

การได้รับการยอมรับการตรวจสอบภายใน ในทัศนะของผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของ
สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย

สารนิพนธ์
ของ
นายสุพจน์ สุนทรพรศิลป์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2546
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

657.458

๗826 ๗

จ.3

การได้รับการยอมรับการตรวจสอบภายใน ในทัศนะของผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของ
สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย

บทคัดย่อ

ของ

นายสุพจน์ สุนทรพรศิลป์



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2546

๒ ๑๑๗๒๑

สุพจน์ สุนทรพรศิลป์. (2546). การได้รับการยอมรับการตรวจสอบภายใน ในทัศนะของผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษา : อาจารย์ ดร.
ศุภินญา ดัชนีภิรมย์

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับการตรวจสอบภายใน ในทัศนะของผู้ตรวจสอบภายใน โดยศึกษาความแตกต่างของลักษณะประชากรศาสตร์ ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ อายุงานในวิชาชีพตรวจสอบภายใน องค์การที่สังกัด ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษาสูงสุด และสาขาวิชาที่จบการศึกษา ระดับปริญญาตรี กับ การได้รับการยอมรับการตรวจสอบภายในจากผู้ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ด้านการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายใน และ องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน ในด้านความอิสระในการตรวจสอบภายใน ความรู้ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ความมีมนุษยสัมพันธ์ และทัศนคติของผู้ตรวจสอบภายใน กับ การได้รับการยอมรับการตรวจสอบภายในจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย จำนวน 308 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS PC เพื่อหาค่าสถิติ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างใช้ทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบค่าความสัมพันธ์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย

จากกลุ่มตัวอย่างพบว่า ผู้ตรวจสอบภายในเป็นเพศชาย 116 คน เป็นเพศหญิง 192 คน ผู้ตรวจสอบภายในส่วนใหญ่ มีอายุ 28-37 ปี จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีด้านบัญชี ทำงานในบริษัทเอกชน อายุงานในวิชาชีพ 6-10 ปี และอยู่ในตำแหน่งผู้ตรวจสอบภายใน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย มีความรู้ด้านการตรวจสอบภายในเป็นอย่างดี และมีทัศนะว่าความรู้ด้านการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 นั่นคือ ถ้าผู้ตรวจสอบภายในความรู้มากขึ้น จะได้รับการยอมรับมากขึ้น

2. ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย มีทัศนะว่า เพศ อายุ องค์การที่สังกัด ระดับการศึกษาสูงสุด สาขาที่จบการศึกษาของผู้ตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบไม่แตกต่างกัน ยกเว้นอายุงานในวิชาชีพ ซึ่งมีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

นอกจากนี้เพศ อายุ องค์การที่สังกัด ระดับการศึกษา สาขาที่จบการศึกษาของผู้ตรวจสอบภายในที่แตกต่างกันยังได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น อายุงานในวิชาชีพ และตำแหน่งงาน ซึ่งมีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

3. ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย มีทัศนะว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน ด้านความอิสระในการตรวจสอบภายใน ความรู้ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน และความมีมนุษยสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้นทัศนคติของผู้ตรวจสอบภายใน ซึ่งถ้าผู้ตรวจสอบภายในให้ความสำคัญกับองค์ประกอบในด้านต่างๆ มากขึ้น จะได้รับการยอมรับมากขึ้น

นอกจากนี้ความอิสระในการตรวจสอบภายใน จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้น ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ความมีมนุษยสัมพันธ์ และทัศนคติของผู้ตรวจสอบภายใน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ควรมีการสื่อให้ผู้ตรวจสอบภายในเข้าใจความหมายของการตรวจสอบภายในให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ส่งเสริมให้รับสมัครผู้ตรวจสอบภายในที่จบการศึกษาในสาขาวิชาอื่น นอกเหนือจากสาขาบัญชี เพื่อเป็นการขยายขอบเขตความสามารถทางวิชาชีพ และควรส่งเสริมด้านองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน นอกจากนั้นควรทำการศึกษาทางด้านทัศนคติของผู้รับการตรวจสอบใน เพื่อเป็นข้อมูลและทำให้เชื่อมั่นได้ว่าองค์ประกอบดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับการได้รับการยอมรับการตรวจสอบภายใน

RELATED PARTIES' ACCEPTANCE OF THE INTERNAL AUDITING SERVICE
IN THE PERSPECTIVES OF INTERNAL AUDITORS OF THE INTERNAL
OF INTERNAL AUDITORS OF THAILAND

AN ABSTRACT
BY
MR. SUPOJ SOONTORNPORNSIN

Presented in partial fulfillment of the requirement for the
Master of Business Administration in Management
at Srinakharinwirot University

May 2003

Supoj Soontornpornsin. (2003). *Related Parties' Acceptance of the Internal Auditing Service in The Perspectives of Internal Auditors of The Institute of Internal Auditors of Thailand*. Master thesis, M.B.A.(Management). Bangkok :Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Dr. Supinya Dachanabhirom.

The purpose of this study was two-fold. First it aimed to investigate related parties' acceptance of the internal auditing services in the perspectives of the internal auditors according to their sex, age, professional experience, organization, position experience, education level and subject, and related parties' acceptance. Second, the study aimed to examine the relationship among internal auditors' knowledge of internal auditing and factors related to internal auditing including internal auditors' freedom, knowledge, expertise, moral, human relations and attitude toward related parties' acceptance.

The sample included 308 internal auditors who were members of the Institute of Internal Auditors of Thailand. Questionnaire was administered and then data were analyzed by SPSS for Windows to find out percentage, frequency, mean, standard deviation, t-test, One Way Analysis of Variance, and Correlation.

The results of the respondents revealed that internal auditors were 116 males and 192 females, aged around 28-37 years old, getting bachelor degree on accounting, working in private organization, having 6-10 years of professional experience, and at the position of internal auditor. Major findings were as follows:

1. Internal auditors of the Institute of Internal Auditors of Thailand had well knowledge of internal auditing and it was found that knowledge of internal auditing as perceived by them was significantly related to related parties' acceptance at .05 level. Therefore, the more knowledge internal auditors got, the more acceptance they received.

2. There was no significant difference among internal auditors of the Institute of Internal Auditors of Thailand according to their different sex, age, organization, professional experience, education level and major of graduate for related parties' acceptance, whereas there was significant at .05 level among those of internal auditors on professional experience.

Internal auditors with different sex, age, organization, education level and major of graduate was not significant accepted by administrator and internal auditing board, except there was a significant difference at .05 level among those of internal auditors with different professional experience and position.

3. There was a significant difference at .05 level among internal auditors of the Institute of Internal Auditors of Thailand according to factors of internal auditing on freedom, knowledge, expertise, moral, human relations, and related parties' acceptance, whereas there was no significant difference on internal auditors' attitude. The more attention the internal auditors paid to the factors, the more acceptance they would receive.

In addition, there was a significant relationship at .05 level among internal auditors' freedom, moral and acceptance of administrator and internal auditing board, except there was no significant difference among those of internal auditors' knowledge, expertise, human relations, and attitude.

Their suggestions included that there should let the internal auditors know the meaning of internal auditing, support approved application of internal auditor in other subject, except accounting in order to expand professional competency. Factors related to internal auditing should support and should further study attitude of related parties toward internal auditing service in order to be more confidence on acceptance.

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้พิจารณา
สารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(อาจารย์ ดร. ศุภิญญา ดัชณาภิรมย์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(อาจารย์ ดร. ศุภิญญา ดัชณาภิรมย์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กวี วรรณวิน)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2546

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก อาจารย์ ดร.ศุภินญา ดัชณาภิรมย์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ อีกทั้งรองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ รองศาสตราจารย์สุพาตา สิริกุตตา ที่ได้เสียสละเวลาให้คำปรึกษา ข้อแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อการปรับปรุง เพื่อให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ด้วยความเคารพอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะสังคมศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้มอบความรู้อันเป็นทุนชีวิตแก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ นายกสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย ที่ได้อนุเคราะห์ข้อมูลของสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายใน เป็นกลุ่มตัวอย่าง ตลอดจนสมาชิกผู้ตรวจสอบภายในทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และแนะนำในการเก็บข้อมูล

ขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัย ทุกท่าน ตลอดจนผู้มีส่วนสำเร็จต่องานวิจัยนี้ทุกท่าน

กราบขอบพระคุณ คุณย่า คุณแม่ คุณพ่อ และขอขอบคุณพี่ๆ เพื่อนๆ ที่เป็นกำลังใจ และคอยช่วยเหลือเป็นอย่างดี ตลอดจน พี่น้อง MBA (การจัดการ) ที่ให้ความช่วยเหลือและแนะนำในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างดี

ท้ายสุดนี้ คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาคุณบิดามารดาและบูรพนาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาอบรมสั่งสอน ข้าพเจ้า จนกระทั่งประสบผลสำเร็จในวันนี้

สุพจน์ สุนทรพรศิลป์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	4
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	4
ตัวแปรที่ศึกษา.....	5
นิยามศัพท์.....	6
กรอบแนวความคิด.....	8
สมมติฐาน.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับการยอมรับ.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับความรู้.....	14
แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน.....	15
แนวคิดเกี่ยวกับความอิสระในการตรวจสอบ.....	20
แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ.....	22
แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน.....	27
แนวคิดเกี่ยวกับความมีมนุษยสัมพันธ์.....	31
แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติของผู้ตรวจสอบภายใน.....	38
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	41
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	45
การกำหนดประชากรและการสุ่มตัวอย่าง.....	45
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	82
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	82
	สมมติฐานของการวิจัย.....	83
	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	83
	ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	83
	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	83
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	83
	การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล.....	84
	สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	93
	การอภิปรายผล.....	93
	ข้อเสนอแนะ.....	101
	ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป.....	102
	บรรณานุกรม.....	105
	ภาคผนวก ก.....	110
	แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	111
	การวิเคราะห์แบบสอบถาม.....	116
	ภาคผนวก ข.....	117
	หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ.....	118
	รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม.....	119
	ประวัติผู้วิจัย.....	121

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	ตารางแสดงจำนวนคนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ อาชีพ ในวิชาชีพตรวจสอบภายใน องค์กรที่สังกัด ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษาสูงสุด สาขา วิชาที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี.....	56
2	ตารางข้อมูลความรู้ด้านการตรวจสอบภายใน ของผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของ สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย.....	59
3	ตารางแสดงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน ของผู้ตรวจสอบภายในที่เป็น สมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย.....	61
4	ตารางข้อมูลด้านการได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบ และผู้บริหาร ตลอดจนคณะ กรรมการตรวจสอบ.....	64
5	ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยจำแนกตามเพศ...	66
6	ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยจำแนกตามอายุ...	67
7	ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยจำแนกตาม อาชีวะในวิชาชีพ.....	68
8	ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผู้ตรวจสอบภายใน ที่เป็นสมาชิกของ สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย ที่มีอาชีวะในวิชาชีพแตกต่างกัน กับการ ได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบ.....	69
9	ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของ สมาคม ผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย ที่มีอาชีวะในวิชาชีพแตกต่างกัน กับการ ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและคณะกรรมการตรวจสอบ.....	70
10	ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยจำแนกตาม องค์กรที่สังกัด.....	71
11	ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยจำแนกตาม ตำแหน่งงาน.....	72
12	ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผู้ตรวจสอบภายใน ที่เป็นสมาชิกของ สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย ที่ตำแหน่งงานแตกต่างกัน กับการได้รับ การยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ.....	73
13	ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยจำแนกตามระดับ การศึกษาสูงสุด.....	74
14	ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยจำแนกตามสาขา วิชาที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี.....	75
15	ตารางแสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ด้านการตรวจสอบภายใน ของผู้ตรวจ สอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย ที่มีผลต่อการ ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง.....	76

ตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
16	ตารางแสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความอิสระในการตรวจสอบภายในของ ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย ที่มีผลต่อการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง.....	77
17	ตารางแสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพของ ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย ที่มีผลต่อการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง.....	78
18	ตารางแสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในที่เป็น สมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย ที่มีผลต่อการได้รับการยอมรับ จากผู้ที่เกี่ยวข้อง.....	79
19	ตารางแสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ตรวจสอบภายใน ที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย ที่มีผลต่อการได้รับการ ยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง.....	80
20	ตารางแสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของผู้ตรวจสอบภายใน ที่เป็นสมาชิก ของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย ที่มีผลต่อการได้รับการยอมรับจากผู้ ที่เกี่ยวข้อง.....	81
21	ตารางแสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	92

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แนวทางตรวจสอบสมัยใหม่และสมัยดั้งเดิม.....	2
2 ลำดับขั้นของความรู้ตามแนวคิดของ Bloom และคณะ.....	15
3 ตัวอย่างความเกี่ยวพันกับการแสดงออกของผู้มีทัศนคติ.....	40
4 ความเกี่ยวพันระหว่างทัศนคติกับการแสดงออก.....	40

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การดำเนินธุรกิจในอดีตที่ผ่านมาการตรวจสอบภายในไม่เป็นที่กว้างขวาง เริ่มต้นจากสถาบันการเงินคือธนาคารพาณิชย์ ที่จัดตั้งหน่วยงานตรวจสอบภายในเพื่อคอยดูแล และช่วยเหลือโดยการตั้งหน่วยงานดังกล่าวเป็นการจัดตั้งเพื่อให้คอยดูแลและตรวจสอบการทุจริต และการหาข้อผิดพลาดในการบันทึกบัญชี เนื่องจากการบันทึกบัญชีในอดีตยังปฏิบัติงานโดยพนักงานเป็นผู้ลงบัญชี ทำให้จำกัดเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องด้านการบัญชีเท่านั้น อีกทั้งยังใช้บุคลากรที่จบทางด้านบัญชีเป็นผู้ที่ตรวจสอบ ไม่ได้มุ่งเน้นการตรวจสอบทางด้านอื่นมากนัก แม้ภายหลังจะเริ่มมีการปรับเปลี่ยนให้มีการตรวจสอบทางด้านการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ เพิ่มขึ้น แต่ในมุมมองของผู้ตรวจสอบภายใน ยังมองว่าตนเองเป็นผู้ที่มีอำนาจเหนือผู้รับการตรวจสอบ เพราะเป็นผู้ที่ไปตรวจดูเอกสารข้อมูลต่างๆ ของผู้รับการตรวจสอบ และได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร จากเหตุผลดังกล่าวทำให้พนักงานในองค์กรไม่เข้าใจ ไม่เห็นความสำคัญ และประโยชน์ของหน่วยงานตรวจสอบ และมักจะมีปฏิกริยาที่ไม่ดีต่อผู้ตรวจสอบภายใน เพราะมองว่าผู้ตรวจสอบภายในอยู่ในฐานะผู้ควบคุมกฎระเบียบ เสมือนหนึ่งเป็น “ตำรวจที่คอยจับคนอื่น” และมักมีความคิดว่าผู้ตรวจสอบภายในนำข้อบกพร่องของคนอื่นไปเป็นผลงานของตนเอง ทำให้การทำงานส่วนใหญ่ไม่เป็นที่พึงพอใจของผู้รับการตรวจสอบ ไม่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ผู้รับการตรวจสอบไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร ทำให้การตรวจสอบภายในไม่สัมฤทธิ์ผลในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับไม่ใช่ปัญหาที่แท้จริงที่ผู้รับการตรวจสอบเผชิญอยู่ ทำให้การรายงานให้ผู้บริหารทราบไม่มีประเด็นที่น่าสนใจมากนัก ผู้บริหารจึงไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการตรวจสอบภายในยกเว้นกรณีมีการทุจริตเกิดขึ้นเท่านั้น ถึงแม้ในภายหลังการตรวจสอบภายในจะเริ่มขยายไปในวงธุรกิจอื่นๆ แล้วก็ตาม

จากเหตุผลดังกล่าวทำให้การตรวจสอบภายในเริ่มมีการปรับเปลี่ยนแนวทางวิธีการเพื่อให้องค์กรต่างๆ ทราบถึงบทบาท หน้าที่ และความสำคัญของการตรวจสอบภายใน โดยการรวมกลุ่มของผู้ตรวจสอบภายในจัดตั้งสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทยขึ้นในปีพ.ศ.2532 เพื่อทำหน้าที่เผยแพร่บทบาทวิชาชีพต่อธุรกิจ เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ ทักษะ เทคนิคและเครื่องมือที่ทันสมัย และจำเป็นต่องานตรวจสอบส่งเสริมความสัมพันธ์ และพัฒนามาตรฐานการตรวจสอบภายใน จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2540 สมาคมผู้ตรวจสอบภายในได้รับแต่งตั้งให้เป็นตัวแทนของ IIA (The Institute of Internal Auditors) ทำให้เป็นการยกระดับมาตรฐานการตรวจสอบภายในของประเทศไทย ให้มีระดับเทียบเท่าสากล

นอกจากนี้การตรวจสอบภายในยังได้รับการสนับสนุนจากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่เล็งเห็นถึงผลเสียหายจากการดำเนินธุรกิจที่ขาดระบบการควบคุมภายในที่ดี เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจที่ผ่านมา มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง และธุรกิจต่างพยายามหาวิธีการต่างๆ เพื่อความอยู่รอดของตนเองจนทำให้เกิดการล้มละลาย หรือปิดกิจการเป็นจำนวนมาก เพราะการบริหารงานมุ่งแต่ความอยู่รอดในปัจจุบันไม่ได้มองถึงระบบภายในองค์กรที่เป็นจริง และหาทางแก้ไขระบบการปฏิบัติงานให้เกิดการควบคุมภายในที่ดี ดังนั้นตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจึงได้ประกาศให้บริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯทุกบริษัทต้องจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบให้เสร็จสิ้นภายในมกราคม 2540 เพื่อให้ทุกองค์กรมีกระบวนการกำกับดูแลที่ดี (Good Corporate Governance) ให้เกิดความโปร่งใส และดูแลผลประโยชน์ให้กับผู้ถือหุ้น แม้กระทั่งทางภาครัฐ

บาลก็ได้ให้ความสนใจในความโปร่งใสและการกำกับดูแลเช่นเดียวกับภาคเอกชน โดยคณะรัฐมนตรีได้มีการประชุมและลงมติเมื่อวันที่ 17 มีนาคม พ.ศ. 2541 ให้รัฐวิสาหกิจและกระทรวงต่างๆ ต้องจัดให้มีคณะกรรมการตรวจสอบ โดยใช้มาตรฐานเดียวกับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งในรายงานการกำกับดูแล (2544 : 160) ได้กล่าวถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการตรวจสอบหลักไว้ 3 ประการคือ

1. เฝ้าสังเกตความน่าเชื่อถือของกระบวนการรายงานทางการเงิน และระบบการควบคุมภายในเกี่ยวกับการปฏิบัติให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ทางการเงินการบัญชี และทางกฎหมาย
2. เฝ้าสังเกตความเป็นอิสระและผลการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภายนอกและหัวหน้าตรวจสอบภายใน
3. เป็นคู่หูทางการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้สอบบัญชีอิสระ ฝ่ายจัดการ ฝ่ายตรวจสอบภายในและคณะกรรมการของบริษัท

จากความพยายามในการพัฒนาวิชาชีพการตรวจสอบภายในของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย ประกอบกับการผลักดันให้เกิดกระบวนการกำกับดูแลที่ดี และมีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ทำให้การตรวจสอบภายในมีบทบาทมากขึ้น เพราะต้องเป็นเครื่องมือให้กับคณะกรรมการตรวจสอบและผู้บริหาร ในการตรวจสอบการปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส โดยรูปแบบการปฏิบัติงานได้มีการปรับเปลี่ยนเป็นแบบใหม่ดังนี้

ผู้ตรวจสอบภายในแบบดั้งเดิม	ผู้ตรวจสอบภายในสมัยใหม่
- ภูมิหลังคือนักบัญชี - วงจรการตรวจสอบยาว - พฤติกรรมการตรวจสอบแบบตั้งรับ และซุกซน - ตรวจสอบเรื่องการเงิน / บัญชีเป็นหลัก - ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศน้อย - ใช้ความสามารถเฉพาะตัว - ตรวจสอบการปฏิบัติตามระบบ - พยายามตั้งตนเป็นผู้เชี่ยวชาญเอง - ค้นหาการทุจริต - เป็นเสมือน ตำรวจลับ - มอบหน้าที่และควบคุมการทำงานของลูกน้อง - หยุ่มหิยมและลงรายละเอียด - นโยบายเป็นสิ่งที่กำหนดแนวตรวจสอบ - รายงานสิ่งผิดพลาดของผู้อื่น	- ภูมิหลังกระจายไปสู่หลากหลายสาขาวิชาชีพ - Re-engineering กระบวนการตรวจสอบให้กระชับและสั้นลง - พฤติกรรมการตรวจสอบแบบ เชิงรุกและป้องกัน - ตรวจสอบเรื่อง การปฏิบัติการ เป็นหลัก - ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเกือบทั้งหมด - ใช้พลังทีมงานตรวจสอบ - ตรวจสอบเพื่อหวังผล - ใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านจากที่ปรึกษาเฉพาะเรื่อง - ป้องปรามการทุจริต - เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า - ติดอาวุธให้แก่ทีมงานให้เกิดความรับผิดชอบ - มุ่งสนใจประเด็นที่มีความเสี่ยงสูง - สร้างโปรแกรมการประเมินตนเองและการพัฒนาต่อเนื่อง - เน้นการรายงานมาตรการควบคุมเพื่อป้องปราม

ที่มา : จุลสารตรวจสอบภายใน ปีที่ 9 ฉบับที่ 9 ประจำเดือน มีนาคม 2541

ภาพประกอบ 1 แนวการตรวจสอบสมัยใหม่และสมัยดั้งเดิม

การตรวจสอบภายในสมัยใหม่ เป็นเพียงแนวทางปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบที่ประยุกต์จากการตรวจสอบภายในแบบเดิมเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันเท่านั้น ไม่สามารถทำให้ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องได้ ดังนั้นปัญหาของการได้รับการยอมรับจะยังคงมีอยู่อย่างต่อเนื่อง ถ้าตราบใดที่ผู้รับการตรวจสอบยังมองว่าผู้ตรวจสอบภายในอยู่ในฐานะของผู้ควบคุมกฎระเบียบ เสมือนหนึ่งเป็น “ตำรวจที่คอยจับคนอื่น” ดังนั้นนอกจากผู้ตรวจสอบภายในจะต้องพิสูจน์ตัวเองโดยการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง คอยช่วยเหลือประสานงาน ให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การตรวจสอบภายในต้องสามารถทราบปัญหาและช่วยเหลือประสานงาน แก้ไขปัญหาให้แต่ละหน่วยงาน มิใช่เป็นเพียงการรายงานเหตุการณ์ต่างๆ ที่ได้เกิดขึ้นแล้ว ซึ่งไม่เป็นประโยชน์แก่ฝ่ายบริหารแต่อย่างใด อีกทั้งต้องคอยรายงานความเคลื่อนไหวต่างๆ ให้ได้งานที่มีคุณภาพและเชื่อถือได้ ทำให้เกิดการยอมรับทั้งจากฝ่ายจัดการ คณะกรรมการตรวจสอบและผู้รับการตรวจสอบ ต้องเป็นผู้ที่มีสายตากว้างไกล สามารถมองธุรกิจได้เช่นเดียวกับผู้บริหาร เพื่อเป็นเครื่องมือของผู้บริหาร ในการจัดการข้อบกพร่องต่างๆ ต้องเข้าไปมีบทบาทมากขึ้นในการชี้แนะและส่งเสริมให้บุคลากรต่างๆ ขององค์กร สามารถปฏิบัติงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ผู้ตรวจสอบภายในยังคงต้องพิจารณาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายในทั้งในด้านความอิสระในการตรวจสอบภายใน ความรู้และความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ความมีมนุษยสัมพันธ์ และทัศนคติของผู้ตรวจสอบภายใน เพราะองค์ประกอบดังกล่าวมีผลโดยตรงต่อการทำให้ได้รับการยอมรับ และเมื่อได้รับการยอมรับแล้วย่อมทำให้ผู้ตรวจสอบภายในสามารถทำงานได้สะดวกขึ้น เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ได้รับข้อมูลที่เป็นจริง และครบถ้วน ส่งผลให้การตรวจสอบประสบความสำเร็จ และสามารถทราบถึงปัญหาที่แท้จริงขององค์กรได้ อันจะส่งผลต่อการดำเนินการตามนโยบายของคณะกรรมการตรวจสอบ และฝ่ายจัดการ

การวิจัยครั้งนี้จึงต้องการศึกษาว่าในปัจจุบันผู้ตรวจสอบภายในได้รับการยอมรับเพียงใด เพราะถ้าไม่ได้รับการยอมรับแล้วจะทำให้การทำงานของผู้ตรวจสอบภายในไม่ประสบความสำเร็จ และส่งผลถึงองค์กรได้ ทำให้ไม่สามารถทราบได้ว่าองค์กรมีกระบวนการกำกับดูแลที่ดี และมีความโปร่งใสหรือไม่ ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาในระดับประเทศได้อีกเช่นเดียวกับวิกฤติการณ์ที่ผ่านมา และขณะเดียวกันจะศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายในว่ามีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับเพียงใด เพื่อนำผลการวิจัยให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปใช้ในพิจารณาประกอบการปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริม วิชาชีพ การตรวจสอบภายในให้มีมาตรฐานมากยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงความรู้ของผู้ตรวจสอบภายในด้านการตรวจสอบภายใน
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างด้านลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามเพศ อายุ อายุงานในวิชาชีพ การตรวจสอบภายใน องค์กรที่สังกัด ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษาสูงสุด สาขาวิชาที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ด้านการตรวจสอบภายในกับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

5. เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาปัญหาและรวบรวมข้อมูลและข้อเสนอแนะต่างๆ ของผู้ตรวจสอบภายใน

ความสำคัญของการวิจัย

จากการศึกษาจะทำให้ทราบถึงความรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายใน และความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายในกับการได้รับการยอมรับการตรวจสอบภายในในทัศนะของผู้ตรวจสอบภายใน โดยข้อมูลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการพิจารณาประกอบ การปรับปรุงการปฏิบัติงานของวิชาชีพการตรวจสอบภายใน เพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานร่วมกัน ทำให้การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในเป็นไปด้วยความราบรื่น ได้รับข้อมูลต่างๆ อย่างถูกต้อง และครบถ้วน รวมทั้งสามารถรับทราบปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของผู้รับการตรวจสอบอย่างแท้จริง ทำให้ผู้ตรวจสอบภายในสามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการปฏิบัติงาน และวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ เพื่อดำเนินการแก้ไข และหาทางป้องกันปัญหาต่างๆ ได้อย่างถูกต้องตรงประเด็น ส่งผลให้การทำงานของผู้รับการตรวจสอบเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งงานวิจัยยังเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอื่นในการนำข้อมูลไปใช้ในการ ศึกษาประกอบการปรับปรุงรูปแบบการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายในได้

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการได้รับการยอมรับการตรวจสอบภายในจากผู้ที่เกี่ยวข้องในแต่ละ ด้านของลักษณะประชากรศาสตร์ ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบภายในกับการได้รับการ ยอมรับการตรวจสอบภายในจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน ในด้าน ความอิสระในการตรวจสอบภายใน ความรู้และความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ตรวจสอบภายใน และทัศนคติของผู้ตรวจสอบภายใน โดยศึกษาดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ สมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย จำนวน 1,357 คน (ที่มา : สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย 12 พ.ย. 45)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย ซึ่งขนาดของกลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าใช้สูตรของ Taro Yamane (อ้างอิงใน เพ็ญแข แสงแก้ว , 2538 : 61) โดย ยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้เท่ากับร้อยละ 5 หรือเท่ากับ 0.05 เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นที่ระดับ 95 % ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 308 ราย โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างจะใช้วิธี Simple Random และใช้ ตารางเลขสุ่ม

(Random Number) โดยพิจารณาเลข 4 หลักสุดท้ายของแต่ละชุดเลขสุ่ม เริ่มจากตัวเลขด้านบนสุดเป็นลำดับแรก จากบนลงล่าง และจากซ้ายไปขวา และเว้นครั้งละ 3 ลำดับ

3.ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระได้แก่ ข้อมูลลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกได้ดังนี้

3.1.1 เพศ

3.1.1.1 ชาย

3.1.1.2 หญิง

3.1.2 อายุ

3.1.2.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 27 ปี

3.1.2.2 28 – 37 ปี

3.1.2.3 38 – 47 ปี

3.1.2.4 48 ปีขึ้นไป

3.1.3 อายุงานในวิชาชีพตรวจสอบภายใน

1.1.3.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

1.1.3.2 6 – 10 ปี

1.1.3.3 11 – 15 ปี

1.1.3.4 16 – 20 ปี

1.1.3.5 21 ปีขึ้นไป

3.1.4 องค์กรที่สังกัด

3.1.4.1 ภาครัฐ

3.1.4.2 ภาคเอกชน

3.1.4.3 ภาครัฐวิสาหกิจ

3.1.4.4 อื่นๆ(โปรดระบุ)

3.1.5 ตำแหน่งงาน

3.1.5.1 ผู้ช่วยผู้ตรวจสอบภายใน

3.1.5.2 ผู้ตรวจสอบภายใน

3.1.5.3 หัวหน้าทีม

3.1.5.4 ผู้บริหารหน่วยงานตรวจสอบ

3.1.6 ระดับการศึกษาสูงสุด

3.1.6.1ปริญญาตรี

3.1.6.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.7 สาขาวิชาที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี

3.1.7.1 การบริหาร

3.1.7.2 บัญชี

3.1.7.3 การเงินการธนาคาร

3.1.7.4 การตลาด

- 3.1.7.5 วิศวกรรม
- 3.1.7.6 ด้านอื่นๆ(โปรดระบุ)
- 3.1.8 ความรู้ด้านการตรวจสอบภายใน
- 3.1.9 องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน
 - 3.1.9.1 ความอิสระในการตรวจสอบภายใน
 - 3.1.9.2 ความรู้ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ
 - 3.1.9.3 จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน
 - 3.1.9.4 ความมีมนุษยสัมพันธ์
 - 3.1.9.5 ทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน
- 3.2 ตัวแปรตามได้แก่ การได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนด นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย โดยมีขอบเขตและความเฉพาะดังนี้

1. ผู้ตรวจสอบภายใน หมายถึง ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย ซึ่งทำหน้าที่ตรวจสอบการดำเนินงานของบริษัทที่ตนสังกัดอยู่ และมีหน้าที่ในการประเมินความเสี่ยง ตรวจสอบการปฏิบัติงานและประเมินระบบการควบคุมภายในของกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าบริษัทได้มีระบบการควบคุมภายในที่ดี และมีประสิทธิภาพ
2. การตรวจสอบภายใน หมายถึง การตรวจสอบ และการประเมินผล การปฏิบัติงานและระบบควบคุมภายในขององค์กรอย่างอิสระ เพื่อให้บริการต่อฝ่ายบริหารในการเสนอความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานต่างๆ ขององค์กรในทางที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด
3. การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับการตรวจสอบภายในจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยผลการตรวจสอบได้ถูกนำไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้รับการตรวจสอบ และผู้รับการตรวจสอบให้ความร่วมมือในการตรวจสอบ และยังหมายถึงการที่ผู้บริหารและคณะกรรมการตรวจสอบขององค์กรเห็นความสำคัญของการตรวจสอบภายใน เช่นการมอบหมายงานที่สำคัญให้ไปปฏิบัติ
4. ความรู้ด้านการตรวจสอบภายใน หมายถึง ข้อมูล ข้อเท็จจริงที่ผู้ตรวจสอบภายในได้รับ เกี่ยวกับการตรวจสอบภายในด้านต่างๆ ได้แก่ ความหมาย ประเภทการตรวจสอบภายใน บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ประโยชน์ของการตรวจสอบภายใน
5. ความอิสระในการตรวจสอบภายใน หมายถึง การที่ผู้ตรวจสอบภายในมีความอิสระในการตรวจสอบการปฏิบัติของหน่วยงานต่างๆ ได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการกีดกัน หรือหน่วยงานตรวจสอบภายในต้องขึ้นกับหน่วยงานใด
6. ความรู้ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้ตรวจสอบภายใน ตลอดจนเทคนิคและวิธีการในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ รวมทั้งการได้รับคุณวุฒิ CIA
7. จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน หมายถึง การปฏิบัติตัวของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบ และเป็นสิ่ง

ที่ผู้ตรวจสอบพึงกระทำ เพื่อให้ผู้รับการตรวจสอบเกิดความยกย่องนับถือ และเชื่อถือทั้งด้านความประพฤติ และงานการตรวจสอบ

8. ความมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การปฏิบัติของผู้ตรวจสอบที่เป็นกันเอง , พุดจาสุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส กับพนักงาน โดยไม่ถือตัวเองว่าเป็นผู้มีอำนาจ

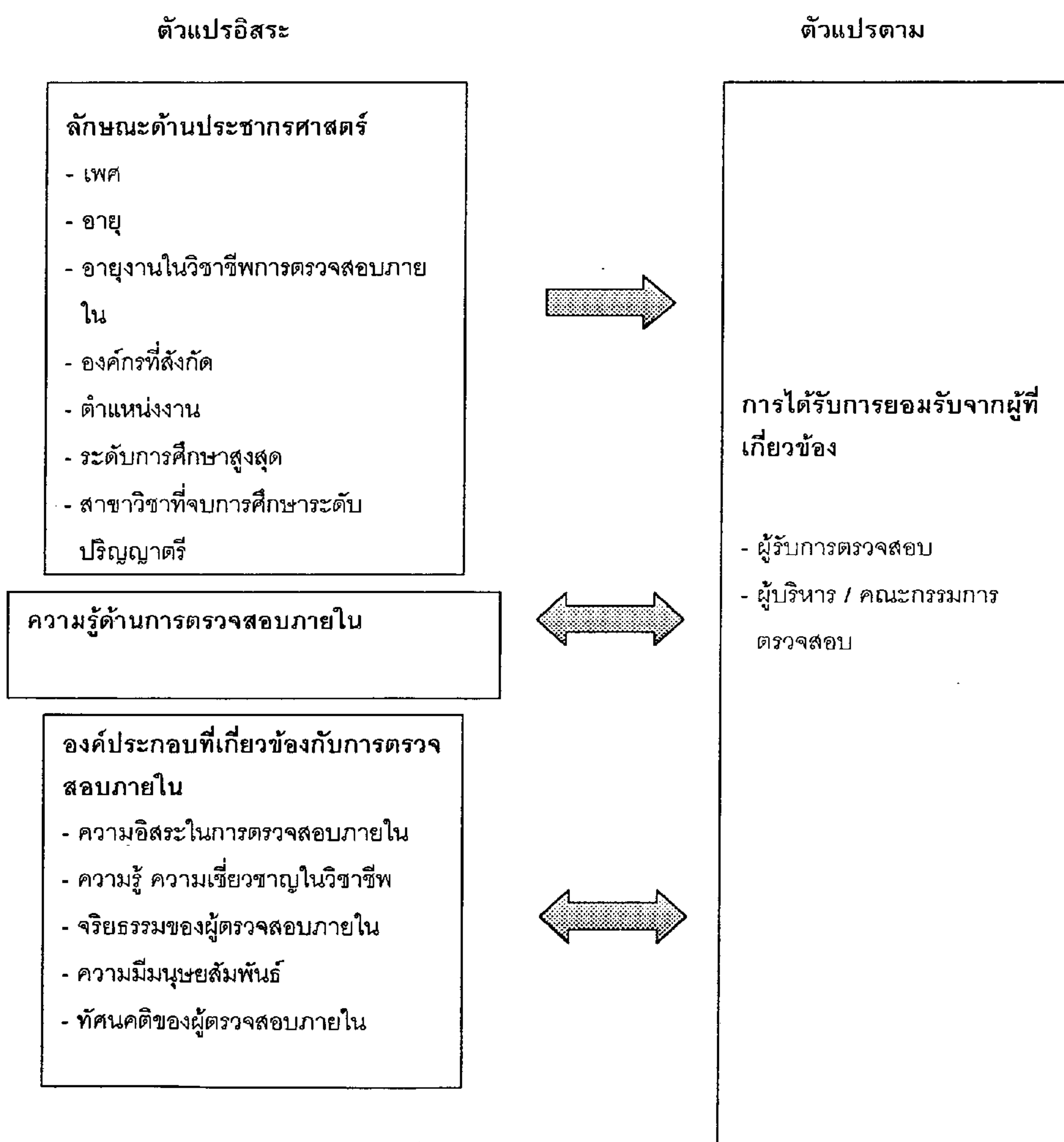
9. ทัศนคติของผู้ตรวจสอบภายใน หมายถึง มุมมอง แนวความคิด ของผู้ตรวจสอบ เป็นทัศนคติที่มีต่อวิชาชีพ ทั้งในส่วนของความเป็นที่ปรึกษา และการบริการให้คำแนะนำปรับปรุง ตลอดจนให้ความช่วยเหลือ ซึ่งจะเกี่ยวพันกับการแสดงออกของผู้ตรวจสอบและการแสดงออกดังกล่าวจะทำให้ผู้รับการตรวจสอบรับทราบ

10. ผู้ที่เกี่ยวข้อง หมายถึง ผู้รับการตรวจสอบ และผู้บริหารตลอดจนคณะกรรมการตรวจสอบขององค์กรนั้น

11. คุณวุฒิ CIA (Certified Internal Audit) หมายถึงประกาศนียบัตรวิชาชีพตรวจสอบภายใน ที่สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทยจัดให้มีการสอบขึ้น โดยคุณวุฒิดังกล่าวได้รับการรับรองจากสถาบันผู้ตรวจสอบภายในแห่งสหรัฐอเมริกา (The Institute of Internal Auditor)

การได้รับการยอมรับการตรวจสอบภายใน ในทัศนะของผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายใน แห่งประเทศไทย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานในการวิจัย

1. ผู้ตรวจสอบภายในที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกันได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน
2. ความรู้ด้านการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
3. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำมาเสนอตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

- แนวคิดเกี่ยวกับการยอมรับ
- แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
- แนวคิดเกี่ยวกับความรู้
- แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน
- แนวคิดเกี่ยวกับความอิสระในวิชาชีพ
- แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ
- แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน
- แนวคิดเกี่ยวกับความมีมนุษยสัมพันธ์
- แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติของผู้ตรวจสอบภายใน
- งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการยอมรับ

ทฤษฎีการยอมรับได้มีผู้ให้คำจำกัดความตลอดจนโครงสร้างหรือลำดับขั้นของการยอมรับไว้มากมายหลายทฤษฎีดังนี้

ทวิศักดิ์ ญาณประทีป (2532 : 428) ได้ให้ความหมายของการยอมรับ หมายถึงการตกลงหรือเห็นด้วย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2539 : 439) ได้ให้ความหมายของกระบวนการยอมรับ หมายถึงกระบวนการด้านจิตใจซึ่งแต่ละบุคคลผ่านขั้นตอนจากการได้ยินครั้งแรกเกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่ จนถึงการยอมรับขั้นสุดท้าย

เพลินพร ผิวงาม (2530 : 24) ได้ให้ความหมายของการยอมรับ หมายถึงพฤติกรรมของบุคคล ในการนำสิ่งที่ตนเองเห็นว่าดีกว่าทั้งด้านรูปธรรมและนามธรรมไปปฏิบัติด้วยความพอใจ และการยอมรับจะเกิดขึ้น

เสถียร เชยประดับ (2530 : 24) ได้ให้ความหมายของการยอมรับ หมายถึงกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นในสมอง โดยผ่านขั้นตอนต่างๆ ตั้งแต่แรกที่มีความรู้ กับสิ่งใหม่ๆจนถึงขั้นยืนยันการตัดสินใจ

