

ปัจจัยสู่ความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในในทัศนะของผู้ตรวจสอบภายในของสถาบันการเงิน
ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

สารนิพนธ์
ของ
นางสาวนงลักษณ์ ลีระกุล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2547

ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

657.458

พ.ศ. 2548

๖.3

ปัจจัยสู่ความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในในทัศนะของผู้ตรวจสอบภายในของสถาบันการเงิน
ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

บทคัดย่อ

ของ

นางสาวนงลักษณ์ ลีระกุล

๒

23 ก.ย. 2547



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2547

h 251646

นงลักษณ์ ลีระกุล.(2547). ปัจจัยสู่ความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในในทัศนะของผู้ตรวจสอบภายใน

ในของสถาบันการเงินที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : อาจารย์วรินทร์า ศิริสุทธิกุล.

ความมุ่งหมายของงานวิจัย เพื่อศึกษาข้อมูลลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ข้อมูลด้านการทำงาน, ความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบภายใน, การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในแห่งวิชาชีพที่มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน รวมทั้งทัศนคติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน งานวิจัยนี้จัดทำขึ้นเพื่อช่วยส่งเสริมความเป็นมืออาชีพ และช่วยยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล รวมทั้งให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ตลอดจนเพื่อพัฒนางานตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานอยู่ในสถาบันการเงินที่จดทะเบียนอยู่ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวนรวมทั้งสิ้น 250 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และใช้เทคนิคทางสถิติดังนี้ ค่าร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t – test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) และการเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการของ LSD และสถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Rank Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า มีผู้ตรวจสอบภายในเป็นเพศชาย 79 คน และเพศหญิง 192 คน ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 31-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรีในสาขาบัญชีเป็นส่วนใหญ่ อยู่ในระดับบริหารชั้นต้น ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ได้รับประสบการณ์ทำงานตั้งแต่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จนถึงปัจจุบันในช่วงเวลาดำกว่า 11 ปี และได้รับประสบการณ์ด้านการตรวจสอบภายใน อยู่ในช่วงระยะเวลาต่ำกว่า 11 ปี เช่นเดียวกัน

1. ข้อมูลลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา เงินเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน ยกเว้น เพศ, สถานภาพ, สาขาวิชาที่จบ และการได้รับวุฒิปริญญาตรีทางวิชาชีพที่ไม่มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในต่างกัน

2. ข้อมูลด้านการทำงานที่มีลักษณะข้อมูลด้านการทำงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ หน่วยงานต้นสังกัด ระดับของพนักงานผู้ตรวจสอบ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์หลังจบปริญญาตรี รวมถึงประสบการณ์ทำงานด้านการตรวจสอบภายในที่มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน

3. ทักษะของผู้ตรวจสอบภายในไม่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน
4. ความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน
5. การจัดโครงสร้างของฝ่ายตรวจสอบภายในที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน
6. การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในแห่งวิชาชีพที่มีลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน

การวิจัยในครั้งนี้จะช่วยเสริมสร้างความเป็นมืออาชีพให้ผู้ตรวจสอบภายใน และยกระดับมาตรฐานการทำงานของผู้ตรวจสอบภายในให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยผู้วิจัยหวังว่าจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในทุกกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

SUCCESS FACTORS FOR INTERNAL AUDIT IN THE VIEW OF INTERNAL
AUDITORS OF FINANCIAL COMPANIES LISTED IN THE STOCK
EXCHANGE OF THAILAND

AN ABSTRACT
BY
MISS NONGLUCK LEERAKUL

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Business Administration in Management
at Srinakharinwirot University
May 2004

Nongluck Leerakul. (2004). *Success Factors on Internal Audit in View of Internal Auditor of Financial Companies Listed in the Stock Exchange of Thailand*. Master Project. M.B.A. (Management). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor : Varintra Sirisuthikul.

This study aimed to examine demographic characteristics, work profile, knowledge and understanding of audit, standardized performance, professional internal audit affecting auditing work's success, including attitude of auditor related to that success in order to promote profession and raise performance as international standard audit in the same direction, as well as to develop more effective internal audit

The subjects comprised 250 internal auditors in monetary institutions registered in the Stock Exchange of Thailand. Questionnaire was administered and then data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, t-test, One Way ANOVA, LSD's match-pair test, and Pearson's Rank Correlation Coefficient.

The results showed that internal auditors included 79 males and 192 females. Most of them aged around 31 – 40 years old, got undergraduate degree in accounting, held entry-level management position as auditor, gained work experience from graduation to until present less than 11 years, with auditing experience less than 11 years as well.

Major findings were as follows :

1. There was no significant difference on success of internal audit among internal auditors with different demographic characteristics, except for those with different sex, marital status, field of education and professional certificate.
2. There was a significant difference on success of internal audit among internal auditors with different work profiles.
3. Auditors' attitude was not significantly related to success of internal audit.
4. There was no significant difference on success of internal audit among internal auditors with different knowledge and understanding of audit.
5. There was no significant different on success of internal audit among those with different audit structure.
6. There was a significant difference on success of internal audit among those with different standardized performance of audit.

This study could contribute to the professionalism among auditors and raise performance to meet with international standard audit and be applicable to every business industry registered in the Stock Exchange of Thailand.

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้
พิจารณาสารนิพนธ์นี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(อาจารย์ วรินทรา ศิริสุทธิกุล)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน
(อาจารย์ วรินทรา ศิริสุทธิกุล)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)
วันที่ 23 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2547

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดีเนื่องจากได้รับการสนับสนุนและความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร อาจารย์วรินทร์า ศิริสุทธิกุล อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ผู้คอยให้คำชี้แนะและให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือ และให้คำแนะนำในการวิจัย นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ร่วมเป็นคณะกรรมการสอบด้วยความเคารพอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบคุณ ผู้เสียสละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทุกท่าน และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ รวมถึงเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ที่ให้การช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อไพฑูรย์ และคุณแม่กัญพร ผู้เป็นบุคคลที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จ คอยเป็นกำลังใจให้ตลอดเวลา และขอขอบคุณสมาชิกทุกคนในครอบครัว “ลิระกุล” เพื่อน ๆ กลุ่มกุหลาบแดง เพื่อน เก่าๆ ทุกสถาบันที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสารนิพนธ์ฉบับนี้ที่ให้การช่วยเหลือผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา

นางลักษณ์ ลิระกุล

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	ตารางเปรียบเทียบระหว่างการตรวจสอบปฏิบัติตามกฎระเบียบ และการตรวจสอบ การบริหาร.....	19
2	ตารางแสดงความแตกต่างของการตรวจสอบภายในและการสอบบัญชี.....	21
3	ตารางแสดงเกณฑ์ที่ใช้วัดการปฏิบัติงาน.....	21
4	ตารางแสดงจำนวนธนาคารซึ่งเป็นตัวแทนของกลุ่มประชากร.....	58
5	ตารางแสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยตามกลุ่มสถาบันการเงินชั้นนำ.....	59
6	สรุปเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมายของประสพการณ์การทำงาน.....	60
7	ตารางแสดงวิธีการให้คะแนนรวมตามสเกลของ Likert's Scale.....	61
8	ตารางสรุปเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมายของคะแนน.....	61
9	ตารางสรุปเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมายความสำเร็จในงานตรวจสอบ ภายใน.....	62
10	ตารางสรุปเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมายของความรู้ความเข้าใจใน งานตรวจสอบ.....	62
11	ตารางสรุปเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมายของความรู้การจัดโครงสร้าง ฝ่ายตรวจสอบ.....	63
12	ตารางสรุปเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมายของความรู้ในข้อมูลการปฏิบัติ งานตรวจสอบภายในให้เป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในแห่งวิชาชีพ...	64

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด สาขาวิชาที่จบ อัตราเงินเดือน การได้รับวุฒิปริญญาวิชาชีพ และ ขนาดธุรกิจ หน่วยงานต้นสังกัด ระดับของ พนักงาน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทั้งหมดหลังจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ด้านการตรวจสอบภายใน.....	72
14 จำนวนและร้อยละของผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามตามข้อมูลด้านการ ทำงานของผู้ตรวจสอบภายใน ได้แก่ขนาดธุรกิจ ต้นสังกัดของฝ่ายตรวจ สอบภายใน จำนวนพนักงานในบริษัทที่ผู้ตรวจสอบภายในทำงานอยู่ในระดับ พนักงาน ตำแหน่งงานของผู้ตรวจสอบภายใน ประสบการณ์หลังจบการศึกษา และประสบการณ์การทำงานด้านตรวจสอบภายใน.....	76
15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายใน ที่ตอบแบบสอบถาม.....	81
16 ความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานอยู่ใน สถาบันการเงินที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ตอบแบบ สอบถาม.....	83
17 แสดงผลความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบที่มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบ ภายใน.....	87
18 จำนวนและร้อยละของระดับความรู้ในการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายใน กลุ่มสถาบันการเงิน.....	87
19 ผลคำตอบของผู้ตรวจสอบภายในเรื่องการจัดโครงสร้างฝ่ายตรวจสอบภายใน.....	88
20 ผลการจัดโครงสร้างฝ่ายตรวจสอบภายในที่มีต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบ.....	89

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
21	จำนวนและร้อยละของระดับความรู้ในการจัดโครงสร้างของฝ่ายตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในของกลุ่มสถาบันการเงิน.....	90
22	แสดงผลคำตอบของผู้ตรวจสอบภายในเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในให้เป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายใน.....	91
23	แสดงผลความสำเร็จในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในให้เป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในแห่งวิชาชีพ.....	93
24	แสดงความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในให้เป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายใน.....	93
25	จำนวน และร้อยละของผู้ตรวจสอบภายในที่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการตรวจสอบภายใน.....	94
26	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำเร็จในงานตรวจสอบ.....	95
27	แสดงเงินเดือนและค่าตอบแทนของผู้ตรวจสอบภายใน.....	96
28	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่มีเพศแตกต่างกัน ในภาพรวมและรายด้านจำแนกตามเพศ.....	97
29	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในในภาพรวม และรายด้านจำแนกตามอายุของผู้ตรวจสอบภายใน.....	100
30	แสดงผลการเปรียบเทียบความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสำเร็จต่อผลความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในต่างกัน.....	102
31	ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ของผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุแตกต่างกันกับความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในโดยรวม.....	104

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
32	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายใน ในภาพรวม และรายด้านจำแนกตามสถานภาพของผู้ตรวจสอบภายใน..... 106
33	แสดงผลการเปรียบเทียบสถานภาพสมรรถของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อความสำเร็จ ในงานตรวจสอบภายใน..... 108
34	แสดงผลการเปรียบเทียบเฉลี่ยรายคู่ของสถานภาพต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบ.. 110
35	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายใน ในภาพรวม และรายด้านจำแนกตามระดับการศึกษา..... 111
36	แสดงผลการเปรียบเทียบระดับการศึกษาของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อความสำเร็จ ในงานตรวจสอบภายใน..... 113
37	แสดงผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ของผู้ตรวจสอบภายในที่มีระดับการ ศึกษาแตกต่างกันกับความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในโดยรวม..... 114
38	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายใน ในภาพรวม และรายด้านจำแนกตามสาขาวิชาที่จบการศึกษา..... 116
39	แสดงผลการเปรียบเทียบสาขาวิชาที่จบของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อความสำเร็จ ในงานตรวจสอบภายใน..... 118
40	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายใน ในภาพรวม และรายด้านจำแนกตามอัตราเงินเดือน..... 120
41	ผลการเปรียบเทียบอัตราเงินเดือนของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อความสำเร็จใน งานตรวจสอบภายใน..... 124

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
42	แสดงผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ของผู้ตรวจสอบภายในที่มีอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันกับความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในโดยรวม.....	125
43	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในในภาพรวม และรายด้านจำแนกตามการได้รับวุฒิปริญญาวิชาชีพของผู้ตรวจสอบภายใน.....	127
44	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในในภาพรวม และรายด้านจำแนกตามขนาดธุรกิจ โดยพิจารณาจากยอดสินทรัพย์รวม ปี 2546.....	130
45	แสดงผลการเปรียบเทียบขนาดธุรกิจของสถาบันการเงินที่ผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน.....	133
46	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในในภาพรวม และรายด้านจำแนกตามหน่วยงานต้นสังกัดที่ฝ่ายตรวจสอบภายในสังกัดอยู่.....	135
47	ผลการเปรียบเทียบฝ่ายตรวจสอบภายในที่ขึ้นตรงต่อสายการบังคับบัญชาที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน.....	138
48	ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ของผู้ตรวจสอบภายในที่มีต้นสังกัดที่แตกต่างกันกับความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในโดยรวม.....	139
49	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในในภาพรวม และรายด้านจำแนกตามระดับของพนักงานในองค์กร.....	141