ฟอสเตอร์ (Foster, 1973 : 146) ได้กล่าวว่าการที่ประชาชนได้เรียนรู้ โดยผ่านการศึกษา อบรม อบรม โดยผ่านการรับรู้ การยอมรับจะเกิดขึ้นได้หากมีการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้นั้นจะได้ผลดี ต่อ เมื่อบุคคลนั้นได้ทดลองปฏิบัติงาน

คอตเลอร์ (Kotler. 2000 : 354) ได้ให้ความหมายของกระบวนการยอมรับ หมายถึง การตัดสินใจ ของบุคคลที่อาจจะกลายเป็นผู้ใช้ผลิตภัณฑ์เป็นประจำ

โมเซอร์ (1978 : 110) กล่าวถึงการยอมรับหรือการเอาวิทยาการแผนใหม่ ว่าเป็นกระบวนการที่เมื่อ ได้รับการแนะนำ ส่งเสริมพิจารณาแล้ว ในที่สุดจะรับหรือไม่รับวิทยานั้นก็ได้

จากคำจำกัดความที่ได้มีผู้ให้ความหมายต่างๆของการยอมรับ สามารถสรุปได้ว่าการยอมรับเป็น พฤติกรรมในการตัดสินใจของบุคคล โดยพิจารณาจากการรับรู้ และนำไปปฏิบัติหรือเห็น จนเกิดความพึงพอใจ จนกระทั่งยอมรับในสิ่งนั้นๆ กระบวนการยอมรับจะมีโครงสร้างและขั้นตอนของการยอมรับต่างๆ ซึ่ง โรเจอร์ (Roger. 1962 : 306) ได้แบ่งโครงสร้างของการยอมรับออกเป็น 3 ส่วนใหญ่

1. สิ่งที่มีอยู่เดิม คือสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร ซึ่งมีอยู่เดิมก่อนการเผยแพร่ อันได้แก่ ลักษณะบุคลิกภาพของบุคคล และการรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม
2. กระบวนการ คือการพัฒนาด้านความคิดตั้งแต่การรับรู้ ความสนใจ ประเมินค่า และทดลอง จนถึงการยอมรับ ซึ่งเป็นขั้นสุดท้ายของกระบวนการ
3. ผล คือผลของนวัตกรรมซึ่งเป็นองค์ประกอบสุดท้ายของการเปลี่ยนแปลงสังคมที่เกิดขึ้นหลังจากมีสิ่งประดิษฐ์ ซึ่งผลที่เกิดจากนวัตกรรมอาจก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ง่ายชัดเจน หรือเป็นไปโดยทางอ้อมแฝงอยู่ โดยที่สมาชิกในสังคมไม่อาจทราบถึงผลได้ชัดเจน และระยะเวลาที่เกิดผลนวัตกรรมจะช้าหรือเร็วขึ้นอยู่กับประเภทสมาชิกสังคมและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนี้คอตเลอร์ (Kotler. 2000 : 355) ยังได้กล่าวถึงโมเดลกระบวนการยอมรับ ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอน 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การรับรู้ (Awareness) ผู้บริโภคเริ่มรู้จักผลิตภัณฑ์ใหม่ครั้งแรก แต่ยังไม่รู้จักรายละเอียดของผลิตภัณฑ์
2. การสนใจ (Interest) ผู้บริโภคถูกกระตุ้นให้ค้นหาข้อมูลผลิตภัณฑ์ใหม่ เพราะเกิดความสนใจ
3. การประเมิน (Evaluation) ผู้บริโภคจะหาข้อมูลและเหตุผล และพิจารณาเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์
4. การทดลองปฏิบัติ (Trial) เป็นการทดลองใช้ผลิตภัณฑ์เพื่อพิสูจน์ถึงสรรพประโยชน์ของผลิตภัณฑ์
5. การยอมรับปฏิบัติ (Adoption) ผู้บริโภคแต่ละบุคคลจะตัดสินใจว่าจะใช้ผลิตภัณฑ์ต่อไปอย่างสม่ำเสมอหรือไม่

เอส ซี ดูบี้ (S.C. Dube 1965 : 33) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดการยอมรับที่สำคัญ คือการจูงใจที่มีผลต่อการยอมรับ บ่อยครั้งพบว่าการยอมรับเกิดขึ้นเพราะเป็นสิ่งแปลกใหม่ หรือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หรือทำเพราะรัฐบาลสั่งให้ทำหรือมีกฎหมายออกมาบังคับ เป็นต้น

การได้รับการยอมรับการตรวจสอบภายใน จะเกี่ยวข้องกับบุคคล 3 ฝ่าย คือ ผู้บริหาร คณะกรรมการตรวจสอบ และหน่วยงานผู้รับการตรวจสอบหรือผู้รับการตรวจสอบภายใน เนื่องจากลักษณะงานตรวจสอบภายในต้องเข้าทำการตรวจสอบ ประเมินผลระบบการควบคุมภายใน ทำให้งานตรวจสอบต้องได้รับความร่วมมือและการยอมรับจากหน่วยงานที่รับการตรวจสอบ ซึ่งโดยปกติโครงสร้างขององค์กรของหน่วยงานตรวจสอบภายในจะขึ้นกับฝ่ายจัดการ การยอมรับของหน่วยงานต่างๆ เป็นการยอมรับตามโครงสร้างที่

กำหนด ซึ่งพันธุพงศ์ เกียรติกุล (2543 : 31-32) ได้กล่าวไว้ว่า การยอมรับโดยโครงสร้างที่กำหนด ทำให้งานสำเร็จออกมาระดับหนึ่ง และความร่วมมือของหน่วยงานจะให้ความร่วมมือตามหน้าที่ที่ต้องให้ความร่วมมือเท่านั้น ทำให้ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้ตรวจสอบภายในกับผู้รับการตรวจสอบ ซึ่งการยอมรับหน่วยงานตรวจสอบ ทั้งด้านหน้าที่ และเต็มใจ จะทำให้ความสำเร็จของงานตรวจสอบออกมาในระดับดีขึ้น

การยอมรับของคณะกรรมการตรวจสอบและฝ่ายบริหารคือ ต้องดำเนินงานตามนโยบายที่คณะกรรมการตรวจสอบและฝ่ายจัดการมอบหมายให้ การติดตาม การสรุปผลต้องมีความถูกต้อง แม่นยำ รวดเร็ว มีความกระตือรือร้น สร้างสรรค์ ให้คณะกรรมการตรวจสอบและฝ่ายบริหารเห็นคุณค่า รวมถึงการพัฒนางานตรวจสอบอย่างไม่หยุดนิ่ง เพิ่มระดับความสามารถ ความรู้ของทีมงานตรวจสอบภายใน

การยอมรับของหน่วยงานผู้รับการตรวจสอบ จะสามารถพิจารณาได้จาก การให้ความร่วมมือในการตรวจสอบ เช่น การให้ข้อมูลในการตรวจสอบ การเข้าประชุมกับหน่วยงานตรวจสอบ และมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานตามที่ได้ตกลงกับหน่วยงานตรวจสอบ หากไม่เห็นด้วยก็จะมีการชี้แจง และไม่มีเสียงตำหนิหรือไม่มีความขัดแย้งภายหลังจากการตรวจสอบแล้วเสร็จ

อุษณา ภักธมนตรี (2543 : 17) ได้กล่าวว่าความเข้าใจและการยอมรับการตรวจสอบภายในของผู้รับการตรวจสอบถือเป็นปัจจัยความสำเร็จของการตรวจสอบภายในข้อหนึ่ง โดยต้องเกิดจากความเข้าใจเพราะหากผลงานไม่เป็นที่ยอมรับ และผู้รับการตรวจสอบไม่ยอมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้งานตรวจสอบนั้นสูญเปล่าและผลเสียจะตกอยู่กับกิจการ เนื่องจากปัญหาในการปฏิบัติงานนั้นยังไม่ได้แก้ไขอย่างถูกต้อง

จากทฤษฎีต่างๆ ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการได้รับการยอมรับการตรวจสอบภายในจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ถือว่ามีความสำคัญ โดยเฉพาะการยอมรับการตรวจสอบของหน่วยงาน / ผู้รับการตรวจสอบถือว่ามีความสำคัญอันดับแรกเพราะเป็นช่องทางให้การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในเป็นไปอย่างราบรื่น ได้ข้อมูลที่เป็นจริง มีความน่าเชื่อถือ อันจะส่งผลไปถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการตรวจสอบภายใน และจะสะท้อนไปถึงการดำเนินธุรกิจขององค์กรต่างๆ ได้ โดยสามารถแก้ไขได้ทันเวลาก่อนที่ความเสียหายจะเกิดขึ้น และการยอมรับของผู้บริหารและคณะกรรมการตรวจสอบยังส่งผลให้หน่วยงานตรวจสอบเป็นหน่วยงานที่ได้รับความไว้วางใจในการมอบหมายให้ดูแลและควบคุมการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ซึ่งการได้รับการยอมรับจากบุคคลที่เกี่ยวข้องดังกล่าวจะทำให้การตรวจสอบภายในเป็นไปด้วยความราบรื่น มีการเปิดเผยข้อมูลที่แท้จริงและปรึกษาหารือเมื่อมีปัญหา ทำให้เป็นการป้องกันปัญหาต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตได้ทันเวลา

แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

โคลาส (Kolasa. 1969 : 386) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นว่า เป็นการแสดงออกของแต่ละบุคคลที่จะพิจารณาข้อเท็จจริง หรือเป็นการประเมินผลสิ่งใดสิ่งหนึ่งจากสถานการณ์สิ่งแวดล้อมต่างๆ หรือเป็นการแสดงออกถึงการลงความเห็นของบุคคลหนึ่งในข้อเท็จจริง

ไอสส์ (Isaak. 1981 : 203) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นว่า เป็นการแสดงออกทางคำพูดหรือคำตอบที่บุคคลได้แสดงออกต่อสถานการณ์ โดยเฉพาะจากคำถามที่ได้รับทุกๆ ไป โดยปกติแล้วความคิดเห็นแตกต่างจากเจตคติ คือ ความคิดเห็นจะเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ขณะที่เจตคติจะเป็นเรื่องทั่วไป ซึ่งมีความหมายกว้างกว่า

สงวน สุทธิเลิศอรุณและคณะ (2522 : 92-93) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็น คือ การแสดงออกซึ่งวิจาร์ณญาณที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ความคิดเห็นของบุคคลเปลี่ยนแปลงไปได้ตามข้อเท็จจริงและทัศนคติ ของบุคคล ในขณะที่ทัศนคติแสดงความรู้สึกทั่วๆ ไปกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความคิดเห็นเป็นการอธิบายเหตุผลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ

เรืองเวทย์ แสงรัตน (2522 : 14) กล่าวว่า iva ความคิดเห็นเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ เราสามารถจะแยกความคิดเห็นและทัศนคติออกจากกันได้ เพราะทัศนคติและความคิดเห็นมีลักษณะคล้ายกัน แต่ลักษณะของความคิดเห็นจะไม่ลึกซึ้งเหมือนกับทัศนคติ

สุโท เจริญสุข (2525 : 58-59) กล่าวว่า iva ความคิดเห็นเป็นสภาพความรู้สึกทางด้านจิตใจที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของบุคคลอันเป็นผลให้บุคคลมีความคิดต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะที่ชอบ ไม่ชอบ หรือเฉยๆ

กู๊ด (Good. 1959 : 376) ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้หลายความหมายได้แก่

1. ความหมายทั่วไป หมายถึงความเชื่อ ความเห็น ข้อพิจารณา ความรู้สึก หรือทัศนคติที่ยังไม่ได้รับการพิสูจน์อย่างแน่นนอน และขาดน้ำหนักทางเหตุผลหรือการวิเคราะห์ หรือกล่าวกว้างๆ ได้ว่า มีความเป็นไปได้มากกว่าความรู้
2. ความหมายเฉพาะ หมายถึง การพิจารณาหรือการวินิจฉัยอย่างมีแบบแผน จากแหล่งข้อมูลหรือบุคคลที่เชื่อถือได้
3. ความคิดเห็นสาธารณะ หมายถึง การพิจารณาหรือข้อวินิจฉัยรวมๆ ของกลุ่มคนในสังคมที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ หรือข้อเท็จจริง

เมเยอร์ (Maier. 1965 : 54) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นว่า คือการประเมินค่า ของเหตุการณ์จริงเกี่ยวกับเหตุการณ์หรือพฤติกรรมหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ โดยการประเมินค่าหรือการแปลความหมายที่ได้แสดงออกมา จะได้รับอิทธิพลจากเจตคติ และความคิดเห็นเป็นการสะท้อนหรือการแสดงออกของเจตคติ

จากผู้ที่ให้ความหมายของความคิดเห็นต่างๆ สามารถสรุปได้ว่าความคิดเห็น เป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยอาศัยประสบการณ์ ความรู้ และสภาพแวดล้อมต่างๆ ช่วยในการแสดงความคิดเห็น ซึ่งความคิดเห็นเป็นเรื่องของตัวบุคคล ซึ่งความคิดเห็นดังกล่าวอาจได้รับการยอมรับหรือไม่ยอมรับก็ได้ และความคิดเห็นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ และข้อเท็จจริงที่อาจได้รับเพิ่มเติม

ฟอสเตอร์ (Foster. 1952 : 119) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นว่าเกิดจากเหตุผล 2 ประการ คือ

1. ประสบการณ์ (Experience) ที่บุคคลมีต่อสิ่งของ บุคคล หมู่คณะเรื่องราวต่างๆ หรือสถานการณ์ ความคิดเห็นเกิดขึ้นในตัวบุคคลจากการได้พบเห็น ค้นเคยอาจถือได้ว่าเป็นประสบการณ์ (Direct experience) และจากการได้ยิน ได้ฟัง ได้เห็นรูปถ่ายหรืออ่านจากหนังสือ โดยไม่ได้พบเห็นของจริงถือว่าเป็นประสบการณ์อ้อม (Indirect experience)

2. ระบบค่านิยมและการตัดสินใจ (Value system and judgement) เนื่องจากกลุ่มชนแต่ละกลุ่ม ค่านิยมและการตัดสินใจค่านิยมไม่เหมือนกัน คนแต่ละกลุ่มจึงมีความคิดเห็นต่อสิ่งเดียวแตกต่างกัน

นอกจากนี้ ริมเมอร์ (Remmer. 1954 : 6-7) ได้แบ่งความคิดเห็นเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความคิดเห็นเชิงบวกสุด – เชิงลบสุด (Extremeners) เกิดจากการเรียนรู้และจากประสบการณ์ ซึ่งสามารถทราบทิศทางได้ ซึ่งทิศทางบวกได้แก่ ความรักจนหลง ทิศทางลบได้แก่ รังเกียจ

2. ความคิดเห็นจากความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Contents) การมีความคิดเห็นต่อสิ่งหนึ่งขึ้นอยู่กับ

กับความรู้ ความเข้าใจต่อสิ่งนั้น

จากการที่ความคิดเห็นเป็นเรื่องของแต่ละบุคคล ดังนั้นความคิดเห็นของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันออกไป และไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยพื้นฐานของแต่ละบุคคลที่ได้รับอิทธิพลต่อการแสดงความคิดเห็น ออสแคมป์ (Oskamp. 1977 : 119-133) ได้สรุปปัจจัยที่ทำให้เกิดความคิดเห็น ดังนี้

1. ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย (Genetic and Physiological Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ค่อยพูดถึงมากนัก ซึ่งมีผลต่อระดับความก้าวร้าวของบุคคล ซึ่งจะมีผลต่อการศึกษา เจตคติ หรือความคิดเห็นของบุคคลนั้นๆ
 2. ประสบการณ์โดยตรงของบุคคล (Direct Personal Experience) คือบุคคลได้รับความรู้สึกและความคิดเห็นต่างๆ จากประสบการณ์โดยตรง เป็นการกระทำหรือได้พบเห็นต่อสิ่งต่างๆ โดยตนเอง
 3. อิทธิพลจากครอบครัว (Parental Influence) เป็นปัจจัยที่บุคคลจะได้รับจากการอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่และครอบครัว
 4. เจตคติและความคิดเห็นของกลุ่ม (Group Determinants of Attitude) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดเห็นหรือเจตคติของแต่ละบุคคล เนื่องจากบุคคลจะต้องมีสังคมและอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม และจะได้รับการถ่ายทอดและมีแรงกดดันจากกลุ่ม
 5. สื่อมวลชน (Mass Media) เป็นสื่อต่างๆ ที่บุคคลได้รับสื่อต่างๆ เหล่านี้ไม่ว่าจะเป็นหนังสือพิมพ์ ภาพยนตร์ วิทยุ หรือโทรทัศน์ ซึ่งส่งผลทำให้บุคคลมีความคิดเห็น มีความรู้สึกต่างๆ เป็นไปตามข้อมูลที่ได้รับ
- จากปัจจัยที่ทำให้เกิดความคิดเห็นสามารถสรุปได้เป็น 2 ประเด็นกว้างคือปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ ปัจจัยทางด้านพันธุกรรม ประสบการณ์ตรงของบุคคล ความเชื่อที่เกิดจากอิทธิพลของครอบครัว และปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ความคิดเห็นของกลุ่ม สื่อมวลชน

แนวคิดเกี่ยวกับความรู้

โสภา ชูพิกุลชัยและอรทัย ชื่นมนุษย์ (2520 : 10) ได้ให้ความหมายของความรู้ ว่าเป็นการรับรู้ และเข้าใจในเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งต่างๆ เกิดจากประสบการณ์และทัศนคติ ประกอบขึ้นจากความรู้ต่างๆ ที่เคยได้มาบวกกับการตีค่าของสิ่งนั้นกับความรู้ที่มีอยู่

ไพศาล หวังพานิช (2535 : 49) ได้ให้ความหมายว่าความรู้ คือบรรดาข้อเท็จจริงหรือรายละเอียดของเรื่องราว การกระทำ อันเป็นประสบการณ์ของบุคคลซึ่งสะสมและถ่ายทอดสืบต่อกันมา

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520 : 10) ได้ให้ความสำคัญของพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจถึงข้อเท็จจริงต่างๆ และศึกษาการพัฒนาความสามารถทักษะทางสติปัญญา และการใช้วิจารณญาณของมนุษย์เพื่อประกอบการตัดสินใจ โดยแบ่งออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้

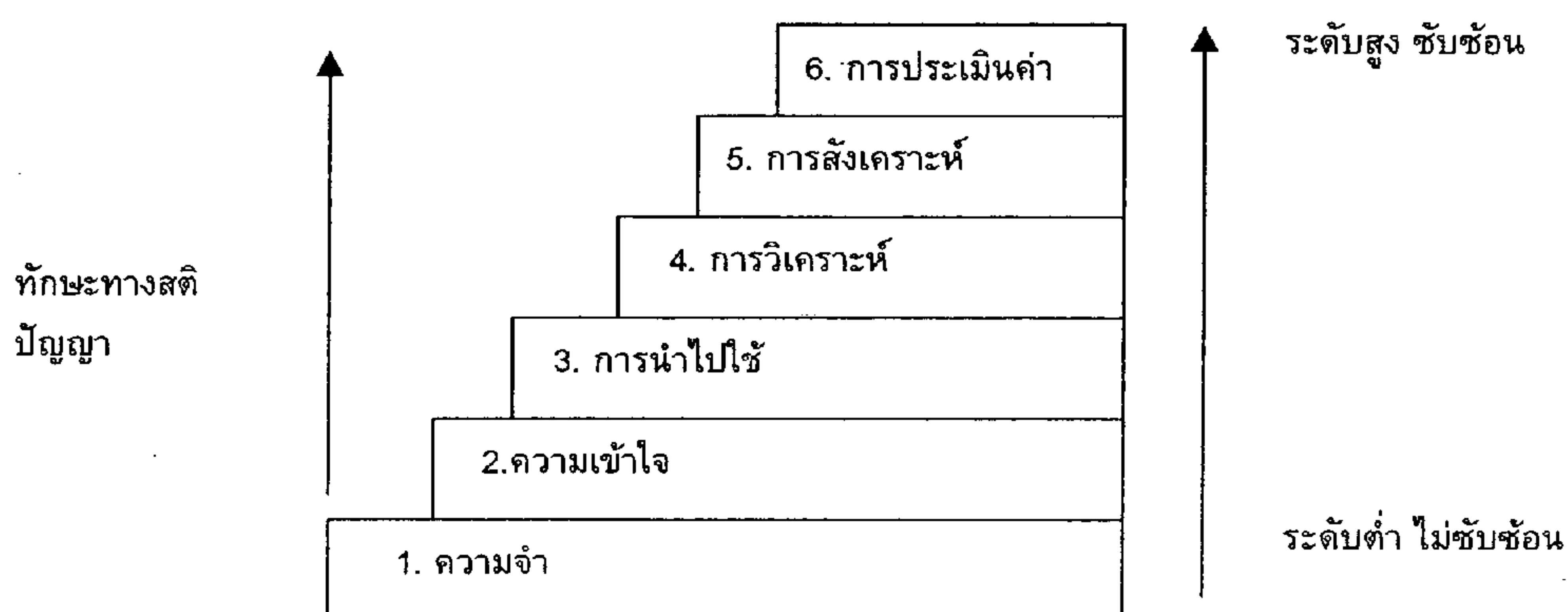
1. ความรู้ (Knowledge) เป็นขั้นแรกของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจดจำ โดยไม่จำเป็นต้องใช้ความคิดที่ซับซ้อนและไม่ต้องใช้สมองมากนัก ดังนั้นการจำจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญทางจิตวิทยาและเป็นขั้นตอนที่จะนำไปสู่พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเข้าใจ
2. ความเข้าใจ (Comprehension) เป็นพฤติกรรมที่ต่อจากความรู้ ซึ่งต้องใช้ความสามารถทางสมองและทักษะในขั้นที่สูงจนถึงระดับของ " การสื่อความหมาย " ความเข้าใจอาจจะแสดงออกในรูปของการให้ทักษะหรือการแปลความหมายต่างๆ
3. การนำความรู้ไปใช้ (Application) เป็นความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ ซึ่งต้องอาศัยความ

สามารถหรือทักษะทางด้านความเข้าใจมาแล้ว การนำความรู้ไปใช้คือการแก้ปัญหา

4. การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นความสามารถในการวิเคราะห์ เป็นพฤติกรรมที่ช่วยให้สามารถแยกภาพรวมออกเป็นส่วนย่อยๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่เด่นชัดยิ่งขึ้น อาจแบ่งย่อยได้ 3 ชั้น คือ 1.ความสามารถในการแยกแยะองค์ประกอบของปัญหา 2.ความสามารถในการเห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบ 3.ความสามารถในการมองเห็นหลักของการผสมผสานปัญหาที่มีองค์ประกอบย่อยมากมาย

5. การสังเคราะห์ (Synthesis) คือความสามารถในการนำเอาส่วนประกอบย่อยหลายๆส่วนมารวมกันเป็นกรอบโครงสร้างที่แน่ชัด โดยทั่วไปจะเกิดจากการนำเอาประสบการณ์ในอดีตมารวมกับประสบการณ์ในปัจจุบัน และสร้างกรอบที่มีระเบียบแบบแผน

6. การประเมิน (Evaluation) เป็นความสามารถในการประเมินผลที่เกี่ยวข้องกับการให้ค่าต่อความรู้หรือข้อเท็จจริงต่างๆ ซึ่งจะต้องใช้เกณฑ์หรือมาตรฐานอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นส่วนประกอบในการประเมินผล



ภาพประกอบ 2 แสดงลำดับขั้นของความรู้ตามแนวคิดของ Bloom และคณะ (1956)
ที่มา : ไสว , 2528 : 119

กิริติ บุญเจือ (2525 : 1) ได้อธิบายความแตกต่างระหว่างความรู้กับความเข้าใจ ในแนวทางปรัชญาว่าความรู้ หมายถึง ความรู้ทางตาหรือรู้ด้วยตาเพียงอย่างเดียว ส่วนความเข้าใจ หมายถึง ความรู้ลึกซึ้งซึ่งที่สามารถเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างวิทยาการต่างๆ

แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน

สาจิตน์ จันทโนทกและกวี วงศ์พุ่ม (2527 : 12) ได้ให้ความหมายของการตรวจสอบภายในว่า เป็นกิจกรรมการประเมินค่าที่อิสระภายในองค์กร จัดทำขึ้นเพื่อให้บริการแก่ฝ่ายบริหาร โดยการทบทวน ตรวจสอบ

สอบและประเมินผลการปฏิบัติงานด้านต่างๆ การตรวจสอบภายในจึงเป็นระบบการควบคุม การบริหารระบบหนึ่ง ซึ่งทำหน้าที่วัดและประเมินผลความสำเร็จของการควบคุมอื่นๆ

เกล็ดนที สลีกาญจน์ (2539 : 2) ให้ความหมายของกระบวนการตรวจสอบภายในว่าเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบการควบคุมภายในองค์กรอย่างอิสระ เพื่อให้บริการแก่ฝ่ายบริหาร การตรวจสอบภายใน จึงเป็นระบบการควบคุมการบริหารอย่างหนึ่ง ซึ่งทำหน้าที่วัดผล คู่มือการปฏิบัติงานและนโยบายขององค์กรว่ามีการปฏิบัติตามหรือไม่ มาตรฐานที่ตั้งไว้สามารถปฏิบัติได้หรือไม่ การใช้ทรัพยากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประหยัดหรือไม่ แผนงานที่วางไว้ได้รับการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

พยอม สิงห์เสนห์ (2542 : 7) กล่าวว่า การตรวจสอบภายในเป็นส่วนหนึ่งของการควบคุมทางด้านการบริหาร เพราะใช้เป็นเครื่องมือในการวางระบบบัญชี และตรวจสอบว่าได้มีการปฏิบัติตามระบบการควบคุมทางด้านบัญชีแล้ว อย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องทำงานอย่างอิสระ คือมีการรับผิดชอบและรายงานตรงต่อผู้บริหารระดับสูง

นนทพล นิมสมบุญ (2537 : 1) ได้ให้ความหมายของการตรวจสอบภายใน ว่าเป็นกิจกรรมการประเมินผลโดยอิสระภายในองค์กร ซึ่งมีจุดมุ่งหมายให้การประเมินผลนั้นเป็นบริการอย่างหนึ่งแก่องค์กร การตรวจสอบภายในถือว่าเป็นมาตรฐานการควบคุมเชิงบริหารมาตรการหนึ่งซึ่งมีหน้าที่ในการวัดผล และประเมินผลความเพียงพอ และความมีประสิทธิภาพของมาตรการควบคุมอื่นๆ

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (2540 : 156) ได้ให้ความหมายของการตรวจสอบภายในไว้ว่า เป็นงานการสอบทานโดยอิสระ ซึ่งจัดตั้งขึ้นภายในองค์กรเพื่อเป็นหน่วยงานที่ให้บริการด้านการตรวจสอบและประเมินผลกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความช่วยเหลือส่วนต่างๆ ขององค์กรในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหน่วยงานตรวจสอบภายในจะช่วยในการวิเคราะห์ ประเมิน ให้ข้อเสนอแนะ คำปรึกษา และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่ทำการตรวจสอบกับหน่วยงานต่างๆ ขององค์กร นอกจากนี้ยังรวมถึงการเสนอให้มีการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพโดยมีต้นทุนที่เหมาะสมกับหน่วยงานต่างๆ ขององค์กร

ศูนย์ประสานงานโครงการทดลองระบบบริหารงบประมาณแบบมุ่งผลงาน (2545:) ได้ให้ความหมายของการตรวจสอบภายในว่าเป็นการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานตามนโยบายและระเบียบทางกิจการหรือหน่วยงานที่กำหนดไว้ รวมทั้งการตรวจสอบด้านการเงิน-การบัญชี ตลอดจนการควบคุมดูแลทรัพย์สินและรายงานให้ผู้บริหารทราบ

สรุปได้ว่าการตรวจสอบภายใน คือการสอบทาน ประเมิน และวัดผลของการควบคุมภายใน ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้บริหารว่าการปฏิบัติงานภายในองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงพอ โดยผู้ตรวจสอบภายในจะต้องเสนอแนะ ให้คำปรึกษากับหน่วยงานต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานให้ลุล่วง และเกิดการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์และขอบเขตของการตรวจสอบภายใน

นนทพล นิมสมบุญ (2537 : 1) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์และขอบเขตการตรวจสอบภายในไว้ว่า การตรวจสอบภายในมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยสมาชิก หรือบุคลากรขององค์กรให้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขอบเขตของการตรวจสอบภายในครอบคลุมถึงการตรวจสอบ และประเมินผลความเพียงพอ

พอ และความมีประสิทธิภาพของระบบการควบคุมภายในในองค์กร และประเมินคุณภาพของการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นขอบเขตของงานตรวจสอบภายในจึงรวมถึงเรื่องต่างๆ ดังนี้

1. สอบทานความเชื่อถือได้ และความสมบูรณ์ของข้อมูลทางด้านการเงิน และการปฏิบัติงานและวิธีการที่ใช้ในการกำหนด การวัด การจัดประเภท และการรายงานข้อมูลเหล่านั้น
2. สอบทานระบบที่สร้างขึ้น เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบาย แผน วิธีปฏิบัติงาน กฎเกณฑ์ และระเบียบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนซึ่งหากไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องแล้วอาจมีผลกระทบที่สำคัญต่อการดำเนินงาน และต่อความถูกต้องของข้อมูลในรายงาน และเพื่อให้ทราบผลโดยรวมว่าองค์กรได้นำไปปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้นหรือไม่
3. สอบทานวิธีการที่ใช้สำหรับปกป้องรักษาทรัพย์สิน และการตรวจพิสูจน์ทราบความมีอยู่จริงของทรัพย์สิน ในกรณีที่เห็นว่าจำเป็นและเหมาะสม
4. ประเมินผลในด้านความประหยัดและประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรทั้งหมดขององค์กร
5. สอบทานการปฏิบัติงานหรือโครงการ เพื่อให้มั่นใจว่าผลที่ได้รับสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ และเพื่อให้มั่นใจได้ว่าการปฏิบัติงาน หรือการดำเนินงานตามโครงการเป็นไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่

ดังนั้นรูปแบบมาตรฐานของบทบาทการตรวจสอบภายในจึงไม่มีแบบที่แน่นอน งานตรวจสอบต้องดำเนินการภายใต้แผนนโยบายของผู้บริหารและคณะกรรมการ โดยควรตราข้อบังคับว่าด้วยการตรวจสอบภายใน กำหนดวัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของฝ่ายตรวจสอบภายในอย่างเป็นทางการ โดยได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหาร ซึ่งความรับผิดชอบของผู้ตรวจสอบภายใน คือ การให้บริการต่อองค์กร โดยการสอบทานระบบการควบคุมภายในขององค์กรอย่างเป็นอิสระ มีวัตถุประสงค์ในการให้ความมั่นใจต่อผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อคณะกรรมการตรวจสอบหรือคณะกรรมการบริหาร ขององค์กรว่าองค์กรมีการควบคุมภายในอย่างเพียงพอที่จะบริหารความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ควบคุมได้ และมีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางที่กำหนดไว้ใน “มาตรฐานสำหรับการปฏิบัติงานตามแนววิชาชีพการตรวจสอบภายใน” และกรอบแห่ง “จรรยาบรรณของผู้ตรวจสอบภายใน” ซึ่งสถาบันผู้ตรวจสอบภายในได้บัญญัติไว้ ซึ่งรวมถึงการประสานกิจกรรมการตรวจสอบภายในกับกิจกรรมอื่นๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบและวัตถุประสงค์ขององค์กรมากที่สุด

ประเภทของการตรวจสอบภายใน

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (2541 : 4) ได้กล่าวถึงประเภทของการตรวจสอบภายใน ว่าต้องมีการปรับวิธีปฏิบัติให้มีความเหมาะสมกับธุรกรรมของแต่ละองค์กรที่ดำเนินการ เพื่อให้มั่นใจว่างานตรวจสอบภายในครอบคลุมถึงกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร เช่น ด้านการผลิตสินค้า การขาย การให้บริการ การบัญชี การเงิน การบริหารงานบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงจุดอ่อนจุดแข็งของการบริหารงาน ระบบการควบคุมภายใน ความถูกต้องเชื่อถือได้ของข้อมูลทางบัญชีและการเงิน การควบคุมดูแลและการใช้ทรัพยากร การปฏิบัติตามระเบียบคำสั่ง การประเมินประสิทธิผล ประสิทธิภาพและความประหยัดในการจัดการและการบริหารงานของผู้บริหารในองค์กร แล้วรวมข้อบกพร่องต่างๆ ทำรายงานเสนอแนะฝ่ายบริหารเพื่อพิจารณาสั่งการแก้ไขปรับปรุงต่อไป

วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการตรวจสอบแต่ละระบบงาน หรือแต่ละกิจกรรมมีส่วนสำคัญในการกำหนดวิธีการตรวจสอบ ซึ่งแยกออกได้หลายประเภท การตรวจสอบเพื่อพิจารณาความถูกต้องเชื่อถือได้ของข้อมูลการบัญชีการเงินจะใช้วิธีการตรวจสอบประเภทหนึ่ง ส่วนการตรวจสอบเพื่อประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความประหยัด ก็จะใช้วิธีการตรวจสอบอีกประเภทหนึ่ง ปัจจุบันมีการแบ่งประเภทของการตรวจสอบภายนอกเป็นหลายประเภท ส่วนใหญ่เรียกตามความหมายของการตรวจสอบ และชื่อเรื่องที่จะทำการตรวจสอบ เช่น การตรวจสอบสัญญา การตรวจสอบสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

ประเภทของการตรวจสอบภายในที่ใช้กันโดยทั่วไปมี 6 ประเภท คือ

1. การตรวจสอบทางการเงิน (Financial Auditing)
2. การตรวจสอบการปฏิบัติการ (Operational Auditing)
3. การตรวจสอบการบริหาร (Management Auditing)
4. การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด (Compliance Auditing)
5. การตรวจสอบระบบงานสารสนเทศ (Information System Auditing)
6. การตรวจสอบพิเศษ (Special Auditing)

1. การตรวจสอบทางการเงิน (Financial Auditing) หมายถึง การตรวจสอบความถูกต้องเชื่อถือได้ของข้อมูลทางการเงิน โดยครอบคลุมถึงการดูแลป้องกันทรัพย์สิน และประเมินความเพียงพอของระบบการควบคุมภายในของระบบงานต่างๆ ว่ามีเพียงพอที่จะมั่นใจได้ว่า ข้อมูลที่บันทึกในบัญชี รายงาน ทะเบียน และเอกสารต่างๆ ถูกต้อง และสามารถสอบทานได้หรือเพียงพอที่จะป้องกันการรั่วไหลสูญหาย ของทรัพย์สินต่างๆ ได้

2. การตรวจสอบการปฏิบัติการ (Operation Auditing) หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ระบบงาน ตลอดจนวิธีปฏิบัติงานแต่ละกิจกรรมตามที่ฝ่ายบริหารกำหนดไว้ โดยมุ่งเน้น

2.1 ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ มีการจัดระบบงานให้มั่นใจได้ว่าการใช้ทรัพยากรสำหรับแต่ละกิจกรรมสามารถเพิ่มผลผลิตและลดต้นทุน อันมีผลทำให้องค์กรได้รับผลประโยชน์อย่างคุ้มค่า

2.2 ความประหยัด (Economy) คือ มีการใช้จ่ายเงินอย่างระมัดระวัง ไม่สุรุ่ยสุร่าย ฟุ่มเฟือย ซึ่งส่งผลให้องค์กรสามารถลดต้นทุนหรือใช้ทรัพยากรต่ำกว่าที่กำหนดไว้ โดยยังได้รับผลผลิตตามเป้าหมาย

2.3 ความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) คือ มีการจัดระบบงานและวิธีปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้ผลที่เกิดจากการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

3. การตรวจสอบการบริหาร (Management Auditing) หมายถึง การตรวจสอบระบบการควบคุมด้านบริหาร (Management Control) รวมไปถึงการตรวจสอบประสิทธิภาพของการบริหารงานด้านต่างๆ เช่น การวางแผน การบริหารงบประมาณ การกำกับดูแล และการสอบทานและควบคุมงานของผู้บริหารทุกระดับชั้น เป็นการตรวจสอบเพื่อประเมินฝ่ายบริหารมากกว่าเป็นการตรวจสอบเพื่อสนองความต้องการของฝ่ายบริหาร

ผู้ตรวจสอบภายในจำนวนไม่น้อยเห็นว่า การตรวจสอบการบริหารน่าจะเหมือนกับการตรวจสอบปฏิบัติการ เนื่องจากมีวิธีการปฏิบัติการตรวจสอบที่คล้ายคลึงกัน บางคนได้รวมการตรวจสอบการบริหารเข้าไว้ด้วยกันกับการตรวจสอบการปฏิบัติการ โดยรวมเรียกว่า “การตรวจสอบการปฏิบัติการ” ซึ่งการตรวจสอบ

การบริหารมีขอบเขตการตรวจสอบที่กว้างขวางกว่าการตรวจสอบการปฏิบัติการในสาระสำคัญ คือ มีการตรวจสอบเพื่อวัดผลการบริหารงานและการตัดสินใจทางการบริหารของผู้บริหารด้วย

4. การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด (Compliance Auditing) หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานต่างๆ ขององค์กรว่าเป็นไปตามข้อกำหนดทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร ได้แก่ กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ มาตรฐาน นโยบาย แผนงาน และวิธีการที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจถือเป็นส่วนหนึ่งของการตรวจสอบทางการเงิน หรือการตรวจสอบการปฏิบัติการ หรืออาจจะทำการตรวจสอบโดยเฉพาะก็ได้ โดยวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบเพื่อดูว่า องค์กรหรือหน่วยงานในองค์กรปฏิบัติตามข้อกำหนด ไม่ว่าจะเป็นกฎหมายหรือไม่ใช้กฎหมายก็ตาม

5. การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Auditing) หมายถึง การตรวจสอบงานที่ใช้ระบบสารสนเทศในการดำเนินงาน การตรวจสอบประเภทนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานตรวจสอบภายในเกือบทุกงาน ไม่ว่าจะเป็นการตรวจสอบทางการเงิน การตรวจสอบการปฏิบัติงาน การตรวจสอบการบริหาร ผู้ตรวจสอบภายในจึงจำเป็นต้องมีความรู้ในระบบงานสารสนเทศ เพื่อให้สามารถดำเนินการตรวจสอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในทางปฏิบัติบางหน่วยงานอาจจ้างผู้ตรวจสอบที่มีความเชี่ยวชาญทางคอมพิวเตอร์โดยตรงมาดำเนินการตรวจสอบ เพราะเห็นว่าเป็นงานเทคนิคเฉพาะ ผู้ตรวจสอบภายในที่ไม่เคยมีความรู้และความชำนาญมาก่อนต้องใช้เวลานานพอสมควรที่จะเรียนรู้ ซึ่งอาจทำให้เกิดความเสียหายได้ การตรวจสอบดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึงความน่าเชื่อถือของข้อมูลและความปลอดภัยของระบบ ดังนั้น ในการตรวจสอบการพัฒนาระบบงานทั้งทางด้านการออกแบบระบบ การเลือกคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ รวมทั้งเลือก Software ผู้ตรวจสอบภายในต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ดังกล่าวอยู่เสมอ

6. การตรวจสอบพิเศษ (Special Auditing) หมายถึง การตรวจสอบในกรณีที่ได้รับมอบหมายจากฝ่ายบริหาร หรือกรณีที่มีการทุจริตหรือการกระทำที่ส่อไปในทางทุจริต ผิดกฎหมาย หรือกรณีที่มีเหตุอันควรสงสัยว่า จะมีการกระทำที่ส่อไปในทางทุจริตหรือประพฤติดมิชอบเกิดขึ้น ซึ่งหน่วยงานตรวจสอบภายในจะดำเนินการตรวจสอบเพื่อค้นหาสาเหตุ ข้อเท็จจริง ผลเสียหายและผู้รับผิดชอบ พร้อมทั้งเสนอแนะมาตรการป้องกัน

กฎบัตรของหน่วยงานตรวจสอบภายใน

หน่วยงานตรวจสอบภายใน เป็นหน่วยงานหนึ่งในองค์กร ปฏิบัติงานตามนโยบาย ซึ่งกำหนดโดยฝ่ายบริหารและคณะกรรมการ ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายในควรมีการกำหนดภารกิจหรือข้อกำหนดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบเป็นลายลักษณ์อักษร เรียกว่า กฎบัตร (Charter)

ตามมาตรฐานการประกอบวิชาชีพตรวจสอบภายใน ได้กำหนดให้ผู้อำนวยการหน่วยงานตรวจสอบภายใน มีหน้าที่เสนอกฎบัตรว่าด้วยวัตถุประสงค์ อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบของหน่วยงานตรวจสอบภายในต่อผู้บริหาร เพื่อพิจารณาอนุมัติ ด้วยความเห็นชอบของคณะกรรมการ ซึ่งวัตถุประสงค์ของการจัดทำกฎบัตร มีดังนี้

1. เพื่อแสดงการก่อตั้งหน่วยงานตรวจสอบภายใน
2. เป็นเอกสารที่กำหนดวัตถุประสงค์ ขอบเขตอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ของหน่วยงานตรวจสอบภายใน
3. เป็นเครื่องมือวัดความเพียงพอของการตรวจสอบเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานการประกอบวิชาชีพ

ซึ่งตรวจสอบภายใน

4. เป็นหลักพื้นฐานในการนำนโยบาย ขั้นตอนการดำเนินงาน และคู่มือของหน่วยงานตรวจสอบภายในมาใช้ และเป็นตัวบ่งชี้ว่า นโยบาย ขั้นตอนการดำเนินงาน และคู่มือดังกล่าวมีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่
5. เป็นคำอธิบายถึงภารกิจของหน่วยงานตรวจสอบภายใน
6. เป็นหลักพื้นฐานให้ผู้สอบบัญชีใช้ประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับความเชื่อถือในการปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน
7. เป็นเอกสารที่อาจนำมาใช้ในการประชาสัมพันธ์หน่วยงานตรวจสอบภายใน เพื่อให้เป็นที่รู้จักและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือภายในองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับความอิสระในการตรวจสอบภายใน

หน่วยงานตรวจสอบภายในมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเป็นอิสระจากการดำเนินกิจกรรมที่ทำการตรวจสอบ เพราะความเป็นอิสระจะทำให้หน่วยงานตรวจสอบภายในทำการตรวจสอบได้อย่างเที่ยงตรง ถ้าปราศจากความเป็นอิสระ หน่วยงานตรวจสอบภายในอาจไม่สามารถทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ซึ่งจะทำให้องค์กรไม่ได้รับผลการทำงานและประโยชน์ที่ควรจะได้รับจากหน่วยงานตรวจสอบภายในอย่างเต็มที่

เจริญ เชนฎาวัลย์ (2535 : 49) ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งที่ผู้ตรวจสอบภายในควรจะต้องมีคือ ความอิสระในการปฏิบัติงานของตนโดยปราศจากอิทธิพลแวดล้อมใดๆ มาบีบบังคับและต้องไม่มีส่วนได้เสียใดๆ ในกิจกรรมหรือในหน่วยงานที่ทำการตรวจสอบนั้น ความเป็นอิสระที่สมบูรณ์แบบเป็นเรื่องที่จะต้องถือว่ามีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารระดับสูง (Upper Management) จะต้องหยิบยื่นให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบทางการบริหารด้วย การที่จะให้ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นลูกจ้างขององค์กรมีความอิสระอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบ ควรกำหนดให้ผู้ตรวจสอบนั้นเสนอรายงานต่อ Upper Management ซึ่งไม่มีอำนาจหน้าที่สำคัญโดยตรงในจุดที่ทำการตรวจสอบนั้น ทั้งนี้เพื่อธำรงไว้ซึ่งความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายในด้วย เพราะถ้าให้ผู้ตรวจสอบขึ้นตรงต่อผู้มีอำนาจหน้าที่ในจุดที่ตรวจอาจทำให้รายงานการตรวจเบี่ยงเบนไปจากความเป็นจริงได้

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (2541 : 13) กล่าวว่าผู้ตรวจสอบภายใน ควรมีความอิสระในการตรวจสอบกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายในวัดได้จากเสรีภาพในการปฏิบัติงานตรวจสอบ ตามมาตรฐานการประกอบอาชีพตรวจสอบภายใน ผู้ตรวจสอบภายในสามารถใช้วิจารณญาณที่เป็นกลาง ปราศจากอคติ มีความอิสระในการเข้าถึงทรัพย์สิน สมุดบัญชี เอกสารต่างๆ และสอบถามเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องที่ทำกรตรวจสอบ นอกจากนี้ ผู้ตรวจสอบภายในควรมีอำนาจอย่างเพียงพอในการรายงานผลการตรวจสอบ พร้อมข้อเสนอแนะโดยปราศจากการแทรกแซงของฝ่ายบริหารหรือบุคคลหนึ่งบุคคลใด

การที่ผู้ตรวจสอบภายในมีความอิสระในการตรวจสอบอย่างเพียงพอ จะมีผลทำให้การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในเป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย หรือแผนการตรวจสอบที่วางไว้ และคุณภาพของงานโดยเฉพาะผลการตรวจสอบจะสอดคล้องกับเหตุการณ์หรือข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขปรับปรุงที่มีประโยชน์ต่อองค์กร

มาตรฐานการประกอบวิชาชีพตรวจสอบภายในที่ The Institute of Internal Auditors กำหนดขึ้นได้กล่าวถึงคามอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน ไว้ดังนี้

1. สถานภาพในองค์กร (Organizational Status)

1.1 สถานภาพในองค์กรของสำนักงานตรวจสอบภายใน ควรอยู่ในระดับสูงพอที่จะทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบให้สำเร็จลุล่วงได้

1.2 ผู้ตรวจสอบภายในควรได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารและคณะกรรมการ เพื่อที่จะได้รับความร่วมมือจากผู้รับการตรวจสอบ และปฏิบัติงานได้อย่างอิสระปราศจากการแทรกแซง

1.3 ผู้อำนวยการตรวจสอบภายใน ควรรายงานตรงต่อบุคคลในองค์กรที่มีอำนาจเพียงพอที่จะ

1.3.1 ส่งเสริมความเป็นอิสระ

1.3.2 สามารถปฏิบัติงานตรวจสอบได้ในขอบเขตที่กว้างเพียงพอ

1.3.3 รายงานผลการตรวจสอบได้รับการพิจารณาจากฝ่ายบริหาร

1.3.4 มีการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะอย่างเหมาะสม

1.4 ผู้อำนวยการตรวจสอบภายใน ควรมีโอกาสติดต่อสื่อสารกับคณะกรรมการซึ่งการติดต่ออย่างสม่ำเสมอจะช่วยให้เกิดความมั่นใจในความอิสระ และเป็นวิธีการที่จะทำให้คณะกรรมการ และผู้อำนวยการตรวจสอบภายใน ได้รับทราบเรื่องที่น่าสนใจร่วมกัน

1.5 คณะกรรมการควรเป็นผู้ให้ความเห็นชอบการแต่งตั้ง หรือถอดถอนผู้อำนวยการสำนักงานตรวจสอบภายใน

1.6 วัตถุประสงค์ อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบของหน่วยงานตรวจสอบภายใน ควรกำหนดให้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร โดยได้รับการอนุมัติจากฝ่ายบริหารและได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อนนำไปปฏิบัติ

1.7 ผู้อำนวยการตรวจสอบภายใน ควรเสนอรายงานสรุปเกี่ยวกับแผนการตรวจสอบ แผนบุคลากร และงบประมาณของหน่วยงานตรวจสอบภายในต่อฝ่ายบริหารเพื่อขออนุมัติและเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อรับทราบเป็นประจำทุกปี กรณีมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงสาระสำคัญระหว่างปีต้องนำเสนอด้วยเช่นเดียวกัน

1.8 ผู้อำนวยการตรวจสอบภายใน ต้องเสนอรายงานกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานตรวจสอบภายในต่อฝ่ายบริหารและคณะกรรมการเป็นประจำทุกปี หรืออาจเสนอรายงานบ่อยครั้งได้ตามความจำเป็น สาระของรายงานควรเน้นให้เห็นถึงผลการตรวจสอบที่สำคัญ รวมทั้งข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขปรับปรุง ในกรณีที่มีการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามแผนต่างๆ ในส่วนที่เป็นสาระสำคัญควรเสนอเหตุผลประกอบด้วย

2. ความมีใจเป็นอิสระ (Objectivity)

2.1 ความมีใจอิสระ หมายถึง สภาวะจิตใจที่เป็นอิสระ ซึ่งผู้ตรวจสอบภายในทุกคนต้องมีอยู่ในขณะที่ทำการตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบภายในต้องไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลความคิดเห็นของผู้อื่นในเรื่องที่ทำการตรวจสอบ

2.2 ความมีใจเป็นอิสระ จะทำให้ผู้ตรวจสอบภายในมุ่งมั่นในคุณภาพของงานที่ปฏิบัติ โดยไม่ยอมให้เกิดการสมยอม ซึ่งทำให้งานด้อยคุณภาพลง ผู้ตรวจสอบภายในต้องไม่ตกอยู่ในสภาวะที่ทำให้เกิดความรู้สึก ว่า ไม่สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ตรวจสอบได้อย่างเที่ยงธรรม ซึ่งอาจหลีกเลี่ยงสภาพการณ์ต่างๆ ดังนี้

2.2.1 ผู้ตรวจสอบภายในที่ได้รับมอบหมายให้ตรวจสอบงานหรือเรื่องที่ตนเองมีส่วน

ได้เสียจะทำให้ไม่สามารถใช้วิจารณญาณที่เที่ยงธรรมปราศจากอคติ

2.2.2 ในกรณีที่ผู้ตรวจสอบภายในทราบว่าตนเองมีส่วนได้เสียหรือมีอคติในงานที่ตนตรวจสอบ ต้องรายงานให้ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจสอบภายในทราบเพื่อเปลี่ยนตัวผู้ตรวจสอบภายในใหม่

2.2.3 การมอบหมายงานให้แก่ผู้ตรวจสอบภายใน ถ้าสามารถกระทำได้ควรมีการหมุนเวียนเป็นระยะๆ

2.2.4 ผู้ตรวจสอบภายใน ไม่ควรมีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องการปฏิบัติงานประจำที่มีใช้งานตรวจสอบ กรณีที่ผู้ตรวจสอบภายในได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอื่นที่มีใช้งานตรวจสอบ ต้องถือว่า ผู้ตรวจสอบภายในไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่นั้นในฐานะของผู้ตรวจสอบภายใน นอกจากนั้น หากผู้ตรวจสอบภายในต้องมาตรวจกิจกรรมที่ตนเองเคยได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหรือรับผิดชอบจะทำให้ขาดอิสระในการแสดงความคิดเห็น

2.2.5 พนักงานที่ถูกย้ายมาอยู่หน่วยงานตรวจสอบภายใน หรือถูกยืมตัวมาช่วยงานชั่วคราว ไม่ควรได้รับมอบหมายให้ตรวจสอบกิจกรรมใดๆ ที่ผู้นั้นเคยรับผิดชอบ จนกว่าเวลาจะล่วงเลยไปพอสมควร

2.2.6 ผลของการตรวจสอบภายใน ต้องได้รับการสอบทานก่อนส่งรายงานผลการตรวจสอบเพื่อให้แน่ใจว่างานตรวจสอบนั้นๆ ได้มีการปฏิบัติด้วยวิจารณญาณที่เที่ยงธรรมปราศจากอคติ

2.3 ความมีใจอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน จะยังคงมีอยู่เมื่อผู้ตรวจสอบภายในเพียงเป็นผู้เสนอแนะหรือให้ความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานการควบคุมระบบงานและระเบียบปฏิบัติต่างๆ ก่อนที่จะนำไปใช้งาน

แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ

ผู้ตรวจสอบภายในซึ่งได้รับการยอมรับว่าเป็นเครื่องมือของฝ่ายบริหาร ย่อมจะต้องมีภาระกิจด้านการตรวจสอบ การวิเคราะห์และประเมินระบบงานและการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ พร้อมทั้งให้ข้อมูลและเสนอแนะมาตรการแก้ไขปรับปรุงที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยมุ่งเน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และการประหยัดเป็นสำคัญ หน้าที่ดังกล่าวจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถและเทคนิคในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในเป็นสำคัญ โดยผู้ตรวจสอบภายในต้องเพิ่มคุณภาพให้ตนเองทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติส่วนตัว เพื่อให้เป็นที่น่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับของฝ่ายบริหารและผู้รับการตรวจ

ผู้ที่จะเป็นผู้ตรวจสอบภายในที่ดี จะต้องเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีความรอบรู้ในวิชาชีพ และความรู้ในสาขาอื่น ซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน และต้องมีคุณสมบัติส่วนตัวที่จำเป็นและเหมาะสมอีกหลายประการ ดังนี้

1. ความรอบรู้ในวิชาชีพ

1.1 มีความรู้ ความชำนาญ ในการปรับใช้มาตรฐานการประกอบวิชาชีพตรวจสอบภายใน และเทคนิคต่างๆ ที่จำเป็นในการตรวจสอบภายใน

1.2 มีความรอบรู้เข้าใจในหลักการบริหาร และเทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์และประเมินการบริหารงานขององค์กรที่ผิดแผกไปจากหลักการบริหารงานที่ดี

1.3 มีความเชี่ยวชาญในหลักวิชาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน เช่น การบัญชี เศรษฐศาสตร์ กฎหมายธุรกิจ ภาษีอากร การเงิน การวิเคราะห์เชิงปริมาณ และเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.4 มีความสามารถในการสื่อสาร การทำความเข้าใจในเรื่องต่างๆ การวิเคราะห์ ประเมินผล การเขียนรายงาน และมีเทคนิคการนำเสนอที่ดี

1.5 มีความรู้เกี่ยวกับธุรกิจขององค์กร การวางแผน การจัดทำงบประมาณ การบริหารเวลา และการควบคุมคุณภาพงาน

2. คุณสมบัติส่วนตัว

2.1 มีความเชื่อมั่นในตัวเอง ความรู้สึกเช่นนี้จะเกิดขึ้นต่อเมื่อผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ในสิ่งที่ตนเองกระทำอยู่อย่างดี และมีความเชื่อมั่นในการกระทำนั้น ความเชื่อมั่นในตนเองเป็นบุคลิกที่ก่อให้เกิดความเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

2.2 มีความซื่อสัตย์สุจริตและจริงใจต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงานทุกคน

2.3 มีมนุษยสัมพันธ์ดี วางตัวเป็นกลาง รู้จักกาลเทศะ มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

2.4 มีความตื่นตัวและกระตือรือร้นในการทำงานและพัฒนาตนเองด้วยการหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ

2.5 มีความยืดหยุ่นในอุดมการณ์ หลักการที่ถูกต้อง กล้าแสดงความเห็นในสิ่งที่ได้วิเคราะห์และประเมิน

2.6 มีความอดทน หนักแน่น รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น ไม่ควรด่วนสรุปว่าคำบอกกล่าวที่ได้รับนั้นเป็นจริง จนกว่าจะได้พิจารณาเหตุผลที่ชัดเจนเสียก่อน

2.7 มีปฏิภาณ ไหวพริบ มีความสามารถที่จะวินิจฉัยและตัดสินปัญหาต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง เทียบธรรม

2.8 เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล ติดตามวิวัฒนาการใหม่ๆ มีความคิดริเริ่ม มีความคิดสร้างสรรค์ และมองปัญหาด้วยสายตาของผู้บริหาร

โดยที่กล่าวมาทั้งหมดจะทำให้ผู้ตรวจสอบภายในมีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพและถึงพร้อมด้วยความเชี่ยวชาญแห่งวิชาชีพ สุนา สิทธิเลิศประสิทธิ์ (2545 : 7) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของวิชาชีพว่า วิชาชีพที่แสดงให้เห็นอย่างเด่นชัดในสังคมมีหลายวิชาชีพ เช่น แพทย์ และนักกฎหมายซึ่งได้รับค่าตอบแทนจากการให้บริการแก่ลูกค้า แต่สำหรับบางอาชีพที่มีกติกาแตกต่างกัน ก็จะต้องกำหนดหลักเกณฑ์ขึ้นมาเพื่อใช้ในการพิจารณาวิชาชีพต่างๆ ดังนี้

1. มีการให้บริการวิชาชีพแก่สังคม

2. มีการฝึกอบรมเพื่อเข้าสู่วิชาชีพ

3. มีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

4. มีสมาคมของวิชาชีพ

5. มีการเผยแพร่เอกสารของวิชาชีพ

6. มีการทดสอบความรู้เพื่อเข้าสู่วิชาชีพ

7. มีการออกใบอนุญาต หรืออุทธรณ์บัตรสำหรับผู้ผ่านการทดสอบจากสถาบันที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ

จากลักษณะดังกล่าวการตรวจสอบภายในจึงจัดว่าเป็นวิชาชีพหนึ่งเพราะมีคุณสมบัติของการเป็นวิชาชีพอย่างชัดเจน

นอกจากนั้นวิชาชีพการตรวจสอบภายในยังมีคุณวุฒิที่สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย (สทท.) เป็นผู้จัดขึ้น

CPIA = Certified Professional Internal Auditor

CIA = Certified Internal Auditor

ซึ่งถือปฏิบัติและมีเกณฑ์มาตรฐานในระดับเดียวกับสถาบันผู้ตรวจสอบภายในของสหรัฐอเมริกา (IIA) โดยสทท. ได้รับการรับรองจาก IIA ให้เป็น National Affiliate ของ IIA ซึ่งถือได้ว่าผู้ที่ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพตรวจสอบภายในดังกล่าวเป็นมาตรฐานเดียวกับผู้ตรวจสอบภายในโลก

นอกจากนี้มาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน (2541 : 7) ได้ระบุถึงความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ว่าผู้ตรวจสอบภายในควรจะปฏิบัติงานด้วยความเชี่ยวชาญในวิชาชีพและถึงพร้อมด้วยฐานะแห่งวิชาชีพ โดยผู้ตรวจสอบภายในและหน่วยงานตรวจสอบภายในต้องมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพตรวจสอบภายใน และหน่วยงานตรวจสอบภายในต้องมอบหมายงานตรวจสอบแก่ผู้มีความรู้ ทักษะ และวิชาการต่างๆ อย่างเพียงพอที่จะปฏิบัติงานที่ไปตรวจสอบนั้นได้อย่างเหมาะสม และผู้ตรวจสอบภายในต้องรับผิดชอบตนเองในการศึกษาต่อเพื่อให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ อย่างเพียงพอ ในการประกอบวิชาชีพการตรวจสอบภายใน ผู้ตรวจสอบภายในต้องติดตามถึงการพัฒนาและยกระดับมาตรฐาน วิธีปฏิบัติ และเทคนิคของการตรวจสอบภายใน การศึกษาต่ออาจจะกระทำโดยการเข้าเป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย นอกจากนี้การสอบเป็นผู้สอบบัญชีถือเป็นส่วนหนึ่งที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นประสบการณ์กับผู้ตรวจสอบภายใน ในสถาบันที่มีระดับวิชาชีพขั้นสูง

ความสัมพันธ์กับผู้ที่เกี่ยวข้อง

ในการปฏิบัติงานตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลต่างๆ ดังนี้

1. คณะกรรมการตรวจสอบ
2. ผู้บริหาร
3. ผู้รับการตรวจสอบ
4. ผู้สอบบัญชี

ความสัมพันธ์กับคณะกรรมการตรวจสอบ โดยทั่วไปมีภารกิจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกัน ดังนี้

1. ให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้ง ถอดถอน และโยกย้าย หรือเลิกจ้างผู้อำนวยการหน่วยงานตรวจสอบภายใน
2. ให้ความเชื่อมั่นและส่งเสริมความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน
3. ปรีกษาหรือและพิจารณาถึงขอบเขตของการตรวจสอบ และการจัดทำแผนการตรวจสอบ และการตั้งงบประมาณของหน่วยงานตรวจสอบภายใน
4. สอบทานและพิจารณาร่วมกับผู้สอบบัญชี และผู้อำนวยการหน่วยงานตรวจสอบภายใน เพื่อยืนยันถึงควมมีประสิทธิภาพของระบบควบคุมภายใน ซึ่งรวมถึงระบบการควบคุมภายในด้านคอมพิวเตอร์
5. สอบทานและพิจารณาร่วมกับฝ่ายจัดการ และผู้อำนวยการหน่วยงานตรวจสอบภายใน ในเรื่องต่อไปนี้
 - 5.1 ขอบกพร่องสำคัญที่ตรวจพบระหว่างปี ซึ่งอาจรวมถึงขอบเขตการปฏิบัติงานหรือการเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการตรวจสอบ
 - 5.2 ปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดที่เกิดขึ้นในระหว่างการตรวจสอบ ซึ่งอาจรวมถึงขอบเขตการปฏิบัติงานหรือการเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการตรวจสอบ
 - 5.3 การปฏิบัติงานหรือการเข้าถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ของผู้ตรวจสอบภายใน
 - 5.4 การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของขอบเขตการตรวจสอบให้แตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในแผนการ

ตรวจสอบ

5.5 งบประมาณประจำปี อัตราค่าจ้าง และเครื่องมือเครื่องใช้ ของหน่วยงานตรวจสอบภายใน

5.5 กฎบัตรหน่วยงานตรวจสอบภายใน

6. สอบทานร่วมกับผู้สอบบัญชีและผู้อำนวยการหน่วยงานตรวจสอบภายในถึงมาตรการของบริษัท ในการกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบของบริษัท

7. มอบหมายงานให้ผู้อำนวยการหน่วยงานตรวจสอบภายใน ช่วยเหลือจัดทำให้เป็นกรณีพิเศษ นอกจากนี้วิธีการพบปะเป็นการเฉพาะเจาะจง เป็นอีกวิธีหนึ่งที่คณะกรรมการตรวจสอบและผู้อำนวยการ หน่วยงานตรวจสอบภายในมักปฏิบัติเป็นประจำ หัวข้อที่มักจะหารือกันระหว่างการพบปะเป็นการเฉพาะ เจาะจง ได้แก่

7.1 คุณภาพของบุคลากรด้านบัญชีและการเงิน

7.2 ผลการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชี

7.3 เรื่องที่คณะกรรมการบริษัทให้ความสำคัญ

7.4 เรื่องอื่นๆ ที่ผู้อำนวยการหน่วยงานตรวจสอบภายในเห็นว่าเป็นเรื่องที่สำคัญ

ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ตามมาตรฐานการประกอบวิชาชีพตรวจสอบภายใน ได้ระบุหน้าที่ของ ฝ่ายบริหารและผู้ตรวจสอบภายในที่ต้องปฏิบัติต่อกัน ดังนี้

1. ผู้ตรวจสอบภายใน ต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและคณะกรรมการ เพื่อจะได้รับความ ร่วมมือจากผู้รับการตรวจสอบ และปฏิบัติงานตรวจสอบได้อย่างอิสระ ปราศจากการแทรกแซง

2. ผู้อำนวยการหน่วยงานตรวจสอบภายใน ต้องจัดทำกฎบัตรเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของหน่วยงาน และดำเนินการให้กฎบัตรได้รับการอนุมัติจากผู้บริหารและได้รับความ เห็นชอบจากคณะกรรมการ

3. ผู้อำนวยการหน่วยงานตรวจสอบภายใน ต้องขออนุมัติผู้บริหารและเสนอคณะกรรมการเพื่อรับ ทราบในเรื่องต่างๆ ดังนี้

3.1 แผนการตรวจสอบ แผนบุคลากร และงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน

3.2 การเปลี่ยนแปลงแผนการตรวจสอบที่สำคัญที่เกิดขึ้นระหว่างปี

3.3 ข้อจำกัดที่มีผลกระทบต่อขอบเขตของการตรวจสอบ

4. ผู้อำนวยการหน่วยงานตรวจสอบภายในต้องเสนอรายงานผลการตรวจสอบที่สำคัญ พร้อมทั้ง ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารและคณะกรรมการเป็นประจำทุกปี

ความสัมพันธ์กับผู้รับการตรวจสอบ เป็นหน้าที่ของผู้ตรวจสอบที่ต้องพยายามทำให้พนักงานทุกระดับในองค์กรเข้าใจภารกิจของผู้ตรวจสอบภายในว่า เป็นผู้เข้ามาช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา แนะนำในการ ปฏิบัติงานต่างๆ ไม่ใช่เป็นผู้เข้ามาจับผิดการทำงานของผู้รับการตรวจสอบ เพราะความร่วมมือจากผู้รับการ ตรวจสอบเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งที่ทำให้การตรวจสอบภายในประสบความสำเร็จและเป็นประโยชน์ สูงสุดต่อองค์กร

ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ตรวจสอบภายในและผู้รับการตรวจสอบ จะเกิดขึ้นได้โดยทั้งสองฝ่ายต้อง มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และมีทัศนคติที่เปิดกว้าง โดยมีข้อควรปฏิบัติ ดังนี้

ฝ่ายตรวจสอบภายใน

1. ต้องมีมนุษยสัมพันธ์ดี รู้จักกาลเทศะ มีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหาร
2. มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถทำให้ผู้รับการตรวจสอบเข้าใจถึงประโยชน์ของการมีผู้ตรวจสอบ

สอบภายใน

3. มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องต่างๆ สามารถให้คำแนะนำผู้รับการตรวจสอบได้
4. มีความเข้าใจในหลักการตรวจสอบสมัยใหม่ เน้นการตรวจสอบเพื่อการป้องกันมากกว่าการปราบปรามหรือตรวจสอบเชิงจับผิด ใช้วิธีการหารือจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
5. มองปัญหาในมุมกว้าง รับฟังความคิดเห็นผู้รับการตรวจสอบ พยายามมองปัญหาแบบผู้บริหาร เล็กงานเรื่องจุกจิก หยุมหยิม หรือเรื่องที่ไม่ค่อยมีสาระ
6. ควรทำรายงานผลการตรวจสอบในเชิงสร้างสรรค์ ใช้ถ้อยคำสุภาพ และมุ่งให้แก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องในอนาคตมากกว่าจะนำข้อบกพร่องมาเสนอเพื่อให้เกิดการพิจารณาโทษ

ฝ่ายผู้รับการตรวจสอบ

1. พยายามทำความเข้าใจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ตรวจสอบภายใน เห็นความสำคัญของงานตรวจสอบภายใน
 2. ให้ความร่วมมือในการจัดเอกสารหลักฐานประกอบ ให้ข้อมูล คำชี้แจง และตอบคำถามเพิ่มเติมตามความต้องการของผู้ตรวจสอบภายใน
 3. มองผู้ตรวจสอบภายในเป็นผู้เข้ามาช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา แนะนำ เพื่อให้ผู้รับการตรวจสอบปฏิบัติงานได้ถูกต้องและบรรลุเป้าหมาย
- ในองค์กรที่ผู้ตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับการตรวจสอบ จะทำให้เกิดบรรยากาศของความร่วมมือในการทำงาน ผู้ตรวจสอบภายในสามารถปฏิบัติงานตรวจสอบได้อย่างราบรื่น มีความเชื่อมั่น และสามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และผู้รับการตรวจสอบก็จะทำงานด้วยความมั่นใจในความถูกต้องยิ่งขึ้น เพราะอาจขอคำแนะนำจากผู้ตรวจสอบภายใน

ความสัมพันธ์กับผู้สอบบัญชี ตามมาตรฐานการประกอบวิชาชีพตรวจสอบภายใน ได้ระบุถึงการประสานงานระหว่างผู้ตรวจสอบภายในกับผู้สอบบัญชีในเรื่องต่างๆ ดังนี้

- 1. งานตรวจสอบภายในและงานของผู้สอบบัญชี ควรจะประสานกันเพื่อให้แน่ใจว่าขอบเขตของการตรวจสอบครอบคลุมงานที่จำเป็น และพยายามลดงานที่ซ้ำซ้อนกัน
2. การประสานงานระหว่างผู้ตรวจสอบภายในและผู้สอบบัญชี ทำได้โดย
 - ประชุมร่วมเป็นระยะๆ
 - ขอตุ๊กตาทำการและแนวการตรวจสอบของแต่ละฝ่าย
 - แลกเปลี่ยนรายงานผลการตรวจสอบ และหนังสือ Management Letter ที่ผู้สอบบัญชีเสนอผู้บริหาร
 - ทำความเข้าใจเทคนิคการตรวจสอบ วิธีการตรวจสอบ ร่วมกัน

งานของผู้ตรวจสอบภายในและผู้สอบบัญชี เป็นงานที่มีลักษณะเกื้อกูลกัน ทำให้แต่ละฝ่ายสามารถปฏิบัติงานลุล่วงไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ฉะนั้นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างผู้ตรวจสอบภายใน

และผู้สอบบัญชี จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ควรประสานให้เกิดขึ้น ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ของทั้งสองฝ่ายและประโยชน์ขององค์กรโดยรวม

ความสัมพันธ์กับผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปจะเห็นได้ว่า หากผู้ตรวจสอบภายในปฏิบัติและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับการตรวจสอบ ผู้บริหาร คณะกรรมการตรวจสอบ และผู้สอบบัญชี จะทำให้เกิดการยอมรับ และทำให้การปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบได้รับความไว้วางใจ และได้รับการสนับสนุน อีกทั้งทำให้การควบคุมดูแลเป็นไปอย่างทั่วถึงทุกแง่มุม และประหยัดเวลาในการตรวจสอบของผู้สอบบัญชี

ความสำคัญและประโยชน์ของการตรวจสอบในสมัยใหม่

อุษณา ภัทรมนตรี (2543 : 20) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการตรวจสอบว่าเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานในองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร โดยการเสนอรายงานที่เกี่ยวกับกิจกรรมการเพิ่มมูลค่าขององค์กร เพื่อให้องค์กรได้รับผลตอบแทนระยะยาวสูงสุด และองค์กรได้รับการพัฒนาให้มีการเจริญเติบโตอย่างมั่นคง ซึ่งการตรวจสอบภายในจะมีส่วนในการผลักดันความสำเร็จ เนื่องจากการตรวจสอบภายในต้องเกี่ยวข้องกับ

1. ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการกำกับดูแลที่ดี (Good Corporate Governance) และความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน (Transparency) ซึ่งเป็นข้อเรียกร้อง และความต้องการจากสังคมภายในประเทศและผู้ลงทุน
2. ส่งเสริมให้เกิดการบันทึกบัญชีและรายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ
3. ส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน
4. เป็นมาตรการถ่วงดุลแห่งอำนาจ (Check and Balance) ส่งเสริมให้การจัดการ การใช้ทรัพยากรเป็นไปอย่างเหมาะสมตามความสำคัญ
5. ให้สัญญาณเตือนภัยล่วงหน้า (Warning Signals) ของการประพฤติไม่ชอบ /หรือการทุจริตในองค์กร จึงลดโอกาสความร้ายแรงและความเสี่ยงภัยที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเพิ่มโอกาสของความสำเร็จของงาน

แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน

กรมศาสนา (2521 : 1) ได้ให้ความหมายของจริยศึกษา หมายถึงการศึกษาที่จัดเพื่อสร้างคุณลักษณะของพลเมืองให้มีคุณธรรม บุคลิกลักษณะ อุปนิสัยและพฤติกรรมให้เป็นคนที่มีศีลธรรมตามความต้องการของประเทศชาติ

พระราชวรมนี (2530 : 32) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรมคือการนำศาสนาหรือสาระแห่งศีลธรรมมาใช้ประโยชน์ในการดำรงอยู่ หรือการดำเนินชีวิตของมนุษย์

พนัส หันนาคินทร์ (2523 : 19) ได้ให้ความหมายของจริยธรรม คือคุณสมบัติทางความประพฤติ (Conduct) ที่สังคมมุ่งหวังให้สมาชิกของสังคมนั้นประพฤติตามจริยธรรมนั้น เกี่ยวข้องโดยตรงกับความถูกต้องในความประพฤติ ซึ่งมีความหมายถึงการกระทำอย่างเสรีภายในขอบเขตของมโนธรรม อันได้แก่ ความสำนึกในความบังควรที่จะกระทำ หรือเป็นหน้าที่ที่จะต้องกระทำของสมาชิกแต่ละคนในสังคมนั้น ความเปลี่ยนแปลงของจริยธรรมย่อมเกิดขึ้นได้อยู่เสมอในเมื่อสถานการณ์ของการดำเนินชีวิตเปลี่ยนแปลงไป การเปลี่ยนแปลงของสภาวะการณ์ของชีวิตย่อมทำให้ทัศนคติที่มีต่อจริยธรรมเดิมได้รับการพิจารณาใหม่ เกิดแง่คิดใหม่ขึ้น จริยธรรมเดิมอาจเปลี่ยนแนวทาง หรือได้รับการเพิ่มเติมขยายความให้กว้างขวางพอเพียงให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์อันเปลี่ยนแปลงไป

สาโรช บัวศรี (2526 : 18) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ 2 ความหมายดังนี้

1. ความหมายอย่างแคบ จริยธรรมได้แก่ คุณธรรมและศีลธรรม
2. ความหมายอย่างกว้าง จริยธรรมจะรวมเอาค่านิยมที่จำเป็นอื่น ๆ ซึ่งอาจจะอยู่ในระดับที่ลดหลั่นลงไปตามระดับของศีลธรรมและคุณธรรม ซึ่งอาจได้แก่ ธรรมเนียม ประเพณี กฎหมาย อุดมการณ์ วินัย และมารยาท เป็นต้น

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2524 : 2) ได้แบ่งลักษณะทางจริยธรรมของมนุษย์ไว้เป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

1. ความรู้เชิงจริยธรรม คือ การที่บุคคลมีความรู้ในสังคม ว่าการกระทำใดควรทำ และควรงดเว้น พฤติกรรมใดมีความเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งขึ้นอยู่กับอายุ ระดับการศึกษา และพัฒนาการทางสติปัญญาเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ทางสังคมและศาสนา
2. ทักษะเชิงจริยธรรม คือ ความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับลักษณะหรือพฤติกรรมเชิงจริยธรรมต่างๆ ซึ่งส่วนมากจะสอดคล้องกับค่านิยมในสังคมนั้น ทักษะเชิงจริยธรรมมีคุณสมบัติที่สำคัญที่สามารถใช้ทำนายพฤติกรรมเชิงจริยธรรมได้แม่นยำกว่าการใช้ความรู้เกี่ยวกับค่านิยมทางสังคมของบุคคลแต่เพียงอย่างเดียว และทักษะเชิงจริยธรรมสามารถเปลี่ยนแปลงได้ด้วยสาเหตุหลายประการ
3. เหตุผลเชิงจริยธรรม คือ การที่บุคคลใช้เหตุผลในการตัดสินใจเลือกที่กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งในสถานการณ์นั้นๆ ซึ่งเป็นเหตุจูงใจที่อยู่เบื้องหลังของการกระทำของบุคคล ซึ่งบุคคลที่มีการกระทำเหมือนกัน อาจมีเหตุผลเบื้องหลังการกระทำที่แตกต่างกันได้
4. พฤติกรรมเชิงจริยธรรม คือ การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบ หรืองดเว้นการแสดงพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ หรือค่านิยมในสังคมนั้น

พนัส สิมะเสถียร (ไม่ระบุพ.ศ. : 46) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมของผู้บริหาร ได้แก่ ความรู้สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากผู้ถือหุ้น และบริหารงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร และผู้มีส่วนได้เสียเกี่ยวข้องทุกฝ่ายก่อนประโยชน์ส่วนตัว รวมทั้งละเว้นการกระทำใดๆ อันไม่ชอบด้วยกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับของทางราชการ และหน่วยงานกำกับดูแล หรือฝ่าฝืนศีลธรรมอันดี

นาตยา ปิลันธนาพันธ์ (2526 : 503) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมว่า คือการกระตุ้น จูงใจในเรื่องแบบแผนความประพฤติอันเป็นจุดหมายที่ต้องการ เพื่อบังคับให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นและสังคมได้

วิชณี พรรณเชษฐ์และเกียรติศักดิ์ จีระเชียรนาถ (2523: 27) ได้กล่าวถึงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบบัญชีไว้ว่า ลักษณะหน้าที่งานตรวจสอบภายในให้อำนาจให้ผู้ตรวจสอบภายในมีโอกาสได้ล่วงรู้ข้อมูลหรือเหตุการณ์ที่เป็นความลับของหน่วยงานต่างๆ ในองค์กร ซึ่งหากรั่วไหลหรือมีการนำไปวิพากษ์วิจารณ์อาจทำให้เกิดการเสียหายแก่องค์กรและผู้รับผิดชอบในหน่วยงานนั้น และอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งกันขึ้นเป็นอย่างมากระหว่างผู้ตรวจสอบภายในและผู้รับการตรวจสอบ การปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในจะต้องเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กร บุคคลผู้รับผิดชอบกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรตลอดจนบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องกับองค์กร เช่น ผู้สอบบัญชีอิสระ เมื่อมีการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆ เหล่านี้จึงทำให้ผู้ตรวจสอบภายในมีความจำเป็นที่จะต้องหาจุดยืนของตนเอง หรือแนวทางการปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่ปรากฏ คือผู้ตรวจสอบภายในจะต้องมีจริยธรรม (Ethics) ในวิชาชีพของตนเองเช่นเดียวกับผู้ประกอบวิชาชีพอิสระอื่น เช่น นักเขียน หรือแพทย์ และการที่ผู้ตรวจสอบรักษาจริยธรรมมากเท่าไรก็ยิ่งสร้างความศรัทธาหรือความอบอุ่นให้เกิดแก่ผู้ได้รับการตรวจเท่านั้น

The Institute of Internal Auditors (1988 : 48) ได้กล่าวถึงการกำหนดจริยธรรมแห่งวิชาชีพให้สมาชิกได้ถือปฏิบัติในการตรวจสอบภายใน ของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งสหรัฐอเมริกา ไว้ดังนี้

1. ต้องปฏิบัติตนอย่างซื่อสัตย์สุจริต มีอุดมการณ์ และขยันขันแข็งในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
2. ต้องมีความภักดีต่อกิจการ และไม่กระทำในสิ่งที่ผิดกฎหมาย หรือในสิ่งที่ไม่เหมาะสม
3. ต้องไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการเสื่อมเสียต่อวิชาชีพ และต่อกิจการ
4. ต้องละเว้นการกระทำใดๆ ที่ขัดต่อส่วนได้ส่วนเสียของกิจการ หรือการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่อาจจะกระทบกระเทือนต่อหน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
5. ต้องไม่รับสิ่งตอบแทนจากพนักงาน ลูกค้า หรือธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับองค์กร โดยไม่ได้รับความเห็นชอบจากฝ่ายบริหารระดับสูง
6. ต้องให้บริการอย่างมีเหตุผลตามความสามารถแห่งวิชาชีพ
7. พึงใช้ความระมัดระวังเยี่ยงวิญญูชนในการใช้ข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบ และต้องไม่ใช่ข้อมูลที่เป็นความลับของกิจการ เพื่อประโยชน์ส่วนตน หรือที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อกิจการ
8. ต้องเปิดเผยข้อเท็จจริงไว้ในรายงานการตรวจสอบ โดยไม่บิดเบือน หรือปกปิดในสิ่งที่ผิดกฎหมาย
9. ต้องพยายามปรับปรุงการทำงานของตนอยู่ตลอดเวลา ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เกิดความชำนาญและมีประสิทธิภาพ และสมรรถภาพในการให้บริการสูงขึ้น