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
50	ผลการเปรียบเทียบระดับพนักงาน(ผู้ตรวจสอบภายใน)ในสถาบันการเงินที่มีผลต่อ ความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน.....	144
51	ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายชื่อของผู้ตรวจสอบภายในที่มีระดับของผู้ตรวจ สอบภายในที่แตกต่างกันกับความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในโดยรวม.....	145
52	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายใน ในภาพรวม และรายด้านจำแนกตามตำแหน่งงานแต่ละระดับ.....	147
53	ผลการเปรียบเทียบระดับพนักงาน(ผู้ตรวจสอบภายใน)ในสถาบันการเงินที่มีผลต่อ ความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน.....	151
54	ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายชื่อของผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งงานที่แตก ต่างกันกับความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในโดยรวม.....	153
55	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายใน ในภาพรวม และรายด้านจำแนกตามประสบการณ์ทำงานรวมทั้งตั้งแต่จบการ ศึกษาระดับปริญญาตรีจนถึงปัจจุบัน.....	155
56	ผลการเปรียบเทียบประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตรวจสอบภายในในสถาบันการ เงินที่มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน.....	157
57	ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายชื่อของผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์หลัง จากจบการศึกษาระดับปริญญาตรีที่แตกต่างกันกับความสำเร็จในงานตรวจสอบ ภายในโดยรวม.....	159
58	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายใน ในภาพรวม และรายด้านจำแนกตามประสบการณ์ทำงานด้านการตรวจสอบ ภายใน.....	160

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
59	ผลการเปรียบเทียบความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อความสำเร็จในงาน ตรวจสอบภายใน.....	162
60	ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ของผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสิทธิภาพงาน ด้านตรวจสอบภายในที่แตกต่างกันกับความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในโดย รวม.....	163
61	ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานตรวจสอบ.....	164
62	แสดงจำนวนธนาคารซึ่งเป็นตัวแทนของกลุ่มประชากร.....	168
63	แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยตามกลุ่มสถาบันการเงินชั้นนำ.....	168
64	สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน.....	178

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

- | | | |
|---|--|----|
| 1 | ภาพแสดงระดับการตรวจสอบ..... | 15 |
| 2 | ภาพแสดงขั้นตอนในการพัฒนากลุ่มด้านต่าง ๆ..... | 31 |

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ความล้มเหลวในระบบการควบคุมภายในเกิดขึ้นจากเหตุผลหลายประการ เช่นการก้าวก่ายอำนาจทางการบริหาร การที่ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุน และส่งเสริมในการตรวจสอบและ ไม่ให้ความสำคัญต่อระบบการควบคุมภายใน มีการควบคุมภายในองค์กรไม่เพียงพอ การละเลยต่อการบริหารจัดการกับความเสี่ยงทั้งภายใน และภายนอกองค์กร การมองข้ามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีในกรณีที่เลวร้ายสุด กรณีที่ผู้บริหารจงใจปกปิด หรือตกแต่งตัวเลขทางบัญชีจากขาดทุนเป็นกำไร ทำให้เกิดความเข้าใจผิดในภาพรวมในสถานภาพทางการเงินที่แท้จริง ตัวอย่างเช่น กรณีการล้มละลายของธนาคารแบริงส์ในปี ค.ศ. 1995 ซึ่งเป็นธนาคารที่มีชื่อเสียงมานานของประเทศอังกฤษ โดยเกิดจากความผิดพลาดของผู้บริหารสาขาสิงคโปร์ เพียงผู้เดียวแต่มีผลให้ธนาคารต้องล้มละลาย หรือเช่น ปัญหธนาคารและสถาบันการเงินหลายแห่งในประเทศญี่ปุ่น ล่าสุดบริษัท World Com ซึ่งเป็นบริษัทสัมปทานให้บริการโทรศัพท์ทางไกล ถูกคณะกรรมการกำกับดูแลตลาดหลักทรัพย์แห่งชาติของอเมริกาเพ่งเล็งในเรื่องการปรับแต่งตัวเลขทางบัญชี ได้ปิดเบือนผลขาดทุนให้เป็นกำไร จึงถูกทางการเรียกคณะผู้บริหาร ประธานกรรมการบริหารทั้งเก่าและใหม่มาสอบปากคำ เนื่องจากต้องสอบสวน สืบสวนคดีความต่อไป เพื่อหาผู้ร่วมกันทุจริตปรับแต่งข้อมูลทางการเงินของบริษัท ตลอดจนมีความเสี่ยงในการล้มละลายของกิจการ ตัวอย่างในวิกฤตการณ์ในประเทศไทยในปี 2540 ในช่วงยุคเศรษฐกิจฟองสบู่ ทางรัฐบาลได้ประกาศสั่งปิดสถาบันการเงิน เงินทุนหลักทรัพย์ที่มีกำไรในทางบัญชีแต่ไม่มีเม็ดเงินไหลเข้ากิจการจริง เนื่องมาจากระบบการปล่อยสินเชื่อหลายร้อยล้านบาท โดยไม่มีหลักทรัพย์ค้ำประกัน (Clean Loan) ในอดีตนับเป็นจำนวนไม่น้อยที่องค์กรต้องล้มละลายไป เนื่องจากขาดระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพและขาดระบบการตรวจสอบและระบบการควบคุม ตัวอย่างเช่น ธนาคารในประเทศอังกฤษแห่งหนึ่งซึ่งมีประวัติการดำเนินธุรกิจอันยาวนาน จำต้องล้มละลาย หรือล้มเลิกกิจการ ไปอย่างไม่คาดคิดมาก่อน เนื่องจากประสบผลขาดทุนจำนวนมหาศาล จากการที่ผู้บริหารของธนาคารได้นำเงินไปลงทุนในตราสารอนุพันธ์เชิงเก็งกำไรในตลาดญี่ปุ่น โดยที่ผู้บริหารดังกล่าวได้รับการมอบอำนาจและไว้วางใจให้ตัดสินใจในการลงทุนต่าง ๆ โดยล้าพวงมากเกินไปที่เหมาะสม ขาดการคานอำนาจหรือการสอบยัน (Check and Balance) เพื่อความรอบคอบในการบริหารความเสี่ยง หรือการที่

ธนาคารแห่งหนึ่งได้ถูกทางการประเทศสหรัฐอเมริกาสั่งปิดการดำเนินกิจการทั้งหมดในประเทศสหรัฐอเมริกา เนื่องจากประสบผลขาดทุนจากการลงทุนกว่าหมื่นล้านบาท จากการที่ผู้บริหารสาขาของธนาคารทำการซื้อขายพันธบัตรโดยไม่ได้รับอนุมัติอย่างถูกต้องและเกินกว่าอำนาจที่ได้รับมอบหมาย จนกลายเป็นวิกฤติเศรษฐกิจส่งผลสะเทือนไปทั่วโลก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าคณะกรรมการบริษัทผู้ซึ่งกฎหมายกำหนดให้มีหน้าที่ในการกำกับดูแลกิจการ ควรให้ความสนใจและความสำคัญต่อระบบการควบคุมภายในของบริษัทอย่างเข้มงวดจริงจัง ซึ่งสาเหตุที่ทำให้กิจการต้องล้มละลายเนื่องจากพฤติกรรมที่ไม่ชอบมาพากลของผู้บริหารระดับสูงในการจงใจทุจริต ทำให้กิจการต้องล้มละลายจนกลายเป็นวิกฤติเศรษฐกิจส่งผลสะเทือนไปทั่วโลก

ในหลายบริษัทยังไม่เข้าใจถึงการจัดโครงสร้างของฝ่ายตรวจสอบ โดยนำไปผูกอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของฝ่ายการเงิน ซึ่งทำให้ฝ่ายตรวจสอบขาดความเป็นอิสระในการตรวจสอบและถูกแทรกแซงการปฏิบัติงานจากหน่วยงานอื่น รวมทั้งกรณีที่ทำให้ฝ่ายตรวจสอบภายในเข้าร่วมประชุมในที่ประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ พร้อมประธานกรรมการบริหารซึ่งทำให้ฝ่ายตรวจสอบภายในไม่สามารถรายงานผลได้อย่างอิสระ เนื่องจากประธานกรรมการบริหาร คือผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน และนำเสนอการปรับเงินเดือนให้แก่ผู้ตรวจสอบภายใน ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่หลักของคณะกรรมการตรวจสอบในการว่าจ้าง แต่งตั้ง คัดเลือก เปลี่ยนตำแหน่ง และประเมินเงินเดือนของผู้ตรวจสอบภายใน อีกทั้งทำให้ฝ่ายตรวจสอบภายในถูกครอบงำจากคณะกรรมการผู้บริหาร มีผลให้ฝ่ายตรวจสอบภายในขาดอิสระในการปฏิบัติงานตรวจสอบ

อีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ระบบการควบคุมภายในและการตรวจสอบไม่ประสบผลสำเร็จ ได้แก่ การครอบงำหรือการเข้ามาก้าวร้าวจากผู้บริหาร (Management Override) และการควบคุมสินทรัพย์ที่ดีที่สุด คือ การควบคุมการเข้าถึงสินทรัพย์เหล่านั้น ซึ่งควรจะกำหนดระดับการควบคุมการเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ อยู่ในการดำเนินการของกิจการ เช่น Password ในการเข้าถึงข้อมูล การกำหนดอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารไว้ทำให้ผู้บริหารมุ่งแสวงหากำไรโดยไม่ตระหนักถึงระดับของความเสี่ยงที่สัมพันธ์กับการทำกำไร

เป็นที่ทราบกันดีว่า บรรษัทภิบาลที่ไม่มีประสิทธิภาพเป็นที่มาของวิกฤตการณ์ทางการเงินในเอเชีย ตะวันออก ที่สถาบันการเงิน และบริษัทเอกชนขาดระบบระเบียบในการดำเนินงาน คณะกรรมการ, การควบคุมภายใน รายงานทางการเงินที่ไม่มีความน่าเชื่อถือ ไม่โปร่งใส ในอดีตที่ผ่านมาหลายวิกฤตการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความไม่โปร่งใสขององค์กร ดังเช่นตัวอย่างในปี 2540 ต้นเหตุของวิกฤตการณ์ของสถาบันการเงินต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั่วโลกนั้นมิได้เกิดขึ้นภายในวันเดียว ปัญหาต่าง ๆ ได้เกิดสะสมกันมานานนับทศวรรษจากสถาบันการเงินในประเทศไทยที่เกิดวิกฤตมีสาเหตุมากมายหลายประการเกิดจากฝ่ายบริหารละเลย มีวัฒนธรรมการควบคุมอ่อนแอ และมีระบบการควบคุมภายในหละหลวม ฝ่ายบริหารมองข้ามไม่ให้ความสำคัญ

สำคัญต่อการเสริมสร้างระบบการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายในให้ประสิทธิผลอย่างอิสระ ทั้งในแง่ไม่ส่งเสริมความก้าวหน้าของงานตรวจสอบภายใน หรือการจ่ายค่าตอบแทนให้ผู้ตรวจสอบภายในในมูลค่าต่ำกว่าหน่วยงานอื่นในองค์กร ซึ่งมักพบว่าสถาบันการเงินที่ล้มละลายเหล่านี้ จะพบว่าฝ่ายบริหารมุ่งให้การส่งเสริม และจ่ายค่าตอบแทนแก่ผู้บริหารที่ทำกำไรได้สูง โดยไม่คำนึงถึงระบบบริหารจัดการ และการประเมินความเสี่ยงอย่างเพียงพอกับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นภายในองค์กร หรือไม่สนใจจุดอ่อนที่ฝ่ายตรวจสอบภายในได้เสนอแนะให้แก้ไข ตลอดจนผู้บริหารมิได้กำหนดขอบเขตระดับความเสี่ยงที่ผู้บริหารยอมรับได้ ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงอย่างรุนแรงทำให้องค์กรล้มละลาย ปิดกิจการเป็นจำนวนหลาย ๆ บริษัทฯ มีผลให้เศรษฐกิจโดยรวมชะงักงัน