เจริญ เจษฎาวัลย์ (2545 : 197) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า คือชุดของศีลธรรม (A Set of Moral Principles) หรือการเป็นคนที่มีความดี ที่ใช้เป็นเครื่องกำหนดความประพฤติหรือศีลธรรมของกลุ่มคนกลุ่มหนึ่ง ให้ปฏิบัติภายในกรอบที่กำหนดไว้ หรือเป็นมาตรฐานของความประพฤติที่ใช้ในการกำกับดูแล พฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือของกลุ่มคนและบุคคล

กฎจริยธรรมของแต่ละสังคม ย่อมมีรายละเอียดที่แตกต่างกันออกไป สุดแต่ว่าจะเป็นสังคมใด ซึ่งก็เป็นเช่นเดียวกับวิชาชีพการตรวจสอบ ที่แม้จะเป็นเรื่องของการตรวจสอบก็มีความแตกต่างกัน ทั้งผู้ตรวจสอบภายในและผู้ตรวจสอบภายนอก หรือผู้ตรวจสอบของภาครัฐก็ตาม ยิ่งเป็นผู้ตรวจสอบที่ต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการสร้างความเชื่อมั่นต่อมหาชนแล้ว ยิ่งต้องมีกฎจริยธรรมพิเศษที่ต้องมีมาตรฐานจริยธรรมในระดับสูงกว่าระดับธรรมดา ซึ่งรายละเอียดของหลักจริยธรรม (Ethical Principles) โดยทั่วไปที่ผู้ตรวจสอบควรประพฤติปฏิบัติคือ

1. ความซื่อสัตย์สุจริต (Honesty) ผู้ตรวจสอบควรจะต้อง
 - 1.1 เป็นผู้ไว้วางใจได้อย่างเต็มที่ (Trustful)
 - 1.2 เป็นผู้มีความจริงใจ (Sincere)
 - 1.3 เป็นคนเปิดเผย (Forthright)
 - 1.4 เป็นคนที่มีความตรงไปตรงมา (Straightforward)
2. ความซื่อตรง (Integrity) ผู้ตรวจสอบควรจะต้อง
 - 2.1 เป็นคนตรงไปตรงมา (Upright)
 - 2.2 เป็นคนมั่นคงในหลักการ (Principled)
 - 2.3 เป็นคนมีเกียรติ (Honorable)
 - 2.4 เป็นคนไม่อ้อมค้อม (Frank)
 - 2.5 เป็นคนพูดจาเปิดเผย (Candid)

- 2.6 เป็นคนกล้าหาญ (Courageous)
3. ความมีศีลธรรม (Morality) ผู้ตรวจสอบควรจะต้อง
 - 3.1 เป็นคนมีธรรมะ (Scrupulousness)
 - 3.2 เป็นคนสามารถควบคุมสติตนเองได้ (Self-Possessed)
 - 3.3 ไม่ประพฤติตนเป็นคนเลี้ยวฉลาด (Do not act deviously)
 - 3.4 ไม่เป็นคนหลอกลวงฉ้อโกง (Do not cheat)
 - 3.5 ไม่เป็นคนหลอกลวงไปปด (Do not deceive)
 - 3.6 ไม่เป็นคนขี้โกหก (Do not lie)
 - 3.7 ไม่เป็นคนขี้ลักขี้ขโมย (Do not steal)
 - 3.8 ไม่เป็นคนตีสองหน้า (Do not be two faced)
4. ความยุติธรรม (Fairness) ผู้ตรวจสอบควรจะต้อง
 - 4.1 เป็นคนมีความยุติธรรม (Be fair)
 - 4.2 เป็นคนเปิดใจกว้าง (Open minded)
 - 4.3 เป็นคนปฏิบัติตนต่อผู้อื่นอย่างทัดเทียมกัน (The equal treatment of individual)
5. การรักษาความอิสระในการปฏิบัติงาน (Independence)
 - 5.1 สิทธิที่จะเข้าถึง (The right to access)
 - 5.2 เสรีภาพในการสอบทาน (Freedom to review)
 - 5.3 การจำกัดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Limitation of responsibility and authority)
6. การรักษาคำมั่นสัญญา (Promise Keeping)
 - 6.1 เป็นคนรักษาคำมั่นสัญญา (Keep promises)
 - 6.2 เป็นคนมีคุณค่าน่าเชื่อถือ (Be worthy of trust)
 - 6.3 เป็นคนยึดมั่นในพันธกรณี (Fulfill Commitment)
 - 6.4 เป็นคนไม่ใช้วิธีแปลความแบบหัวหมอ (Legalistic Manner)
7. ความจงรักภักดี (Loyalty) ผู้ตรวจสอบจะต้อง
 - 7.1 เป็นคนมีความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty)
 - 7.2 เป็นคนมีความสวามิภักดีต่อองค์กร (Allegiance)
 - 7.3 เป็นคนรักษาสัจจะ (Faithful)
8. การรักษาความลับ (Confidentiality)
 - 8.1 เป็นคนรักษาความลับของข้อมูลของกิจการ (Organization's confidential information)
 - 8.2 เป็นคนรักษาความลับเรื่องความสัมพันธ์ของลูกค้ากับกิจการ (The confidential relationship between the corporation and its customers)
9. การไม่ขัดแย้งผลประโยชน์ (Conflict of Interest) ผู้ตรวจสอบต้องไม่ปฏิบัติตน หรือไม่ทำกิจกรรมที่มีความขัดแย้งผลประโยชน์กับองค์กร
10. การไม่รับผลประโยชน์ส่วนตน (Personal Benefit) จากพนักงาน จากผู้ขาย หรือจากผู้ติดต่อทางธุรกิจกับองค์กร หรือจากผู้รับการตรวจสอบในเรื่อง ของขวัญ ของรางวัล บริการผูกใจ เงินกู้ เงินสด ค่าธรรมเนียม เงินชดเชย
11. สินบน (Bribes) ผู้ตรวจสอบจะต้องไม่รับสินบน ไม่รับเงินค่าน้ำร้อนน้ำชา และไม่รับผล

ประโยชน์อื่นใด ในทางไม่ชอบหรือผิดกฎหมาย

12. การทำงานกับองค์กรอื่น (Service with Outside Organizations) โดยต้องไม่เป็นลูกจ้างหรือทำงานให้กับองค์กรอื่น โดยมีได้รับอนุญาตจากผู้บริหารระดับสูงผู้มีอำนาจขององค์กร โดยเฉพาะกับองค์กรที่เป็นคู่แข่งทางธุรกิจ ซึ่งอาจนำมาซึ่งความขัดแย้งผลประโยชน์

13. การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับ (Compliance with Laws and Regulations)

14. การใช้ความระมัดระวังในการประกอบวิชาชีพ (Due Professional Care)

15. การรักษาชื่อเสียงและศักดิ์ศรี (Reputation and Dignity)

แนวคิดเกี่ยวกับความมีมนุษยสัมพันธ์

วารสารข่าวสารแรงงาน (2545 : 6) ได้กล่าวถึงมนุษยสัมพันธ์ไว้ว่า คนที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับคนอื่นได้ง่าย ทั้งตนเองและผู้ร่วมงานก็จะทำงานไปด้วยดี และมีความสุข ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรด้านที่สามารถรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าขององค์กรไว้ได้ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นเรื่องพื้นๆ ตัดสินได้จากสามัญสำนึก เช่น เป็นผู้เริ่มต้นสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานก่อน มีความมั่นคงทางอารมณ์ มิใช่เดี๋ยวดีเดี๋ยวร้ายจนเพื่อนฝูงเข้าหน้าไม่ติด รู้จักฟังความคิดเห็นของคนอื่น ไม่ใช่เชื่อว่าตนเองทำอะไร คิดอะไรถูกต้องอยู่คนเดียว เป็นคนพูดเป็น (รู้ว่าอะไรควรพูดอะไรไม่ควรพูด) เป็นคนมีเหตุผล เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ มีน้ำใจกับเพื่อนร่วมงาน

บุญชัน ดอกโหล่ง และเอ็ด สารภูมิ (2529 : 2) ได้ให้ความหมายของมนุษยสัมพันธ์ ว่า คือการศึกษามนุษยสัมพันธ์ในการบริหารที่ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีการประสานสัมพันธ์กับผู้ทำงานในองค์กรที่เขาทำงานอยู่ โดยจะต้องเข้าใจสิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับผู้นำ การทำงานและองค์กรที่พนักงานมีความพอใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

เจริญ เจษฎาวัลย์ (2535:50) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้มีมนุษยสัมพันธ์ว่าคือการสร้างความประทับใจครั้งแรก โดยความรู้สึกประทับใจหรือไม่ประทับใจครั้งแรกถือเป็นสิ่งสำคัญ เพราะคนเมื่อเกิดความประทับใจกันได้แล้ว การให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันในเรื่องอื่นๆ ที่ตามมา ก็จะพลอยดีไปด้วย และจะไม่มีปัญหาต่อกันให้ต้องคอยตามแก้ไข หรือต้องคอยปรับความเข้าใจกันในภายหลัง

ผู้ที่มีคุณสมบัติในการสร้างความประทับใจครั้งแรกได้ ประการแรกอยู่ที่บุคลิกลักษณะ ผู้ที่มีบุคลิกลักษณะที่ดีควรจะเริ่มต้นกันที่การแต่งกายดี แต่งกายงาม สมวัยสมฐานะและทันสมัย ใครเห็นใครชอบ ซึ่งคนเราเมื่อแต่งกายดี ย่อมเป็นที่นิยมชมชอบได้ อย่างอื่นก็ง่ายขึ้น

ประการต่อมา อยู่ที่รูปร่างหน้าตา แม้ไม่หล่อไม่งาม แต่ถ้าเป็นคนรักษาความสะอาดสะอาดให้แก่ร่างกาย รู้จักเสริมแต่งแต่งพองาม ผมเผ้าเนื้อตัวไม่สกปรกรุงรัง ก็จะช่วยให้ดูเป็นผู้มีบุคลิกลักษณะดีได้ และถ้าเป็นคนรูปหล่อรูปงามด้วยก็จะยิ่งดี ประการต่อมาที่ผู้ตรวจสอบต้องมีคือ ความยิ้มแย้มแจ่มใส ผู้มีหน้าตาบูดบึ้งบอกรับไม่รับ ไม่อาจสร้างความรู้สึกประทับใจ (ที่ดี) ครั้งแรกได้อย่างแน่นอน

เจริญ เจษฎาวัลย์ (ไม่ระบุพ.ศ. : 101) อาชีพการตรวจสอบหรือผู้ที่ทำหน้าที่ตรวจตราการปฏิบัติงานของผู้อื่น มักจะไม่เป็นที่สบอารมณ์หรือเป็นที่ชื่นชอบของผู้รับการตรวจ ซึ่งความไม่สบอารมณ์ หรือความไม่ชอบจะทวีระดับความรุนแรงมากขึ้น เมื่อผู้รับการตรวจนั้นถูกผู้ตรวจสอบรายงานว่ามี การปฏิบัติงานบกพร่อง มีการปฏิบัติงานผิดพลาด หรือมีการกระทำการทุจริตขึ้น

ระดับความไม่ชอบผู้ตรวจสอบภายในอาจทวีมากขึ้นเรื่อย ๆ จนถึงระดับเป็นความรู้สึกเกลียดชัง และตั้งตัวเป็นปฏิปักษ์กับผู้ตรวจสอบภายใน โดยทั่วไปมักจะเป็นไปในทางลบเสมอ โดยเฉพาะในกรณีเป็นการตรวจสอบในเชิง Financial Audit ที่แถมด้วยผู้ตรวจสอบภายในที่ขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

การไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้รับการตรวจสอบ การถูกต่อต้านหรือการแสดงความเป็นปฏิปักษ์จากผู้รับการตรวจสอบ ย่อมมีส่วนสร้างความอึดอัดให้แก่ฝ่ายผู้ตรวจสอบภายในเองอย่างแน่นอน และจะมีผลสะท้อนตรงต่อประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) โดยรวมของการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในอย่างมากด้วย

1. ผู้ตรวจสอบภายในจำเป็นต้องมีมนุษยสัมพันธ์

การปฏิบัติงานในเกือบจะทุกแขนงอาชีพ จำเป็นที่จะต้องปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ยิ่งในองค์กรขนาดใหญ่ที่มีผู้คนอยู่ร่วมกันเป็นจำนวนมาก ต่างคนต่างต้องแบ่งแยกหน้าที่กันทำโดยต้องให้ทุกจุดปฏิบัติงานร่วมมือประสานสัมพันธ์กันให้กลไกปฏิบัติงานในระบบทุกตัวทุกจุดเดินไปด้วยกันอย่างมีประสิทธิภาพนั้น เรื่องของมนุษยสัมพันธ์หรือ Human Relationship เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว

ถ้าหากในระบบมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จะก่อให้เกิดผล

- ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจกันทำงาน
- ประสิทธิภาพในการทำงานจะมีเพิ่มมากขึ้น

ในอาชีพการเป็นผู้ตรวจสอบภายในก็เช่นเดียวกันกับอาชีพอื่น ที่จะหลีกเลี่ยงเรื่องมนุษยสัมพันธ์ไปไม่ได้เด็ดขาด และดูเหมือนว่าโดยลักษณะของอาชีพชนิดนี้ จะต้องอาศัยเรื่องมนุษยสัมพันธ์มากกว่าอาชีพอื่น เพราะเป็นอาชีพที่ต้องขัดกันสืบหาผลการปฏิบัติงานของผู้อื่นที่ส่งผลต่อเขาเหล่านั้นในเชิงลบมากกว่าเชิงบวก แม้จะเป็นงานสร้างสรรค์อย่างไร โดยทั่วไปเป็นเรื่องค่อนข้างยาก และมีไม่มากนักที่จะมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ตรวจสอบ ซึ่งไม่เหมือนกับอาชีพของหมอหรือครู ที่ได้รับการยกย่องได้รับความนับถือยกย่อง

ผู้ที่อยู่ในอาชีพนี้ได้ จึงจำเป็นต้องใช้วิชาความรู้ฝีมือและความสามารถเฉพาะตัวเป็นหลักสำคัญ ทั้งยังจำเป็นอย่างมากที่จะต้องสร้างสมคุณลักษณะของความเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี วางตัวและประพฤติตนให้อยู่ในกรอบแห่งความซื่อสัตย์ สุจริตยุติธรรม

ในอดีตที่ผู้ตรวจสอบภายในสมัยเก่า มุ่งทำงานเน้นหนักแต่ด้านการตรวจสอบทางการเงินการบัญชีเป็นหลัก จึงมักจะมีแต่ปัญหาเรื่องการไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้รับการตรวจสอบในประการต่างๆ อยู่เสมอ

แนวคิดทางการตรวจสอบภายในสมัยใหม่ จึงมุ่งเน้นที่การปรับปรุงคุณภาพงานมากกว่าการจับผิดคน และการที่จะส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายทุกจุดปฏิบัติงาน การได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย หมายถึงในระหว่างหมู่ผู้ปฏิบัติงานมีการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยกันเองอย่างหนึ่ง และในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน ก็ได้รับความร่วมมือจากหมู่ผู้ปฏิบัติงานต่างๆ เป็นอย่างดีด้วย

การพัฒนามนุษยสัมพันธ์ให้เกิดผลดี

ภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้ตรวจสอบภายในก็คือ การพัฒนาปัญหาเกี่ยวกับเรื่องมนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้ตรวจสอบกับผู้รับการตรวจสอบ ในความเป็นจริงแล้ว ปัญหาระหว่างผู้ตรวจสอบและผู้รับการตรวจสอบ ถ้าแนวการตรวจสอบดำเนินการตามแบบสมัยโบราณที่มุ่งตรวจ Financial Area เป็นหลักแล้ว การกระทบกระทั่งและการไม่ใคร่จะได้รับความร่วมมือจากผู้รับการตรวจสอบมักมีมาก และบางครั้งก็อาจรุนแรงซึ่งจะนำมาซึ่งปัญหายุ่งยากต่างๆ นานา และในที่สุดก็จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการตรวจสอบโดยตรง

ในปัจจุบัน แนวการตรวจสอบสมัยใหม่ได้ขยายผลจาก Financial Area ออกไปยัง Operation Area ต่างๆ มากขึ้น ความจำเป็นที่ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องได้รับความร่วมมือจากผู้รับการตรวจสอบมีมากขึ้น และการนำความคิดจากทั้งฝ่ายผู้รับการตรวจสอบและฝ่ายผู้ตรวจสอบมาปรึกษาหารือร่วมกันคิดช่วยกันทำ ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานโดยรวมขององค์กรเกิดประโยชน์สูงสุดได้

นอกจากนี้ในกรณีการทำ Management Audit ที่ขอบเขตและวัตถุประสงค์การตรวจสอบเขยิบสูงขึ้น ก้าวล่วงเข้าไปใน Management Area ที่จะต้องเข้าไปเกี่ยวกับเรื่องของนโยบาย เรื่องของกระบวนการตัดสินใจ (หรือไม่ตัดสินใจ) ของผู้บริหารองค์กรในระดับต่างๆ แล้ว การได้รับความร่วมมือจากบรรดานักบริหารทั้งหลายภายในองค์กรของตน ก็จะมีทวีความสำคัญอย่างยิ่ง

การที่ผู้ตรวจสอบภายในจะได้รับความร่วมมือจากผู้รับการตรวจสอบมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ตรวจสอบเป็นสำคัญ ซึ่งถ้าพิจารณารายละเอียดในเรื่องความสำคัญของเรื่อง มนุษยสัมพันธ์ของผู้ตรวจสอบภายในแล้ว จะเห็นอีกหลายเรื่องที่ผูกโยงกัน คือ ในบรรดาผู้บริหารระดับต่างๆ ภายในองค์กรนั้น ผู้บริหารแต่ละคนจะต้องมีความผูกพันไม่ว่าทางใดก็ทางหนึ่งกับผู้บริหารระดับสูงกว่าตนขึ้นไป และกับบรรดาผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งหลายของตนอีกด้วย นอกจากนี้ก็ยังมี ความผูกพันระหว่างผู้บริหารระดับเดียวกันหรือบางทีก็อาจเกี่ยวพันกันไปถึงบุคคลอื่นๆ ภายในองค์กรด้วย

ผู้ตรวจสอบภายในจึงต้องเผชิญกับปัญหาเรื่องมนุษยสัมพันธ์อย่างมาก หรืออย่างน้อยที่สุดก็จะหนีปัญหา 3 ประการไม่ได้ คือ

1.1 วิธีการตรวจสอบสมัยใหม่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้รับการตรวจสอบ

โดยวิธีการตรวจสอบสมัยใหม่ต้องติดต่อกับบุคคลต่างๆ มากขึ้น ในบางขั้นตอนของวิธีการตรวจสอบ อาจต้องสัมภาษณ์ อาจต้องมีการประชุมร่วมปรึกษาหารือ หรืออาจต้องขอความเห็น จากผู้รับการตรวจสอบหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ในงานสอบทานและประเมินผล (review and evaluation) การปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของหน่วยงานหรือของผู้รับการตรวจสอบนั้น หากผู้ตรวจสอบหวังที่จะให้ผลการประเมินมีคุณภาพแล้ว จำเป็นที่จะต้องรู้และเข้าใจถึงเรื่องที่เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ที่ผู้รับการตรวจสอบเหล่านั้นจำเป็นต้องมี และจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานของเขาด้วย

1.2 อาชีพการเป็นผู้ตรวจสอบภายในต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์

โดยหลักการของอาชีพความเป็น “ผู้ตรวจสอบภายใน” จำเป็นต้องมีการติดต่อกับผู้คนต่างๆ ภายในองค์กรของตนเองอยู่เสมอ หรืออาจจำเป็นต้องติดต่อกับผู้คนภายนอกองค์กรด้วย ซึ่งในการติดต่อธุรกิจการงานต่างๆ ของผู้ตรวจสอบภายในนั้น หลายๆ กรณีอาจเป็นเรื่องสำคัญ หรือเป็นปัญหาที่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากบุคคลหลายๆ ฝ่าย และต้องอาศัยความมีมนุษยสัมพันธ์ประกอบการงานด้วยกันทั้งสิ้น

1.3 ความสัมพันธ์ภายในหมู่ผู้ตรวจสอบด้วยกันเอง

โดยลักษณะของการตรวจสอบภายในที่ทำงานเป็นทีม ความร่วมมือภายในทีมด้วยกันให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้น ผู้ตรวจสอบภายในทุกระดับ นับตั้งแต่ผู้จัดการหน่วยงานตรวจสอบลงมาถึงผู้ตรวจสอบภายในระดับล่าง จำเป็นที่จะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อบรรดาเพื่อนร่วมงานทั้งหลาย ผลการปฏิบัติงานโดยรวมของหมู่คณะจึงจะได้รับผลสำเร็จด้วยดี

ดังนั้น การปฏิบัติภารกิจของบรรดาผู้ตรวจสอบภายในขององค์กรต่างๆ จึงต้องเกี่ยวข้องกับการใช้มนุษยสัมพันธ์เสมอ และผู้ตรวจสอบภายในทุกคนควรต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นคุณลักษณะติดตัวของตัวเองโดยถ้วนหน้า

2. ลักษณะทั่วไปของมนุษย์สัมพันธ์

เมื่อเราพูดถึงมนุษย์สัมพันธ์ จำเป็นต้องศึกษาถึงเรื่องความสัมพันธ์ของมนุษย์ และพฤติกรรมของมนุษย์ ว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญอะไรบ้าง เพื่อเราจะได้นำจุดดีและจุดด้อยต่างๆ มาพิจารณาปรับใช้ในงานตรวจสอบหรือในการติดต่อสัมพันธ์ในเรื่องอื่นๆ ซึ่งที่จริงแล้วเรื่องมนุษย์สัมพันธ์หรือเรื่องพฤติกรรมของมนุษย์นั้น เป็นเรื่องใหญ่ที่ทางการศึกษามัธยมใหม่เปิดโอกาสให้ศึกษาอย่างกว้างขวาง แต่จะนำแนวคิด และหลักการสำคัญๆ มากล่าวถึงโดยสังเขปเพียงเพื่อเป็นแนวทางชี้จุดที่เป็นปัญหาสำคัญที่ผู้ตรวจสอบภายในควรรู้ ดังนี้

2.1 เมื่อมนุษย์อยู่ลำพังคนเดียว

ถ้าตั้งสมมติฐานประการแรกว่า ในกรณีที่มนุษย์อยู่ลำพังคนเดียวโดยยังไม่มี การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น พฤติกรรมของมนุษย์มีอย่างไร ซึ่งอาจสรุปรวมถึงพฤติกรรมที่สำคัญๆ ของมนุษย์เราได้ดังต่อไปนี้

- มนุษย์เราแต่ละคนจะไม่เหมือนกัน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของลักษณะร่างกาย และความสามารถทางสติปัญญา

- มนุษย์แต่ละคนมีสภาพแวดล้อมที่ผิดแผกแตกต่างกันออกไป อาจจะเป็นในเรื่องของพื้นฐาน สภาพครอบครัว ประเพณี วัฒนธรรม โอกาสทางการศึกษา สถานะทางเศรษฐกิจ

- มนุษย์แต่ละคนมีความต้องการต่างกันและความต้องการของมนุษย์จะมีลำดับขั้นอยู่ 5 ขั้น ด้วยกันคือ

ขั้นที่1 ความต้องการด้านร่างกาย

ขั้นที่2 ความต้องการความปลอดภัย

ขั้นที่3 ความต้องการมีส่วนร่วมในสังคม

ขั้นที่4 ความต้องการเกียรติและศักดิ์ศรี

ขั้นที่5 ความต้องการพิสูจน์ความสำเร็จของตัวเอง

2.2 เมื่อมนุษย์อยู่รวมกลุ่มย่อย

เมื่อคนเราจำเป็นต้องติดต่อกับคนอื่น ซึ่งอาจเป็นกรณีติดต่อกันตัวต่อตัวเท่านั้น หรือติดต่อระหว่างกันในกลุ่มย่อยๆ เพียงไม่กี่คน พฤติกรรมของคนเราย่อมเปลี่ยนไป ในเรื่องพฤติกรรมของมนุษย์ (Human Behaviour) นั้น กล่าวกันว่าเมื่อมนุษย์ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปจะติดต่อกัน จะต้องมีคนอีกชนิดหนึ่งเข้ามาเป็นตัวเชื่อม สิ่งนั้นเราเรียกว่า มนุษย์สัมพันธ์

มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีหรือมนุษย์สัมพันธ์ที่ไม่ดีต่อกัน จะเป็นปัจจัยสำคัญมากที่สุดอย่างหนึ่งที่ทำให้การติดต่อในกิจกรรมต่างๆ ประสบความสำเร็จหรือประสบความล้มเหลว

ประเด็นปัญหาเรื่องมนุษย์สัมพันธ์เมื่อรวมกลุ่มย่อย ที่เราควรรู้

2.2.1 เรื่องการสื่อสาร (Communication)

เมื่อมีคน 2 คน ต้องติดต่อกัน หรือมีกลุ่มคน 2 กลุ่มต้องติดต่อกันและทำงานร่วมกัน ปัญหาสำคัญประการแรกที่จะต้องเกิดขึ้นก็คือ ปัญหาเรื่องการสื่อสาร ระหว่างคนสองคนนั้น หรือระหว่างคนสองกลุ่มนั้น

การสื่อสารนั้นก็เป็นเรื่องสำคัญ ที่มีความสลับซับซ้อนมาก โดยเฉพาะในช่องว่างเกี่ยวกับเรื่องความสามารถและสถานภาพ ระหว่างคน 2 คนนั้น เช่น ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือระหว่างนักบริหารระดับสูง กับลูกจ้างระดับกรรมกรแบกหาม

คำว่า Communication นี้มีผู้แปลความหมายเป็นภาษาไทยไว้มากมายเช่น การสื่อสาร การสื่อข้อความ การติดต่อสื่อสาร การสื่อความหมาย ฯลฯ การสื่อสารนี้มีความหมายสำคัญมากที่จะมีผลกระทบโดยตรงต่อการสร้างหรือการทำลายมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

2.2.2 ขนบธรรมเนียมประเพณี

เมื่อคน 2 คนหรือคน 2 กลุ่ม ต้องมีมนุษยสัมพันธ์กัน ปัญหาขนบธรรมเนียม ประเพณี หากแตกต่างกันก็ย่อมเกิดปัญหา เช่น คนแขกไม่กินหมู กับคนจีนกินหมู

2.2.3 ศรัทธา-ความเชื่อ

ศรัทธา แปลว่า ความเชื่อ หรือความเชื่อถือ คนคนหนึ่งมีความศรัทธาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น คนหนึ่งถือโชคลางของขลัง อีกคนไม่เชื่อถือไม่ศรัทธา ในการติดต่อสัมพันธ์กัน ก็อาจมีปัญหาได้หลายประการ

2.2.4 ภาพพจน์หรือทัศนคติ

คนกลุ่มหนึ่งมีภาพพจน์หรือถูกมองในทัศนะหนึ่งเช่น ข้าราชการ กับประชาชนธรรมดา หรือทหาร ตำรวจ หรือระหว่างประชาชนกับตำรวจ หรือระหว่างผู้รับการตรวจสอบกับผู้ตรวจสอบภายใน เป็นต้น

2.2.5 พฤติกรรมร่วมของกลุ่ม

พฤติกรรมของกลุ่มที่แตกต่างกัน เช่น กลุ่มนักเรียนโรงเรียนดี กับกลุ่มนักเรียนโรงเรียนเกเร หรือกลุ่มคนขยัน กับกลุ่มอันธพาล การมีมนุษยสัมพันธ์กันย่อมมีปัญหามากกว่าผู้อยู่ในกลุ่มที่มีพฤติกรรมเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน

2.3 เมื่อมนุษย์อยู่ในสังคมขนาดใหญ่

เมื่อมนุษย์รวมกลุ่มอยู่กันเป็นกลุ่มใหญ่มากขึ้นๆ ผู้ที่อยู่ในกลุ่มชุมชนขนาดใหญ่มากเท่าใด เรื่องมนุษยสัมพันธ์ก็จะมีปัญหาเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย จำนวนมหาชนขนาดใหญ่และองค์กรที่มีโครงสร้างซับซ้อนจะเป็นตัวเพิ่มปัญหาเรื่องมนุษยสัมพันธ์

ประเด็นปัญหาที่สำคัญเรื่องมนุษยสัมพันธ์ของมนุษย์ในกลุ่มองค์กรขนาดใหญ่ ควรพิจารณาในเรื่องต่อไปนี้ คือ

2.3.1 ประสิทธิภาพของการสื่อสาร

การสื่อสารระหว่างคนสองคน เมื่อเปรียบเทียบกับ การสื่อสารในระหว่างกลุ่มชนจำนวนมาก ย่อมมีกระบวนการสื่อสารที่มีความยุ่งยากซับซ้อนแตกต่างกัน ในองค์กรขนาดใหญ่ ระบบรายงาน และระบบการปฏิบัติงานที่ประสานสัมพันธ์กันจำเป็นต้องให้กระทำอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถรับรู้อย่างทั่วถึง และมีความเข้าใจอย่างชัดเจน ซึ่งควรต้องคำนึงสภาพการณดังต่อไปนี้ด้วย คือ

ก. ให้ถึงตัวผู้ที่ต้องการสื่อสารอย่างทั่วถึง ภายในเวลาที่ต้องการ โดยให้สายการเดินทางของข่าวสารเป็นเส้นตรงที่สะดวกและสั้นที่สุด

ข. ให้ผู้เกี่ยวข้องมีโอกาสมีส่วนร่วมในกระบวนการสื่อสารเหล่านั้น เช่น ให้ผู้รับมีโอกาสซักถามข้อสงสัย หรือมีโอกาสซักซ้อมทดลองก่อนนำไปปฏิบัติ

ค. ให้ผู้เกี่ยวข้องมีโอกาสได้ทราบผลการปฏิบัติ หรือให้เข้าร่วมในกระบวนการติดตามผลว่าเกิดผลดีเลวอย่างไร ซึ่งให้โอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปรับปรุงระหว่างกระบวนการปฏิบัตินั้นด้วย

ง. ระบบการสื่อสารต้องให้มีความสะดวกทุกทางคือมีทั้ง two-way Communication ที่มีความสะดวกทั้งการติดต่อจากข้างบนลงมายังข้างล่าง (Downward Communication) และทั้งจากข้างล่างขึ้นไปข้างบน (Upward Communication) ด้วย โดยให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ เข้าใจวิธีปฏิบัติตามระบบเหล่านั้นอย่างชัดเจน

2.3.2 ระบบการมอบหมายงานที่ชัดเจน

องค์กรที่มีผู้คนมากมายต้องมาปฏิบัติงานร่วมกัน จำเป็นต้องมีการแบ่งแยกหน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานกัน ภายในองค์กรนั้นจะมีบุคคล 2 ประเภท คือผู้นำและผู้ตาม ซึ่งจะต้องปฏิบัติงานร่วมกันให้บรรลุผลสำเร็จตามนโยบาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

องค์ประกอบของระบบการมอบหมายงานที่ดี อาจพิจารณาได้จากเรื่องโครงสร้างการจัดองค์กร และการมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

การจัดแบ่งกลุ่มงานที่เหมาะสม การมอบอำนาจหน้าที่ให้แต่ละคนปฏิบัติและกำหนดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เป็นไปอย่างเหมาะสม ชัดเจน เป็นที่เข้าใจของบรรดาผู้เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี

2.3.3 บทบาทของกลุ่มจะสำคัญกว่าตัวบุคคล

เมื่อต้องร่วมกันปฏิบัติงานกันเป็นกลุ่มเป็นทีม ความสำคัญของตัวบุคคลจะค่อยลดลง กลายมาเป็นบทบาทร่วมกันของทีม เช่น ทีมฟุตบอล ผลงานสำเร็จหรือล้มเหลว เป็นบทบาทของการประสานงานกันของแต่ละบุคคลภายในทีม นั้น ดังนั้นการให้ความร่วมมือประสานงานกันจึงเป็นบทบาทสำคัญภายในกลุ่ม ปัญหาเรื่องมนุษยสัมพันธ์จะเป็นบทบาทที่โดดเด่น มาแทนที่ความสามารถส่วนบุคคลกลุ่มงานใดหรือทีมงานใดที่อยู่ในกลุ่มภายในทีมของขนาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ย่อมมีปัญหา

2.3.4 ระบบการให้รางวัลและการลงโทษ

การบำเหน็จความดีความชอบหรือการลงโทษในกลุ่มงานขนาดใหญ่ย่อมมีความยากมากขึ้น ซึ่งจำเป็นต้องสร้างระบบการให้รางวัลหรือการลงโทษให้มีระเบียบแบบแผน ที่สามารถปฏิบัติได้ โดยคงซึ่งความยุติธรรมเป็นบรรทัดฐานไว้

2.3.5 เป้าหมายองค์กรกับเป้าหมายส่วนบุคคล

ปัญหาโลกแตกที่สำคัญประการหนึ่งคือเป้าหมายส่วนบุคคลภายในองค์กรมักจะขัดผลประโยชน์กันกับเป้าหมายองค์กร ทำให้เกิดความขัดแย้ง การไม่ให้ความร่วมมือ หรือขัดขวางการทำงานขององค์กร เช่นในเรื่องความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานระดับล่าง กับฝ่ายบริหาร และที่มักมีปัญหามากที่สุด คือการปฏิบัติงานประจำวันของผู้ปฏิบัติงานระดับล่างสุด หรือในระดับกรรมกรผู้ใช้แรงงาน

3. ปัญหาพิเศษสำหรับผู้ตรวจสอบภายในที่เกี่ยวข้องกับมนุษยสัมพันธ์

ปัญหาเรื่องมนุษยสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นปัญหาพิเศษ คือการได้รับการต่อต้านหรือการไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้รับการตรวจสอบ โดยเฉพาะกับผู้ที่ได้รับผิดชอบในจุดที่ถูกทำการตรวจสอบนั้นโดยตรง

ปกติแล้วผู้ตรวจสอบภายในมีความต้องการอย่างยิ่งที่จะได้รับความร่วมมือจากผู้รับผิดชอบในงานที่เขาต้องเข้าไปทำการตรวจสอบ ถ้าหากว่าการได้รับความร่วมมือนั้นทำให้เขาได้รับข้อมูลที่ถูกต้องที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับประสิทธิผลของการตรวจสอบ

3.1 ธรรมชาติของการถูกต่อต้าน

ปัญหาสำคัญที่บรรดาผู้ตรวจสอบต้องเผชิญคือ ธรรมชาติของการถูกต่อต้านจากผู้รับการตรวจสอบที่เป็นปกติวิสัย และเราทำอย่างไรถึงจะสามารถลดสิ่งเหล่านี้ให้น้อยลงได้

3.1.1 ผู้ตรวจสอบสมัยเก่าทำงานตามแบบฉบับของตำรวจ

ภาพพจน์ดั้งเดิมของความเป็นผู้ตรวจสอบที่ทำตัวเหมือนตำรวจ คือ ทำการตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้อื่นโดยหวังผลหลักในการจับผิดหรือขุดค้นข้อบกพร่องของเขา

3.1.2 ผู้รับการตรวจตั้งตัวเป็นปฏิบัติเสมอ

ในเมื่อฝ่ายผู้ทำหน้าที่ตรวจสอบมุ่งแต่จะจับผิด หรือจ้องจับแต่การทุจริตเป็นงานหลักของตน ย่อมทำให้ฝ่ายที่ถูกตรวจสอบมีการต่อต้าน หรือมีความกลัวเจ้าหน้าที่ตรวจสอบ ดังนั้นผู้ถูกตรวจสอบจะไม่ให้ความเป็นมิตรหรือให้ความร่วมมือ ยิ่งกว่านั้นทางฝ่ายถูกตรวจสอบย่อมจะต้องพยายามทุกวิถีทางที่จะต้องปกป้องตัวเองด้วยวิธีการต่างๆ

3.1.3 ธรรมชาติของผู้ถูกตรวจสอบทั่วไปย่อมต้องต่อต้าน

หลักความจริงที่เป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์คือ การป้องกันตนเอง เมื่อถูกฝ่ายตรงข้ามรุก (ราน) ก็ต้องต่อต้านโดยการปักหลักตั้งรับ ในอาชีพการทำงานก็เช่นเดียวกัน ไม่ว่าใครที่จะถูกตรวจและถูกประเมินผลการทำงาน ผู้นั้นจะต้องระวังผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับตัวเองไม่ว่าจะโดยตรงหรือทางอ้อม ซึ่งวิธีระวังรักษาผลประโยชน์ของตัวเองที่ง่ายที่สุดคือ การไม่เต็มใจที่จะให้ความร่วมมือกับผู้ที่มาตรวจเรา ซึ่งเป็นธรรมชาติวิสัยของปुरुชนทั่วไป

3.2 ทางออกของผู้ตรวจสอบ

ผู้ตรวจสอบอาจหาทางออกของปัญหาอุปสรรคที่มีลักษณะเฉพาะประจำอาชีพของตนได้หลายทางด้วยกัน เป็นต้นว่า

3.2.1 การพัฒนาเทคนิคการตรวจสอบ

ในเมื่อวิธีการตรวจสอบเดิมสร้างอุปสรรคปัญหาในการทำงานก็อาจแก้ไขโดยปรับเปลี่ยนเทคนิคการตรวจสอบที่เดิมมุ่งแต่คอยจับผิด มาเป็นการให้ความเห็นและแนะนำ ในรูปแบบของการตรวจสอบแบบ Operational Auditing ซึ่งต้องมีการร่วมมือกัน ระหว่างผู้ตรวจสอบกับผู้รับการตรวจสอบ ขั้นตอนวิธีการที่ผู้ตรวจสอบและผู้รับการตรวจสอบร่วมมือกันเรื่องความสัมพันธ์ของผู้ตรวจสอบจะเข้ามามีบทบาทสำคัญ

3.2.2 การสร้างมิตรภาพกับผู้รับการตรวจสอบ

ผู้รับการตรวจสอบมักระแวงสงสัยในบทบาทของผู้มาตรวจสอบตน คือไม่ทราบว่าคุณตรวจสอบจะมาไม่ไหนกับตน โดยเฉพาะกับผู้ที่ไม่รู้จักมักคุ้นกันมาก่อน การที่จะได้รับความเป็นมิตรอย่างแท้จริงจากผู้ตรวจสอบดูจะหวังยาก ถ้าฝ่ายผู้ตรวจสอบไม่เป็นฝ่ายผูกมิตรก่อน

การสร้างความประทับใจครั้งแรก เป็นสิ่งสำคัญ สำหรับผู้ที่ไม่เคยพบกันมาก่อน ซึ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความประทับใจครั้งแรกอยู่ที่ บุคลิกลักษณะ (Personal Appearance) ผู้ที่มีบุคลิกลักษณะดี ต้องเป็นผู้ที่งามพร้อมในเรื่องการแต่งกาย ไม่ว่าความสะอาดสะอ้านของเรือนกาย ผมเผ้าเรียบร้อยดูงาม หรือสวมใส่เสื้อผ้าที่ทันสมัย เหมาะกับวัยกับรูปร่าง ดูแล้วเจริญตาเจริญใจ รวมถึงกริยาท่าทางที่เรียบร้อยไม่เคอะเขิน

- ในการพบกันครั้งแรก นอกจากความสัมพันธ์โดยการสัมผัสด้วยสายตาแล้ว การได้พูดคุยสนทนาปราศรัยเป็นที่ถูกใจกันก็มีความสำคัญไม่น้อยเหมือนกัน ความสามารถในการสร้างโอกาสมีหลายประการ เช่น

- ความสามารถในการอธิบายความได้เข้าใจง่าย
- ความสามารถในการตอบปัญหาที่ถูกต้องชัดเจน
- ความสามารถในการสนทนาโต้ตอบอย่างผู้รู้ ผู้สามารถด้วยความสุภาพ อ่อนโยน
- ความสามารถทำให้ผู้ฟังเกิดการยอมรับและเชื่อถือศรัทธา

ถ้าหากผู้ตรวจสอบรู้จักใช้โอกาสแรกที่ได้พบปะกันกับผู้รับการตรวจสอบให้สามารถสร้างมิตรสัมพันธ์ที่ดีเป็นประเดิมฤกษ์ได้ ก็ถือว่าเป็นแต้มต่อของการสร้างมนุษยสัมพันธ์อันจะนำไปสู่การลดการถูกต่อต้าน การไม่ให้ความร่วมมือต่อไปได้เป็นอย่างดี

3.2.3 การสร้างสมมิตรภาพในระยะยาว

บทบาทและพฤติกรรมของตัวผู้ตรวจสอบเองจะมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการสร้างสมมิตรภาพต่อการผูกไมตรีต่อกันไปในวันข้างหน้า คือคุณสมบัติเฉพาะตัวของผู้ตรวจสอบภายในจะเป็นปัจจัยสำคัญให้ฝ่ายผู้รับการตรวจสอบยอมรับความเป็นมิตรกันสืบไปในวันข้างหน้า หรือไม่ยอมขึ้นกับเรื่องต่อไปนี้

- การสร้างความยุติธรรมและความตรงไปตรงมา
- การพิสูจน์ให้เห็นว่าอุทิศตนเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร
- ความเป็นคนสงบเสงี่ยมไม่คุยโม้โอ้อวด
- ความเป็นผู้มีจุดยืนในวิชาชีพของตน
- ความรู้จักถนอมน้ำใจผู้อื่น
- ความเป็นคนคงเส้นคงวา

การวางตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธานั้นมีความสัมพันธ์กับการให้การยอมรับความเป็นมิตรถาวรโดยตรง

3.3 เพิ่มประสิทธิภาพการตรวจสอบโดยมนุษยสัมพันธ์

ความหมายและความสำคัญของคำว่า “มนุษยสัมพันธ์” ก็น่าสนใจอย่างแต่จบลงที่บทสรุปของการทำให้ผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเกิดความพอใจ เกิดการยอมรับ และเกิดการให้ความร่วมมือ

คุณค่าของความพอใจ การให้การยอมรับ และการให้ความร่วมมือที่ดีต่อกันนั้น ย่อมก่อให้เกิดพลังมหาศาล ที่จะดลบันดาลให้ผู้ปฏิบัติได้รับความสำเร็จ เพราะความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายใน คือ การตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึง

- สามารถตรวจสอบค้นหาความจริง (Fact finding) ได้ตรงจุดในเวลาที่สุดเร็วที่สุด
- สามารถตรวจสอบตามวัตถุประสงค์ของการตรวจในต้นทุนที่ประหยัด
- ผลการตรวจสอบฝ่ายบริหารสามารถนำไปใช้ประโยชน์ที่เป็นผลดีต่อองค์กร
- ผู้รับการตรวจสอบให้การยอมรับและให้ความร่วมมือด้วยดี

ผลงานของผู้ตรวจสอบที่เป็นรูปธรรมคือ “รายงานความเห็นและข้อเสนอแนะ” (Comment & Recommendation) ที่เสนอฝ่ายจัดการ ซึ่งหากรายงานนั้นได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบด้วยดี และเต็มใจให้ความร่วมมือ ในการปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาต่อไป ตามความเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบ โดยฝ่ายจัดการไม่ต้องหนักอกหนักใจต่อการโต้แย้งต่างๆ นานาจากผู้รับการตรวจสอบแล้วจะถือว่าการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีนั้นมีประสิทธิภาพสูง

แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติของผู้ตรวจสอบภายใน

คอตเลอร์ (Kotler.2000 : 175) ได้ให้ความหมายของทัศนคติว่า คือ การประเมินความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของบุคคล ความรู้สึกด้านอารมณ์และแนวโน้มของการปฏิบัติที่มีต่อความคิดหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ฟิชเบินและไอส์ (Fishbein, Ajzen.1998 : 17) ได้ให้คำจำกัดความของทัศนคติ ว่าเป็นแนวโน้มที่เกิดจากการเรียนรู้ในอันที่จะตอบสนองอย่างถาวรต่อสิ่งเร้าที่แสดงให้เห็นด้วยท่าทีที่ชอบหรือไม่ชอบต่อทัศนคติเป้าหมายนั้น

พยอม วงศ์สารศรี (2531 : 230-231) ได้สรุปลักษณะของทัศนคติไว้ดังนี้

1. ทัศนคติจะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เมื่อบุคคลมีความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เราจะรู้ได้ด้วยการสังเกตพฤติกรรมที่บุคคลนั้นแสดงออก อาจจะด้วยสีหน้า คำพูด ท่าทางได้

2. ทัศนคติเป็นสิ่งที่ซับซ้อน บุคคลอาจมีความรู้สึกนึกคิดต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะซับซ้อนมาก
3. ทัศนคติเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ ทัศนคติที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จะเป็นไปในทางดีหรือไม่ดี ก็ตามอาจเปลี่ยนแปลงได้ ถ้าสภาพแวดล้อมและเหตุการณ์ต่างๆ เปลี่ยนแปลงไป หรือมีการได้รับข้อมูลใหม่มากขึ้น

มณูญ (2532 : 135) ได้ให้ความหมายของทัศนคติว่า คือความโน้มเอียงที่จะตอบสนองต่อบุคคลต่างๆ กลุ่มคน สิ่งของและความคิดเห็นต่างๆ ไปในทางบวกหรือลบ ทัศนคติที่เกิดขึ้นอยู่เสมอมักจะจูงใจให้คนแสดงปฏิกิริยาไปตามทิศทางเฉพาะเหล่านั้น

รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์ (2533 : 14-15) ได้กล่าวถึงลักษณะทั่วไปของทัศนคติว่า เป็นความรู้สึกที่ซับซ้อนบอกลักษณะทางจิตใจ อารมณ์ ของบุคคล อาจเป็นลักษณะที่ไม่แสดงออกมาภายนอกให้บุคคลอื่นเห็นหรือเข้าใจก็ได้ ซึ่งมีลักษณะทั่วไปที่สำคัญ 5 ประการดังนี้

1. ทัศนคติเป็นเรื่องของอารมณ์ (Feeling) อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามเงื่อนไข หรือสถานการณ์ต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บุคคลจะมีการกระทำที่เสถียรโดยแสดงออกไม่ให้ตรงกับความรู้สึกของตน
2. ทัศนคติเป็นเรื่องเฉพาะตัว (Typical) ความรู้สึกของบุคคลอาจเหมือนกัน แต่รูปแบบการแสดงออกแตกต่างกันไป
3. ทัศนคติมีทิศทาง (Direction) การแสดงออกของความรู้สึกสามารถแสดงได้สองทิศทาง เช่น ทิศทางบวกเป็นทิศทางที่สังคมปรารถนา และทิศทางลบเป็นทิศทางที่สังคมไม่ปรารถนา
4. ทัศนคติมีความเข้ม (Intensity) ความรู้สึกของบุคคลอาจเหมือนกันในสถานการณ์เดียวกัน แต่อาจแตกต่างกันในเรื่องความเข้มที่บุคคลรู้สึกมากน้อยต่างกัน

โดยสรุป ทัศนคติ เป็นเรื่องจิตใจ ทำที่ ความเชื่อ ความพึงพอใจของบุคคลในการที่จะตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ ที่ได้พบ และจะแสดงออกมาตามที่ตนคิด

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติ

กูน (Coon.1998 : 677-679) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติดังต่อไปนี้

1. การติดต่อโดยตรง (Direct Contract) ประสบการณ์ตรงของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายของทัศนคติ
2. การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interaction with Others) จากการสนทนาโต้ตอบกับผู้มีทัศนคติเฉพาะเรื่อง
3. การอบรมเลี้ยงดู (Child Rearing) เป็นผลมาจากค่านิยม ความเชื่อ การปฏิบัติของพ่อแม่
4. การเป็นสมาชิกของกลุ่ม (Group Member)
5. สื่อมวลชน (Mass Media) รวมไปถึงทุกสื่อ เช่น โทรทัศน์ นิตยสาร
6. การเรียนรู้โดยบังเอิญ (Chance Conditioning)

พันธ์พงศ์ เกียรติกุล (2543 : 33) กล่าวถึงทัศนคติว่าเป็นมุมมอง แนวความคิด ความเชื่อ ในสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าเป็นเช่นนั้น ทัศนคติมีทั้งทัศนคติเชิงบวกและเชิงลบ ในเรื่องต่างๆ กัน แต่ละคนจะมีทัศนคติเรื่องเดียวกันที่แตกต่างกันออกไป

ทัศนคติมีความเกี่ยวข้องกับการแสดงออกของผู้ที่มีทัศนคติ การแสดงออกจะทำให้ผู้รับรู้ถึงการแสดงออกได้ทราบว่า ทัศนคติแสดงออกเป็นเช่นไร

ทัศนคติ	ตัวอย่าง	การแสดงออก	การตรวจสอบ
เชิงบวก	คนทุกคนอยากเป็นคนดี	-ไว้วางใจคน - เชื่อคนง่าย	การปฏิบัติงานอาจจะ หละหลวมไม่มีหลักฐาน
เชิงลบ	หากมีโอกาสนคนจะทุจริต	-ไม่ไว้วางใจ -ไม่เชื่อคนง่าย	การปฏิบัติงาน ต้องมี หลักฐานเสมอ ไม่ว่าทำ อะไร แต่ละขั้นตอนใด ต้องมีหลักฐานชัดเจน

ภาพประกอบ 3 แสดงตัวอย่างความเกี่ยวข้องกับการแสดงออกของผู้มีทัศนคติ
ที่มา : พันธุ์พงศ์ เกียรติกุล (2543 : 33)

ทัศนคติในการตรวจสอบ มีความสำคัญในการตรวจสอบ เพราะจะเกี่ยวข้องไปถึงความสำเร็จของงานด้านการตรวจสอบ ทัศนคติแต่ละอย่างจะทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกัน

ทัศนคติ	การแสดงออก	บรรยากาศในองค์กร
ตำรวจ	- สอบสวน สืบสวน - ตั้งคำถาม สอบถาม - ค้นหาข้อเท็จจริง	-ภาวะตึงเครียด -บรรยากาศไม่เป็นมิตร
นักสืบ	-ค้นหาข้อมูล -สืบสวน -สอบถาม	-ภาวะตึงเครียด -บรรยากาศมีแต่ความลึกลับ ไม่น่าไว้ วางใจ
ผู้พิพากษา	-สืบสวน สอบสวน -ค้นหาหลักฐาน -ตัดสิน	-ภาวะตึงเครียด -บรรยากาศไม่เป็นมิตร
เป็นที่ปรึกษา	-ชอบให้ความรู้ -ชอบค้นคว้าหาคำตอบให้	-ภาวะไม่ตึงเครียด -บรรยากาศเป็นมิตร
งานบริการ	-ให้คำแนะนำปรับปรุงงาน -ให้ความช่วยเหลือ	-ภาวะไม่ตึงเครียด -บรรยากาศเป็นมิตร

ภาพประกอบ 4 ความเกี่ยวพันระหว่างทัศนคติกับการแสดงออก
ที่มา : พันธุ์พงศ์ เกียรติกุล (2543 : 34)

ในการตรวจสอบมีแนวโน้มทำให้ผู้ตรวจสอบมีทัศนคติที่ทำให้คิดว่า ผู้ตรวจสอบเป็น ตำรวจ นักสืบ หรือผู้พิพากษาได้ง่าย ผู้ตรวจสอบภายในจึงต้องสร้างทัศนคติในเชิงบวก ซึ่งจะมีผลดีต่อความสำเร็จของงาน ตรวจสอบ และเป็นที่ยอมรับงานด้านการตรวจสอบว่ามีคุณค่า ให้ประโยชน์ และมีมูลค่าเพิ่ม ในองค์กร

จากแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ ตลอดจนเอกสารอ้างอิงที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า การตรวจสอบภายในเป็น การปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพราะเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อน ในด้านศาสตร์ ผู้ตรวจสอบภายใน ต้องมีความรู้ ความชำนาญ ความสามารถและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน เนื่องจากความรู้และความ สามารถต่างๆ จะทำให้เป็นที่ยอมรับของผู้รับการตรวจสอบว่าผู้ตรวจสอบเป็นบุคคลที่รอบรู้ ในด้านของศิลปะ นั้น ผู้ตรวจสอบภายในต้องพบปะกับผู้คน ต้องพยายามพูดคุยและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้ผู้รับการ ตรวจสอบไม่รู้สึกว่าคุณจับผิดแต่มาช่วยเหลือหน่วยงานให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และจะส่ง ผลให้องค์กรดำเนินธุรกิจไปได้โดยมีระบบการควบคุมภายในที่ดี ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาถึงการยอมรับของผู้ รับการตรวจสอบภายในว่ามีการยอมรับในระดับใด ในปัจจุบัน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของการตรวจสอบภายใน แล้ว อีกทั้งต้องการวัดว่าผู้ตรวจสอบภายในมีความคิดเห็นอย่างไรกับองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบในเรื่อง ความอิสระในการตรวจสอบภายใน ความรู้ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ จริยธรรมของผู้ตรวจสอบ ภายใน ความมีมนุษยสัมพันธ์ และทัศนคติของผู้ตรวจสอบภายใน เพราะจะมีผลทำให้เกิดการยอมรับการ ตรวจสอบภายในของผู้ที่เกี่ยวข้องได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วชิราภรณ์ รอดประเสริฐ (2543) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคลและพฤติกรรมการติดต่อ สื่อสารของพนักงานธนาคารพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ที่มีต่อการยอมรับระบบคุณภาพ ISO 9002 พบว่า พนักงานของธนาคารให้การยอมรับต่อระบบคุณภาพ ISO 9002 มีเพียงส่วนน้อยที่ไม่แน่ใจ(ยอมรับน้อย)ว่า การยอมรับระบบคุณภาพ ISO 9002 จะทำให้ผลประกอบการ ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจของลูกค้าดีขึ้น เพราะผลประกอบการที่ผ่านมาของธนาคารประสบภาวะขาดทุน จึงไม่คิดว่าการยอมรับ ระบบคุณภาพ ISO 9002 จะทำให้ผลประกอบการดีขึ้น ในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคลและ ปัจจัยด้านการสื่อสาร กับการยอมรับระบบคุณภาพ ISO 9002 พบว่าการยอมรับระบบคุณภาพ ISO 9002 มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการสื่อสาร แต่ไม่มีความสัมพันธ์ในปัจจัยบุคคล แต่อย่างไรก็ตามเพศหญิง จะมีการยอมรับในพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารที่ดีกว่าผู้ชาย และผู้ที่มีอายุมากมีการยอมรับมากกว่าผู้ที่มีอายุ น้อย

วิวรรณ สิทธิไวยากรณ์ (2542) ศึกษาทัศนคติของผู้รับการตรวจในพื้นที่ จังหวัดลำปาง ที่มีต่อ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ภูมิภาคที่14 จังหวัดลำปาง พบว่า ผู้รับตรวจมีทัศนคติที่ดีต่อสำนักงานตรวจเงิน แผ่นดินฯ ในด้านบุคลากร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการให้บริการ และด้านการรายงานและติดตามผล และยัง ปรากฏผลว่า เจ้าหน้าที่ตรวจสอบมีความสุภาพอ่อนน้อม มีมนุษยสัมพันธ์ บุคลิกภาพและการแต่งกายเหมาะสม กระตือรือร้นในการทำงานและมีความเชื่อมั่น ปฏิบัติงานอยู่ในขอบเขตอำนาจหน้าที่ สามารถสื่อสารเข้าใจ ได้ง่าย มีความรู้ความสามารถและเต็มใจให้คำแนะนำปรึกษาหารือ ตลอดจนรายงานผลการตรวจสอบได้อย่าง รวดเร็วและมีการติดตามผลการตรวจสอบ ส่งผลให้ผู้รับการตรวจสอบพึงพอใจ ไว้ใจ ยอมรับ เชื่อถือ และให้ ความร่วมมือในการตรวจสอบ

วีระ ตำนประติษฐ์ (2538) ศึกษาเรื่องการยอมรับของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปลัดอำเภอหญิง พบว่ามีการยอมรับปลัดหญิงในระดับปานกลาง โดยลักษณะประชากรด้านเพศ อายุของผู้ร่วมงานไม่มีผลต่อทัศนคติในการยอมรับ แต่การยอมรับจะลดลงถ้าผู้ร่วมงานมีระดับการศึกษาสูง อยู่ในตำแหน่งงานที่สูงโดยเฉพาะผู้ที่ป็นข้าราชการจะให้การยอมรับปลัดอำเภอหญิงน้อยกว่าผู้ใหญ่นบ้านและกำนัน ด้านระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้ร่วมงานถ้าอยู่ในตำแหน่งนานการยอมรับจะลดลง รวมทั้งการยอมรับจะลดลงถ้าผู้ร่วมงานได้มีโอกาสร่วมงานกับปลัดอำเภอหญิงมากกว่า 1 คน ในตำแหน่งงานที่ปลัดหญิงควรปฏิบัติพบว่า งานที่เหมาะสมกับปลัดอำเภอหญิงคืองานด้านทะเบียนราษฎร ด้านระเบียบทั่วไป ด้านบัตรประชาชน ซึ่งงานด้านการปกครองไม่เหมาะสม โดยปลัดอำเภอหญิงควรได้รับการปรับปรุงในเรื่องประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในด้านบทบาทและพฤติกรรมตลอดจนวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสม และจัดให้มีการศึกษาอบรมและกำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่แทนการปรับเปลี่ยนตำแหน่งโดยไม่มีการเตรียมการอื่นๆ

สุพิชา อรรถกานนท์ (2543) ศึกษาการยอมรับของประชาชนต่อโครงการพัฒนาเคหะชุมชนคลองเตย พบว่า ประชาชนให้การยอมรับต่อโครงการพัฒนาเคหะชุมชนคลองเตยที่โครงการกำหนดและจัดไว้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการอยู่อาศัย บริการสาธารณูปโภค บริการสาธารณูปการ ที่ตั้งของโครงการ องค์กรในชุมชน ปัจจัยทางสังคม นอกจากนี้แนวโน้มการเข้าใช้บริการโครงการพัฒนาเคหะชุมชนคลองเตยในด้านการเข้าอยู่อาศัย ปัจจัยที่ทำให้เข้าอยู่อาศัย การเปรียบเทียบอัตราค่าใช้จ่าย ผลกระทบต่อการดำรงชีวิต และแนวโน้มการย้ายที่อยู่อาศัย ประชาชนชาวคลองเตยเข้าอยู่อาศัยตามโครงการพัฒนาเคหะชุมชน โดยมีการเปรียบเทียบอัตราค่าใช้จ่ายว่าเท่ากับที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและมีผลกระทบในทางบวกต่อการดำรงชีวิต ในส่วนของปัจจัยที่มีผลต่อการพิจารณาเพื่อการยอมรับในด้านต่างๆ ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการอยู่อาศัย บริการสาธารณูปโภค บริการสาธารณูปการ ที่ตั้งของโครงการ องค์กรในชุมชน ปัจจัยทางสังคม พบว่าแต่ละปัจจัยมีผลต่อการยอมรับ ยกเว้นบริการสาธารณูปการที่ไม่มีผลต่อการยอมรับของประชาชนเพราะประชาชนถือว่าบริการสาธารณูปการเป็นบริการเสริมเพื่อให้โครงการสมบูรณ์แบบมากยิ่งขึ้น

สุชาติ ตรีพัฒนสุวรรณ (2545) ศึกษาทัศนคติและการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 ของพนักงานบริษัท คอลเกต แปลล์มโอลีฟ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าอายุ เพศ การศึกษา ระยะเวลาการทำงานกับบริษัท ตำแหน่งงาน ของพนักงานที่แตกต่างกันมีการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 ในภาพรวมเหมือนกัน และในด้านประโยชน์ที่เพิ่มขึ้น ด้านความเข้ากันได้ ด้านคุณสมบัติที่ปรากฏเด่นชัด ด้านความสามารถนำไปทดลองใช้ได้ และด้านความสามารถสังเกตได้มีการยอมรับไม่แตกต่างกัน ยกเว้นกรณีของพนักงานที่มีอายุต่างกัน จะยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 ด้านความสามารถนำไปทดลองใช้ได้แตกต่างกัน และทัศนคติของพนักงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 ในแนวเดียวกัน

ธนพร ศรียากุล (2543) ศึกษาการยอมรับแนวคิดเรื่องวิธีการปกครองที่ดีมาใช้ในองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย พบว่า องค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทยยอมรับการนำแนวคิดวิธีการปกครองที่ดีมาใช้ โดยมีลักษณะเป็นแนวทางนิยมการเปิดเสรีที่เชื่อมั่นในการใช้กลไกตลาดเป็นผู้ที่แก้ไขปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจ แต่ยังคงรักษาโครงสร้างสังคมที่เป็นอยู่ ซึ่งรูปธรรมของการยอมรับเช่น แนวคิดของผู้บริหาร ที่มุ่งเน้นให้องค์กรสู่การแข่งขันเสรี การกำหนดค่านิยมใหม่ในการทำงาน สัดส่วนและโครงสร้างของคณะกรรมการ การมีคณะกรรมการตรวจสอบอิสระ ตลอดจนการเปิดเผยข่าวสาร เพื่อภาพพจน์ที่ดีขององค์กรซึ่งจะส่งผลกระทบต่อราคาหุ้น และการสรรหาพันธมิตรร่วมทุนภายหลังการแปรรูป ซึ่งการยึดถือตามแนวทางการปกครองที่ดีนี้จะคำนึงถึงประโยชน์ของผู้ถือหุ้นเป็นสิ่งสำคัญ โดยไม่ได้กล่าวถึงประโยชน์ของผู้ใช้บริการ ซึ่งหากองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทยต้องการเป็นผู้นำทางการสื่อสารในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และเป็นผู้นำตลาดในเมืองไทย

ต้องมีรูปธรรมการคุ้มครองผู้บริโภคให้ชัดเจน อิทธิพลที่มีผลให้องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยต้องยอมรับแนวคิดดังกล่าว คือด้านกำไร ด้านสนองนโยบายรัฐ และด้านการปฏิบัติตามพันธกิจ

ศรียพงษ์ เจียมประสิทธิ์ (2542) ศึกษาความคิดเห็นของผู้รับการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ กรณีศึกษาสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท พบว่า การปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบในด้านจริยธรรม ด้านภาวะผู้นำ ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบ ด้านการให้ความรู้ ให้คำแนะนำ คำปรึกษา และการสนับสนุนการทำงานของผู้ตรวจสอบภายในอยู่ในระดับดี กรณีปัจจัยแวดล้อมการทำงานของผู้รับการตรวจสอบพบว่าด้านการฝึกอบรม ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงาน ด้านความสามารถในการประสานงาน ด้านระบบการบริหารงานอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านสภาพหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของผู้รับการตรวจสอบในเรื่องความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงาน ความสามารถในการประสานงาน ระบบการบริหารงาน สภาพหน่วยงานและปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน และการฝึกอบรมของผู้รับการตรวจสอบ ไม่มีผลต่อความคิดเห็นของผู้รับการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ

พรทิพา พลีคาม (2544) ศึกษาทัศนคติของผู้รับการตรวจสอบที่มีต่อการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายใน องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย พบว่า ผู้รับการตรวจสอบมีความไม่แน่ใจต่อการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบ และต่อตัวผู้ตรวจสอบภายใน วิธีการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน และยังพบว่าผู้รับการตรวจสอบที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลทั้งด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษาที่สำเร็จสูงสุด สาขาที่สำเร็จการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่แตกต่างกัน มีการยอมรับต่อการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายในแตกต่างกัน โดยในส่วนของผู้รับการตรวจสอบภายในที่ยังไม่ยอมรับการตรวจสอบภายในเกิดจากการไม่แน่ใจการตรวจสอบภายในว่าจะช่วยแก้ปัญหาให้กับหน่วยงานตรวจสอบภายในได้ การตรวจสอบภายในจะช่วยป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย และการตรวจสอบภายในจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้อย่างไร

ณัฐพงศ์ โควาศิษฐ์ (2542) ศึกษาบทบาทการตรวจสอบภายในสมัยใหม่ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่า บทบาทการตรวจสอบภายในของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นการตรวจสอบแนวกติ มุ่งเน้นการตรวจสอบทางการเงิน และการตรวจสอบการปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ ซึ่งเป็นการตรวจสอบแบบดั้งเดิม ไม่มีเทคนิควิธีการตรวจสอบที่ทันสมัย ไม่มีการประเมินความเสี่ยงในการกำหนดกิจกรรมที่จะตรวจสอบ การรายงานผลของหน่วยงานตรวจสอบใช้เพียงรูปแบบ “ว่าผลการตรวจสอบบัญชี” ซึ่งไม่ถูกต้องเพราะเป็นการตรวจสอบระบบการควบคุมภายในทั้งหมดขององค์กร ในการรายงานให้ผู้บริหารทราบพบว่าไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ฝ่ายจัดการอย่างไร เพราะเป็นการรายงานข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในอดีตและส่งให้หน่วยงานผู้รับการตรวจสอบทำการแก้ไขให้ถูกต้องแล้ว จึงไม่มีความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องตัดสินใจ ในส่วนของการจัดทำระเบียบว่าด้วยการตรวจสอบภายในนั้นการกำหนดวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบไม่ถูกต้อง และการวางแผนงานไม่มีการกำหนดแผนระยะยาว จะมีเพียงแผนประจำปีเท่านั้น ซึ่งไม่ครอบคลุมทุกหน่วยงาน และให้ครบทุกด้านการตรวจสอบ ในการกำหนดคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในมีการรับผู้ที่มีคุณสมบัติต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งต้องปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อคุณภาพงานตรวจสอบภายใน ซึ่งองค์กรควรจะมีกระบวนการคัดเลือก ด้านผลการตรวจสอบ จะมุ่งเน้นการรายงานข้อผิดพลาดของการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามระเบียบ ซึ่งเป็นการมุ่งจับผิดมากกว่าการประเมิน เป็นการตรวจสอบความถูกต้องของตัวเลขมากกว่าการประเมินผลการดำเนินงานและการควบคุมภายใน ทำให้ไม่ก่อให้เกิดการสร้างสรรค์ นอกจากนั้นผู้ตรวจสอบ

ภายในยังไม่เข้าใจว่าการตรวจสอบภายในคือการประเมินผลการดำเนินงานและระบบการควบคุมภายในให้มีประสิทธิภาพ แต่เข้าใจว่าการตรวจสอบภายในคือการควบคุมให้ปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์เท่านั้น และไม่สามารถแยกแยะได้ว่าอะไรคือการตรวจสอบภายใน อะไรคือการควบคุมภายใน และผู้ตรวจสอบภายในจะเข้าใจว่าตนเองทำงานเหมาะสมกับหน้าที่แล้ว

ลักขณา วงศ์มณฑา (2542) ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานกลุ่มบริษัทสามารถ Telecom ต่อการตรวจสอบภายใน พบว่า พนักงานมีความเห็นว่าระบบการตรวจสอบภายในที่ดี ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ตรวจสอบภายใน ในการที่จะกำหนดขั้นตอน และวิธีการตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพ และผู้ตรวจสอบภายในต้องมีความสามารถที่จะดำเนินการตรวจสอบตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ได้อย่างครบถ้วน และถูกต้องเพื่อให้ได้ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารอย่างแท้จริง ในด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในนั้น ต้องมีความรู้ในวิชาชีพและต้องเป็นผู้ที่มีความขยันขันแข็ง ซื่อสัตย์สุจริต เชื้อมั่นในตัวเอง และพัฒนาตนเอง มีปฏิภาณไหวพริบดี มีเหตุผลและมีลักษณะการเป็นผู้นำ ด้านความรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบภายในของผู้รับการตรวจสอบมีความรู้พอสมควร และในส่วนของความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการตรวจสอบพบว่าความรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบภายในไม่มีส่วนในการพิจารณาการตรวจสอบภายใน ในด้านลักษณะงานตรวจสอบภายในพบว่าพนักงานมีความเห็นว่าการตรวจสอบภายในมีประโยชน์ ช่วยให้ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือ ป้องกันความสูญเปล่าของทรัพยากร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าเรื่องการยอมรับการตรวจสอบภายในจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ในความคิดเห็นของผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย ซึ่งมีสมาชิกจำนวน 1,357 คน (ที่มา : สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย วันที่ 12 พย. 45)

การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ สุ่มจากจำนวนสมาชิกของสมาคมฯ ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 308 ราย จากการใช้วิธีการคำนวณของ Taro Yamanee (อ้างอิงใน เพ็ญแข แสงแก้ว ,2538 : 61) ดังต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = จำนวนตัวอย่างที่ต้องการ

N = ขนาดของประชากรทั้งหมดเท่ากับ 1,357 คน

e = ค่าความผิดพลาดที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อน 5%

$$\begin{aligned} n &= \frac{1,357}{1 + 1,357 (.05)^2} \\ &= 308 \text{ ราย} \end{aligned}$$

2. จากจำนวนตัวอย่างที่คำนวณได้ ผู้วิจัยจะคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากร โดยใช้วิธี Simple Random โดยใช้ตารางเลขสุ่ม (Random Number) พิจารณา 4 หลักสุดท้ายของเลขสุ่มแต่ละชุด เลือกจากเลขสุ่มชุดบนสุดเป็นจุดเริ่มต้นจากบนลงล่าง และซ้ายไปขวา โดยเว้นทุกๆ 3 ลำดับ จะได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกสมาคมฯ จำนวน 308 ตัวอย่าง (บุทร ไกยวรรณ. 2544 : 240-242)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นลักษณะของแบบสอบถาม โดยแบ่งคำถามออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตรวจสอบภายในจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ อายุงานในวิชาชีพการตรวจสอบภายใน องค์กรที่สังกัด ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษาสูงสุด และสาขาวิชาที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความรู้ด้านการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายใน มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด ในลักษณะเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 2 ตัวเลือก คือ ถูกและผิด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน ที่ทำให้เกิดการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำแนกเป็น

- ความอิสระในการปฏิบัติงาน
- ความรู้และความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ
- จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน
- ความมีมนุษยสัมพันธ์
- ทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ (Likert Scale)

การสร้างแบบสอบถาม สร้างขึ้นตามความมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังต่อไปนี้

1. ศึกษา ค้นคว้าจากแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต่างๆ ที่ใช้ในการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้องกับวิธีการสร้างแบบสอบถาม เพื่อให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย
3. นำเสนอแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์พิจารณาตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม แล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้วไปตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

5. นำเสนอแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะไปทดลองใช้กับผู้ตรวจสอบภายในที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากประชากรที่จะทำการศึกษา จำนวน 50 ราย และนำผลที่ได้รับจากการสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) โดยใช้สูตรของ ครอนบัค (Cronbach) (ประคอง กรรณสูตร , 2529 : 33 – 43) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .7058

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยจัดส่งแบบสอบถามให้กับผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย ทางไปรษณีย์ แล้วให้ส่งกลับคืนโดยจะสอดซองติดแสตมป์จำหน่ายถึงผู้วิจัยเพื่อความสะดวกของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. กรณีที่ผู้ตรวจสอบภายในไม่ตอบกลับ จะใช้วิธีโทรศัพท์เพื่อขอความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถาม

การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลได้แล้ว จะนำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตรวจสอบภายใน โดยการใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความรู้ด้านการตรวจสอบภายใน ทำการแจกแจงความถี่และแสดงผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ตอบคำถามถูก ได้	1 คะแนน
ตอบคำถามผิด ได้	0 คะแนน

สำหรับข้อที่ตอบว่าใช่ แปลว่า ถูก คือข้อ 10 , 12 , 13 , 14 , 15 , 17

สำหรับข้อที่ตอบว่าไม่ใช่ แปลว่า ถูก คือข้อ 8 , 9 , 11 , 16

3. แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ความอิสระในการตรวจสอบภายใน ความรู้และความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ความมีมนุษยสัมพันธ์ ทักษะของผู้ตรวจสอบภายในโดยลักษณะคำถามในแบบสอบถามเป็นข้อความเชิงบวก และเชิงลบ ถามในเรื่องของความคิดเห็น

ซึ่งการสร้างแบบสอบถามจะใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งระดับความสำคัญเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด , มาก , ปานกลาง , น้อย , น้อยที่สุด โดยมีหลักเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 : 10) ซึ่งผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความสำคัญ

ในข้อความที่แสดงความคิดเห็นตอบรับ (Positive Statement) ให้คะแนนเป็น 5 ระดับคือ

มากที่สุด	5	คะแนน
มาก	4	คะแนน
ปานกลาง	3	คะแนน
น้อย	2	คะแนน
น้อยที่สุด	1	คะแนน

ในข้อความที่แสดงความคิดเห็นตอบปฏิเสธ (Negative Statement) ให้คะแนนเป็น 5 ระดับคือ

น้อยที่สุด	1	คะแนน
น้อย	2	คะแนน
ปานกลาง	3	คะแนน
มาก	4	คะแนน
มากที่สุด	5	คะแนน

นำผลที่ได้รับมาหารระดับคะแนนเฉลี่ย โดยการหาช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น จะได้ช่วงกว้างระดับละ 0.75 (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2543 : 41)

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

แต่ละช่วงมีความหมายดังนี้

1.00 – 1.8	หมายถึง	สำคัญน้อยที่สุด
1.81 – 2.6	หมายถึง	สำคัญน้อย
2.61 – 3.40	หมายถึง	ปานกลาง
3.41 – 4.20	หมายถึง	สำคัญมาก
4.21 – 5.00	หมายถึง	สำคัญมากที่สุด

4. แบบสอบถามตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยลักษณะคำถามในแบบสอบถามเป็นข้อความเชิงบวก และเชิงลบ ถามในเรื่องความถี่ในการปฏิบัติในแต่ละข้อ แล้วนำมาปรับเป็นการยอมรับอีกครั้ง ซึ่งการสร้างแบบสอบถามจะใช้ Likert Scale เป็นมาตรวัด โดยแบ่งระดับ

ความถี่เป็น 4 ระดับ คือ บ่อยครั้ง/ประจำ , บางครั้ง , นานๆ ครั้ง , ไม่เคย โดยมีหลักเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2541 : 166)

ในข้อความที่แสดงความถี่ในการปฏิบัติงาน ให้คะแนนเป็น 4 ระดับคือ

บ่อย /ประจำ	4	คะแนน
บางครั้ง	3	คะแนน
นานๆครั้ง	2	คะแนน
ไม่เคย	1	คะแนน

นำผลที่ได้รับมาหารระดับคะแนนเฉลี่ย โดยการหาช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น จะได้ช่วงกว้างระดับละ 0.75 (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2543 : 41)

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{4 - 1}{4} = 0.75\end{aligned}$$

แต่ละช่วงมีความหมายดังนี้

1.00 – 1.75	หมายถึง	ไม่เคย	ไม่ได้รับการการยอมรับ
1.76 – 2.50	หมายถึง	นานๆ ครั้ง	ได้รับการยอมรับระดับปานกลาง
2.51 – 3.25	หมายถึง	บางครั้ง	ได้รับการยอมรับระดับค่อนข้างสูง
3.26 – 4.00	หมายถึง	บ่อย/ประจำ	ได้รับการยอมรับระดับสูง

5. จากแบบสอบถามตอนที่ 1 และ 4 เป็นการหาความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวแปร 2 กลุ่มโดยการทดสอบด้วยวิธี t-test และตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยการทดสอบแบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (One-way Analysis of Variance) หรือ F-Test

6. จากแบบสอบถามตอนที่ 2 , 3 และ 4 เป็นการหาความสัมพันธ์ของตัวแปร ระหว่างความรู้ด้านการตรวจสอบภายในกับการยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง และองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายในกับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยการหา Correlation ด้วยวิธี Pearson

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลในการใช้คอมพิวเตอร์ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS / PC for window เพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐานได้แก่

1.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) เพื่อดูการกระจายของตัวแปร และนำเสนอข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (ประกอบ กรรณสูตร. 2538 : 65)

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนคำตอบ} \times 100}{\text{จำนวนผู้ตอบทั้งหมด}}$$

1. 2 การหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2541 : 56)

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{n}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	=	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum X_i$	=	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	=	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

1.3 หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2541 :87)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

S.D.	=	ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
X	=	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
n	=	จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

$$\begin{aligned}\sum x^2 &= \text{ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง} \\ (\sum x)^2 &= \text{ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง}\end{aligned}$$

2. สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

2.1 การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในการวิจัยเรื่อง การได้รับการยอมรับการตรวจสอบภายใน ในทัศนะของผู้ตรวจสอบภายใน เป็นการหาความคงที่ภายใน (Internal consistency) ของแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทำการสอบถาม เป็นการทดสอบก่อน (Pre-test) จำนวน 50 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability of the test) ที่ฉบับ โดยใช้วิธีค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha – Coefficient) ของ Cronbach (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2546 : 449)

$$\alpha = \frac{K \text{ covariance / variance}}{1 + (k - 1) \text{ covariance / variance}}$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

k แทน จำนวนคำถาม

Covariance แทน ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

Variance แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมทุกข้อ

ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับของความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียง 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.1 ค่า t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ในกรณีที่ทราบค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม แบบกลุ่มตัวอย่างทั้งสองเป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples) ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษาสูงสุด (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2543 :136)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	S_1^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	t	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\bar{X}_1$	แทน	คะแนนเฉลี่ยกลุ่มที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	คะแนนเฉลี่ยกลุ่มที่ 2
	n_1	แทน	จำนวนสมาชิกของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1
	n_2	แทน	จำนวนสมาชิกของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2

3.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ตามตัวแปรอายุ อาชีพ อาชีพงานในวิชาชีพ องค์การที่สังกัด ตำแหน่งงาน สาขาวิชาที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance) (บุญชม ศรีสะอาด. 2541 : 266-268)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบนัยสำคัญ
	MS_b	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	$MS_b =$		$\frac{SS_b}{k-1}$
	$MS_w =$		$\frac{SS_w}{n-k}$
	SS_b	แทน	ผลรวมของกำลังสองระหว่างกลุ่ม
	SS_w	แทน	ผลรวมของกำลังสองภายในกลุ่ม
	k	แทน	จำนวนกลุ่ม
	n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

($k - 1$) Degree of freedom สำหรับการผันแปรระหว่างกลุ่ม

($n - k$) Degree of freedom สำหรับการผันแปรภายในกลุ่ม

3.3 ทดสอบความสัมพันธ์ Pearson สถิติที่ใช้หาค่า Correlation เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้สถิติค่าสหพันธ์อย่างง่ายของ Pearson โดยใช้สูตรดังต่อไปนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2543 : 354)

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด X (รายชื่อ Item) ของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด Y (รายชื่อ Total) ของทั้งกลุ่ม
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง X กับ Y
	n	แทน	จำนวนคน หรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ (ชัยสิทธิ์ เณลิมมีประเสริฐชัย. 2544 :

163)