จากเหตุผลข้างต้น หากในทุกองค์กรได้ให้ความสำคัญกับการตรวจสอบภายใน ผู้บริหารในทุกองค์กรได้ตระหนักถึงระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับลักษณะธุรกิจ ลดระดับความเสี่ยงให้อยู่ในช่วงที่ผู้บริหารสามารถยอมรับได้ มีระบบการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ และมีองค์ประกอบการควบคุมภายในที่รัดกุมเพียงพอ จัดโครงสร้างของฝ่ายตรวจสอบภายในให้ทำงานได้อย่างเป็นอิสระ ทุกกิจกรรมโปร่งใสสามารถตรวจสอบหลักฐานได้ ย่อมทำให้เกิดผลสำเร็จในงานตรวจสอบภายในได้อย่างแน่นอน

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน
2. เพื่อศึกษาถึงข้อมูลด้านการทำงานที่มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน
3. เพื่อศึกษาทัศนคติของผู้ตรวจสอบที่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน
4. เพื่อศึกษาถึงความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบภายในที่มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบ
5. เพื่อศึกษาถึงการจัดโครงสร้างฝ่ายตรวจสอบภายในที่มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน
6. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในให้เป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในแห่งวิชาชีพที่มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน

ความสำคัญของการวิจัย

งานวิจัยนี้จัดทำขึ้นเพื่อช่วยส่งเสริมความเป็นมืออาชีพให้ผู้ตรวจสอบ ช่วยยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันมีความสอดคล้องและเทียบเท่ามาตรฐานสากล เพื่อพัฒนางานตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

โดยข้อมูลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานตรวจสอบได้ในทุกองค์กรที่มีลักษณะธุรกิจที่แตกต่างกัน เนื่องจากตามหลักการตรวจสอบภายในมีหลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติที่คล้ายคลึงกันในทุกหน่วยงานตรวจสอบภายในขึ้นอยู่กับ การนำหลักการไปใช้ให้สอดคล้องเหมาะสมกับลักษณะธุรกิจขององค์กรนั้น ๆ รวมถึงให้แต่ละองค์กรมีมาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันภายใต้มาตรฐานการตรวจสอบภายในแห่งวิชาชีพ

สิ่งสำคัญที่สุด คือข้อมูลวิจัยทำให้ได้รับรู้ว่าฝ่ายตรวจสอบภายใน ได้ทำหน้าที่อย่างสมบูรณ์แบบ ผู้ตรวจสอบภายในมีจุดยืนในวิชาชีพ สามารถรายงานผลการตรวจสอบได้อย่างเป็นอิสระโดยปราศจากความลำเอียง หรือแทรกแซงจากบุคคลอื่นนั้นหมายความว่า ฝ่ายตรวจสอบภายในบริษัททำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งฝ่ายตรวจสอบภายในของทุกบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและเป็นไปตามข้อบังคับของตลาดหลักทรัพย์ฯ เนื่องจากผู้ตรวจสอบภายในเป็นกลไกสำคัญที่ให้ความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลในทุกกระบวนการที่ได้ตรวจสอบ รวมถึงช่วยให้เกิดระบบการควบคุมภายในที่ดีขึ้นในทุกองค์กร ซึ่งจะช่วยลดความเสี่ยงทางธุรกิจให้บริษัท ช่วยปกป้องคุ้มครองทรัพย์สินของบริษัทมิให้สูญหาย รั่วไหล หรือจากการทุจริตประพฤติดีมิชอบ ช่วยให้รายงานทางการเงินของบริษัทมีความถูกต้องเชื่อถือได้ และทำให้ทุกคนในองค์กรปฏิบัติตามนโยบาย กฎ ระเบียบบริษัท รวมถึงปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมาย ข้อกำหนดและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ และหากฝ่ายตรวจสอบภายในของบริษัทมหาชนได้ทำหน้าที่เป็นตัวกระตุ้นและผลักดันให้เกิดระบบการควบคุมภายใน เกิดความโปร่งใส เป็นไปตามเจตนารมณ์ของตลาดหลักทรัพย์ฯ ย่อมหมายถึงฝ่ายตรวจสอบภายในมีส่วนในการสร้างเสริมให้เกิดระบบกำกับดูแลกิจการที่ดี ซึ่งส่งผลในภาพรวม เมื่อทุกองค์กรเกิดความโปร่งใสจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้แก่สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ลงทุน ผู้ถือหุ้น คู่ค้า เจ้าหนี้ (Stakeholders) รวมถึงจะมีส่วนช่วยให้ผู้ลงทุนทั้งภายในและภายนอกประเทศเกิดความเชื่อมั่นในการลงทุนในประเทศไทยเพิ่มขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยสู่ความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในในทัศนะของผู้ตรวจสอบภายในว่าได้นำมาตรฐานการปฏิบัติงานแห่งวิชาชีพมาใช้อย่างเต็มรูปแบบ จากผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานอยู่ในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

คือผู้ตรวจสอบภายในทุกระดับตำแหน่ง ทั้งที่เป็นและไม่เป็นผู้ตรวจสอบภายในรับอนุญาตในธุรกิจภาคเอกชนที่เป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ (ที่มา: ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ตรวจสอบภายในรับอนุญาตในธุรกิจภาคเอกชนที่เป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามาเน่ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2543;อ้างอิงจาก Yamane.n.d.) โดยยอมให้เกิดความผิดพลาดร้อยละ 0.5 และต้องการระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 278 ราย เพิ่มจำนวนแบบสอบถามสำรองไว้เพื่อกันความผิดพลาด 8% ของกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 22 ราย รวมจำนวนแบบสอบถามทั้งสิ้น 300 ราย

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้
 - 1.1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่
 - 1.1.1 เพศ
 - 1.1.2 อายุ
 - 1.1.3 สถานภาพการสมรส
 - 1.1.4 ระดับการศึกษาสูงสุด
 - 1.1.5 สาขาวิชาที่จบการศึกษา
 - 1.1.6 อัตราเงินเดือน
 - 1.1.7 การได้รับวุฒิปดฺรวิชาชีพ

- 1.2 ข้อมูลด้านการทำงาน
 - 1.2.1 ขนาดธุรกิจของบริษัท
 - 1.2.2 หน่วยงานที่สังกัด
 - 1.2.3 ระดับพนักงาน
 - 1.2.4 ตำแหน่งงาน
 - 1.2.5 จำนวนปีที่ได้รับประสบการณ์หลังจบปริญญาตรี
 - 1.2.6 ประสบการณ์งานด้านตรวจสอบ
 - 1.3 ทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน
 - 1.4 ความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบ
 - 1.5 การจัดโครงสร้างฝ่ายตรวจสอบภายใน
 - 1.6 การปฏิบัติงานตรวจสอบให้เป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในแห่งวิชาชีพ
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้ตรวจสอบภายใน - Internal Auditor : หมายถึง พนักงานผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบภายใน ที่ได้รับมอบหมายงานตรวจสอบใน ซึ่งทำหน้าที่ตรวจสอบอย่างอิสระ และประเมินผลการควบคุมภายในทุกหน่วยธุรกิจในองค์กร

ผู้รับการตรวจหรือผู้รับตรวจ - Auditee : หมายถึง พนักงานและหรือผู้บริหารในต้นสังกัดผู้รับการตรวจสอบในทุกหน่วยธุรกิจขององค์กร ที่ดำเนินกิจกรรมตามภาระหน้าที่งานที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายงานของตนเอง เช่น ฝ่ายเร่งรัดหนี้สิน, ฝ่ายบัญชีและการเงิน, ฝ่ายขาย, ฝ่ายการตลาด, ฝ่ายผลิต ฯลฯ

คณะกรรมการตรวจสอบ – Audit committee : หมายถึง กรรมการอิสระจากภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3-5 ท่านที่ได้รับการแต่งตั้งจากประธานกรรมการบริษัทให้เป็นคณะกรรมการย่อยของบริษัท

การตรวจสอบภายใน – Internal Auditing : หมายถึง เป็นกิจกรรมอิสระที่จัดให้มีขึ้นเพื่อให้บริการด้านการประเมินผลอย่างอิสระและการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเพิ่มคุณค่าและการปรับปรุงระบบงานภายในองค์กร การตรวจสอบภายในช่วยให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ต่างๆ ที่กำหนด โดยนำแนวทางการประเมินที่เป็นระบบและมีระเบียบวิธีมาใช้ในการประเมินและปรับปรุงประสิทธิผลของการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และกระบวนการกำกับดูแลที่ดี

ขนาดธุรกิจ – Business Size : หมายถึง ยอดสินทรัพย์รวมที่รับรู้ถึงขนาดสินทรัพย์ของกิจการ เริ่มจากช่วงต่ำสุดน้อยกว่า 1,000 ล้านบาท จนถึงช่วงสูงสุด 10,000 ล้านบาท

ความรู้ ความเข้าใจในงานการตรวจสอบภายใน – Understanding of Internal Auditing : หมายถึง ข้อมูล ข้อเท็จจริงที่ผู้ตรวจสอบภายในได้รับเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในด้านต่างๆ ได้แก่ ความรู้ในงานปฏิบัติงานตรวจสอบภายในแบบครบวงจร ตั้งแต่การวางแผนงานประจำปี การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลระบบการควบคุมภายในรวมถึงการนำกลยุทธ์สมัยใหม่มาใช้ หลักฐานที่ได้จากการตรวจสอบและการจัดทำกระดาษทำการ และเก็บชั่วโมงการปฏิบัติงานตรวจสอบเพื่อนำมาวางแผนตรวจสอบประจำปี

ทัศนคติของผู้ตรวจสอบภายใน – Attitudes of Internal Auditor : หมายถึง มุมมอง แนวความคิดของผู้ตรวจสอบ ทัศนคติที่มีต่อวิชาชีพ รวมทั้งในส่วนของแง่คิดในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน และการบริการให้คำแนะนำปรับปรุง ตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก่ผู้รับการตรวจ ซึ่งจะเกี่ยวพันกับการแสดงออกของผู้ตรวจสอบภายในต่อผู้รับการตรวจสอบ

ความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน – Success Factors in Internal Auditing : หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจ จากผู้บริหารระดับสูง ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน เงินเดือนหรือรายได้ที่ได้รับสูงกว่าเพื่อนร่วมวิชาชีพเดียวกัน

การจัดโครงสร้างฝ่ายตรวจสอบภายใน – Set up Structure of Internal Audit Department : หมายถึง การจัดโครงสร้างให้ฝ่ายตรวจสอบขึ้นตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบ โดยรายงานผลการดำเนินงานของฝ่ายตรวจสอบโดยไม่ผ่านคณะกรรมการบริหาร

ประธานกรรมการบริหาร - Chief Executive Officer : CEO หมายถึง หัวหน้าของกลุ่มคณะกรรมการบริหารที่มีอำนาจในการควบคุมการดำเนินงานของบริษัท

ฝ่ายบริหาร หมายถึง ผู้รับตรวจ หรือผู้บริหารทุกระดับของหน่วยรับตรวจ

การสร้างคุณค่าเพิ่ม/การสร้างมูลค่าเพิ่ม - Add Value : หมายถึง การที่ฝ่ายตรวจสอบได้ปฏิบัติงานตรวจสอบ และให้บริการงานตรวจสอบ เริ่มจากตั้งแต่ขบวนการรวบรวมข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจและประเมินสถานะความเสี่ยง ผู้ตรวจสอบภายในเปรียบเหมือนได้เข้าไปเห็นการปฏิบัติการอย่างลึกซึ้ง ช่วยให้เกิดการปรับปรุงให้ดีขึ้นเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรของตน อาจอยู่ในรูปแบบการให้คำปรึกษา แนะนำ หรือการเขียนรายงานเป็นลายลักษณ์อักษร

การควบคุมอย่างพอเพียง – Adequate control : หมายถึง เกิดขึ้นได้จากการที่ฝ่ายจัดการได้มีการวางแผน และจัดองค์กรในรูปแบบที่จะช่วยให้เกิดความมั่นใจได้ว่าการจัดการความเสี่ยงขององค์กรอย่าง

ได้ผล ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประหยัดทรัพยากรมากที่สุด

ผู้บริหารงานตรวจสอบ – Chief Audit Executive : หมายถึง ตำแหน่งสูงสุดภายในฝ่ายตรวจสอบที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานตรวจสอบภายใน ในระบบของการตรวจสอบภายใน ที่ใช้กันอยู่ทั่วไปนั้น ตำแหน่งนี้ก็คือผู้อำนวยการตรวจสอบภายในนั่นเอง (Internal Audit Director)

จรรยาบรรณ – Code of Ethics : หมายถึง เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งและสมควรที่ผู้ตรวจสอบภายในต้องยึดมั่นในอาชีพการตรวจสอบภายใน ซึ่งเป็นแหล่งที่น่าเชื่อถือที่ให้หลักประกันอย่างเที่ยงธรรมในความเสี่ยง การควบคุมและธรรมาภิบาล ประมวลจรรยาบรรณนี้สามารถใช้เป็นหลักยึดปฏิบัติทั้งของผู้ตรวจสอบภายในโดยส่วนตัวและในส่วนของหน่วยงานที่ให้บริการตรวจสอบภายใน

การควบคุม – Control : หมายถึง การกระทำใดๆ ก็ตามที่ฝ่ายบริหาร คณะกรรมการบริหาร และกลุ่มบุคคลกระทำไปเพื่อเพิ่มโอกาสในการบรรลุถึงเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ได้สำเร็จฝ่ายจัดการเป็นผู้วางแผนจัดองค์กร และขึ้นนำการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพพอที่จะให้เกิดหลักประกันอย่างสมเหตุสมผลว่าจะได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

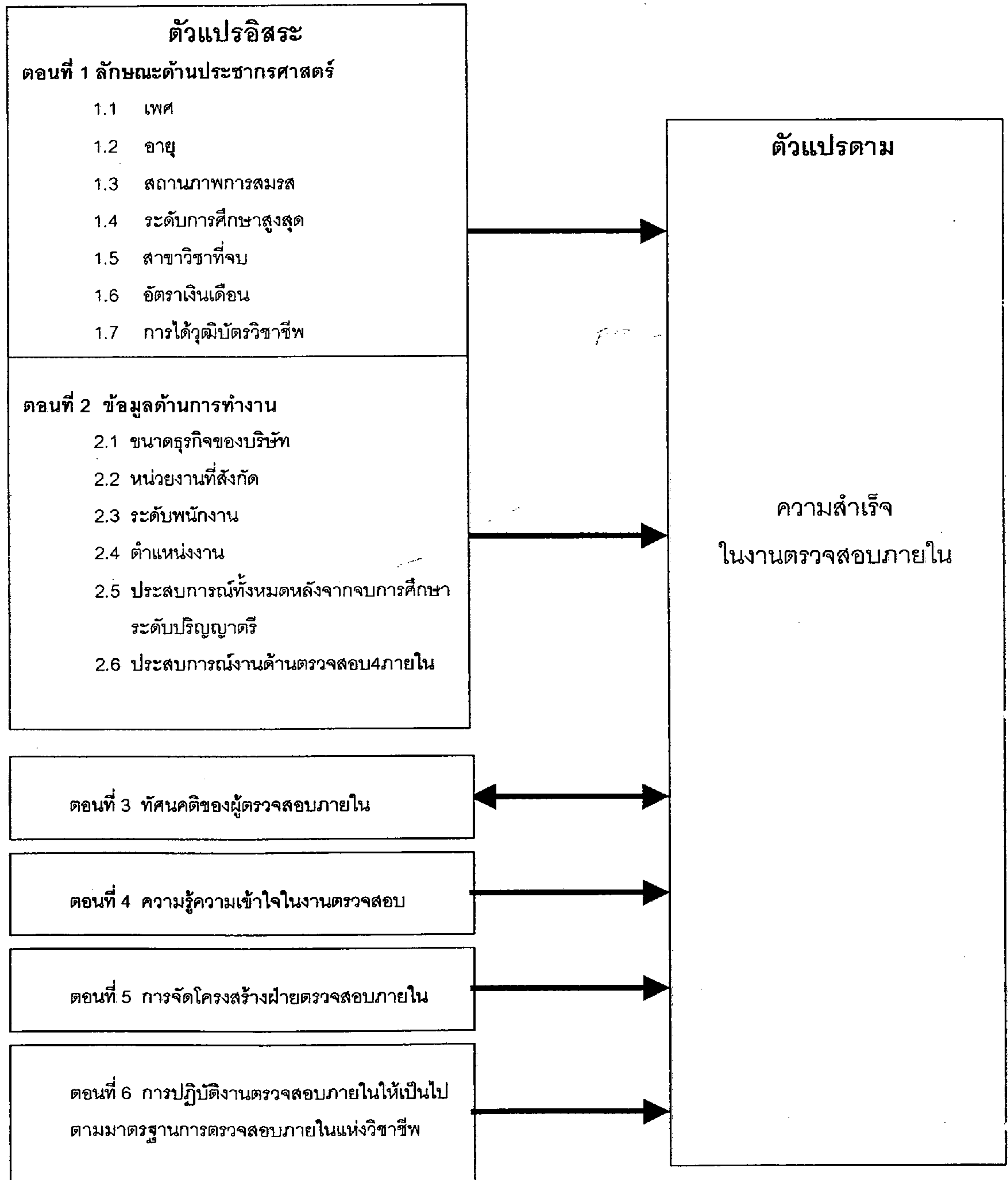
การทุจริต- Fraud: หมายถึง การฉ้อฉล หลอกหลวง ปกปิดหรือละเมิด เป็นการกระทำของบุคคลหรือองค์กรเพื่อให้มาซึ่งทรัพย์สินเงินทอง หรือบริการพิเศษ โดยไม่ต้องจ่ายเงินหรือค่าตอบแทนใดๆ หรือ เป็นการกระทำเพื่อก่อให้เกิดผลประโยชน์ส่วนตัวหรือผลประโยชน์ทางธุรกิจอื่น

กิจกรรมการควบคุมภายใน – Internal Audit Activity : หมายถึง แผนก หน่วยงาน ที่ให้คำปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพที่ให้หลักประกันอย่างเที่ยงธรรม และบริการปรึกษา อย่างเป็นอิสระเพื่อสร้างคุณค่าเพิ่ม และปรับปรุงระบบการดำเนินงานขององค์กร

ความเที่ยงธรรม – Objectivity : หมายถึงทัศนคติที่ปราศจากความเอนเอียงของผู้ตรวจสอบภายในในการตรวจสอบ โดยที่ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องรายงานการตัดสินใจของตนได้โดยไม่ต้องอยู่ภายใต้กดดันของผู้ใด

การประเมินความเสี่ยง – Risk Assessment หมายถึง การประเมินถึงสิ่งที่ทำให้เบี่ยงเบนไปจากวัตถุประสงค์ โดยเริ่มจากการกำหนดปัจจัยเสี่ยง กำหนดรูปแบบ การให้ลำดับคะแนนความเสี่ยงจากมากไปหาน้อย (Risk Model)

กรอบแนวคิดงานวิจัย (Conceptual Framework)



สมมติฐานงานวิจัย

1. ผู้ตรวจสอบภายในที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน
2. ข้อมูลด้านการทำงานที่มีลักษณะข้อมูลด้านการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน
3. ทักษะของผู้ตรวจสอบภายในที่มีทัศนคติที่ต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน
4. ความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน
5. การจัดโครงสร้างของฝ่ายตรวจสอบภายในที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน
6. การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในแห่งวิชาชีพที่มีลักษณะการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน
3. แนวคิดเกี่ยวกับการควบคุมภายใน
4. แนวคิดเกี่ยวกับความเที่ยงธรรม ความเป็นอิสระ และจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน
5. แนวคิดเกี่ยวกับความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ตรวจสอบภายใน
6. แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
7. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างองค์กร
8. แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานการตรวจสอบภายในแห่งวิชาชีพ
9. แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน
10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ

คิรวอร์น เสรีรัตน์ (2542 : 76) ได้ให้ความหมายว่า ทัศนคติ คือความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือความโน้มเอียงที่เกิดจากการเรียนรู้ในการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นไปในทิศทางที่สม่ำเสมอ โดยมีองค์ประกอบในการเกิดทัศนคติ 3 ส่วน คือ (1) ส่วนของความเข้าใจ (Cognitive component) (2) ส่วนของความรู้สึก (Affective component) (3) ส่วนของพฤติกรรม (Behavior component)

เสนาะ ดิยาว (2538:65-68) หมายถึง ความโน้มเอียงอันเป็นผลมาจากประสบการณ์ซึ่งจะส่งผลต่อการก่อพฤติกรรมในลักษณะที่แสดงความชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งนั้นสิ่งนี้โดยสม่ำเสมอ ในการวัดทัศนคติ สิ่งสำคัญก็คือการพิจารณาสถานการณ์ขณะที่เกิดพฤติกรรมขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงการแปลความสำคัญระหว่างทัศนคติและพฤติกรรมผิดไป

องค์ประกอบต่าง ๆ ของทัศนคติ (Components of Attitude) มีดังนี้ ทัศนคติมียองค์ประกอบต่าง ๆ อยู่ 3 ส่วน ส่วนแรกเรียกว่า Cognitive เป็นทัศนคติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อและการนึกเห็นภาพ พจน์หรือการรับรู้ ส่วนสองเรียกว่า Affective เป็นความรู้สึกของการชอบและไม่ชอบ ส่วนสามเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับพฤติกรรม (Behavioral) เป็นแนวโน้มที่จะมีการปฏิบัติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่คนเรามีทัศนคติเกี่ยวข้องในสิ่งนั้น

เสนาะ ตีเยาว์ (ม.ป.ป. : 65-68) กล่าวไว้ว่า ทัศนคติ (Attitude) เป็น ความรู้สึก ความคิด และความพร้อมที่จะตอบสนองของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายนอก มีความหมายตามแนวความคิดต่างๆ 3 แนวความคิดด้วยกัน คือ ความหมายแรกได้แก่ ปฏิกริยาที่แสดงความรู้สึกหรือปฏิกริยาที่จะประเมินค่า เช่น การที่คนมีทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หมายความว่า เขามีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้น ความหมายที่สองทัศนคติได้แก่ความพร้อมที่จะตอบสนองในทางใดทางหนึ่งต่อสิ่งนั้น ซึ่งความพร้อมนี้มีลักษณะเป็นไปในทางที่ดีหรือในทางที่ไม่ดี ความหมายที่สามทัศนคติได้แก่ส่วนประกอบระหว่างความเข้าใจ ความรู้สึก และการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีต่อ สิ่งนั้น ส่วนประกอบของ ทัศนคติ จึงประกอบด้วย ส่วนแรกการรับรู้เหตุการณ์ (Cognition) ซึ่งได้แก่ความคิด ความเห็นและความเชื่อ ส่วนที่สองความพอใจ (Affection) คือความรู้สึก อารมณ์ ส่วนที่สามได้แก่พฤติกรรม (Behavior) เตรียมพร้อมที่จะตอบสนอง กล่าวอย่างง่าย ๆ ทัศนคติเป็นความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมของคนนั่นเอง ลักษณะที่สำคัญของทัศนคติ แบ่งเป็น 3 ส่วน

1. ทิศทาง (Direction) หมายถึง ทิศทางในทางบวก ลบ หรือเป็นกลาง เมื่อผู้บริหารแถลงนโยบายอย่างหนึ่งพนักงานจะมีความรู้สึกต่อนโยบายนั้นเป็น 3 พวก คือ พวกแรก เห็นด้วยกับนโยบายนั้น จึงมีปฏิกริยาตอบสนองในทางสนับสนุน พวกที่สองไม่เห็นด้วยและมีพฤติกรรมพร้อมที่จะคัดค้านนโยบายนั้น ส่วนพวกที่สามไม่มีความเห็นทั้งในทางสนับสนุนหรือคัดค้าน และมีปฏิกริยาว่างเฉยต่อนโยบายนั้น คือไม่มีทิศทางนั่นเอง หรืออาจแยกประเภทออกเป็นรายละเอียดตามระดับของทิศทางทั้งสามเป็นเห็นด้วยอย่างสมบูรณ์ เห็นด้วยเป็นส่วนใหญ่ ไม่เห็นด้วยเป็นส่วนใหญ่ วางตัวเป็นกลางอย่างสมบูรณ์ และวางตัวเป็นกลางเป็นส่วนใหญ่