ค่า r เป็นลบแสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน

ค่า r เป็นบวกแสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

ค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้าค่า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์ (วรารคณา อติศรประเสริฐ : 2545) มีดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.00 หมายถึงไม่มีความสัมพันธ์กันเลย (no correlation)

ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.01 – 0.20 หมายถึงแทบจะไม่มีความสัมพันธ์เลย (virtually no correlation)

ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.21 – 0.45 หมายถึง มีความสัมพันธ์น้อย (weak correlation)

ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.46 – 0.75 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง (moderate correlation)

ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.76 – 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์มาก (strong correlation)

ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.91 – 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์มากที่สุด (very strong correlation)

ค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์สมบูรณ์ (perfect correlation)

การทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Tests)

สมมติฐานของการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบประเภท Test of Difference และ Test of Association การเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้คือ

สมมติฐานสำหรับการวิจัยคั่นคว่า

สมมติฐานที่ 1 ผู้ตรวจสอบภายในที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ในด้าน เพศ อายุ อายุงานในวิชาชีพการตรวจสอบภายใน องค์กรที่สังกัด ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษาสูงสุด สาขาวิชาที่จบการศึกษา ระดับปริญญาตรีที่แตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน

- ในด้านเพศ และระดับการศึกษาสูงสุด : สถิติที่ใช้ในการทดสอบ : t-test

- ในด้านอายุ อายุงานในวิชาชีพการตรวจสอบภายใน องค์กรที่สังกัด ตำแหน่งงาน สาขาวิชาที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี : สถิติที่ใช้ในการทดสอบ : ONE-WAY ANOVA (Analysis of variance)

สมมติฐานที่ 2 ความรู้ด้านการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ : Correlation แบบ Pearson

สมมติฐานที่ 3 องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ : Correlation แบบ Pearson

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
F-Prob., p	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
r.	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ อายุงานในวิชาชีพตรวจสอบภายใน องค์การที่สังกัด ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษาสูงสุด สาขาวิชาที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความรู้ด้านการตรวจสอบภายใน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายในด้านต่างๆ ได้แก่ ความอิสระในการตรวจสอบ ความรู้ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ความมีมนุษยสัมพันธ์ และทัศนคติของผู้ตรวจสอบภายใน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบ และผู้บริหาร ตลอดจนคณะกรรมการตรวจสอบ

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ อายุงานในวิชาชีพตรวจสอบภายใน องค์กรที่สังกัด ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สูงสุด สาขาวิชาที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตาราง 1 จำนวนคนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ อายุงานในวิชาชีพตรวจสอบภายใน องค์กรที่สังกัด ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษาสูงสุด สาขาวิชาที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี

ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	116	37.7
1.2 หญิง	192	62.3
รวม	308	100.0
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 28 ปี	26	8.4
2.2 28 – 37 ปี	148	48.1
2.3 38 – 47 ปี	104	33.8
2.4 48 ปีขึ้นไป	30	9.7
รวม	308	100.0
3. อายุงานในวิชาชีพตรวจสอบภายใน		
3.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	81	26.3
3.2 6 – 10 ปี	106	34.4
3.3 11 – 15 ปี	101	32.8
3.4 16 – 20 ปี	14	4.5
3.5 21 ปีขึ้นไป	6	1.9
รวม	308	100
4. องค์กรที่สังกัด		
4.1 ภาครัฐ	35	11.4
4.2 ภาคเอกชน	190	61.7
4.3 ภาครัฐวิสาหกิจ	83	26.9
4.4 อื่นๆ	0	0
รวม	308	100

ตาราง 1 (ต่อ)

ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวนคน	ร้อยละ
5. ตำแหน่งงาน		
5.1 ผู้ช่วยผู้ตรวจสอบภายใน	11	3.6
5.2 ผู้ตรวจสอบภายใน	182	59.1
5.3 หัวหน้าทีมตรวจสอบภายใน	76	24.7
5.4 ผู้บริหารของหน่วยงาน	37	12
5.5 อื่นๆ	2	0.6
รวม	308	100
6. ระดับการศึกษาสูงสุด		
6.1ปริญญาตรี	209	67.9
6.2 สูงกว่าปริญญาตรี	99	32.1
รวม	308	100
7. สาขาวิชาที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี		
7.1 บริหารธุรกิจ	36	11.7
7.2 การบัญชี	232	75.3
7.3 การเงินการธนาคาร	23	7.5
7.4 การตลาด	2	0.6
7.5 วิศวกรรม	2	0.6
7.6 อื่นๆ	13	4.2
รวม	308	100

จากตาราง 1 สามารถอธิบายลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

เพศ แสดงให้เห็นว่าผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อพิจารณาตาม เพศ พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในเพศชาย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7 ส่วนผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 62.3

อายุ เมื่อพิจารณาตาม อายุของผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย พบว่าผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุต่ำกว่า 28 ปี มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4 ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุ 28-37 ปี มีจำนวน 148 คนคิดเป็นร้อยละ 48.1 ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุ 38-47 ปี มีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 และผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุ 48 ปี ขึ้นไปมีจำนวน 30 คนคิดเป็นร้อยละ 9.7

อายุงานในวิชาชีพตรวจสอบภายใน เมื่อพิจารณาตามอายุงานในวิชาชีพตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย พบว่าผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุงานในวิชาชีพตรวจสอบภายในต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีจำนวน 81 คนคิดเป็นร้อยละ 26.3 ผู้ตรวจ

สอบภายในที่มีอายุงานในวิชาชีพตรวจสอบภายในตั้งแต่ 6-10 ปี มีจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุงานในวิชาชีพตรวจสอบภายในตั้งแต่ 11-15 ปี มีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุงานในวิชาชีพตรวจสอบภายในตั้งแต่ 16-20 ปี มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 และผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุงานในวิชาชีพตรวจสอบภายในตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไปมีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9

องค์กรที่สังกัด เมื่อพิจารณาตามองค์กรที่สังกัดของผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย พบว่าผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นพนักงานองค์กรของรัฐ มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นพนักงานองค์กรของเอกชน มีจำนวน 190 คนคิดเป็นร้อยละ 61.7 และผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นพนักงานองค์กรของรัฐวิสาหกิจ มีจำนวน 83 คนคิดเป็นร้อยละ 26.9

ตำแหน่งงาน เมื่อพิจารณาตามระดับตำแหน่งงานของผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย พบว่าผู้ตรวจสอบภายในตำแหน่งผู้ช่วยผู้ตรวจสอบภายใน มีจำนวน 11 คนคิดเป็นร้อยละ 3.6 ผู้ตรวจสอบภายในตำแหน่งผู้ตรวจสอบภายใน มีจำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 59.1 ผู้ตรวจสอบภายในตำแหน่งหัวหน้าทีม มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 ผู้ตรวจสอบภายในตำแหน่งผู้บริหาร มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12 และผู้ตรวจสอบภายในตำแหน่งอื่น มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 (นักพัฒนาระบบ)

ระดับการศึกษาสูงสุด เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษาของผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย พบว่าผู้ตรวจสอบภายในจบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี มีจำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 67.9 และผู้ตรวจสอบภายในจบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีจำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1

สาขาวิชาที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี เมื่อพิจารณาสาขาวิชาที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีของผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย พบว่าผู้ตรวจสอบภายในจบปริญญาตรีสาขาบริหารธุรกิจ มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 ผู้ตรวจสอบภายในจบปริญญาตรีสาขาบัญชี มีจำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 75.3 ผู้ตรวจสอบภายในจบปริญญาตรีสาขาการเงินการธนาคาร มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ผู้ตรวจสอบภายในจบปริญญาตรีสาขาการตลาด มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ผู้ตรวจสอบภายในจบปริญญาตรีสาขาวิศวกรรมมีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 และผู้ตรวจสอบภายในจบปริญญาตรีสาขาอื่น มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 ซึ่งประกอบด้วยสาขาวิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์ 2 คน , วิศวกรรมศาสตร์ 1 คน , นิติศาสตร์ 3 คน , เศรษฐศาสตร์ 2 คน , คอมพิวเตอร์ 5 คน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความรู้ด้านการตรวจสอบภายใน.

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้นำคำตอบจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ ผลจากการวิเคราะห์ปรากฏตาม ตารางต่อไปนี้

ตาราง 2 ข้อมูลความรู้ด้านการตรวจสอบภายใน ของผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย

ความรู้ด้านการตรวจสอบภายใน	ตอบถูกต้อง		ตอบไม่ถูกต้อง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. การตรวจสอบภายในคือการควบคุมให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆ ขององค์กรและเป็นการตรวจสอบเอกสารหลักฐานต่างๆ รวมทั้งหาข้อผิดพลาด	202	65.6	106	34.4
2. การตรวจสอบภายในและการควบคุมภายในมีความหมายอย่างเดียวกัน	278	90.3	30	9.7
3. การตรวจสอบภายในเป็นการส่งเสริมให้เกิดกระบวนการกำกับดูแลที่ดี	304	98.7	4	1.3
4. คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในคือต้องจบการศึกษาด้านบัญชี	275	89.3	33	10.7
5. ประเภทของการตรวจสอบภายในคือ การตรวจสอบด้านการเงิน บัญชี การตรวจสอบการปฏิบัติการ การตรวจสอบการบริหาร การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ การตรวจสอบพิเศษ	305	99	3	1
6. การตรวจสอบภายในปัจจุบันเป็นการป้องปรามแทนการปราบปราม	292	94.8	16	5.2
7. วัตถุประสงค์ข้อหนึ่งของการตรวจสอบภายในคือ การสอบทานประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน และการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด	306	99.4	2	.6
8. หน่วยงานตรวจสอบภายในจำเป็นต้องมีกฎบัตร เพื่อแสดงถึงขอบเขตของอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบของหน่วยงานตรวจสอบ	300	97.4	8	2.6

ตาราง 2 (ต่อ)

ความรู้ด้านการตรวจสอบภายใน	ตอบถูกต้อง		ตอบไม่ถูกต้อง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
9. หน่วยงานตรวจสอบภายในจะต้องมีความสัมพันธ์กับผู้เกี่ยวข้องดังนี้ คณะกรรมการตรวจสอบ ผู้บริหาร และผู้รับการตรวจสอบ เท่านั้น	275	89.3	33	10.7
10. การตรวจสอบภายในในปัจจุบัน จะพิจารณาระบบงานต่างๆ จากความเสี่ยงเป็นอันดับแรก	281	91.2	27	8.8
คะแนนเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ 9.1 คะแนน				

จากตาราง 2 เมื่อพิจารณาจากคำตอบของการวัดความรู้ด้านการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย พบว่าผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ด้านการตรวจสอบภายใน เฉลี่ย 9.1 คะแนน จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน

เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย มีความรู้ด้านการตรวจสอบภายใน เกี่ยวกับการตรวจสอบภายในคือการควบคุมให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆ ขององค์กรและเป็นการตรวจสอบเอกสารหลักฐานต่างๆ รวมทั้งหาข้อผิดพลาดมีผู้ที่ตอบถูกต้องจำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 65.6 ตอบไม่ถูกต้อง จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 เกี่ยวกับการตรวจสอบและการควบคุมภายในมีความหมายอย่างเดียวกัน มีผู้ตอบถูกต้อง จำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 90.3 ตอบไม่ถูกต้อง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 เกี่ยวกับการตรวจสอบภายในเป็นการส่งเสริมให้เกิดกระบวนการกำกับดูแลที่ดี มีผู้ตอบถูกต้อง จำนวน 304 คน คิดเป็นร้อยละ 98.7 ตอบไม่ถูกต้อง 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในคือต้องจบการศึกษาด้านบัญชี มีผู้ตอบถูกต้อง จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 89.3 มีผู้ตอบไม่ถูกต้อง จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 เกี่ยวกับประเภทของการตรวจสอบภายในคือ การตรวจสอบด้านการเงิน บัญชี การตรวจสอบการปฏิบัติการ การตรวจสอบการบริหาร การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ การตรวจสอบพิเศษ มีผู้ตอบถูกต้องจำนวน 305 คน คิดเป็นร้อยละ 99 มีผู้ตอบไม่ถูกต้องจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1 เกี่ยวกับการตรวจสอบภายในปัจจุบันเป็นการป้องปรามแทนการปราบปราม มีผู้ตอบถูกต้องจำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 94.8 มีผู้ตอบไม่ถูกต้องจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ข้อหนึ่งของการตรวจสอบภายในคือ การสอบทานประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน และการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีผู้ตอบถูกต้อง จำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 99.4 มีผู้ตอบไม่ถูกต้อง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 เกี่ยวกับหน่วยงานตรวจสอบภายในจำเป็นต้องมีกฎบัตร เพื่อแสดงถึงขอบเขตของอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของหน่วยงานตรวจสอบ มีผู้ตอบถูกต้อง จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 97.4 มีผู้ตอบไม่ถูกต้อง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 เกี่ยวกับหน่วยงานตรวจสอบภายในจะต้องมีความสัมพันธ์กับผู้เกี่ยวข้องดังนี้ คณะกรรมการตรวจสอบ ผู้บริหาร และผู้รับการตรวจสอบ เท่านั้น มีผู้ตอบถูกต้องจำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 89.3 มีผู้ตอบไม่ถูกต้อง จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 เกี่ยวกับการตรวจสอบ

ภายในในปัจจุบัน จะพิจารณาระบบงานต่างๆ จากความเสี่ยงเป็นอันดับแรก มีผู้ตอบถูกต้อง จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 91.2 มีผู้ตอบไม่ถูกต้อง จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน ในด้านต่างๆ

3.1 ด้านความอิสระในการตรวจสอบภายใน

3.2 ความรู้ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ

3.3 ด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน

3.4 ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์

3.5 ด้านทัศนคติของผู้ตรวจสอบภายใน

ตาราง 3 องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน ของผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย

องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับ การตรวจสอบภายใน	สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	ปาน กลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่ สุด	S.D	$\bar{x}$	แปลผล
ความอิสระในการตรวจสอบ								
1. ฝ่ายตรวจสอบภายในขึ้น กับผู้บริหารระดับสูง	227	69	7	2	3	.65	4.7	มากที่สุด
2. การกำหนดวัตถุประสงค์ และอำนาจหน้าที่ของหน่วย งานเป็นลายลักษณ์อักษร	192	87	26	3	0	.69	4.5	มากที่สุด
3. ความอิสระไม่ตกอยู่ภาย ใต้ความคิดเห็นของผู้อื่น	204	75	25	3	1	.71	4.6	มากที่สุด
4. การมีกฎบัตรของหน่วย งานตรวจสอบภายใน	172	108	26	2	0	.68	4.5	มากที่สุด
						.42	4.55	มากที่สุด
ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบ								
1. ความรู้ในเรื่องที่จะตรวจ สอบ	206	95	7	0	0	.52	4.65	มากที่สุด
2. ประสบการณ์ในวิชาชีพ การปฏิบัติงานตรวจสอบ	156	115	33	4	0	.73	4.4	มากที่สุด
						.49	4.51	มากที่สุด

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับ การตรวจสอบภายใน	สำคัญ มากที่สุด	สำคัญ มาก	ปาน กลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อยที่สุด	S.D	$\bar{x}$	แปลผล
จริยธรรมของผู้ตรวจสอบ								
ภายใน								
1. การตรวจสอบต้องตรวจสอบอย่างครบถ้วนไม่ละเว้นรายการที่สำคัญ	184	98	19	6	1	.73	4.5	มากที่สุด
2. การตรวจสอบต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ปราศจากอคติส่วนตัว	236	67	5	0	0	.47	4.75	มากที่สุด
3. การรายงานผลการตรวจสอบต้องรายงานตามข้อเท็จจริง	275	47	4	0	0	.42	4.82	มากที่สุด
4. การตรวจสอบต้องรักษาความลับเกี่ยวกับข้อมูลต่างๆ ที่ได้จากการปฏิบัติงาน	251	55	2	0	0	.41	4.81	มากที่สุด
						.33	4.72	มากที่สุด
ความมีมนุษยสัมพันธ์								
1. การวางตนให้เป็นที่เชื่อถือ / มีความยุติธรรม	212	85	10	1	0	.58	4.6	มากที่สุด
2. การสื่อความให้เป็นที่เข้าใจกับผู้รับการตรวจสอบ	226	74	7	1	0	.52	4.7	มากที่สุด
						.41	4.68	มากที่สุด
ทัศนคติของผู้ตรวจสอบ								
ภายใน								
1. การให้คำแนะนำปรับปรุงงาน	153	106	41	8	0	.8	4.3	มากที่สุด
2. การให้ความช่วยเหลือเมื่อมีการร้องขอ	164	85	18	2	0	.78	3.7	มาก
						.61	4.01	มาก

จากตาราง 3 แสดงผลระดับความสำคัญเกี่ยวกับองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วสามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านความอิสระในการตรวจสอบภายใน พบว่าผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความอิสระในการตรวจสอบภายในโดยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้ตรวจสอบภายในให้ความสำคัญเกี่ยวกับฝ่ายตรวจสอบภายในขึ้นกับผู้บริหารระดับสูง การกำหนดวัตถุประสงค์ และอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานเป็นลายลักษณ์อักษร ความอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้ความคิดเห็นของผู้อื่น และการมีกฎบัตรของหน่วยงานตรวจสอบภายใน ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.7 4.5 4.6 และ 4.5 ตามลำดับ

ด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบ พบว่าผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย ให้ความสำคัญเกี่ยวกับด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้ตรวจสอบภายในให้ความสำคัญเกี่ยวกับความรู้ในเรื่องที่จะตรวจสอบ และประสบการณ์ในวิชาชีพการปฏิบัติงานตรวจสอบ ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 และ 4.4 ตามลำดับ

ด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน พบว่าผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย ให้ความสำคัญเกี่ยวกับด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้ตรวจสอบภายในให้ความสำคัญเกี่ยวกับการตรวจสอบต้องตรวจสอบอย่างครบถ้วนไม่ละเว้นรายการที่สำคัญ การตรวจสอบต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ปราศจากอคติส่วนตัว การรายงานผลการตรวจสอบต้องรายงานตามข้อเท็จจริง และการตรวจสอบต้องรักษาความลับเกี่ยวกับข้อมูลต่างๆ ที่ได้จากการปฏิบัติงาน ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.5 4.75 4.82 และ 4.81 ตามลำดับ

ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ พบว่าผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย ให้ความสำคัญเกี่ยวกับด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้ตรวจสอบภายในให้ความสำคัญเกี่ยวกับการวางตนให้เป็นที่ยอมรับ / มีความยุติธรรม และการสื่อความให้เป็นที่เข้าใจกับผู้บริหารตรวจสอบ ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.6 และ 4.7 ตามลำดับ

ด้านทัศนคติของผู้ตรวจสอบภายใน พบว่าผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย ให้ความสำคัญเกี่ยวกับด้านทัศนคติของผู้ตรวจสอบภายในโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้ตรวจสอบภายในให้ความสำคัญในเรื่องการให้คำแนะนำปรับปรุงงานในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.3 และให้ความสำคัญในการให้ความช่วยเหลือเมื่อมีการร้องขอในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบ และผู้บริหาร ตลอดจนคณะกรรมการตรวจสอบ

ตาราง 4 ข้อมูลการได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบ และผู้บริหาร ตลอดจนคณะกรรมการตรวจสอบ

การได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง	ประจำ/ สม่ำเสมอ	บาง ครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่ เคย	S.D	$\bar{x}$	แปลผล
ผู้รับการตรวจสอบ							
1. ผู้รับการตรวจสอบขอความเห็น/คำแนะนำที่หน่วยงานตรวจสอบ	164	112	30	2	.69	3.4	ระดับสูง
2. ท่านช่วยปกปิดข้อผิดพลาด ของผู้ รับการตรวจสอบ	270	28	7	3	.49	3.8	ระดับสูง
3. ผู้รับการตรวจสอบให้ความร่วมมือ ในขณะตรวจสอบ	219	78	9	2	.57	3.7	ระดับสูง
4. ผู้รับการตรวจสอบนำผลการตรวจสอบไปปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน	215	83	10	0	.54	3.67	ระดับสูง
5. ภายหลังเสร็จสิ้นการตรวจสอบ มี การประชุมร่วมกับผู้รับการตรวจสอบ เพื่อหาข้อสรุปและแนวทางรวมกัน	251	41	11	5	.6	3.7	ระดับสูง
การได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบ โดยรวม เท่ากับ					.32	3.67	ระดับสูง
ผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ							
1. รายงานการตรวจสอบที่นำเสนอผู้ บริหารมีลักษณะแจ้งถึงความผิดพลาด ในอดีต	57	114	100	37	.92	2.6	ค่อนข้างสูง
2. ผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ มีการประชุมร่วมกับหัวหน้าหน่วย ตรวจสอบ	201	84	20	3	.66	3.6	ระดับสูง
3. แผนงานตรวจสอบได้รับการอนุมัติ จากผู้บริหาร	280	23	1	4	.44	3.9	ระดับสูง
4. ผู้ตรวจสอบภายในได้รับมอบอำนาจ ให้สามารถตรวจสอบได้ทุกหน่วยงาน ภายในองค์กร	199	90	14	5	.66	3.6	ระดับสูง

ตาราง 4 (ต่อ)

การได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง	ประจำ/ สม่ำเสมอ	บาง ครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่ เคย	S.D	$\bar{x}$	แปลผล
5. หน่วยงานตรวจสอบภายในได้รับ การมอบหมายหน้าที่พิเศษจากผู้ บริหาร/คณะกรรมการตรวจสอบให้ ช่วยเหลือ	181	95	23	9	.76	3.5	ระดับสูง
การได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ โดยรวม เท่า กับ					.37	3.42	ระดับสูง

จากตาราง 4 แสดงผลการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วสามารถอธิบายได้ดังนี้

การได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบ พบว่าผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย ได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบ โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้ตรวจสอบภายในได้รับการยอมรับในเรื่องผู้รับการตรวจสอบขอความเห็น/คำแนะนำที่หน่วยงานตรวจสอบ ท่านช่วยปกปิดข้อผิดพลาด ของผู้รับการตรวจสอบ ผู้รับการตรวจสอบให้ความร่วมมือในขณะตรวจสอบ ผู้รับการตรวจสอบนำผลการตรวจสอบไปปรับปรุงแก้ไข การปฏิบัติงาน ภายหลังเสร็จสิ้นการตรวจสอบ มีการประชุมร่วมกับผู้รับการตรวจสอบ เพื่อหาข้อสรุปและแนวทางร่วมกัน ในระดับสูงทุกข้อ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4 3.8 3.7 3.67 และ 3.7 ตามลำดับ

การได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ พบว่าผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย ได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าเรื่องรายงานการตรวจสอบที่นำเสนอผู้บริหารที่มีลักษณะแจ้งถึงความผิดพลาดในอดีต ผู้ตรวจสอบภายในได้รับการยอมรับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.6 และการประชุมร่วมระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับหัวหน้าหน่วยงาน แผนงานตรวจสอบที่ได้รับการอนุมัติจากผู้บริหาร การได้รับมอบอำนาจให้สามารถตรวจสอบได้ทุกหน่วยงานภายในองค์กร และการได้รับมอบหมายหน้าที่พิเศษจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบให้ช่วยเหลือ ผู้ตรวจสอบภายในได้รับการยอมรับในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6 3.9 3.6 และ 3.5 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ผู้ตรวจสอบภายในที่มีลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวจะแยกพิจารณาตามลักษณะประชากรศาสตร์ ดังนี้

1.1 ผู้ตรวจสอบภายในที่มีเพศแตกต่างกันได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : เพศที่แตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2 – tailed prob (p) มีค่าน้อยกว่า .05

ตาราง 5 แสดงผลการเปรียบเทียบการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยจำแนกตามเพศ

การได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง	t-test for Equality of Means					
	เพศ	$\bar{x}$	S.D.	t	df	p
ผู้รับการตรวจสอบ	ชาย	3.69	.29	1.01	306	.31
	หญิง	3.65	.34			
ผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ	ชาย	3.42	.34	.229	306	.81
	หญิง	3.41	.38			

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบเพศของผู้ตรวจสอบภายใน ที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยใช้สถิติ Independent Samples t-test ในการทดสอบพบว่า

การได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบ มีค่าความน่าจะเป็น (Probability : p) เท่ากับ .31 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบไม่แตกต่างกัน

การได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ มีค่าความน่าจะเป็น (Probability : p) เท่ากับ .81 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบไม่แตกต่างกัน

1.2 ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุแตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุแตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุแตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตาราง 6 แสดงผลการเปรียบเทียบการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยจำแนกตามอายุ

การได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
ผู้รับการตรวจสอบ	ระหว่างกลุ่ม	3	.691	.230	2.251	.083
	ภายในกลุ่ม	304	31.105	.102		
	รวม	307	31.795			
ผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ	ระหว่างกลุ่ม	3	.494	.165	1.226	.30
	ภายในกลุ่ม	304	40.825	.134		
	รวม	307	41.319			

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของผู้ตรวจสอบภายใน ที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) พบว่า

การได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบ มีค่าความน่าจะเป็น (Probability : p) เท่ากับ .083 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุแตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบไม่แตกต่างกัน

การได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ มีค่าความน่าจะเป็น (Probability : p) เท่ากับ .30 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุแตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบไม่แตกต่างกัน

1.3 ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุงานในวิชาชีพแตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุงานในวิชาชีพแตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุงานในวิชาชีพแตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตาราง 7 แสดงผลการเปรียบเทียบการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยจำแนกตามอายุงานในวิชาชีพ

การได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
ผู้รับการตรวจสอบ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.674	.418	4.209*	.002
	ภายในกลุ่ม	304	30.122	9.941		
	รวม	307	31.975			
ผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ	ระหว่างกลุ่ม	4	1.406	.352	2.669*	.032
	ภายในกลุ่ม	303	39.913	.132		
	รวม	307	41.319			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุงานในวิชาชีพของผู้ตรวจสอบภายใน ที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) พบว่า

การได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบ มีค่าความน่าจะเป็น (Probability : p) เท่ากับ .002 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุงานในวิชาชีพแตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบแตกต่างกัน

การได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ มีค่าความน่าจะเป็น (Probability : p) เท่ากับ .032 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุงานในวิชาชีพแตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบแตกต่างกัน

ตาราง 8 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผู้ตรวจสอบภายใน ที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย ที่มีอายุงานในวิชาชีพแตกต่างกันกับการได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบ

อายุงานในวิชาชีพ	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	3.57		8.18 (.079)	.18* (.005)	5.57 (.542)	9.38 (.482)
6-10 ปี	3.65			.10 (0.15)	2.61 (.771)	1.19 (.928)
11-15 ปี	3.76				.13 (.138)	9.57 (.471)
16-20 ปี	3.62					3.80 (.805)
21 ปีขึ้นไป	3.66					

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์จากตาราง 8 แสดงว่า

ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุงานในวิชาชีพต่ำกว่า 5 ปี กับผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุงานในวิชาชีพระหว่าง 11-15 ปี จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .005 หมายความว่าผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุงานในวิชาชีพต่ำกว่า 5 ปี แตกต่างเป็นรายคู่ กับผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุงานในวิชาชีพระหว่าง 11-15 ปี ในการได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบ

ตาราง 9 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผู้ตรวจสอบภายใน ที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย ที่มีอายุงานในวิชาชีพแตกต่างกันกับการได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ

อายุงานในวิชาชีพ	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	3.34		8.75 (.103)	.14* (.010)	9.78 (.352)	.19 (.211)
6-10 ปี	3.42			5.28 (.295)	.18 (.073)	.10 (.491)
11-15 ปี	3.48				.238* (.022)	5.21 (.733)
16-20 ปี	3.24					.29 (.10)
21 ปีขึ้นไป	3.53					

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์จากตาราง 9 แสดงว่า

ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุงานในวิชาชีพต่ำกว่า 5 ปี กับผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุงานในวิชาชีพระหว่าง 11-15 ปี จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .01 หมายความว่าผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุงานในวิชาชีพต่ำกว่า 5 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุงานในวิชาชีพระหว่าง 11-15 ปี ในการได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ

ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุงานในวิชาชีพระหว่าง 11-15 ปี กับผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุงานในวิชาชีพระหว่าง 16-20 ปี จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .02 หมายความว่าผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุงานในวิชาชีพระหว่าง 11-15 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุงานในวิชาชีพระหว่าง 16-20 ปี ในการได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ

1.4 ผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานในองค์กรที่แตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานในองค์กรที่แตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานในองค์กรที่แตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น

95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยจำแนกตามองค์กรที่สังกัด

การได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
ผู้รับการตรวจสอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.468	2.23	.215	.807
	ภายในกลุ่ม	305	31.751	.104		
	รวม	307	31.795			
ผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.434	1.71	.127	.881
	ภายในกลุ่ม	305	41.284	.135		
	รวม	307	41.319			

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบองค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน ที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) พบว่า

การได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบ มีค่าความน่าจะเป็น (Probability : p) เท่ากับ .807 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่สังกัดองค์กรที่แตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบไม่แตกต่างกัน

การได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ มีค่าความน่าจะเป็น (Probability : p) เท่ากับ .881 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่สังกัดองค์กรที่แตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบไม่แตกต่างกัน

1.5 ผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธ

สมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

การได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
ผู้รับการตรวจสอบ	ระหว่างกลุ่ม	4	.282	7.043	.677	.608
	ภายในกลุ่ม	303	31.514	.104		
	รวม	307	31.795			
ผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ	ระหว่างกลุ่ม	4	1.410	.352	2.676*	.032
	ภายในกลุ่ม	303	39.909	.132		
	รวม	307	41.319			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบตำแหน่งของผู้ตรวจสอบภายใน ที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) พบว่า

การได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบ มีค่าความน่าจะเป็น (Probability : p) เท่ากับ .608 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่ตำแหน่งงานแตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบไม่แตกต่างกัน

การได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ มีค่าความน่าจะเป็น (Probability : p) เท่ากับ .032 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่ตำแหน่งงานแตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบแตกต่างกัน

ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผู้ตรวจสอบภายใน ที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย ที่ตำแหน่งงานแตกต่างกัน กับการได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ

ตำแหน่งงาน	$\bar{x}$	ผู้ช่วยผู้ตรวจสอบ	ผู้ตรวจสอบ	หัวหน้าทีม	ผู้บริหาร	อื่นๆ
ผู้ช่วยผู้ตรวจสอบ	3.29		.164 (.147)	8.80 (.453)	2.26 (.856)	.609* (.030)
ผู้ตรวจสอบ	3.45			7.60 (.126)	.141* (0.031)	.445 (.086)
หัวหน้าทีม	3.78				6.54 (.369)	.521* (.046)
ผู้บริหาร	3.31					.586* (.027)
อื่นๆ	3.9					

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์จากตาราง 12 แสดงว่า

ผู้ตรวจสอบภายในตำแหน่งผู้ช่วยผู้ตรวจสอบภายใน กับผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งอื่น จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .03 หมายความว่าผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้ตรวจสอบภายใน แตกต่างเป็นรายคู่กับ ผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งอื่น ในการได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ

ผู้ตรวจสอบภายในตำแหน่งผู้ตรวจสอบภายใน กับผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งผู้บริหารงานหน่วยงานตรวจสอบภายใน จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .03 หมายความว่าผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งผู้ตรวจสอบภายใน แตกต่างเป็นรายคู่ กับผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งผู้บริหารหน่วยงานตรวจสอบภายใน ในการได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ

ผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งหัวหน้าทีมตรวจสอบภายใน กับผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งอื่น จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .04 หมายความว่าผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งหัวหน้าทีมตรวจสอบภายใน แตกต่างเป็นรายคู่ กับผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งอื่น ในการได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ

ผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งผู้บริหารงานหน่วยงานตรวจสอบภายใน กับผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งอื่น จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .02 หมายความว่าผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งผู้บริหารงานหน่วยงานตรวจสอบภายใน แตกต่างเป็นรายคู่ กับผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งอื่น ในการได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ

1.6 ผู้ตรวจสอบภายในที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2 – tailed prob (p) มีค่าน้อยกว่า .05

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

การได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง	t-test for Equality of Means					
	ระดับการศึกษาสูงสุด	$\bar{x}$	S.D.	t	df	p
ผู้รับการตรวจสอบ	ปริญญาตรี	3.67	.33	.71	306	.48
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.65	.31			
ผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ	ปริญญาตรี	3.42	.37	.06	306	.94
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.42	.35			

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตรวจสอบภายใน ที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องโดยใช้สถิติ Independent Samples t-test ในการทดสอบพบว่า

การได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบ มีค่าความน่าจะเป็น (Probability : p) เท่ากับ .48 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบไม่แตกต่างกัน

การได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ มีค่าความน่าจะเป็น (Probability : p) เท่ากับ .94 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบไม่แตกต่างกัน

1.7 ผู้ตรวจสอบภายในที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาที่แตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ผู้ตรวจสอบภายในที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีในสาขาที่แตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้ตรวจสอบภายในที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีในสาขาที่แตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยจำแนกตามสาขาวิชาที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี

การได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
ผู้รับการตรวจสอบ	ระหว่างกลุ่ม	5	.185	3.71	.354	.879
	ภายในกลุ่ม	302	31.610	.105		
	รวม	307	31.795			
ผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ	ระหว่างกลุ่ม	5	.277	5.53	.407	.844
	ภายในกลุ่ม	302	41.042	.136		
	รวม	307	41.319			

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสาขาวิชาที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีของผู้ตรวจสอบภายใน ที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) พบว่า

การได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบ มีค่าความน่าจะเป็น (Probability : p) เท่ากับ .87 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีในสาขาที่แตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบ ไม่แตกต่างกัน

การได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ มีค่าความน่าจะเป็น (Probability : p) เท่ากับ .84 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีในสาขาที่แตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ความรู้ด้านการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

H_0 : ความรู้ด้านการตรวจสอบภายในไม่มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

H_1 : ความรู้ด้านการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

ตาราง 15 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ด้านการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทยที่มีผลต่อการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

ความรู้ด้านการตรวจสอบภายใน	การได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง	
	ผู้รับการตรวจสอบ	ผู้บริหาร / คณะกรรมการ
Pearson Correlation	.291*	.211*
Sig. (2-tailed)	.005	.005
n	308	308

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ด้านการตรวจสอบภายในกับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นความรู้ด้านการตรวจสอบภายในกับการยอมรับการตรวจสอบภายในของผู้รับการตรวจสอบ พบว่า ค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .29 และค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความรู้ด้านการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์กับการยอมรับการตรวจสอบภายในของผู้รับการตรวจสอบในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับน้อย

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นความรู้ด้านการตรวจสอบภายในกับการยอมรับการตรวจสอบภายในของผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ พบว่า ค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .21 และค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความรู้ด้านการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์กับการยอมรับการตรวจสอบภายในของผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับน้อย

สมมติฐานข้อที่ 3 องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

ในการทดสอบสมมติฐานข้อนี้ องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ โดยสามารถแบ่งสมมติฐานตามองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน ดังนี้

3.1 ความอิสระในการตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความอิสระในการตรวจสอบภายในไม่มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

H_1 : ความอิสระในการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

ตาราง 16 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความอิสระในการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทยที่มีผลต่อการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

ความอิสระในการตรวจสอบภายใน	การได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง	
	ผู้รับการตรวจสอบ	ผู้บริหาร / คณะกรรมการ
Pearson Correlation	.254*	.245*
Sig. (2-tailed)	.005	.005
n	308	308

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความอิสระในการตรวจสอบภายใน กับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นความอิสระในการตรวจสอบภายในกับการยอมรับการตรวจสอบภายในของผู้รับการตรวจสอบ พบว่า ค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .25 และค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความอิสระในการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์กับการยอมรับการตรวจสอบภายในของผู้รับการตรวจสอบในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับน้อย

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นความอิสระในการตรวจสอบภายในกับการยอมรับการตรวจสอบภายในของผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ พบว่า ค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .24 และค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความอิสระในการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์กับการยอมรับการตรวจสอบภายในของผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับน้อย

3.2 ความรู้ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความรู้ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพของผู้ตรวจสอบภายในไม่มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

H_1 : ความรู้ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพของผู้ตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

ตาราง 17 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพของผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทยที่มีผลต่อการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

ความรู้ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ	การได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง	
	ผู้รับการตรวจสอบ	ผู้บริหาร / คณะกรรมการ
Pearson Correlation	.252*	.046
Sig. (2-tailed)	.005	.418
n	308	308

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพของผู้ตรวจสอบภายใน กับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นความรู้ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพของผู้ตรวจสอบภายใน กับการยอมรับการตรวจสอบภายในของผู้รับการตรวจสอบ พบว่า ค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .25 และค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความรู้ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์กับการยอมรับการตรวจสอบภายในของผู้รับการตรวจสอบในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับน้อย

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นความรู้ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพของผู้ตรวจสอบภายใน กับการยอมรับการตรวจสอบภายในของผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ พบว่า ค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .04 และค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .418 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความรู้ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการตรวจสอบภายในของผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับน้อยมาก

3.3 จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในไม่มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

H_1 : จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

ตาราง 18 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทยที่มีผลต่อการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน	การได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง	
	ผู้รับการตรวจสอบ	ผู้บริหาร / คณะกรรมการ
Pearson Correlation	.171*	.117*
Sig. (2-tailed)	.003	.041
n	308	308

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน กับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวกับจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในกับการยอมรับการตรวจสอบภายในของผู้รับการตรวจสอบ พบว่า ค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .17 และ ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์กับการยอมรับการตรวจสอบภายในของผู้รับการตรวจสอบในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับน้อยมาก

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวกับจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในกับการยอมรับการตรวจสอบภายในของผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ พบว่า ค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .11 และค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .041 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์กับการยอมรับการตรวจสอบภายในของผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับน้อยมาก

3.4 ความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ตรวจสอบภายใน ไม่มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

H_1 : ความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

ตาราง 19 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทยที่มีผลต่อการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

ความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ตรวจสอบภายใน	การได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง	
	ผู้รับการตรวจสอบ	ผู้บริหาร / คณะกรรมการ
Pearson Correlation	.176*	.074
Sig. (2-tailed)	.002	.196
n	308	308

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ตรวจสอบภายในกับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวกับความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ตรวจสอบภายในกับการยอมรับการตรวจสอบภายในของผู้รับการตรวจสอบ พบว่า ค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .17 และค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์กับการยอมรับการตรวจสอบภายในของผู้รับการตรวจสอบในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับน้อยมาก

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวกับความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ตรวจสอบภายในกับการยอมรับการตรวจสอบภายในของผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ พบว่า ค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .07 และค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .196 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ตรวจสอบภายในไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการตรวจสอบภายในของผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับน้อยมาก

3.5 ทศนคติของผู้ตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ทศนคติของผู้ตรวจสอบภายใน ไม่มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

H_1 : ทศนคติของผู้ตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

ตาราง 20 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทศนคติของผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทยที่มีผลต่อการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

ทศนคติของผู้ตรวจสอบภายใน	การได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง	
	ผู้รับการตรวจสอบ	ผู้บริหาร / คณะกรรมการ
Pearson Correlation	-.004	-.002
Sig. (2-tailed)	.938	.967
n	308	308

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทศนคติของผู้ตรวจสอบภายใน กับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวกับทศนคติของผู้ตรวจสอบภายในกับการยอมรับการตรวจสอบภายในของผู้รับการตรวจสอบ พบว่า ค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ $-.004$ และค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ $.938$ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทศนคติของผู้ตรวจสอบภายในไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการตรวจสอบภายในของผู้รับการตรวจสอบ