2. ขนาด (Intensity) หมายถึง พลังหรืออำนาจของทัศนคติ เมื่อบุคคลมีความรู้สึกต่อนโยบายของผู้บริหาร ความรู้สึกนั้นอาจจะรุนแรงหรือไม่รุนแรง ขนาดของความรู้สึกนั้นอาจเริ่มจากสุญจนถึงไม่มีที่สิ้นสุด ส่วนประกอบของความรู้สึกอาจเป็นเรื่องทั่วไปหรือเป็นเรื่องเฉพาะ หรือเป็นเรื่องของความลึกซึ้ง เช่น พนักงานมีความรู้สึกต่อนโยบายของผู้บริหารคนหนึ่งว่า เป็นเผด็จการ ความรู้สึกนั้นเป็นความรู้สึกเฉพาะตัว

แต่ถ้าเขามีความรู้สึกว่าผู้บริหารทุกคนเป็นเผด็จการ ความรู้สึกนั้นก็จะเป็นความรู้สึกทั่วไป ส่วนความรู้สึกลึกซึ้งซึ่งเป็นขนาด ของความรู้สึกเช่นนั้นที่มีมากหรือน้อย ซึ่งมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของความรู้สึก กล่าวคือคนยังมีขนาดของทัศนคติน้อยเพียงใดก็ยิ่งเปลี่ยนแปลงทัศนคติได้ง่ายเพียงนั้น

3. ความเด่นชัด (Saliency) หมายถึง มีจุดรวมที่ทำให้เห็นลักษณะของทัศนคตินั้นอย่างถูกต้อง ความเด่นชัดนี้จะแสดงให้เห็นถึงบทบาทหรือความสำคัญของทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อค่านิยมของบุคคล และยังกระทบต่อความพร้อมที่จะมีพฤติกรรมตอบสนอง หรือความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง เช่น เด็กผู้หญิงและเด็กผู้ชายอาจมีทัศนคติต่อความรู้ในเรื่องเครื่องยนต์กลไกต่างๆเหมือนกัน แต่ความเด่นชัดของเด็กผู้ชายมีมากกว่าเด็กผู้หญิงเพราะเด็กผู้ชายมักจะชอบและสนใจในเรื่องดังกล่าวมากกว่า อย่างไรก็ตามสิ่งที่น่าสังเกตก็คือความเด่นชัดมีลักษณะคล้ายกับขนาดของทัศนคติ เพราะทัศนคติที่มีความเด่นชัดจะมีความรุนแรงสูง

โดยทั่วไปทัศนคติเกิดจากสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่ประกอบกันเป็นวัฒนธรรมในสังคมนั้น คือ จากครอบครัว ศาสนา การเมือง กลุ่มและลักษณะส่วนตัวของแต่ละคน ดังนั้นคนที่อยู่ในสังคมต่างกันแม้จะเห็นสิ่งเดียวกันแต่ก็มีความคิดเห็นต่อสิ่งนั้นต่างกันด้วย เมื่อคนพบเห็นสิ่งใหม่ทุกครั้งเขาก็เกิดทัศนคติต่อสิ่งนั้นขึ้นโดยสังเกตได้จากพฤติกรรมของบุคคลนั้น แต่มีข้อควรพิจารณาว่าพฤติกรรมของบุคคลอาจหลอกหลวงได้ เพราะบางคนอาจมีทัศนคติอย่างหนึ่งแต่มีพฤติกรรมอีกอย่างหนึ่งซึ่งตรงกันข้าม คนที่ไม่ชอบเผด็จการแต่กลับบริหารงานโดยใช้ความคิดของตัวเองเป็นใหญ่หรือคนที่เห็นโทษการดื่มสุราแต่ตัวเองเป็นนักดื่มขนาดหนัก ความไม่สัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกับทัศนคติดังกล่าวนี้นี้มักจะปรากฏอยู่เสมอ ปัญหาก็คือว่าจะกำหนดได้ใหม่ว่าพฤติกรรมใดเกิดจากทัศนคติใดและพฤติกรรมอะไรที่ไม่ใช้ทัศนคติ ตามความเป็นจริงแล้วแต่ละคนมักจะมีทัศนคติหลายอย่างแตกต่างกันตามสถานการณ์ จึงเป็นการยากที่จะบ่งบอกได้ว่าพฤติกรรมของคน หนึ่งเกิดมาจากทัศนคติอะไร แต่ละคนมักจะมีทัศนคติหลายอย่างและทัศนคติเหล่านั้นแยกเป็นกลุ่มใหญ่ๆ เช่น ความเชื่อทางการเมือง ความคิดเห็นทางศาสนา ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตการทำงาน การบริหารงานหรือการพักผ่อน เป็นต้น แต่ละกลุ่มของทัศนคติอาจสอดคล้องแต่บางกลุ่มอาจไม่สอดคล้องกัน กล่าวคือทัศนคติในกลุ่มหนึ่งไปขัดทัศนคติอีกกลุ่มหนึ่ง เช่นทัศนคติทางการเมืองขัดกับทัศนคติในการดำเนินชีวิต คนโดยทั่วไปเห็นว่าการเล่นพนันเป็นของไม่ดี และเห็นว่าเงินที่ได้จากการพนันนั้นเป็นบาปแต่คนก็ยังชอบเล่นการพนันและดีใจที่ได้เงินมาจากการพนัน ทำนองเดียวกันกับการที่คนทั่วไปมีความคิดเห็นว่าการเมืองเป็นของสกปรก และมีอำนาจทางการเมืองบางอย่างไม่ยุติธรรม แต่คนก็ชอบที่จะเป็นนักการเมืองและรู้สึกเป็นเกียรติถ้าหากตัวเองได้มีอำนาจทางการเมือง ทัศนคติจึงมีเป็นกลุ่มและแบ่งเป็นลำดับชั้น จะทำหน้าที่ควบคุมพฤติกรรมของคน เป็นการยากที่จะตั้งเป็นกฎเกณฑ์ว่าทัศนคติอะไรเป็นตัวก่อให้เกิดพฤติกรรมและทัศนคติอะไรไม่ก่อให้เกิดพฤติกรรม แต่ก็มีข้อควรสังเกตว่าพฤติกรรมของคนเกิดจากทัศนคติที่รวมกัน

เป็นกลุ่มซึ่งไม่อาจบอกได้ว่าเป็นทัศนคติในเรื่องใดบ้างนั้น คือพฤติกรรมของคนมีส่วนร่วมสัมพันธ์โดยตรงกับทัศนคติเรื่องหนึ่งหรือทัศนคติหลายๆ เรื่อง

ลักษณะของทัศนคติมีความใกล้เคียงกับความเห็น (Opinion) กล่าวคือความเห็นเป็นการแสดงออกทางคำพูดของทัศนคติหรืออีกนัยหนึ่งความเห็นคือพฤติกรรมซึ่งอาจคาดคะเนได้จากทัศนคติ ถ้าคนมีทัศนคติอย่างหนึ่งหากเขามีโอกาส หรือเห็นว่าเหมาะสมเขาก็จะแสดงความเห็นออกมาโดยสอดคล้องกับทัศนคตินั้น แต่ถ้าเขาเห็นว่าไม่สมควรเขาก็จะแสดงความคิดเห็นตรงกันข้ามกับทัศนคติของเขา ดังนั้นจึงเป็นความผิดพลาดอย่างมากหากจะคาดคะเนทัศนคติจากความเห็นของคนเพราะเมื่อสถานการณ์มาอำนวยเขาก็จะแสดงความเห็นให้แตกต่างไปจากทัศนคติที่แท้จริงของเขา โดยเฉพาะกับบุคคลที่มีอำนาจเหนือกว่าหรือผู้บังคับบัญชาของเขา โดยทั่วไปความเห็นของคนไม่เพียงเป็นสิ่งสะท้อนของทัศนคติเท่านั้นแต่เป็นตัวสนับสนุนทัศนคติอีกด้วย เมื่อเปรียบเทียบทัศนคติกับความเชื่อ (Belief) แล้วจะเห็นว่าทัศนคติเป็นเรื่องของความรู้สึกและอารมณ์ที่จะตอบสนองต่อความเชื่อ เป็นเรื่องของการรับรู้เหตุการณ์ เมื่อคนมีทัศนคติต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง บุคคลผู้นั้นจะประเมินเรื่องในแง่ว่าชอบหรือไม่ชอบ แต่เมื่อคนมีความเชื่อ ในเรื่องใด เขาก็จะรับรู้ว่าเป็นเรื่องนั้น ถูกหรือผิด สิ่งที่เหมาะสมกับทัศนคติก็คือความเชื่อ มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ เช่นเดียวกันคือมี ทิศทางก็คือระดับความเชื่ออย่างสมบูรณ์และความไม่เชื่ออย่างสมบูรณ์ ขนาดของความเชื่อก็คือระดับความแน่นอนซึ่งเริ่มจากความไม่แน่นอนไปจนถึงความแน่นอน โดยมักจะระบุเป็นความน่าจะเป็นหรือโอกาสที่จะเป็นเช่นนั้นในระดับต่างๆ เช่น โอกาสที่ฝนจะตกตั้งแต่ 30% จนถึง 80 % นั้นแสดงช่วงของความเชื่อ คือที่กว้างมากซึ่งจริงๆ แล้ว จะเป็นไปตามนั้นหรือไม่ก็เป็นอีกอย่างหนึ่ง ความเด่นชัดของความเชื่อมีลักษณะเหมือนกับทัศนคติ เช่น ความเชื่อในศาสนา ความเชื่อในโลกกลม หรือความเชื่อว่ารกสวรรค์มีจริง

พิมล ศรีวิกรม์ (2542:48) ให้คำจำกัดความของทัศนคติว่าเป็นความรู้สึกงูใจให้ตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นนั้นจะเป็นไปในทางที่ดีหรือไม่ดีก็ได้ ทัศนคตินั้นเกิดจากการเรียนรู้ของบุคคลแต่ละคนไม่ได้เป็นการสืบทอดทางกรรมพันธุ์

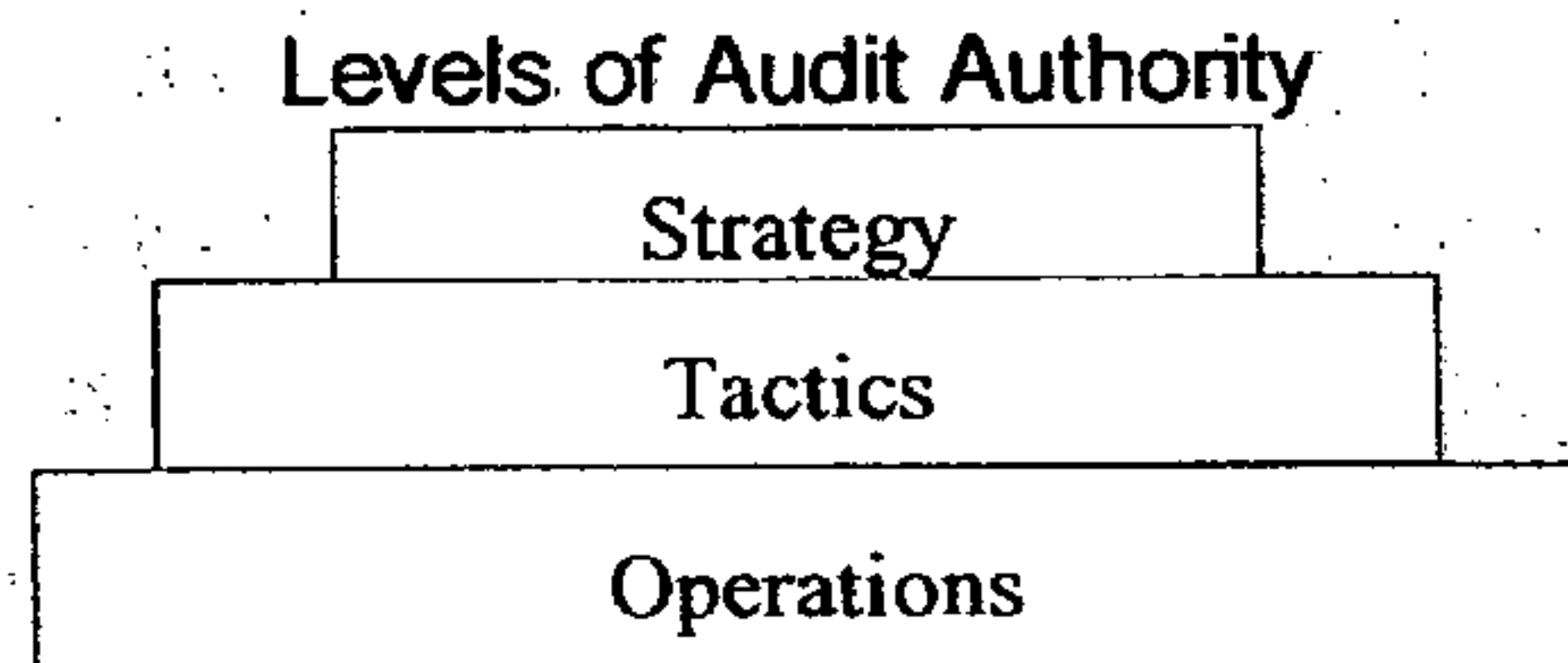
การวัดทัศนคติ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ.2540:249) สามารถทำได้หลายวิธี ได้แก่ การรายงานด้วยตนเอง (Self Report) การสังเกตจากพฤติกรรมที่เด่นชัด (Observation) เทคนิคทางอ้อม (Indirect techniques) การศึกษางานตามวัตถุประสงค์ (Performance of objective task) และปฏิกิริยาทางกายภาพ (Physiological reaction techniques) และที่สำคัญสเกลการให้คะแนนทัศนคติต่าง ๆ (Attitude Scales) ซึ่งสร้างขึ้นเพื่อวัดทัศนคติโดยตรง

2. แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน

2.1 ความหมายของการตรวจสอบภายใน

2.1.1 การตรวจสอบภายใน (ผศ.ดร. พรอนงค์ บุษราตระกูล CIA,กรรมการสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย) คือ กระบวนการที่จัดทำขึ้นจากหน่วยงานภายในธุรกิจหรือองค์กรเพื่อประเมิน วิธีการ นโยบาย และมาตรการที่ผู้บริหารได้กำหนดไว้ตลอดจนเพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์กรว่า เครื่องมือเหล่านั้นมีความเพียงพอต่อการนำไปใช้ในการควบคุมดูแลองค์กรหรือไม่ อีกทั้งประเมินถึงคามมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของเครื่องมือเหล่านั้น โดยมีการคำนึงถึงประโยชน์และต้นทุนที่เกิดขึ้น

ระดับของการตรวจสอบโดยผู้ตรวจสอบภายใน



ผู้ตรวจสอบภายในมีหน้าที่ตรวจสอบการบริหารงานทุกระดับและ
การดำเนินงานของฝ่ายบริหาร

ภาพประกอบ 1 ภาพแสดงระดับการตรวจสอบ

2.1.2 คำว่า “การตรวจสอบภายใน” หรือ “Internal Auditing” (ผศ.ถนอมศรี ปราบภนาดี) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างอิสระของหน่วยงานที่จัดให้มีขึ้นในองค์กร เพื่อตรวจสอบและ ประเมินผลการปฏิบัติงานภายในองค์กรซึ่งถือเป็นการให้บริการอย่างหนึ่ง วัตถุประสงค์ของการตรวจสอบภายใน คือ ช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความรับผิดชอบของคนที่ได้รับมอบหมาย การตรวจสอบภายในจะนำมาซึ่งผลการวิเคราะห์ ประเมินผล และข้อเสนอแนะพร้อมทั้งคำปรึกษา และให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่ได้มาจากผลของการตรวจสอบภายในดังกล่าว นอกจากนี้การตรวจสอบภายในยังรวมถึงการส่งเสริมให้มีการควบคุมที่มีประสิทธิผล โดยเสียค่าใช้จ่ายที่สมเหตุสมผล

ผู้ปฏิบัติงานภายในสำนักงานตรวจสอบภายใน ซึ่งได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามหน้าที่งานตรวจสอบภายในเรียกว่า “ผู้ตรวจสอบภายใน” หรือ “Internal Auditor”

2.1.3 การตรวจสอบภายใน (ตามความหมายของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย:2541:1) คือ เป็นหน้าที่งานเกี่ยวกับการประเมินผลอย่างอิสระที่จัดให้มีขึ้นในองค์กร เพื่อให้บริการแก่องค์กรในการตรวจสอบและประเมินกิจกรรมต่าง ๆ เป็นการปฏิบัติงานอิสระที่ทำหน้าที่ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานทุกระดับขององค์กรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยมีสำนักงานตรวจสอบภายในรับผิดชอบในการวิเคราะห์ ประเมิน ให้คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะ และข้อมูลเพื่อเป็นการสนับสนุนแก่ผู้ปฏิบัติงาน

2.1.4 การตรวจสอบภายใน (ตามความหมายของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย) หมายถึง เป็นกิจกรรมที่ให้ความมั่นใจแก่องค์กรอย่างมีอิสระและไม่มีอคติรวมทั้งการให้คำปรึกษาโดยใช้ปรัชญาในเรื่องของการเพิ่มคุณค่าเป็นแนวทางในอันที่จะปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรให้ดีขึ้น ช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ด้วยการนำวิธีการที่เป็นระบบ และใช้หลักวิชาการมาเพื่อประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพ

คณะกรรมการมาตรฐานการตรวจสอบภายในได้ปรับเปลี่ยนความหมายของการตรวจสอบภายในโดยความหมายใหม่นี้สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงอย่างใหญ่หลวง ซึ่งเกิดขึ้นกับวิชาชีพนี้ได้เป็นอย่างดี ตามความหมายใหม่ การตรวจสอบภายใน คือ กิจกรรมการให้หลักประกันอย่างเที่ยงธรรมและการให้คำปรึกษาอย่างเป็นอิสระ จัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดีขึ้น การตรวจสอบภายในช่วยให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพ

ภาพของกระบวนการการบริหารความเสี่ยงการควบคุมและธรรมาภิบาล อย่างเป็นระบบและเป็นระเบียบ กิจกรรมการตรวจสอบภายใน เกิดขึ้นในภาวะแวดล้อมที่เกี่ยวกับกฎหมายและวัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลาย องค์กรที่มีขนาดโครงสร้างและวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งความแตกต่าง เหล่านี้เป็นสาเหตุที่ทำให้การปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในแตกต่างกันออกไปในแต่ละสภาพแวดล้อม การตรวจสอบภายในสมัยใหม่ไม่ได้มีเฉพาะวิธีการปฏิบัติงานตรวจสอบเช่น ในอดีต ที่เน้นด้านการเงินและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ แต่จะตรวจสอบในทุก ๆ ด้านซึ่งหมายถึงขอบเขตที่กว้างมาก การตรวจสอบภายในจะต้องเป็นลักษณะการให้บริการที่เน้นเชิงรุกแบบก้าวหน้าและสร้างสรรค์ และสร้างคุณค่าอย่างมากให้กับฝ่ายบริหาร ซึ่งเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงเป็นจำนวนมาก การตรวจสอบภายในสมัยใหม่มีความสำคัญต่อองค์กรด้วย

บทบาทของการปกป้องผลประโยชน์ให้กับผู้ที่มีส่วนได้เสียกับองค์กร โดยการเสนอข้อมูลและบริการที่มีความถูกต้อง (ที่มา คอลัมน์ คลินิก IA, จุลสารสมาคมฯ ประจำเดือน ม.ค.-มี.ค. 46 ปีที่ 14 ฉบับที่ 27)

2.1.5 การตรวจสอบภายใน คือ การปฏิบัติงานอิสระที่ทำหน้าที่ตรวจสอบและ ประเมินผลการดำเนินงานต่างๆ ภายในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานทุกระดับขององค์กร ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสนับสนุนให้มีการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ ภายใต้ค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม บริษัทควรดำรงรักษาให้ระบบควบคุมภายในและการตรวจสอบภายในมีความเหมาะสมและมีประสิทธิผลให้ต่อเนื่องตลอดระยะเวลาของการเป็นบริษัทจดทะเบียน

บริษัทจดทะเบียนควรจัดให้มีหน่วยงานตรวจสอบภายในเพื่อทำหน้าที่วิเคราะห์ประเมิน ให้คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะและข้อมูลเพื่อเป็นการสนับสนุนแก่ผู้ปฏิบัติงาน ในกรณีที่ไม่ได้มีการจัดตั้งหน่วยงานตรวจสอบภายในขึ้นในบริษัท บริษัทจดทะเบียนนั้นควรมีระบบการตรวจสอบภายในอื่น (Out Source) ทดแทน

ผู้ตรวจสอบภายในมีหน้าที่รายงานต่อฝ่ายบริหารและคณะกรรมการตรวจสอบซึ่งเป็นผู้กำหนด ลักษณะและขอบเขตของ การตรวจสอบภายในขององค์กร การมีแนวทางการตรวจสอบที่ดีจะช่วยฝ่ายบริหารและผู้ตรวจสอบภายในในการประเมินความเหมาะสมของหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

2.2 ประเภทของการตรวจสอบภายใน (วารสารนักบัญชี ส.ค. – พ.ย. 2534)

การตรวจสอบที่ส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีปัจจุบันมีวิธีการพื้นฐาน 3 วิธีที่ใช้ในการประเมินกิจกรรมใดๆ ก็ตาม ได้แก่ การตรวจสอบ (Inspection), การตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Auditing) และ การตรวจสอบการบริหาร (Management Auditing)

2.2.1 การตรวจสอบการบันทึกบัญชี / ตรวจสอบรายการหรือข้อมูลทางการเงิน (Accounting records/Financial Auditing) การตรวจสอบการบันทึกบัญชี / ตรวจสอบรายการหรือข้อมูลทางการเงิน(Accounting records/Financial Auditing) หมายถึง การตรวจสอบด้านการเงินเป็นการตรวจสอบการบันทึกบัญชีและหลักฐานเอกสารต่าง ๆ เพื่อให้สามารถแสดงความเห็นต่องบการเงินของหน่วยงานนั้น ๆ การตรวจสอบด้านการเงิน มักรวมถึงการตรวจสอบปฏิบัติทางการเงินให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องด้วย ซึ่งบางครั้งอาจมีผู้เรียกการตรวจสอบนี้ว่า Compliance Audit

2.2.2 การตรวจสอบการดำเนินงานและโครงการ หรือตรวจสอบปฏิบัติงาน

(Operations, Projects/ Operational Auditing)

การตรวจสอบการดำเนินงานและโครงการ หรือตรวจสอบปฏิบัติงาน (Operations, Projects/ Operational Auditing) หมายถึง การตรวจที่มีวัตถุประสงค์เน้นในเรื่องการสอบทานความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรหรือปัจจัยการผลิต และผลที่ได้รับจากการดำเนินงานของหน่วยงาน หรือเป็นการตรวจสอบความมีประสิทธิภาพ และความประหยัดของการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในการดำเนินงาน บางครั้งก็เรียกว่า “Efficiency Audit” ซึ่งการตรวจสอบการดำเนินงานจะไม่จำกัดอยู่เฉพาะการตรวจสอบข้อมูลในอดีตเท่านั้น แต่จะเป็นการตรวจสอบระบบควบคุม

2.2.3 “Efficiency Audit” การตรวจสอบผลที่ได้รับจากการดำเนินงาน เปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้ กำหนดไว้ล่วงหน้า

Performance Audit หมายถึง การตรวจสอบการดำเนินงานซึ่งเป็นการตรวจสอบเพื่อให้สามารถประเมินในเรื่องความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ความประหยัด และความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรในการบริหารงานทางการเงิน บุคลากร และทรัพย์สินต่าง ๆ ตลอดจนความเหมาะสมในการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบ

2.2.4 การตรวจสอบการบริหารองค์กร (Organizational performance)

2.2.5 การตรวจสอบระบบการประมวลผลข้อมูล (Coputerized information systems)

2.2.6 Comprehensive Audit เป็นการตรวจสอบทั้งในด้านการเงิน การควบคุมทางด้านบริหารระบบข้อมูลและการจัดทำรายงาน เพื่อเสนอแนะแนวทางปรับปรุงที่เหมาะสมหรืออาจกล่าวได้ว่าการตรวจสอบการดำเนินงานเป็นการตรวจสอบที่ครอบคลุมทั้ง Financial Audit, Operational Audit และ Efficiency Audit