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวกับทศนคติของผู้ตรวจสอบภายในกับการยอมรับการตรวจสอบภายในของผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ พบว่า ค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ $-.002$ และ ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ $.967$ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทศนคติของผู้ตรวจสอบภายในไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการตรวจสอบภายในของผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่ได้จากการวิจัย

1. วิชาชีพการตรวจสอบภายในเป็นวิชาชีพค่อนข้างใหม่ ยังไม่เป็นที่รู้จักแพร่หลาย ผู้บริหารจำนวนน้อยที่ให้ความสนใจอย่างจริงจัง และเห็นว่าระบบการควบคุมภายในจะเป็นการช่วยส่งเสริมให้เกิด Good Corporate Governance
2. ผู้ตรวจสอบภายในควรทำการประชาสัมพันธ์กับทุกหน่วยงานในองค์กร ถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ และแนวทางปฏิบัติในเชิงสร้างทัศนคติที่ดีกับหน่วยงานตรวจสอบ เพื่อให้เกิดการยอมรับ และความร่วมมือ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบ
3. ผู้ตรวจสอบภายในต้องเป็นผู้แสวงหาความรู้ และพัฒนาตนเอง และหาสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ให้แก่ผู้รับการตรวจ และควรทำหน้าที่เสมือนเป็นผู้ให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้ให้เห็นจุดอ่อนที่หน่วยงานต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ผู้บริหารหน่วยงานนั้นๆ นำข้อมูลด้านการตรวจสอบไปใช้ในการพัฒนาตนเอง (Self Improvement) และผู้ตรวจสอบภายในต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องความเสี่ยง
4. ต้องมีความยืดหยุ่น แต่ต้องอยู่ในกฎเกณฑ์ คือต้องปฏิบัติตนเองเป็นสายวัด ไม่ใช่ทำตัวเป็นไม้บรรทัด จะได้รับความร่วมมือกับผู้ร่วมงานเป็นอย่างมาก
5. จะต้องรู้จักนำเทคนิคต่างๆ มาใช้เพื่อแก้ไขในแต่ละสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น และต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้าใจสภาพของผู้รับการตรวจสอบ ไม่ใช่คอยจับผิดเท่านั้น และต้องมีการติดตามผลการตรวจสอบเป็นระยะๆ ด้วย
6. ผู้ตรวจสอบภายในต้องใช้เวลาเพื่อเป็นที่ยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบ เนื่องจากการตรวจสอบยังเป็นสิ่งที่ไม่คุ้นเคย ผู้ตรวจสอบต้องสร้างคุณค่า (Value) ให้กับองค์กร ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารและพนักงานทุกคนเห็นความสำคัญของผู้ตรวจสอบภายใน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษา การได้รับการยอมรับการตรวจสอบภายใน ในทัศนะของผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย

เนื่องจากการตรวจสอบภายในในอดีตยังไม่เป็นที่รู้จักมากนัก หรือรู้จักในนามของผู้ที่มาคอยจับผิดผู้อื่น อีกทั้งผู้ตรวจสอบภายในเองก็ประพฤติดนเป็นผู้อำนาจเหนือกว่าพนักงานทั่วไป ทำให้การตรวจสอบภายในไม่เป็นที่ยอมรับ และไม่เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กร ต่อมาเมื่อได้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิด บทบาท หน้าที่ในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายใน โดยมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่ช่วยองค์กรในการแก้ไขการปฏิบัติงานต่างๆ ให้เกิดระบบการควบคุมภายในที่ดี ประกอบกับการได้รับการสนับสนุนจากตลาดหลักทรัพย์ที่เล็งเห็นความสำคัญของการตรวจสอบภายใน เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน อันจะทำให้เกิดผลดีต่อผู้ถือหุ้นของบริษัท และต่อระบบเศรษฐกิจในภาพรวม ทำให้การตรวจสอบภายในต้องมีการพัฒนาทั้งทางด้านวิชาชีพ และการปฏิบัติตัวของผู้ตรวจสอบภายในให้เป็นที่ยอมรับ เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือ และสามารถค้นหาข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วน ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ และพิจารณาเอกสารต่างๆ

ดังนั้นกระบวนการตรวจสอบภายในจึงต้องอาศัยความรู้ด้านการตรวจสอบภายใน และองค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน ทั้งในเรื่องความอิสระในการตรวจสอบ ความรู้ความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบ จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ความมีมนุษยสัมพันธ์ และทัศนคติของผู้ตรวจสอบภายใน เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงควรที่จะได้ทำการศึกษาเพื่อให้ทราบว่าปัจจุบันผู้ตรวจสอบภายในได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องเพียงใด เพราะถ้าไม่ได้รับการยอมรับจะทำให้การทำงานของผู้ตรวจสอบภายในไม่ประสบความสำเร็จ และส่งผลกระทบต่อองค์กรทำให้ไม่สามารถทราบได้ว่าองค์กรมีกระบวนการกำกับดูแลที่ดี และมีความโปร่งใสหรือไม่ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศ ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จะทำให้สามารถทราบได้ว่าปัจจุบันผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ด้านการตรวจสอบภายในเพียงใด ให้มีความสำคัญกับองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายในในระดับใด และได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องมากน้อยแค่ไหน เพื่อจะได้เป็นข้อมูลสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำไปใช้ประกอบการพิจารณาการปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริมวิชาชีพการตรวจสอบภายในให้มีมาตรฐานมากยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงความรู้ของผู้ตรวจสอบภายในด้านการตรวจสอบภายใน
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างด้านลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามเพศ อายุ อายุงานในวิชาชีพการตรวจสอบภายใน องค์กรที่สังกัด ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษาสูงสุด สาขาวิชาที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ด้านการตรวจสอบภายในกับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

5. เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาปัญหาและรวบรวมข้อมูลและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของผู้ตรวจสอบภายใน

สมมติฐานในการวิจัย

1. ผู้ตรวจสอบภายในที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกันได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน
2. ความรู้ด้านการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
3. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ สมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย จำนวน 1,357 คน (ที่มา : สมาคมผู้ตรวจสอบภายใน แห่งประเทศไทย 12 พ.ย. 45)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าใช้สูตรของ Taro Yamane (อ้างอิงใน เพ็ญแข แสงแก้ว , 2538 : 61) โดยยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้เท่ากับร้อยละ 5 หรือเท่ากับ 0.05 เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นที่ระดับ 95 % ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 308 ราย และเพิ่มเติมอีก 200 % ของจำนวนตัวอย่างที่สุ่มได้เพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการที่แบบสอบถามมีความผิดพลาด , ไม่ได้รับการตอบกลับ หรือการกรอกแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ รวมเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 914 ราย โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างจะใช้วิธี Simple Random และใช้ตารางเลขสุ่ม (Random Number) โดยพิจารณาเลข 4 หลักสุดท้ายของแต่ละชุดเลขสุ่ม เริ่มจากตัวเลขด้านบนสุดเป็นลำดับแรก จากบนลงล่าง และจากซ้ายไปขวา และเว้นครั้งละ 3 ลำดับ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นลักษณะของแบบสอบถาม โดยแบ่งคำถามออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตรวจสอบภายในจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ อายุงานในวิชาชีพการตรวจสอบภายใน องค์กรที่สังกัด ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษาสูงสุด และสาขาวิชาที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความรู้ด้านการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายใน โดยเป็นคำถามให้เลือกตอบว่า ใช่ ไม่ใช่ คำตอบถูกให้คะแนน 1 คะแนน คำตอบผิดให้ 0 คะแนน จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำคัญขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายในที่ทำให้เกิดการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง จำแนกเป็นแต่ละด้านดังนี้

- ความอิสระในการตรวจสอบ
- ความรู้และความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ
- จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน
- ความมีมนุษยสัมพันธ์
- ทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน

จำนวนรวม 14 ข้อ มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวนรวม 10 ข้อ มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ (Likert Scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยจัดส่งแบบสอบถามให้กับผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย ทางไปรษณีย์ แล้วให้ส่งกลับคืนโดยสอจดของติดแสตมป์จำนวนถึงผู้วิจัยเพื่อความสะดวกของผู้ตอบแบบสอบถาม

การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมด มาตรวจความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC
2. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ
3. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ความรู้ด้านการตรวจสอบภายใน โดยแจกแจงความถี่ และประเมินผลค่าร้อยละ
4. วิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน โดยพิจารณาความถี่ ค่าร้อยละ
5. วิเคราะห์ข้อมูลด้านการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาความถี่ ค่าร้อยละ
6. ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตรวจสอบภายในที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกัน กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องโดยใช้ t-test สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และ One Way ANOVA สำหรับกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม
7. ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 เป็นการหาความสัมพันธ์ของความรู้ด้านการตรวจสอบภายในกับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

8. ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 เป็นการหาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยใช้ สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอเสนอสรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย

ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย 116 คน เพศหญิง 192 คน โดยเฉลี่ยผู้ตรวจสอบภายในมีอายุอยู่ระหว่าง 28-37 ปี ผู้ตรวจสอบภายในส่วนใหญ่มีอายุงานในวิชาชีพระหว่าง 6-10 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรีทางด้านบัญชี และทำงานในองค์กรของเอกชน โดยอยู่ในตำแหน่งผู้ตรวจสอบภายใน

ตอนที่ 2 ความรู้ด้านการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย

จากการวัดความรู้ของผู้ตรวจสอบภายในเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน พบว่าผู้ตรวจสอบภายในตอบคำถามได้ถูกต้องเฉลี่ย 9.1 คะแนน จาก 10 คะแนน แสดงว่าผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ด้านการตรวจสอบภายใน โดยในเรื่องของความหมายของการตรวจสอบ มีผู้ตอบผิดจำนวน 106 คน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน

- ด้านความอิสระในการตรวจสอบ
- ด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบ
- ด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน
- ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์
- ด้านทัศนคติของผู้ตรวจสอบภายใน

สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ด้านความอิสระในการตรวจสอบ พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย ให้ความสำคัญกับความอิสระในการตรวจสอบภายใน ภาพรวมในระดับ มากที่สุด โดยผู้ตรวจสอบภายในจะให้ความสำคัญในเรื่องฝ่ายตรวจสอบที่ต้องขึ้นกับผู้บริหารระดับสูง การกำหนดวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานเป็นลายลักษณ์อักษร การไม่ตกอยู่ภายใต้ความคิดเห็นของผู้อื่น และการมีกฎบัตรของหน่วยงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบ พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย ให้ความสำคัญกับความรู้ ความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบ ภาพรวมในระดับมากที่สุด โดยผู้ตรวจสอบภายในจะให้ความสำคัญระดับมากที่สุดกับเรื่องความรู้ที่จะตรวจสอบ และประสบการณ์ในวิชาชีพการปฏิบัติงานตรวจสอบ

ด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย ให้ความสำคัญกับการมีจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ภาพรวมในระดับมากที่สุด

โดยผู้ตรวจสอบภายในจะให้ความสำคัญระดับมากที่สุดในเรื่องการตรวจสอบต้องตรวจสอบอย่างครบถ้วนไม่ละเว้นรายการที่สำคัญ การตรวจสอบต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ปราศจากอคติส่วนตัว การรายงานผลการตรวจสอบต้องรายงานตามข้อเท็จจริง และการตรวจสอบต้องรักษาความลับเกี่ยวกับข้อมูลต่างๆ ที่ได้จากการปฏิบัติงาน

ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย ให้ความสำคัญกับความมีมนุษยสัมพันธ์ในการตรวจสอบภายใน ภาพรวมในระดับมากที่สุด โดยผู้ตรวจสอบภายในให้ความสำคัญระดับมากที่สุดในเรื่อง การวางตนให้เป็นที่เชื่อถือ / มีความยุติธรรม และการสื่อความให้เป็นที่เข้าใจกับผู้รับการตรวจสอบ

ด้านทัศนคติของผู้ตรวจสอบภายใน พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย ให้ความสำคัญกับทัศนคติของผู้ตรวจสอบภายใน ภาพรวมในระดับมาก โดยผู้ตรวจสอบภายในให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดในเรื่องการให้คำแนะนำปรับปรุงงาน และให้ความสำคัญในระดับมากในเรื่องการให้ความช่วยเหลือเมื่อมีการร้องขอ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบ และผู้บริหาร ตลอดจนคณะกรรมการตรวจสอบ

พบว่าผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย ได้รับการยอมรับในภาพรวมจากผู้รับการตรวจสอบในระดับสูง และได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบในภาพรวมในระดับสูงเช่นกัน โดยกรณีของเรื่องการรายงานการตรวจสอบที่นำเสนอผู้บริหารที่มีลักษณะแจ้งถึงความผิดพลาดในอดีต นั้น ผู้ตรวจสอบภายในได้รับการยอมรับค่อนข้างสูง

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ผู้ตรวจสอบภายในที่มีลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน สรุปผลแยกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ได้ดังนี้

- ผู้ตรวจสอบภายในที่มีเพศแตกต่างกันได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธี t-test พบว่า

ผู้ตรวจสอบภายในที่มีเพศแตกต่างกันได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบ ที่ระดับนัยสำคัญ .31 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผู้ตรวจสอบภายในที่มีเพศแตกต่างกันได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ ที่ระดับนัยสำคัญ .81 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

- ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุแตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

พบว่า

ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุแตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบ ที่ระดับนัยสำคัญ .08 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุแตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ ที่ระดับนัยสำคัญ .30 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

- ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุงานในวิชาชีพแตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่า

ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุงานในวิชาชีพแตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบ ที่ระดับนัยสำคัญ .002 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุงานในวิชาชีพแตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ ที่ระดับนัยสำคัญ .032 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

- ผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานในองค์กรที่แตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่า

ผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานในองค์กรที่แตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบ ที่ระดับนัยสำคัญ .80 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานในองค์กรที่แตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ ที่ระดับนัยสำคัญ .88 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

- ผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่า

ผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบ ที่ระดับนัยสำคัญ .60 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ ที่ระดับนัยสำคัญ .03 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

- ผู้ตรวจสอบภายในที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธี t-test พบว่า

ผู้ตรวจสอบภายในที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบ ที่ระดับนัยสำคัญ .48 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผู้ตรวจสอบภายในที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ ที่ระดับนัยสำคัญ .94 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

- ผู้ตรวจสอบภายในที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาที่แตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่า

ผู้ตรวจสอบภายในที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาที่แตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบ ที่ระดับนัยสำคัญ .87 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผู้ตรวจสอบภายในที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาที่แตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ ที่ระดับนัยสำคัญ .84 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ความรู้ด้านการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ความรู้ด้านการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์กับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบภายใน ที่ระดับนัยสำคัญ .005 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .291 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อมีความรู้ด้านการตรวจสอบภายในมากขึ้น จะได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความรู้ด้านการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์กับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบที่ระดับนัยสำคัญ .005 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .211 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อมีความรู้ด้านการตรวจสอบภายในมากขึ้น จะได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง แยกพิจารณา ได้ดังนี้

- ความอิสระในการตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ความอิสระในการตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบที่ระดับนัยสำคัญ .005 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .254 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อมีความอิสระในการตรวจสอบภายในมากขึ้น จะได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความอิสระในการตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบที่ระดับนัยสำคัญ .005 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .245 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อมีความอิสระในการตรวจสอบภายในมากขึ้น จะได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

- ความรู้ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ความรู้ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบ ที่ระดับนัยสำคัญ .005 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .252 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพมากขึ้น จะได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความรู้ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบที่ระดับนัยสำคัญ .41 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .046 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

- จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบ ที่ระดับนัยสำคัญ .003 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .171 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อมีจริยธรรมมากขึ้น จะได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบที่ระดับนัยสำคัญ .041 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .117 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อมีจริยธรรมมากขึ้น จะได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

- ความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบ ที่ระดับนัยสำคัญ .002 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .176 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อมีมนุษยสัมพันธ์มากขึ้น จะได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบที่ระดับนัยสำคัญ .196 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .074 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

- ทศนคติของผู้ตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องจากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ทศนคติของผู้ตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบ ที่ระดับนัยสำคัญ .938 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -.004 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทศนคติของผู้ตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบที่ระดับนัยสำคัญ .967 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -.002 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 21 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่	สรุปผลการทดสอบ	ผลการทดสอบ
1.	ผู้ตรวจสอบภายในที่มีลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน	
1.1	ผู้ตรวจสอบภายในที่มีเพศแตกต่างกันได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน	
	- ผู้รับการตรวจสอบ	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
	- ผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.2	ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุแตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน	
	- ผู้รับการตรวจสอบ	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
	- ผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.3	ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุงานในวิชาชีพแตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน	
	- ผู้รับการตรวจสอบ	เป็นไปตามสมมติฐาน
	- ผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ	เป็นไปตามสมมติฐาน
1.4	ผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานในองค์กรที่แตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน	
	- ผู้รับการตรวจสอบ	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
	- ผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.5	ผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน	
	- ผู้รับการตรวจสอบ	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
	- ผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ	เป็นไปตามสมมติฐาน
1.6	ผู้ตรวจสอบภายในที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน	
	- ผู้รับการตรวจสอบ	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
	- ผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.7	ผู้ตรวจสอบภายในที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาที่แตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน	
	- ผู้รับการตรวจสอบ	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
	- ผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อที่	สรุปผลการทดสอบ	ผลการทดสอบ
2	ความรู้ด้านการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง - ผู้รับการตรวจสอบ - ผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ	เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน
3	องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง 3.1 ความอิสระในการตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง - ผู้รับการตรวจสอบ - ผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ	เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน
	3.2 ความรู้ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง - ผู้รับการตรวจสอบ - ผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ	เป็นไปตามสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
	3.3 จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง - ผู้รับการตรวจสอบ - ผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ	เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน
	3.4 ความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง - ผู้รับการตรวจสอบ - ผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ	เป็นไปตามสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
	3.5 ทักษะการสื่อสารของผู้ตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง - ผู้รับการตรวจสอบ - ผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง การได้รับการยอมรับการตรวจสอบภายใน ในทัศนะของผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย มีประเด็นที่สำคัญ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

จากสมมติฐานที่ 1 . ผู้ตรวจสอบภายในที่มีลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกันได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน

1.1 ผู้ตรวจสอบภายในที่มีเพศแตกต่างกันได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน พบว่าผู้ตรวจสอบภายในที่มีเพศแตกต่างกันได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบ ไม่แตกต่างกัน พบว่าผู้ตรวจสอบภายในที่มีเพศแตกต่างกันได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบไม่แตกต่างกัน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีพงษ์ เจียมประสิทธิ์ (2542) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของผู้รับการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ กรณีศึกษาสำนักงานเร่งรัดชนบท ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน ไม่มีผลต่อความคิดเห็นของผู้รับการตรวจสอบภายในในส่วนของราชการ กล่าวไว้ว่า เพศของผู้ตรวจสอบภายในไม่มีผลต่อความคิดเห็นของผู้รับการตรวจสอบ และอาจเนื่องมาจากผู้ตรวจสอบภายในเชื่อว่าการปฏิบัติงานตรวจสอบที่ดี ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีความรอบรู้ในวิชาชีพ และความรู้ในสาขาอื่นๆ ซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน อีกทั้งต้องมีคุณสมบัติส่วนตัวที่จำเป็นในเรื่องการรอบรู้ในวิชาชีพ มีความรู้ความชำนาญในการปรับใช้มาตรฐานการประกอบวิชาชีพ มีความเข้าใจในหลักการบริหารงานสมัยใหม่ เพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์และประเมินการบริหารงานขององค์กร มีความชำนาญในหลักวิชาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบ และมีความสามารถในการสื่อสาร ทำความเข้าใจในเรื่องต่างๆ เป็นอย่างดี นอกจากนั้นมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน (2541 : 1) ได้ระบุไว้ว่าหน่วยงานตรวจสอบภายในจะต้องมอบหมายงานตรวจสอบแก่ผู้ที่มีความรู้ ทักษะ และวิชาการต่างๆ อย่างเพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และผู้ตรวจสอบภายในจะต้องรับผิดชอบต่อตนเองในการศึกษาต่อเพื่อให้ได้ความรู้ ความเชี่ยวชาญ อย่างเพียงพอ ในการประกอบวิชาชีพการตรวจสอบภายใน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีความเป็นมืออาชีพมากขึ้น และสามารถสร้างผลงานที่มีคุณค่า (Value) ต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับทฤษฎี ซึ่งอุษณา ภัทรมนตรี กล่าวไว้ว่า การยอมรับการตรวจสอบภายในเกิดจากการความเข้าใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง และยอมรับในผลงาน ทำให้ผู้ตรวจสอบภายในคิดว่าเพศไม่มีผลต่อการได้รับการยอมรับ อีกทั้งในทางปฏิบัติ ปัจจุบันผู้หญิงได้รับการยอมรับในสังคมมากขึ้น ทำงานนอกบ้านมากขึ้น ดังนั้นความแตกต่างในเรื่องเพศ จึงลดลง เพราะบทบาทต่างๆ ของเพศหญิงมีมากขึ้นเป็นลำดับ

1.2 ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุแตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน พบว่าผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุแตกต่างกันได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบ ไม่แตกต่างกัน พบว่าผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุแตกต่างกันได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบไม่แตกต่างกัน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีพงษ์ เจียมประสิทธิ์ (2542) กล่าวไว้ว่า อายุของผู้ตรวจสอบภายในไม่มีผลต่อความคิดเห็นของผู้รับการตรวจสอบ และอาจเนื่องมาจากผู้ตรวจสอบภายในเชื่อว่าการปฏิบัติงานตรวจสอบที่ดี ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีความรอบรู้ในวิชาชีพ และความรู้

ในสาขาอื่นๆ ซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน อีกทั้งต้องมีคุณสมบัติส่วนตัวที่จำเป็นในเรื่องการรอบรู้ในวิชาชีพ มีความรู้ ความชำนาญในการปรับใช้มาตรฐานการประกอบวิชาชีพ มีความเข้าใจในหลักการบริหารงานสมัยใหม่ เพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์และประเมินการบริหารงานขององค์กร มีความชำนาญในหลักวิชาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบ และมีความสามารถในการสื่อสารความ ทำความเข้าใจในเรื่องต่างๆ เป็นอย่างดี นอกจากนั้นมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน (2541 : 1) ได้ระบุไว้ว่าหน่วยงานตรวจสอบภายในจะต้องมอบหมายงานตรวจสอบแก่ผู้ที่มีความรู้ ทักษะ และวิชาการต่างๆ อย่างเพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และผู้ตรวจสอบภายในจะต้องรับผิดชอบต่อตนเองในการศึกษาต่อเพื่อให้ได้ความรู้ ความเชี่ยวชาญ อย่างเพียงพอ ในการประกอบวิชาชีพการตรวจสอบภายใน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีความเป็นมืออาชีพมากขึ้น และสามารถสร้างผลงานที่มีคุณค่า (Value) ต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี ประกอบกับการดำเนินธุรกิจในแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันผู้ตรวจสอบภายในจึงต้องอาศัยกรอบแนวคิดด้านการตรวจสอบไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมในองค์กรของตนเอง อันจะส่งผลให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีที่ นนทพล นิมสมบุญ กล่าวไว้ว่ารูปแบบมาตรฐานของการตรวจสอบภายในไม่มีแบบที่แน่นอน

1.3 ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุงานในวิชาชีพแตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน

พบว่าผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุงานในวิชาชีพแตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

พบว่าผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุงานในวิชาชีพแตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

กล่าวคือ ผู้ตรวจสอบภายในมีทัศนะว่าอายุงานในวิชาชีพที่แตกต่างกัน จะทำให้การได้รับการยอมรับที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพา พลิตาม (2544) กล่าวว่า การตรวจสอบไม่ทำให้เกิดการยอมรับ เนื่องจากไม่แน่ใจในการตรวจสอบว่าจะช่วยแก้ไขปัญหาได้ ซึ่งอาจเนื่องมาจากประสบการณ์ในวิชาชีพการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบ ถ้าผู้ตรวจสอบภายในมีอายุงานในวิชาชีพมากย่อมมีความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุงานในวิชาชีพน้อย อีกทั้งการทำงานตรวจสอบภายในเป็นงานที่สร้างสม และเก็บเกี่ยวประสบการณ์ ตลอดเวลาได้พบรูปแบบการทำงานที่หลากหลาย สามารถนำรูปแบบที่ดีของแต่ละที่มาปรับปรุงและพัฒนาใช้ได้กับงานอื่นๆ ต่อไป ซึ่งจะทำให้เกิดการยอมรับการตรวจสอบภายในมากยิ่งขึ้น โดยผู้ที่มีอายุงานในวิชาชีพน้อยย่อมผ่านประสบการณ์มาน้อยกว่าดังนั้นผลการปฏิบัติงานที่น่าเสนออาจจะไม่สมบูรณ์มากนัก และไม่ใช้รูปแบบที่ดีที่สุด

1.4 ผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานในองค์กรที่แตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน

พบว่าผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานในองค์กรที่แตกต่างกันได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบไม่แตกต่างกัน

พบว่าผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานในองค์กรที่แตกต่างกันได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบไม่แตกต่างกัน

อาจเนื่องมาจากผู้ตรวจสอบภายในเชื่อว่าการปฏิบัติงานตรวจสอบที่ดี ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีความรอบรู้ในวิชาชีพ และความรู้ในสาขาอื่นๆ ซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน อีกทั้งต้องมีคุณสมบัติส่วนตัวที่จำเป็นในเรื่องการรอบรู้ในวิชาชีพ มีความรู้ ความชำนาญในการปรับใช้มาตรฐานการประกอบวิชาชีพ มีความเข้าใจในหลักการบริหารงานสมัยใหม่ เพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์และประเมินการดำเนินงานขององค์กร มีความชำนาญในหลักวิชาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบ และมีความสามารถในการสื่อสารความ ทำความเข้าใจในเรื่องต่างๆ เป็นอย่างดี นอกจากนั้นมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน (2541 : 1) ได้ระบุไว้ว่าหน่วยงานตรวจสอบภายในจะต้องมอบหมายงานตรวจสอบแก่ผู้ที่มีความรู้ ทักษะ และวิชาการต่างๆ อย่างเพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และผู้ตรวจสอบภายในจะต้องรับผิดชอบตนเองในการศึกษาต่อเพื่อให้ได้ความรู้ ความเชี่ยวชาญ อย่างเพียงพอ ในการประกอบวิชาชีพการตรวจสอบภายใน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีความเป็นมืออาชีพมากขึ้น และสามารถสร้างผลงานที่มีคุณค่า (Value) ต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับทฤษฎี ซึ่งอุษณา ภักธมนตรี กล่าวไว้ว่า การยอมรับการตรวจสอบภายในเกิดจากการความเข้าใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง และยอมรับในผลงาน ทำให้ผู้ตรวจสอบภายในคิดว่าองค์กรที่สังกัดไม่มีผลต่อการได้รับการยอมรับ แต่การได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องในแต่ละองค์กรอาจจะได้รับการยอมรับในระดับที่แตกต่างกันขึ้นกับแต่ละองค์กร

1.5 ผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน

พบว่าผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบไม่แตกต่างกัน

พบว่าผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05

ซึ่งการได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของศรีพงษ์ เจียมประสิทธิ์ (2542) กล่าวไว้ว่า ตำแหน่งงานของผู้ตรวจสอบภายในไม่มีผลต่อความคิดเห็นของผู้รับการตรวจสอบ และอาจเนื่องมาจากผู้ตรวจสอบภายในเชื่อว่าการปฏิบัติงานตรวจสอบที่ดี ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีความรอบรู้ในวิชาชีพ และความรู้ในสาขาอื่นๆ ซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน อีกทั้งต้องมีคุณสมบัติส่วนตัวที่จำเป็นในเรื่องการรอบรู้ในวิชาชีพ มีความรู้ ความชำนาญในการปรับใช้มาตรฐานการประกอบวิชาชีพ มีความเข้าใจในหลักการบริหารงานสมัยใหม่ เพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์และประเมินการดำเนินงานขององค์กร มีความชำนาญในหลักวิชาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบ และมีความสามารถในการสื่อสารความ ทำความเข้าใจในเรื่องต่างๆ เป็นอย่างดี นอกจากนั้นมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน (2541 : 1) ได้ระบุไว้ว่าหน่วยงานตรวจสอบภายในจะต้องมอบหมายงานตรวจสอบแก่ผู้ที่มีความรู้ ทักษะ และวิชาการต่างๆ อย่างเพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และผู้ตรวจสอบภายในจะต้องรับผิดชอบตนเองในการศึกษาต่อเพื่อให้ได้ความรู้ ความเชี่ยวชาญ อย่างเพียงพอ ในการประกอบวิชาชีพการตรวจสอบภายใน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีความเป็นมืออาชีพมากขึ้น และสามารถสร้างผลงานที่มีคุณค่า (Value) ต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับทฤษฎี ซึ่งอุษณา ภักธมนตรี กล่าวไว้ว่า การยอมรับการตรวจสอบภายในเกิดจากการความเข้าใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง และยอมรับในผลงาน ทำให้ผู้ตรวจสอบภายในคิดว่าองค์กรที่สังกัดไม่มีผลต่อการได้รับการยอมรับ

แต่การได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องในแต่ละองค์กรอาจจะได้รับการยอมรับในระดับที่แตกต่างกันขึ้นกับแต่ละองค์กร

กรณีที่ผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05 นั้นถ้าพิจารณาผลการวิจัย จะพบว่ามี ความแตกต่างในระหว่าง ผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งผู้บริหาร กับผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งผู้ตรวจสอบภายใน และตำแหน่งอื่น , ระหว่างหัวหน้าทีมกับผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งอื่น ซึ่งอาจเนื่องมาจากในการปฏิบัติงานกับผู้บริหาร คณะกรรมการตรวจสอบผู้ที่ต้องติดต่อและประสานงานกับผู้บริหาร คณะกรรมการตรวจสอบคือผู้บริหารของหน่วยงานตรวจสอบ เนื่องจากผู้บริหารหน่วยงานตรวจสอบจะต้องรายงานตรงต่อผู้บริหาร ติดต่อสื่อสาร เสนอรายงานกิจกรรมต่างๆ เป็นประจำทุกปี อีกทั้งรายงานสรุปเกี่ยวกับแผนการตรวจสอบ แผนบุคลากร และงบประมาณของหน่วยงานตรวจสอบ นอกจากนั้นในบางครั้งหัวหน้าทีมตรวจสอบจะต้องร่วมในการปรึกษาหารือด้วยเช่นกัน

และเมื่อพิจารณากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจะพบว่ามีผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งเป็นผู้ตรวจสอบ ตอบแบบสอบถามมากถึงจำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 59.1 ซึ่งอาจส่งผลให้การตอบแบบสอบถามพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

1.6 ผู้ตรวจสอบภายในที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน

พบว่าผู้ตรวจสอบภายในที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบไม่แตกต่างกัน

พบว่าผู้ตรวจสอบภายในที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบไม่แตกต่างกัน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีพงษ์ เจริมประสิทธิ์ (2542) กล่าวว่าไว้ว่า ระดับการศึกษาของผู้ตรวจสอบภายในไม่มีผลต่อความคิดเห็นของผู้รับการตรวจสอบ และอาจเนื่องมาจากผู้ตรวจสอบภายในเชื่อว่าการปฏิบัติงานตรวจสอบที่ดี ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีความรอบรู้ในวิชาชีพ และความรู้ในสาขาอื่นๆ ซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน อีกทั้งต้องมีคุณสมบัติส่วนตัวที่จำเป็นในเรื่องการรอบรู้ในวิชาชีพ มีความรู้ ความชำนาญในการปรับใช้มาตรฐานการประกอบวิชาชีพ มีความเข้าใจในหลักการบริหารงานสมัยใหม่ เพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์และประเมินการบริหารงานขององค์กร มีความชำนาญในหลักวิชาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบ และมีความสามารถในการสื่อสาร ทำความเข้าใจในเรื่องต่างๆ เป็นอย่างดี นอกจากนั้นมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน (2541 : 1) ได้ระบุไว้ว่าหน่วยงานตรวจสอบภายในจะต้องมอบหมายงานตรวจสอบแก่ผู้ที่มีความรู้ ทักษะ และวิชาการต่างๆ อย่างเพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และผู้ตรวจสอบภายในจะต้องรับผิดชอบตนเองในการศึกษาต่อเพื่อให้ได้ความรู้ ความเชี่ยวชาญ อย่างเพียงพอ ในการประกอบวิชาชีพการตรวจสอบภายใน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีความเป็นมืออาชีพมากขึ้น และสามารถสร้างผลงานที่มีคุณค่า (Value) ต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี ประกอบกับการดำเนินธุรกิจในแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันผู้ตรวจสอบภายในจึงต้องอาศัยกรอบแนวคิดด้านการตรวจสอบไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมในองค์กรของตนเอง อันจะส่งผลให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีที่ นนทพล นิ่มสมบูรณ์ กล่าวว่าไว้ว่ารูปแบบมาตรฐานของการตรวจสอบภายในไม่มีแบบที่แน่นอน

1.7 ผู้ตรวจสอบภายในที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาที่แตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน

พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาที่แตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบ ไม่แตกต่างกัน

พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาที่แตกต่างกัน ได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร คณะกรรมการตรวจสอบ ไม่แตกต่างกัน

ซึ่งอาจเนื่องมาจากผู้ตรวจสอบภายในเชื่อว่าการปฏิบัติงานตรวจสอบที่ดี ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีความรอบรู้ในวิชาชีพ และความรู้ในสาขาอื่นๆ ซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน อีกทั้งต้องมีคุณสมบัติส่วนตัวที่จำเป็นในเรื่องการรอบรู้ในวิชาชีพ มีความรู้ ความชำนาญในการปรับใช้มาตรฐานการประกอบวิชาชีพ มีความเข้าใจในหลักการบริหารงานสมัยใหม่ เพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์และประเมินการบริหารงานขององค์กร มีความชำนาญในหลักวิชาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบ และมีความสามารถในการสื่อสาร ทำความเข้าใจในเรื่องต่างๆ เป็นอย่างดี นอกจากนั้นมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน (2541 : 1) ได้ระบุไว้ว่าหน่วยงานตรวจสอบภายในจะต้องมอบหมายงานตรวจสอบแก่ผู้ที่มีความรู้ ทักษะ และวิชาการต่างๆ อย่างเพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และผู้ตรวจสอบภายในจะต้องรับผิดชอบต่อตนเองในการศึกษาต่อเพื่อให้ได้ความรู้ ความเชี่ยวชาญ อย่างเพียงพอในการประกอบวิชาชีพการตรวจสอบภายใน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีความเป็นมืออาชีพมากขึ้น และสามารถสร้างผลงานที่มีคุณค่า (Value) ต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับทฤษฎี ซึ่งอุษณา ภัทรมนตรี กล่าวไว้ว่า การยอมรับการตรวจสอบภายในเกิดจากการความเข้าใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง และยอมรับในผลงาน ทำให้ผู้ตรวจสอบภายในคิดว่าองค์กรที่สังกัดไม่มีผลต่อการได้รับการยอมรับ แต่การได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องในแต่ละองค์กรอาจจะได้รับการยอมรับในระดับที่แตกต่างกันขึ้นกับแต่ละองค์กร

จากสมมติฐานที่ 2. ความรู้ด้านการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

ความรู้ด้านการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ความรู้ด้านการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

กล่าวคือผู้ตรวจสอบภายในมีทัศนะว่าถ้าผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ด้านการตรวจสอบภายในเป็นอย่างดี จะทำให้เกิดการได้รับการยอมรับการตรวจสอบภายในจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้รับการตรวจสอบ ผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ ซึ่งการยอมรับดังกล่าวอาจเกิดจากการที่ผู้รับการตรวจสอบ ผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบมองเห็นประสิทธิภาพของการตรวจสอบ ดังนั้นผู้ตรวจสอบภายในจึงต้องศึกษาและทำความเข้าใจในด้านการตรวจสอบภายในอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในบรรลุผลสำเร็จ มีการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานของการตรวจสอบภายใน ส่งผลให้การปฏิบัติงานตรวจสอบมีความครบถ้วน ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักขณา วงศ์มณฑา (2542) ซึ่งกล่าวไว้ว่า ระบบการตรวจสอบภายในที่ดีขึ้นกับวิธีการ

ปฏิบัติงานตรวจสอบให้มีประสิทธิภาพ และผู้ตรวจสอบภายในต้องมีความสามารถที่จะกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วน และจะทำให้เกิดการยอมรับ

และจากแนวความคิดดังกล่าวของผู้ตรวจสอบภายในจึงสอดคล้องกับผลการวิจัยเกี่ยวกับความรู้ด้านการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย ซึ่งสรุปได้ว่าผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทยมีความรู้ด้านการตรวจสอบภายใน สามารถเข้าใจกรอบของการตรวจสอบภายใน ในด้านต่างๆ ดังนี้

ด้านความหมายของการตรวจสอบภายในที่สรุปได้ว่าการตรวจสอบภายในไม่ใช่การควบคุมให้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบต่างๆ ขององค์กรและเป็นการตรวจสอบเอกสารหลักฐานต่างๆ รวมทั้งหาข้อผิดพลาด การตรวจสอบภายในและการควบคุมภายในมีความหมายแตกต่างกัน แต่มีลักษณะเหมือนกัน

ด้านวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการตรวจสอบภายในในเรื่องของการตรวจสอบภายในคือ การสอบทาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน และการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ด้านขอบเขตของการตรวจสอบภายใน ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้เกิดกระบวนการกำกับดูแลที่ดี อำนาจหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายในที่ทำให้หน่วยงานตรวจสอบภายในต้องมีกฎบัตร เพื่อแสดงถึงขอบเขตของอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบของหน่วยงานตรวจสอบ

ด้านประเภทของการตรวจสอบภายใน ที่แยกออกได้เป็นหลายประเภท ได้แก่ การตรวจสอบด้านการเงิน บัญชี การตรวจสอบการปฏิบัติการ การตรวจสอบการบริหาร การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ การตรวจสอบพิเศษ

แนวทางหรือทิศทางการตรวจสอบภายใน ที่มีการปรับเปลี่ยนแนวความคิดเรื่องคุณวุฒิของผู้ตรวจสอบภายในที่ไม่จำเป็นต้องจบการศึกษาด้านบัญชี เพื่อให้เกิดความหลากหลายของวิชาชีพการตรวจสอบภายใน การตรวจสอบภายในปัจจุบันเป็นการป้องปรามแทนการปราบปราม และจะต้องมีความสัมพันธ์กับผู้เกี่ยวข้องทั้ง คณะกรรมการตรวจสอบ ผู้บริหาร และผู้รับการตรวจสอบ รวมถึงผู้สอบบัญชีภายนอก อีกทั้งการที่ปัจจุบันการตรวจสอบภายในจะพิจารณาระบบงานต่างๆ จากความเสี่ยงเป็นอันดับแรก

ความรู้ และความเข้าใจดังกล่าว เกิดจากการที่ผู้ตรวจสอบภายในต้องศึกษากรอบของกระบวนการตรวจสอบภายในอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้เกิดการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