2.2.7 การตรวจสอบตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ (Compliance Auditing) การตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎระเบียบ หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติตามคู่มือการทำงาน, ขั้นตอนการดำเนินงาน และวิธีการปฏิบัติงาน ประโยชน์ข้อแรกของการตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎระเบียบจะเห็นได้จากรายการทางการเงิน เพราะความต้องการที่จะให้ความมั่นใจว่า ข้อมูลทางการเงินถูกต้อง การตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎระเบียบต้องการที่จะประเมินว่า กิจกรรมนั้นได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเข้มงวด

ผลที่ได้จากการตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎระเบียบในเรื่องของความสม่ำเสมอและความมั่นใจได้ก็คือ กฎระเบียบต่างๆ จะถูกปฏิบัติตาม

2.2.8 การตรวจสอบการบริหาร (Management Auditing)

การตรวจสอบการบริหาร จะเน้นไปที่ผลที่เกิดขึ้น, ประเมินประสิทธิผลและความเหมาะสมของการควบคุมที่อยู่ภายใต้กฎระเบียบ, ขั้นตอนการดำเนินงาน และวิธีการปฏิบัติงาน ดังนั้นการตรวจสอบการบริหารก็คือ การตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎระเบียบรวมถึงการวิเคราะห์สาเหตุและผลกระทบ (Cause-and-Effect Analysis) ซึ่งมีแนวโน้มว่าจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการประเมินวิธีการปฏิบัติงานซึ่งจะเกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น

ตาราง 1 ตารางเปรียบเทียบระหว่างการตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎระเบียบและการตรวจสอบการบริหาร

การตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎระเบียบ	การตรวจสอบการบริหาร
ความต้องการคือการปฏิบัติตามที่กำหนด	ความต้องการคือการเปลี่ยนแปลง
ผู้ตรวจสอบประเมินว่าได้มีการปฏิบัติตามที่กำหนด	ผู้ตรวจสอบประเมินว่าการปฏิบัติมีประสิทธิผลและเหมาะสม
เน้นที่ความสม่ำเสมอของการปฏิบัติ	เน้นที่ผลที่จะเกิดขึ้น

2.3 หน้าที่ในการตรวจสอบภายใน

แม้ว่าฝ่ายบริหารจะวางแผนการควบคุมภายในไว้ดีอย่างไร องค์การอาจไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ หากไม่มีการควบคุมภายในอย่างเพียงพอ การตรวจสอบการควบคุมภายในโดยผู้ตรวจสอบภายใน

- * ตรวจสอบทุกวิธีการที่ใช้ในการควบคุมภายใน
- * ประเมินผลการตรวจสอบภายใน
- * พิจารณาถึงความเหมาะสมของวิธีการที่ใช้ในการประเมินผล

ผู้ตรวจสอบภายในใช้อะไรในการทำหน้าที่ ในการทำหน้าที่ด้านต่างๆ ภายในองค์กร บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่นั้น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายและหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด "อำนาจ" จึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งซึ่งผู้ปฏิบัติงานเชื่อว่าเป็นเครื่องมือที่สามารถช่วยให้งานนั้นได้รับการยอมรับจากฝ่าย

บริหาร หากเป็นเช่นนั้น ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบภายในเองใช้อำนาจใดในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานรวมถึงบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

หากมองถึงผู้ตรวจสอบภายในองค์กรไม่ได้รับมอบอำนาจที่จะสามารถบังคับให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับการตรวจสอบให้ปฏิบัติงานตามความคิดเห็น ตามข้อสังเกตหรือคำแนะนำใดๆ ที่ผู้ตรวจสอบภายในแสดงความเห็น ข้อสังเกตและ หรือคำแนะนำนั้นแก่ผู้ปฏิบัติงานที่รับการตรวจสอบ แม้การให้คุณหรือโทษแก่ผู้ปฏิบัติงานที่กระทำตามหรือไม่กระทำตามคำแนะนำที่ว่านั้น ผู้ตรวจสอบภายในก็ไม่มี "อำนาจ" ที่จะบังคับและสั่งการใดๆ ให้เกิดคุณหรือโทษแก่ผู้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบดูแลงานที่รับการตรวจสอบนั้นแต่ประการใด เนื่องจากผู้ตรวจสอบภายในไม่มีอำนาจสั่งการ

หากพิจารณาจากบทบาทหน้าที่และภารกิจของผู้ตรวจสอบภายในซึ่งปฏิบัติงานในการให้คำปรึกษาแนะนำ และการให้ความมั่นใจด้วยความเที่ยงธรรมและอย่างเป็นอิสระ เพื่อการเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานขององค์กรนั้น สิ่งที่สามารถช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานที่รับการตรวจสอบและฝ่ายบริหารยอมรับความคิดเห็นของผู้ตรวจสอบและนำข้อเสนอแนะนั้นไปปฏิบัติเพื่อการปรับปรุงแก้ไข ในส่วนของ "การยอมรับ" ในข้อเท็จจริงที่ผู้ตรวจสอบนำเสนอและความน่าเชื่อถือในความคิดเห็นตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบว่าเป็นสิ่งที่เป็นจริง เชื่อถือได้ มีน้ำหนัก สามารถกระทำได้และสามารถยังประโยชน์หรือให้คุณประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะสามารถช่วยให้การดำเนินงานนั้นสามารถบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

เมื่อ "การยอมรับ" และ "ความน่าเชื่อถือ" ในข้อเท็จจริงที่ผู้ตรวจสอบพบจากการตรวจสอบพบจากการตรวจสอบพบจากการตรวจสอบและในความน่าเชื่อถือ ความเป็นประโยชน์ในความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่ผู้ตรวจสอบนำเสนอแก่ผู้รับการตรวจสอบ เป็น "สิ่ง" ช่วยให้ผู้รับการตรวจสอบนำคำแนะนำนั้นไปปฏิบัติและสามารถนำความสำเร็จ ความมีประสิทธิภาพมาสู่หน่วยงานที่รับตรวจซึ่งก็คือความสำเร็จผลในเป้าหมายขององค์กรในที่สุด ก็น่าจะถือได้ว่า "การยอมรับ" และ "ความเชื่อถือ" ที่ผู้รับการตรวจสอบ ฝ่ายบริหารและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องมีต่องานตรวจสอบและความคิดเห็นเสนอแนะที่ผู้ตรวจสอบภายในให้ต่อผู้ปฏิบัติงานที่รับการตรวจสอบและ/หรือฝ่ายบริหารการจัดการนั้น เป็น "อำนาจ" ของผู้ตรวจสอบภายใน

หาก "การยอมรับ" และ "ความเชื่อถือ" ที่ผู้รับการตรวจสอบและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องมีต่องานตรวจสอบและผู้ตรวจสอบภายในเป็น "อำนาจ" หรือสิ่งที่จะสามารถช่วยให้งานตรวจสอบประสบผลสำเร็จ การได้มาซึ่งสิ่งหรืออำนาจก็มีใช้การได้มาจากเหตุบังเอิญหรือจากบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นผู้บันดาลให้เป็นไป แต่เป็นสิ่งที่ได้มาจากการกระทำหรือการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในนั่นเอง

ผู้ตรวจสอบภายในมีหน้าที่รายงานต่อฝ่ายบริหารและคณะกรรมการตรวจสอบซึ่งเป็นผู้กำหนด ลักษณะและขอบเขตของ การตรวจสอบภายในขององค์กร

การมีแนวทางการตรวจสอบที่ดีจะช่วยฝ่ายบริหาร และผู้ตรวจสอบภายในในการประเมินความ เหมาะสมของหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

อำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบ

อำนาจ

1. ผู้ตรวจสอบภายในมีอิสระในการตรวจสอบตามที่เห็นสมควร ตามมาตรฐาน การตรวจสอบภายใน
2. ผู้ตรวจสอบภายในมีสิทธิที่จะขอเข้าทำการตรวจสอบทรัพย์สินและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร รวมทั้ง หนังสือ บัญชี และเอกสารประกอบการบันทึกบัญชี จัดหมายโต้ตอบและรายงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
3. ผู้ตรวจสอบภายในสามารถขอให้ผู้รับตรวจให้ข้อมูล และคำชี้แจงเรื่องที่ทำการตรวจสอบ

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ผู้ตรวจสอบภายในรับผิดชอบงานด้านตรวจสอบภายในองค์กร รายงานผล การตรวจสอบต่อผู้บริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ โดยทำหน้าที่สอบทานความถูกต้อง เชื่อถือได้ของข้อมูลทางการเงินและบัญชี ควบคุมดูแลการเก็บรักษาและการใช้ทรัพย์สิน ประเมินความเสี่ยงพหุและประสิทธิภาพของระบบการควบคุม ภายในของระบบงานต่าง ๆ พร้อมทั้งวางแผนการตรวจสอบและจัดให้มีการปฏิบัติตามแผน

ตาราง 2 แสดงความแตกต่างของการตรวจสอบภายในและการสอบบัญชี

การตรวจสอบภายใน	การสอบบัญชี
ผู้ตรวจสอบภายในรับอนุญาต	ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต
ตรวจกระบวนการปฏิบัติงาน (บัญชี/สารสนเทศ/ตลาด ฯลฯ)	ตรวจสอบบัญชี ทรัพย์สิน เอกสาร งบการเงิน
วัตถุประสงค์การตรวจสอบเป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบ	วัตถุประสงค์การตรวจสอบเป็นไปตามมาตรฐานบัญชี
ประหยัด ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล	และมาตรฐานการสอบบัญชี

ตาราง 3 แสดงเกณฑ์ที่ใช้วัดการปฏิบัติงาน

คำว่า	ความหมาย
ประหยัด (Economy)	ทางเลือกที่ใช้ต้นทุน ทรัพยากรน้อยที่สุด (Input)
ประสิทธิภาพ(Efficiency)	ทางเลือกที่ผลลัพธ์ที่ได้ > ต้นทุนทรัพยากร (Process)
ประสิทธิผล(Effectiveness)	ทางเลือกที่ผลลัพธ์ที่ได้ ≤ เป้าหมายที่กำหนดไว้ (Output)

3. แนวคิดเกี่ยวกับการควบคุมภายใน

3.1 ความหมายของการควบคุมภายใน (ผศ.ถนอมศรี ปรรณนาดี)

3.1.1 การควบคุมภายใน (Internal Control) หมายความว่า กระบวนการปฏิบัติงานที่ผู้กำกับดูแล ฝ่ายบริหารและบุคลากรของหน่วยรับตรวจจัดให้มีขึ้น เพื่อสร้างความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าการดำเนินงานของหน่วยรับตรวจจะบรรลุวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการดำเนินงาน (Operation Objectives)
2. เพื่อให้เกิดความเชื่อถือได้ของการรายงานทางการเงิน (Financial Reporting Objectives)
3. เพื่อให้เกิดการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง (Compliance Objectives)

วัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในของแต่ละหน่วยรับตรวจจะแตกต่างกันไป ขึ้นกับฝ่ายบริหารให้ความสำคัญกับวัตถุประสงค์ใดมากกว่ากัน

ที่มา คอสมน์ คลินิก IA , จุลสารสมาคมฯ ประจำเดือน ธ.ค.-ก.พ. 45 ปีที่ 13 ฉบับที่ 24

3.1.2 กระบวนการ แผนการจัดองค์กร ระบบงาน และวิธีการซึ่งมีอยู่ภายในองค์กร รวมถึงการกระทำใดๆ โดยผู้บริหาร หมายถึงขั้นตอน กระบวนการ หรือกลไก ซึ่งองค์กรกำหนดขึ้น เพื่อให้มั่นใจว่า กิจกรรมในการดำเนินธุรกิจจะประสบความสำเร็จและได้ผลลัพธ์ ตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งการควบคุมเหล่านี้ได้แก่: การป้องกัน (Preventive) การตรวจสอบ/ติดตาม(Detective) การกำกับ(Directive) โดยพิจารณาให้ครอบคลุมทั้ง HARD CONTROLS และ SOFT CONTROLS

3.2 วัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน

3.2.1 ความเชื่อถือได้ และควมมีคุณภาพสมบูรณ์ของข้อมูล

3.2.2 การปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน วิธีการ กฎหมาย และ ระเบียบข้อบังคับ

3.2.3 การป้องกันระงับรักษาทรัพย์สิน

3.2.4 การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ

3.2.5 การบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย หรือ แผนงานที่กำหนดไว้