ในส่วนของความหมายของการตรวจสอบภายในที่มีผู้ตรวจสอบภายในบางคนเข้าใจคลาดเคลื่อนว่า หมายถึงการควบคุมให้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบต่างๆ ขององค์กร และเป็นการตรวจสอบเอกสารหลักฐานต่างๆ รวมทั้งหาข้อผิดพลาด นั้นเป็นแนวคิดในอดีตของการตรวจสอบภายใน ซึ่งปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแนวความคิดดังกล่าวแล้ว โดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (2540 : 156) ได้ให้ความหมายของการตรวจสอบภายในไว้ว่า เป็นงานการสอบทานโดยอิสระ เพื่อให้บริการด้านการตรวจสอบ และประเมินผลกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความช่วยเหลือส่วนต่างๆ ขององค์กรในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ

สมมติฐานที่ 3. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง แยกสรุปผลการอภิปรายได้ดังนี้

3.1 ความอิสระในการตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

พบว่าความอิสระในการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พบว่าความอิสระในการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและคณะกรรมการตรวจสอบ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิจัยในทัศนะของผู้ตรวจสอบภายใน ที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย พบว่าความอิสระในการตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบ ผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวรรณ สิทธิไวยากรณ์ (2542) กล่าวไว้ว่า ผู้รับการตรวจสอบมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ตรวจสอบที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำนาจหน้าที่ ซึ่งอำนาจหน้าที่ดังกล่าวจะมีการระบุไว้ในกฎบัตรของหน่วยงานตรวจสอบภายใน ทำให้การตรวจสอบภายในมีทิศทางการทำงานที่ชัดเจน

เมื่อผู้ตรวจสอบภายในมีความอิสระในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น จะทำให้เกิดการยอมรับมากขึ้น ซึ่งอาจสืบเนื่องจากการที่ผู้รับการตรวจสอบมีความเชื่อถือในการปฏิบัติงาน และคิดว่าผู้ตรวจสอบภายในมีความเป็นมืออาชีพ มีมาตรฐานต่างๆ ที่ใช้อย่างจริงจัง ตลอดจนมีกฎเกณฑ์ หลักเกณฑ์ และระเบียบต่างๆ กำหนดอย่างชัดเจน

และจากทัศนะในเรื่องดังกล่าวของผู้ตรวจสอบภายในจะพบว่าผู้ตรวจสอบภายในให้ความสำคัญกับความอิสระในการตรวจสอบ ซึ่งสอดคล้องกับ เจริญ เจษฎาวัลย์ (2535 : 49) กล่าวไว้ว่า สิ่งที่ผู้ตรวจสอบภายในควรจะต้องมีคือความอิสระในการปฏิบัติงาน โดยปราศจากอิทธิพลแวดล้อมใดๆ มาบีบบังคับ และไม่มีส่วนได้เสียในกิจกรรมที่ทำการตรวจสอบ ซึ่งความอิสระเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารระดับสูง (Upper Management) จะต้องมอบหมายให้

จากการพิจารณาในแต่ละด้านของความอิสระในการตรวจสอบ

- ฝ่ายตรวจสอบภายในต้องขึ้นกับผู้บริหารระดับสูง ทำให้ผู้ตรวจสอบมีความเป็นกลางไม่ขึ้นกับหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง อันจะทำให้เกิดความลำเอียง หรือเลือกปฏิบัติ
- การกำหนดวัตถุประสงค์ และอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานเป็นลายลักษณ์อักษร ทำให้ผู้ตรวจสอบภายในมีมาตรฐาน และความชัดเจนในการปฏิบัติงาน สามารถอ้างอิงได้ตลอดเวลา และทำให้มีความเป็นมาตรฐานในวิชาชีพ
- ความอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้ความคิดเห็นของบุคคลอื่นทำให้ผลการตรวจสอบมีความน่าเชื่อถือแก่ผู้รับทราบข้อมูล
- การมีกฎบัตรของหน่วยงานตรวจสอบภายใน ทำให้มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน และสามารถอ้างอิงได้ตลอดเวลา เนื่องจากกฎบัตรดังกล่าวได้รับการอนุมัติจากผู้บริหารระดับสูง

ดังนั้นผู้ตรวจสอบภายในจึงให้ความสำคัญในเรื่องความอิสระในการตรวจสอบ เพราะจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และเกิดการยอมรับการตรวจสอบภายในจากผู้ที่เกี่ยวข้อง บรรลุเป้าหมาย หรือแผนงานตรวจสอบ อันจะทำให้เกิดการยอมรับในการตรวจสอบ

3.2 ความรู้ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

พบว่าความรู้ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

พบว่าความรู้ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ

จากผลการวิจัยในทัศนะของผู้ตรวจสอบภายใน ที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย พบว่าความรู้ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบ ไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักขณา วงศ์มนธา (2542) กล่าวไว้ว่า ระบบการตรวจสอบภายในที่ดี ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ และความรู้ด้านวิชาชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวรรณ สิทธิไวยากรณ์ (2542) กล่าวไว้ว่า ผู้รับการตรวจสอบมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ตรวจสอบที่มีความรู้ความสามารถ

เมื่อผู้ตรวจสอบมีความรู้ ความเชี่ยวชาญมากขึ้น จะได้รับการยอมรับมากขึ้น เพราะผู้รับการตรวจสอบมีความเชื่อถือในการทำงานของผู้ตรวจสอบ ส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ

ในส่วน of ความรู้ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพของผู้ตรวจสอบภายในที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ เมื่อพิจารณาประเด็นคำถามด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบภายใน จะพบว่าไม่มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบในทางตรงแต่อย่างใด เนื่องจากการสอบถามเรื่องของความรู้ในเรื่องที่จะตรวจสอบ และประสบการณ์ในวิชาชีพการตรวจสอบ ดังนั้นผลการวิจัยด้านผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบจึงไม่สัมพันธ์กัน

และจากทัศนะในเรื่องดังกล่าวของผู้ตรวจสอบภายใน พบว่าผู้ตรวจสอบภายในให้ความสำคัญกับความรู้ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ทั้งในส่วน of ความรู้ในเรื่องที่จะตรวจสอบ และประสบการณ์ในวิชาชีพการปฏิบัติงานตรวจสอบ ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพ สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน (2541:7) ที่กล่าวถึงความเชี่ยวชาญในวิชาชีพการตรวจสอบ ว่าผู้ตรวจสอบภายในต้องมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพตรวจสอบ และหน่วยงานต้องมอบหมายงานตรวจสอบแก่ผู้มีความรู้ ทักษะ และวิชาการต่างๆ อย่างเพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

3.3 จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

พบว่าจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พบว่าจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและคณะกรรมการตรวจสอบ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิจัยในทัศนะของผู้ตรวจสอบภายใน ที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย พบว่า จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบ ผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักขณา วงศ์มนธา (2542) กล่าวไว้ว่า ด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน ผู้รับการตรวจสอบมีความเห็นว่าผู้ตรวจสอบภายในที่ดีต้องเป็นผู้ที่มีความขยันขันแข็ง และซื่อสัตย์สุจริต ดังนี้

และจากทัศนะในเรื่องดังกล่าวของผู้ตรวจสอบภายในจะพบว่าผู้ตรวจสอบภายในให้ความสำคัญกับจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ในด้านต่างๆ ของจริยธรรม

- ด้านการตรวจสอบที่ต้องตรวจสอบอย่างครบถ้วนไม่ละเว้นรายการที่สำคัญ เนื่องจากการละเว้นรายการที่สำคัญจะทำให้เกิดความไม่อิสระ และจะส่งผลให้เกิดผลเสียหายต่อองค์กร
 - การตรวจสอบต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ปราศจากอคติส่วนตัว เพราะถ้ามีความลำเอียงจะทำให้การปฏิบัติงานไม่ได้มาตรฐาน
 - การรายงานผลการตรวจสอบต้องรายงานตามข้อเท็จจริง เนื่องจากหากมีการปกปิดหรือไม่รายงานตามข้อเท็จจริง จะทำให้ไม่สามารถแก้ไขได้ทันเวลา และก่อให้เกิดความเสียหายได้
 - การตรวจสอบต้องรักษาความลับเกี่ยวกับข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับการปฏิบัติงาน เพราะข้อมูลต่างๆ เป็นสิ่งจำเป็น และอาจก่อให้เกิดผลเสียหายกรณีที่ข้อมูลที่สำคัญถูกเปิดเผย
- ดังนั้น จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน จึงมีความสำคัญ เพราะทำให้เกิดความน่าเชื่อถือในตัวผู้ตรวจสอบ

3.4 ความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

พบว่าความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พบว่าความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ตรวจสอบภายในไม่มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ

จากผลการวิจัยในทัศนะของผู้ตรวจสอบภายใน ที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย พบว่าความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกับการได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิวรรณ สิทธิไวยากรณ์ (2542) กล่าวว่าไว้ว่า ผู้รับการตรวจสอบมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ตรวจสอบที่มีมนุษยสัมพันธ์ บุคลิกภาพ และการแต่งกายเหมาะสม และสอดคล้องกับเจริญ เจริญวัลย์ (ไม่ระบุ พ.ศ. :101) กล่าวว่าไว้ว่า หากระบบมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จะก่อให้เกิดผลคือ ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจกันทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานจะเพิ่มมากขึ้น

ในส่วนของความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ตรวจสอบภายใน ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ สาเหตุอาจเกิดจากผู้ที่เกี่ยวข้องแบบสอบถามเฉลี่ยอยู่ในตำแหน่งผู้ตรวจสอบภายใน การติดต่อกับผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบไม่มากนัก เนื่องจากผู้บริหารหน่วยงานตรวจสอบจะเป็นผู้ประสานงานและติดต่อกับผู้บริหารหน่วยงานนั้นๆ เอง

อีกทั้งในการปฏิบัติงานตรวจสอบจะพบว่าจะเป็นการติดต่อกับผู้รับการตรวจสอบเป็นส่วนมาก ดังนั้นจากทัศนะในเรื่องความสำคัญด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ ผู้ตรวจสอบจึงให้ความสำคัญ ทั้งในเรื่องการวางตัวให้เป็นที่เชื่อถือ และมีความยุติธรรม ตลอดจนการสื่อความให้เป็นที่เข้าใจกับผู้รับการตรวจสอบ

3.5 ทัศนคติของผู้ตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

พบว่าทัศนคติของผู้ตรวจสอบภายในไม่มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบ

พบว่าทัศนคติของผู้ตรวจสอบภายในไม่มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ

ซึ่งอาจจะเนื่องจากผู้ตรวจสอบภายในมองว่าทัศนคติไม่มีความเกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายในแต่อย่างใด เนื่องจากเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องภายในตัวของผู้ตรวจสอบภายในเอง ซึ่งทางทฤษฎีของพัน์พงศ์ เกียรติกุล (2543 : 33) กล่าวว่าทัศนคติมีทั้งในแง่บวก และแง่ลบ ซึ่งแต่ละคนจะมีทัศนคติในแต่ละเรื่องแตกต่างกัน และจะแสดงออกมาตามทัศนคติของแต่ละบุคคล ดังนั้นทัศนคติจึงไม่ควรถูกละเลย เพราะอาจจะส่งผลถึงการตรวจสอบภายในที่มีคุณภาพได้เช่นกัน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยจะพบว่าส่วนใหญ่ ผู้ตรวจสอบภายในมีทัศนคติในเรื่องการยอมรับการตรวจสอบภายในจากผู้ที่เกี่ยวข้องในทางที่ดี และมั่นใจว่าผู้รับการตรวจสอบยอมรับในการตรวจสอบภายใน แต่ผู้ตรวจสอบภายในยังคงคำนึงถึงคุณภาพและความพยายามที่จะทำให้เกิดการยอมรับในการตรวจสอบภายในมากยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถสรุปประเด็นที่ผู้ตรวจสอบภายในได้เสนอแนวคิด และวิธีการที่ทำให้เกิดการยอมรับการตรวจสอบภายในมากขึ้น ดังนี้

1. ผู้ตรวจสอบภายในต้องมีการประชาสัมพันธ์ ถึงหน้าที่และความรับผิดชอบ
2. ต้องปฏิบัติงานในเชิงสร้างทัศนคติที่ดี และสร้างคุณค่า (Value) ให้กับองค์กร
3. ต้องแสวงหาความรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
4. ต้องทำตนเองเป็นผู้ให้คำปรึกษา แนะนำ
5. ต้องมีความยืดหยุ่น แต่อยู่ในกฎเกณฑ์
6. ต้องรู้จักนำเทคนิคต่างๆ มาใช้แก้ไข
7. ต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องการได้รับการยอมรับการตรวจสอบภายใน ในทัศนะของผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ด้านความรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน จะพบว่าผู้ตรวจสอบภายในร้อยละ 34.4 ยังมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับความหมายของการตรวจสอบภายใน ว่าเป็นการควบคุมให้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบต่างๆ ขององค์กร และเป็นการตรวจสอบเอกสาร หลักฐานต่างๆ รวมทั้งการหาข้อผิดพลาด ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายในเกิดความคลาดเคลื่อน และนำไปสู่การตรวจสอบแบบดั้งเดิมที่มุ่งเน้นการจับผิด และหาข้อผิดพลาด ซึ่งในความหมายของการตรวจสอบภายในที่ถูกต้องคือการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบการควบคุมภายในองค์กรอย่างอิสระ เพื่อให้ความช่วยเหลือส่วนต่างๆ ขององค์กรในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นการให้บริการแก่ฝ่ายบริหาร ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเร่งหาแนวทาง หรือวิธีการทำความเข้าใจในความหมายของการตรวจสอบให้ถูกต้อง ไม่เฉพาะสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงผู้ตรวจสอบภายในอีกจำนวนมากที่ไม่ได้เป็นสมาชิกของสมาคมด้วย

2. พิจารณาการศึกษาของผู้ตรวจสอบภายใน พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในส่วนใหญ่จบการศึกษาด้านบัญชี มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่จบการศึกษาด้านอื่นๆ ซึ่งควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ที่จบการศึกษา

ด้านอื่นหันมาทำงานตรวจสอบภายในให้มากขึ้น เนื่องจากในปัจจุบันการตรวจสอบภายในไม่ได้มุ่งการตรวจสอบด้านบัญชีเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีการตรวจสอบทางด้านการปฏิบัติงาน การตรวจสอบด้านการบริหาร รวมถึงการตรวจสอบด้าน Information Technology อีกด้วย ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยทักษะและประสบการณ์ในสาขาวิชาต่างๆ เพื่อให้การตรวจสอบภายในสามารถตอบสนององค์กรได้ทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ และทางด้านหน่วยงานตรวจสอบภายในเองก็ไม่ควรจำกัดขอบเขตของผู้ตรวจสอบภายในที่จะต้องจบการศึกษาด้านบัญชีเท่านั้น

3. ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ ผู้ตรวจสอบภายใน ควรเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีทั้งกับผู้บริหารตรวจสอบ และกับผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบเพราะในปัจจุบันบทบาทของผู้ตรวจสอบภายใน จะต้องร่วมปรึกษาหารือ กับผู้บริหารของหน่วยงานต่างๆ ในองค์กร เพื่อหาข้อสรุปถึงผลการตรวจสอบ ดังนั้นผู้ตรวจสอบภายในจึงต้องเป็นผู้ที่เข้าได้กับทุกระดับชั้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อตนเองในการทราบข้อมูลต่างๆ เพิ่มเติม และใช้ในการประกอบการตรวจสอบได้เป็นอย่างดี

4. ควรมีการส่งเสริมและเพิ่มช่องทางในการค้นคว้า หาความรู้ เกี่ยวกับการตรวจสอบภายในให้มากขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาวิชาชีพการตรวจสอบภายในให้ก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

5. ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างเฉพาะผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย ซึ่งอาจทำให้ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยไม่สามารถเป็นคำตอบของผู้ตรวจสอบภายในทั่วประเทศ

6. ในด้านทัศนคติของผู้ตรวจสอบภายใน ผู้ตรวจสอบภายในควรให้ความสำคัญกับทัศนคติของตนเอง เนื่องจากทัศนคติของผู้ตรวจสอบเป็นสิ่งที่จำเป็น และมีผลต่อการตรวจสอบภายในเช่นกัน ซึ่งทฤษฎีของพันธุ์พงศ์ เกียรติกุล (2543 : 34) กล่าวว่า ทัศนคติในการตรวจสอบ มีความสำคัญในการตรวจสอบ เพราะจะเกี่ยวข้องไปถึงความสำเร็จของงานด้านการตรวจสอบ ทัศนคติแต่ละอย่างจะทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยการได้รับการยอมรับการตรวจสอบภายใน ในทัศนะของผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการตรวจสอบภายใน ดังนี้

1. ควรทำการศึกษาถึงการยอมรับการตรวจสอบภายในของผู้รับการตรวจสอบ เพื่อจะได้ทราบข้อมูลที่ชัดเจนขึ้น เกี่ยวกับองค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน ว่ามีความคิดเห็นตรงกันเพียงใด ซึ่งจะทำให้สามารถพัฒนากระบวนการตรวจสอบภายใน ให้ก้าวหน้าได้มากขึ้น

2. ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของผู้ตรวจสอบภายในให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ได้แนวทางในการปฏิบัติงานในวิชาชีพ

3. ควรมีการศึกษาถึงความคิดเห็นของผู้ตรวจสอบภายใน เกี่ยวกับการมีคุณสมบัติด้านการตรวจสอบภายใน (Certified Internal Auditor) (CIA)

4. ควรมีการศึกษาถึงปัญหา อุปสรรค ในด้านวิชาชีพการตรวจสอบภายใน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กองบริหารตลาดแรงงาน. (2545). "สารหน้ารู้", วารสารข่าวสารตลาดแรงงาน. ปีที่ 9 ฉบับที่ 8 ประจำเดือน สิงหาคม. กรุงเทพฯ. : กรมการจัดหางาน
- การศาสนา. (2521). หลักการวิธีการจัดจริยศึกษาและหัวข้อจริยธรรมสำหรับใช้ในการอบรมสั่งสอนตัวนักเรียน (ฉบับทดลอง). กรุงเทพฯ. : กรมศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ
- กิริติ บุญเจือ. (2525). วิธีการศึกษาทั่วไปแบบบูรณาการสมบูรณ์ เล่มต้น. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช
- เกล็ดนที สลีกาญจน์ (มโนสันต์). (2539). การตรวจสอบภายใน. กรุงเทพฯ. : บ.พัฒนาวิชาการ (2535) จำกัด
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณะอนุกรรมการมาตรฐานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน. (2540). มาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน. กรุงเทพฯ. : สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย
- เจริญ เจษฎาวัลย์. (2545). การปฏิบัติที่ดีที่สุดในวิชาชีพการตรวจสอบภายใน ตอนที่ 1 กุญแจสู่ความสำเร็จ กรุงเทพฯ. : บริษัทพอดี้ จำกัด
- _____. (2535). การตรวจสอบการบริหาร Management Auditing. กรุงเทพฯ. : บริษัท พอดี้ จำกัด.
- _____. (ไม่ระบุ พ.ศ.). ตรวจสอบภายใน. กรุงเทพฯ. : บริษัท พอดี้ จำกัด
- ชัยสิทธิ์ เกลิมมีประเสริฐ. (2544). สถิติเพื่อนนักบริหาร. กรุงเทพฯ. : บริษัทธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด
- ณัฐพงศ์ โควาศิตชัย. (2542). บทบาทการตรวจสอบภายในสมัยใหม่ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. ปริญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ดวงเดือน พันธุนาวัน. (2524). จิตวิทยาจริยธรรมและจิตวิทยาภาษา. กรุงเทพฯ. : ไทยวัฒนาพานิช
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2540). แนวทางการจัดระบบการควบคุมภายใน. กรุงเทพฯ. : บริษัทบุญศิริการพิมพ์ จำกัด
- _____. (2544). รายงานการกำกับดูแลกิจการ.
- ทวีศักดิ์ ญาณประทีป และทอง จันทรางศุ. (2532). พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. 2520. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ. : ไทยวัฒนาพานิช
- ชนพล ศรียากุล. (2543). การศึกษาการยอมรับแนวคิดเรื่อง วิธีการปกครองที่ดีมาใช้ในองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- นนทพล นิมสมบุญ. ความรับผิดชอบของผู้ตรวจสอบภายใน. เอกสารการอบรมการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน หลักสูตรที่ 1. สมาคมนักบัญชีและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทย
- นาคยา ปิณฑานนท์. (2526). บทบาทและหน้าที่ของค่านิยม. เอกสารการสอนชุดวิชาจริยศึกษาเล่ม 2 หน่วยที่ 4 นนทบุรี. : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- บุญชม ศรีสะอาด. (2541). วิธีทางสถิติสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ. : สุวีริยาสาส์น จัดพิมพ์
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2543). การวิจัย การจัดและการประเมินผล. กรุงเทพฯ. : โรงพิมพ์ศรีอนันต์
- _____. (2543). สถิติ วิเคราะห์เพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ. : โรงพิมพ์เรือนแก้วการพิมพ์

- บุญทัน ดอกไธสง และเอ็ด สารภูมิ. (2539). *ประสิทธิภาพการใช้นุ้สมพันธ์ในการบริหาร*. กรุงเทพฯ.
: สำนักพิมพ์รัชดา 84 แมเนจเม้นท์
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2520). *ทัศนคติ*. กรุงเทพฯ. : ไทยวัฒนาพานิช
- ประคอง กรรณสูต (2529). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ (ฉบับปรับปรุงแก้ไข)*. กรุงเทพฯ :
บริษัท ศูนย์หนังสือ ดร.สง่า จำกัด .
- ประคอง กรรณสูต. (2538). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ. : บริษัทศูนย์
หนังสือ
- พนัส ลิ้มเสถียร. *ระบบการกำกับดูแลกิจการกับคณะกรรมการตรวจสอบ*. หนังสืออนุสรณ์ในงานพระราช
ทานเพลิงศพ พลตำรวจโท ธรรมรงค์ ปิ่นทะรุจ
- พะยอม สิงห์เสนห์. (2542). *การสอบบัญชี*. กรุงเทพฯ. : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์
- พันธ์พงศ์ เกียรติกุล. (2543). *ปัจจัยแห่งความสำเร็จของงานตรวจสอบภายใน*. กรุงเทพฯ. : ธีระป้อม
วรรณกรรม
- พรทิพา พลีสคาม. (2544). *ทัศนคติของผู้รับการตรวจสอบที่มีต่อการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบ
ภายใน องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย*. บริหารธุรกิจบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- พนัส หันนาคินทร์. (2523). *การสอนค่านิยมและจริยธรรม*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. พิษณุโลก
- พระราชวรมุณี. (2528). *คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับเด็กและเยาวชนรุ่นใหม่*. กรุงเทพฯ. : คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์วิทยาลัย
- ไพศาล หวังพานิช. (2535). *การวัดผลการศึกษา*. กรุงเทพฯ. : สำนักทดสอบทางการศึกษาจิตวิทยา. ม.ศรี
นครินทรวิโรฒ
- เพ็ญแข แสงแก้ว. (2538). *การวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ. : บุญศิริการพิมพ์
- เพลินพร ผิวงาม. (2530). *การพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพฯ. : สยามศิลป์การพิมพ์
- พิทยา คุณโอภาส. (2544). *Rangsit Business Review*. ปีที่ 3 ฉบับที่ 6 มกราคม - มิถุนายน 44
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2531). *การบริหารงานบุคคล*. คณะวิทยาการจัดการ. วิทยาลัยครูสวนดุสิต
- มัญญ (2532). *การพัฒนาบุคคลในโลกธุรกิจอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ. : โอเอสพรีนติ้งเฮาส์
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2544). *สถิติสำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ. : ศูนย์หนังสือราชภัฏพระนคร
- รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธ์. (2533). *การวัดทัศนคติเบื้องต้น*. ภาควิชาหลักสูตรและการสอน. คณะศึกษ
ศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา
- เรืองวิทย์ แสงรัตน. (2522). *ความคิดเห็นและความสนใจของนักเรียนเตรียมทหารเกี่ยวกับอัตราเพิ่ม
ประชากรของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ. : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ลักขณา วงศ์มณฑา. (2542). *ความคิดเห็นของพนักงานกลุ่มบริษัทสามารถเทลคอมฯ ต่อการตรวจสอบ
ภายใน*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- วัธน พวรรณเชษฐ์ และเกียรติศักดิ์ จีระธีรนาถ. (2523). *เทคนิคการตรวจสอบภายใน*
- วรารณา อติสรประสิทธิ์. (2545). *เอกสารประกอบการสอนวิชาการระเบียบวิธีการวิจัยทางธุรกิจ*
- วชิราภรณ์ รอดประเสริฐ. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคลและพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารของ
พนักงาน ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการยอมรับระบบคุณภาพ ISO 9002*.
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

- วิวรรณ ลิทธิไวยากรณ์. (2542). ทักษะคดีของผู้รับตรวจในพื้นที่ จังหวัดลำปาง ที่มีต่อสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ภูมิภาคที่ 14 จังหวัดลำปาง. ปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยแม่โจ้
- วีระ ตำนประดิษฐ์. (2538). การยอมรับของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปลัดอำเภอหญิง. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538). การวิจัยเชิงปฏิบัติ. ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ. : ไทยวัฒนาพานิช
- ศรีพงษ์ เจียมประสิทธิ์. (2542). ความคิดเห็นของผู้รับการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ กรณีศึกษากรณีสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สาตินันท์ จันทโนทก และกวี วงศ์พุ่ม. (2527). การตรวจสอบและการควบคุมภายใน. เอกสารประกอบการเรียน ปวส.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ, จำรัส ดั่งสุวรรณ และธิดิพงษ์ ธรรมานุสรณ์. (2522). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ. : ชัยศิริการพิมพ์
- เสถียร เชยประดับ. (2530). กระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับการยอมรับสิ่งใหม่. กรุงเทพฯ. : ไทยวัฒนาพานิช
- สุนา ลิทธิเลิศประสิทธิ์. (2545). จุลสารสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย. ปีที่ 13 ฉบับที่ 26 ประจำเดือน มิถุนายน – สิงหาคม.
- สาโรช บัวศรี. (2524). ความสำคัญของจริยธรรมต่อสังคม. การประชุมสัมมนา เรื่องการสอนจริยศึกษาในโรงเรียน. มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- สมาคมนักบัญชีและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทย. (2539). มาตรฐานการสอบบัญชี. กรุงเทพฯ. : บริษัท พี. เอ. ลิฟวิ่ง จำกัด
- โสภณ ชูพิกุลชัย และอรทัย ชื่นมณุษย์. (2516). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ. : โรงพิมพ์คุรุสภา
- สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์. (2541). การประกันคุณภาพการศึกษา. วิชาการ
- สุชาติ ตรีพัฒนสุวรรณ. (2543). ทักษะคดีและการยอมรับมาตรฐาน ISO 9002 ของพนักงานบริษัทคอลเกต ปาล์มโอเล็ฟ ประเทศไทย จำกัด. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สุโท เจริญสุข. (2525). หลักจิตวิทยาและพัฒนาการของมนุษย์. กรุงเทพฯ. : แพรวพิทยา.
- สุพิชา อรรถยากานนท์. (2543). การยอมรับของประชาชนต่อโครงการพัฒนาเคหะชุมชนคลองเตย. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ. : บริษัทธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด
- _____. (2539). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ. : บริษัทวิสิทธิ์พัฒนาฯ จำกัด
- อุษณา ภัทรมนตรี. (2543). การตรวจสอบและการควบคุมภายใน. พิมพ์ครั้งที่ 2 ภาควิชาบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

- Ajzen, I. And M. Fishbein. (1998). *Understanding Attitudes and Predict Social Behavior*. New Jersey. : Prentice Hall, Inc.
- Coon, D. (1998). *Introduction to psychology. : exploration and application (8th ed.)*. Brooks. : Cole Publishing Company.
- Foster. (1973). *The Administration Process – Inter – Grating*. Theory and Practice. Englewood Cliff New Jersey : Prentice-Hall and Row Publishes, Inc.
- Foster, C.R. (1952). *Psychology for Life Adjustment*. Chicago. : American Technical Society.
- Good, C.V. (1959). *Dictionary of Education*. New York. : McGraw-Hill Book Company.
- Issak, A.C. (1981). *Scope and Method of Political Science. An introduction of the Methodology of Political Inquiry*. 3rd. Illinois. : The Dorsey Press.
- Kotler, Philip. (2000). *Marketing Management*. New Jersey : Prentice – Hall 2000.
- Kolasa, B.J. (1969). *Introduction of Behavioral Science for Business*. New York. : John, Wiley and Sons, Inc.
- Maier, N.R.F. (1965). *Psychology in Industry*. 3rd ed. Boston. : Houghton Mifflin Company.
- Mosher, M.J. (1978). *An Introduction to Agricultural Extension*. Agricultural Development. Conal
- Oskamp, S. (1977). *Attitudes and Opinions*. New Jersey. : Prentice – Hall Inc.
- Remmer, H.H. (1954) *Introduction to Opinion and Attitude Measurement*. New York. : Harper and Brother Publisher.
- S.C. Dube. (1965). *Wcultural Factor in community development*. The journal of asian studies. Vol.16
- The Institute of Internal Audit, Inc.,. (1998). "Code of Ethic "

ภาคผนวก ก .

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

การวิเคราะห์แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง การได้รับการยอมรับการตรวจสอบภายใน ในทัศนะของผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิก
ของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย

แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการได้รับการยอมรับการตรวจสอบภายใน ในทัศนะของผู้
ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย เพื่อนำผลจากการวิจัยที่ได้ไป
เป็นข้อมูลสำหรับศึกษาว่าในสภาพปัจจุบันการได้รับการยอมรับการตรวจสอบภายในอยู่ในระดับใด และต้องมี
การปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้รับการยอมรับมากขึ้นหรือไม่ ตลอดจนเป็นข้อมูลสำหรับผู้สนใจศึกษาค้นคว้า
และหาแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพการตรวจสอบภายในให้กว้างไกลต่อไป

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่าน ขอให้โปรดสละเวลาอันมีค่าของท่านตอบแบบสอบถามฉบับ
นี้โดยครบถ้วนเพื่อให้การวิจัยนี้ได้ผลสมบูรณ์ และขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ความรู้ด้านการตรวจสอบภายใน
 - ตอนที่ 3 องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน
 - ตอนที่ 4 การได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
2. โปรดตอบทุกข้อเพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูลในการนำมาวิเคราะห์
3. โปรดเลือกคำตอบเพียงข้อเดียว

คำตอบของท่านจะเก็บเป็นความลับ โดยจะใช้เพื่อประโยชน์ทางการวิจัยและนำเสนอผลโดย
รวม จึงไม่มีผลกระทบจากการตอบแบบสอบถามแต่ประการใด

ตอนที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับท่านมากที่สุด

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 28 ปี

() ตั้งแต่ 28 - 37 ปี

() ตั้งแต่ 38 - 47 ปี

() ตั้งแต่ 48 ปีขึ้นไป

3. อายุงานในวิชาชีพตรวจสอบภายใน

() ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

() 6 - 10 ปี

() 11 - 15 ปี

() 16 - 20 ปี

() 21 ปีขึ้นไป

4. องค์การที่สังกัด

() ภาครัฐ

() ภาคเอกชน

() ภาครัฐวิสาหกิจ

() อื่นๆ (ระบุ.....)

5. ตำแหน่งงาน

() ผู้ช่วยผู้ตรวจสอบภายใน

() ผู้ตรวจสอบภายใน

() หัวหน้าทีมตรวจสอบภายใน

() ผู้บริหารของหน่วยงาน

() อื่นๆ (โปรดระบุ.....)

6. ระดับการศึกษาสูงสุด

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

7. สาขาวิชาที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี

() บริหารธุรกิจ

() การบัญชี

() การเงินการธนาคาร

() การตลาด

() วิศวกรรม

() อื่นๆ (ระบุ.....)

ตอนที่ 2 ความรู้ด้านการตรวจสอบภายใน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเข้าใจของท่าน

ความรู้ด้านการตรวจสอบภายใน	ใช่	ไม่ใช่
8. การตรวจสอบภายในคือการควบคุมให้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบต่างๆ ขององค์กรและเป็นการตรวจสอบเอกสารหลักฐานต่างๆ รวมทั้งหาข้อผิดพลาด		
9. การตรวจสอบภายในและการควบคุมภายในมีความหมายอย่างเดียวกัน		
10. การตรวจสอบภายในเป็นการส่งเสริมให้เกิดกระบวนการกำกับดูแลที่ดี (Good Corporate Governance)		
11. คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในคือต้องจบการศึกษาด้านบัญชี		
12. ประเภทของการตรวจสอบภายในคือ การตรวจสอบทางการเงิน บัญชี การตรวจสอบการปฏิบัติการ การตรวจสอบการบริหาร การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ การตรวจสอบพิเศษ		
13. การตรวจสอบภายในปัจจุบันเป็นการป้องปรามแทนการปราบปราม		
14. วัตถุประสงค์ข้อหนึ่งของการตรวจสอบภายในคือการสอบทานประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน และการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด		
15. หน่วยงานตรวจสอบภายในจำเป็นต้องมีกฎบัตรเพื่อแสดงถึงขอบเขตของอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบของหน่วยงานตรวจสอบ		
16. หน่วยงานตรวจสอบภายในจะต้องมีความสัมพันธ์กับผู้เกี่ยวข้องดังนี้ คณะกรรมการตรวจสอบ ผู้บริหาร และผู้รับการตรวจสอบ เท่านั้น		
17. การตรวจสอบภายในในปัจจุบัน จะพิจารณาระบบงานต่างๆ จากความเสี่ยงเป็นอันดับแรก		

ตอนที่ 3 องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

คำอธิบาย : ท่านให้ความสำคัญกับองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายในในด้านต่างๆ ต่อไปนี้
 มากน้อยเพียงใด

องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน	สำคัญ มากที่สุด (5)	สำคัญ มาก (4)	ปาน กลาง (3)	สำคัญ น้อย (2)	สำคัญ น้อยที่ สุด (1)
ความอิสระในการตรวจสอบ					
18. ฝ่ายตรวจสอบภายในขึ้นกับผู้บริหารระดับสูง					
19. การกำหนดวัตถุประสงค์ และอำนาจหน้าที่ของ หน่วยงานเป็นลายลักษณ์อักษร					
20. ความอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้ความคิดเห็นของผู้อื่น					
21. การมีกฎบัตรของหน่วยงานตรวจสอบภายใน					
ความรู้ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ					
22. ความรู้ในเรื่องที่จะตรวจสอบ					
23. ประสบการณ์ในวิชาชีพการปฏิบัติงานตรวจสอบ					
จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน					
24. การตรวจสอบต้องตรวจสอบอย่างครบถ้วน ไม่ละ เว้นรายการที่สำคัญ					
25. การตรวจสอบต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ปราศจากอคติส่วนตัว					
26. การรายงานผลการตรวจสอบต้องรายงานตามข้อ เท็จจริง					
27. การตรวจสอบต้องรักษาความลับเกี่ยวกับข้อมูล ต่างๆ ที่ได้จากการปฏิบัติงาน					
ความมีมนุษยสัมพันธ์					
28. การวางตนให้เป็นที่เชื่อถือ / มีความยุติธรรม					
29. การสื่อความให้เป็นที่เข้าใจกับผู้รับการตรวจสอบ					
ทัศนคติของผู้ตรวจสอบภายใน					
30. การให้คำแนะนำปรับปรุงงาน					
31. การให้ความช่วยเหลือเมื่อมีการร้องขอ					

ตอนที่ 4 การได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

คำอธิบาย : เป็นการสอบถามเพื่อให้ทราบว่าผู้ที่เกี่ยวข้องมีการปฏิบัติในข้อต่างๆ เพียงใด

การได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง	ประจำ/ สม่ำเสมอ (4)	บางครั้ง (3)	นานๆ ครั้ง (2)	ไม่เคย (1)
ผู้รับการตรวจสอบ				
32. ผู้รับการตรวจสอบขอความเห็น/คำแนะนำที่ หน่วยงานตรวจสอบ				
33. ท่านช่วยปกปิดข้อผิดพลาด ของผู้รับการตรวจสอบ				
34. ผู้รับการตรวจสอบให้ความร่วมมือในขณะตรวจสอบ				
35. ผู้รับการตรวจสอบนำผลการตรวจสอบไปปรับปรุง แก้ไขการปฏิบัติงาน				
36. ภายหลังเสร็จสิ้นการตรวจสอบ มีการประชุมร่วมกับ ผู้รับการตรวจสอบ เพื่อหาข้อสรุปและแนวทางร่วม กัน				
ผู้บริหาร / คณะกรรมการตรวจสอบ				
37. รายงานการตรวจสอบที่นำเสนอผู้บริหารมีลักษณะ แจ้งถึงความผิดพลาดในอดีต				
38. ผู้บริหาร / คณะกรรมการตรวจสอบ มีการประชุม ร่วมกับหัวหน้าหน่วยตรวจสอบ				
39. แผนงานตรวจสอบได้รับการอนุมัติจากผู้บริหาร				
40. ผู้ตรวจสอบภายในได้รับมอบอำนาจให้สามารถ ตรวจสอบได้ทุกหน่วยงานภายในองค์กร				
41. หน่วยงานตรวจสอบภายในได้รับการมอบหมาย หน้าที่พิเศษจากผู้บริหาร/คณะกรรมการตรวจสอบ ให้ช่วยเหลือ				

ข้อเสนอแนะอื่นๆ.....

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ ขอขอบคุณ

การวิเคราะห์แบบสอบถาม

ผู้วิจัย ได้นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ โดยทดสอบหาความเชื่อมั่นรวม โดยวิธีการของ Conbach โดยทดลองแบบสอบถามกับกลุ่มประชากรเป้าหมาย จำนวน 50 ราย ทดสอบแบบสอบถามในส่วนที่ 3 เป็นคำถามด้านองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน จำนวน 14 ข้อ และส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับการตรวจสอบภายในจากผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 ข้อ ซึ่งแสดงค่าความเชื่อมั่นรวม (Reliability) ของแบบสอบถามได้ดังนี้

Reliability Coefficients

N of Cases = 50.0 N of Items = 24

Alpha = .7058

จากการทดสอบค่าความเชื่อมั่นทั้งหมด (24 ข้อ) ได้ค่า Alpha = .7058 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถาม ที่นำมาทดสอบมีค่าความเชื่อมั่นในเกณฑ์สูง

ภาคผนวก ข

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถาม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ราชภัฏ 5731, 5618

ที่ : บบ 1012/ค.3.27

วันที่ : 8 มีนาคม 2546

เรื่อง : ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน : คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

เนื่องด้วย นายสุพจน์ สุเมธพรศิลป์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ลงนามในการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การได้รับการยอมรับและการตรวจสอบภายใน ในทัศนะของผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย" โดยมี อาจารย์สุกัญญา ศิขณาภิรมย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเชิญ รศ.ศาสตราจารย์สิริवारณ เจริญวัฒน์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพาดา สิริภูตะดา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการได้รับการยอมรับและการตรวจสอบภายใน ในทัศนะของผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ให้ นายสุพจน์ สุเมธพรศิลป์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์สิริวารณ เจริญวัฒน์)

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รศ. ศิววรรณ เสรีรัตน์	ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร อาจารย์ประจำ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. รศ. สุพาดา สิริกุตตา	อาจารย์ประจำ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นายสุพจน์ สุนทรพรศิลป์
วันเดือนปีเกิด	1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2511
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	107 เจริญนคร 23 ถ.เจริญนคร แขวงบางลำภูล่าง เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร 10600
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	Manager
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	Internal Audit Department บริษัท เทเลคอมเอเชีย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) 18 อาคารเทเลคอมทาวเวอร์ ถ.รัชดาภิเษก ดินแดง กรุงเทพ 10320
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2529	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนวัดประดู่ในทรงธรรม กรุงเทพฯ
พ.ศ. 2533	บริหารธุรกิจ สาขาบัญชี มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2546	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