ตัวอย่างวิธีการที่ใช้ในการควบคุมภายใน

- สไตล์การทำงานของฝ่ายบริหาร (Management Style)
- วัตถุประสงค์ขององค์กร (Organizational objectives)
- นโยบาย(Policies) มาตรฐาน(Standards) วิธีการ(Procedures)

3.3 ระบบการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน

3.3.1 ระบบการควบคุมภายใน

3.3.1.1 บริษัทจดทะเบียนควรจัดให้มีระบบควบคุมภายในที่ดีและมีประสิทธิผล โดยมีรายงานทางการเงินที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ ตลอดจนมีการปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

3.3.1.2 การควบคุมภายใน หมายถึง กระบวนการ แผนการจัดองค์กร ระบบงาน และวิธีการซึ่งมีอยู่ภายในองค์กร ซึ่งได้รับการออกแบบไว้โดยคณะกรรมการบริษัทและผู้บริหารขององค์กร โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้เกิดความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลเกี่ยวกับ

- ความเชื่อถือได้และควมมีคุณภาพสมบูรณ์ของข้อมูล
- การปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน วิธีการ กฎหมาย และระเบียบข้อบังคับ
- การดูแล ป้องกัน ระวังรักษาทรัพย์สินของบริษัท
- การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการดำเนินงานหรือแผนงานที่กำหนดไว้

3.3.1.3 องค์ประกอบของการควบคุมภายใน จำแนกออกเป็น 5 องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ได้แก่ สภาพแวดล้อมของการควบคุม (Control Environment) การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) กิจกรรมการควบคุม (Control Activities) ข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสารในองค์การ (Information and Communication) และการติดตามและประเมินผล (Monitoring)

3.4 แนวทางการควบคุมภายในสมัยใหม่ (อุษณา ภัทรมนตรี.2545:4-6 ถึง 4-7)

3.4.1 เป็นสิ่งที่ต้องกระทำอย่างเป็นขั้นตอน ทุกองค์กรต้องการลดความเสี่ยง แต่การลดความเสี่ยงต้องมีโครงสร้างและการกระทำตามระบบการควบคุมภายใน เป็นต้น

3.4.2 การควบคุมภายใน ไม่ใช่เพียงแต่การกำหนดนโยบาย แบบฟอร์มที่สวยงาม หรือคู่มือปฏิบัติงานซึ่งวางไว้บนหนังสือ แต่เป็นกระบวนการที่ทุกคนในองค์กรต้องร่วมมือกันทำและมีการปรับปรุงต่อเนื่อง

3.4.3 การควบคุมให้ความเชื่อมั่นในการบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างสมเหตุสมผล (Reasonable Assurance) เท่านั้น การควบคุมไม่ได้ให้ความเชื่อมั่นและเป็นหลักประกันสมบูรณ์ เพราะการควบคุมมีข้อจำกัดที่แฝงอยู่ (Inherent Limitations)

3.4.4 เป็นการกระทำเพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ 3 ประการของการควบคุม ได้แก่ 1. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน 2. ความเชื่อถือได้ของรายงานการเงินการบัญชี และ 3. การปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

อย่างไรก็ตามการควบคุมอย่างหนึ่ง อาจสนองวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่งหรือหลาย วัตถุประสงค์ก็ได้ เช่น การกำหนดให้จัดทำรายงานการเงินทุกเดือน โดยต้องจัดทำให้เสร็จภายในวันที่ 5 ของเดือนถัดไป วัตถุประสงค์หลักอาจเพื่อให้มีข้อมูลทางการเงินที่เชื่อถือได้ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ที่สอง แต่ผลพลอยได้เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ด้านอื่นด้วย

การควบคุมภายในที่ดี (อุษณา ภัทรมนตรี.2545:4-7 ถึง 4-25)

การที่จะมีระบบการควบคุมภายในที่ดีและมีประสิทธิผลได้นั้น การควบคุมต่างๆจะต้องถูกสร้าง ฝังไปในการตัดสินใจของผู้บริหารและปฏิบัติการทุกชั้นของพนักงาน เพื่อว่าการควบคุมจะเกิดขึ้นได้ทัน ท่วงทีในขณะตัดสินใจหรือในขณะปฏิบัติการ

การควบคุมภายในตามแนว AICPA เริ่มตั้งแต่ในปี ค.ศ. 1947 แลปรับปรุงมาเป็นลำดับ จน ล่าสุดถึงปี ค.ศ. 1998 โดยโครงสร้างการควบคุมมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อม

-บทบาทของผู้บริหารระดับสูง การจัดองค์กร การวางแผนและงบประมาณ คณะกรรมการตรวจสอบ ระบบสารสนเทศ การควบคุมทางการบริหารบุคลากร อิทธิพลจากปัจจัยภายนอก

องค์ประกอบด้านระบบบัญชี

-การบันทึกรายการค้า การจัดประเภท การบันทึกราคา การจำแนกงวดบัญชี การจัดทำบ และเปิดเผยข้อมูล

องค์ประกอบด้านวิธีการควบคุม

-การอนุมัติ การแบ่งแยกหน้าที่ การออกแบบและการใช้เอกสาร การควบคุมการเข้าถึง การ สอบทาน การสอบย้อนงานภายในอย่างอิสระ

3.5 องค์ประกอบของระบบการควบคุมภายใน

องค์ประกอบของระบบการควบคุมภายในต้องมีองค์ประกอบการควบคุมที่มีความสัมพันธ์กันทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่

- 3.5.1 สภาพแวดล้อมของควบคุม
- 3.5.2 การประเมินความเสี่ยง
- 3.5.3 กิจกรรมการควบคุม
- 3.5.4 สารสนเทศและการสื่อสาร
- 3.5.5 การติดตามผล

3.5.1 สภาพแวดล้อมของการควบคุม

เป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับการสร้างจิตสำนึกและบรรยากาศของการควบคุมภายในให้บุคลากรทุกคนเข้าใจและมีจิตสำนึกที่ดีในการควบคุมและปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ โดยเน้นที่ผู้บริหารระดับสูงที่จะสร้างสภาพแวดล้อมของการควบคุมและกระทำตนเป็นตัวอย่าง โดยต้องถือว่าบุคลากรเป็นองค์ประกอบแรกและสำคัญที่สุด เพราะเป็นพื้นฐานและมีอิทธิพลสำคัญต่อบรรยากาศของการควบคุมภายในองค์กรนั้นทั้งหมด การมีบุคลากรดีเป็นเครื่องจักรกลที่สำคัญในการผลักดันสิ่งดีอื่น ๆ ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร

การประเมินองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุม อาจเริ่มพิจารณาจาก ความซื่อสัตย์และจริยธรรม การจัดทำข้อกำหนดด้านจริยธรรม การจัดการและปฏิบัติต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ดี ผู้บริหารทำตนให้เป็นตัวอย่างอย่างสม่ำเสมอ ลดวิธีการหรือแรงจูงใจที่เปิดโอกาสส่งเสริมให้เกิดการกระทำผิด

ความรู้ทักษะและความสามารถเชิงแข่งขัน เริ่มพิจารณาจากการเกิดขึ้นจริงของจุดควบคุมย่อยต่าง ๆ เช่น

- การจัดทำเอกสารกำหนดลักษณะงาน และเอกสารกำหนดคุณลักษณะงาน
- คณะกรรมการบริหารหรือคณะกรรมการตรวจสอบ พิจารณาจาก เช่น
- ปัจจัยที่เสริมสร้างความเป็นอิสระจากฝ่ายบริหาร รวมทั้งความรู้และประสบการณ์ใน

การปฏิบัติงาน

-ความถี่และการมีเวลาในการปฏิบัติหน้าที่และการประชุมกับผู้บริหารฝ่ายการเงิน ผู้ตรวจสอบภายในและผู้สอบบัญชีภายนอก

-ความเพียงพอและทันกาลของสารสนเทศที่คณะกรรมการบริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบมีเกี่ยวกับข้อมูลพิเศษ

-ความแตกต่างในแนวคิดและวิธีการทำงานของนักบริหารย่อมมีผลสำคัญต่อการควบคุมภายในองค์กรเนื่องจากผู้บริหารมีหน้าที่โดยตรงในการจัดให้มีนโยบาย มาตรการ และวิธีการควบคุมภายในที่เหมาะสมแต่ละสถานการณ์ ซึ่งระบบและขั้นตอนการทำงานรวมถึงกระบวนการในการติดตามผล

การประเมินองค์ประกอบในด้านนี้เริ่มพิจารณาจากการเกิดขึ้นในจุดควบคุมย่อยต่างๆ เช่น ลักษณะในการยอมรับความเสี่ยงองค์กร ,ความถี่ในการติดตามงานระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับระดับปฏิบัติการ โดยเฉพาะหน่วยงานที่อยู่ไกล, ทักษะของผู้บริหารที่มีต่อการเลือกนโยบายทางการบัญชี การเปิดเผยข้อมูล, โครงสร้างการจัดองค์การซึ่งหากได้รับการจัดไว้ดีย่อมเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารควบคุม กำกับดูแลและติดตามผลได้ง่าย

3.6 ประเภทของการควบคุม (อุษณา ภัทรมนตรี.2545 :4-19)

การควบคุมสามารถแบ่งได้เป็น 4 ประเภท คือ

การควบคุมแบบป้องกัน (Preventive Control) เป็นวิธีการควบคุมที่กำหนดขึ้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเสี่ยงและข้อผิดพลาดตั้งแต่แรก เช่นการอนุมัติ การจัดโครงสร้างองค์การ การใช้พนักงานที่มีความรู้และจริยธรรม การแบ่งแยกหน้าที่ การใช้และการควบคุมเอกสารที่ดี ควบคุมการเข้าถึงเอกสาร

การควบคุมแบบค้นพบ (Detective Control) เป็นวิธีการควบคุมที่กำหนดขึ้น เพื่อค้นพบข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นแล้ว เช่นการสอบทาน การวิเคราะห์ การยืนยันยอด การตรวจนับ การรายงานข้อบกพร่อง การตรวจสอบ ฯลฯ

การควบคุมแบบแก้ไข (Corrective Control) เป็นวิธีการควบคุมที่กำหนดขึ้น เพื่อแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ถูกต้อง หรือเพื่อหาวิธีแก้ไขไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดซ้ำอีกในอนาคต

การควบคุมแบบส่งเสริม (Directive Control) เป็นวิธีการควบคุมที่ส่งเสริม หรือกระตุ้นให้เกิดความสำเร็จโดยตรงกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ผู้บริหารควรกำหนดและออกแบบการควบคุมที่ดี โดยการแฝงแทรก (Built in) ลงเป็นกิจกรรมส่วนหนึ่งของกิจกรรมปฏิบัติงานจริง และจะมีการควบคุมมากหรือน้อยเพียงไร ควรขึ้นอยู่กับความสำคัญและระดับความเสี่ยง เพราะการควบคุมมากเกินไป ย่อมเสียเวลาเสียค่าใช้จ่ายและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน แต่การควบคุมน้อยไป ทำให้เกิดความเสี่ยงและเปิดโอกาสการทุจริต ดังนั้นผู้บริหารต้องรับผิดชอบในการจัดการควบคุมการทำงานของตนเองอย่างเพียงพอและมีประสิทธิผล

กิจกรรมควบคุม หมายถึงรวมถึง การให้ความเห็นชอบ การอนุมัติ การสอบยัน การกระทบบยอด การสอบทานผลงาน การรักษาความปลอดภัย การแบ่งแยกหน้าที่ และการควบคุมระบบสารสนเทศ

4. แนวคิดเกี่ยวกับความเที่ยงธรรม และความอิสระในการตรวจสอบภายใน

4.4.1 ความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ สรุปสาระสำคัญ ได้ดังนี้

ผู้ตรวจสอบภายในควรมีความเที่ยงธรรมในการปฏิบัติงาน และงานตรวจสอบภายในควรกระทำอย่างเป็นอิสระ โดยเฉพาะควรจะไม่อิสระจากการแทรกแซงต่อการกำหนดขอบเขตงานตรวจสอบ การปฏิบัติงานตรวจสอบและการรายงานผลที่ได้จากการตรวจสอบ จึงควรสามารถรายงานการดำเนินงานต่อฝ่ายบริหารระดับสูงขององค์กรซึ่งเป็นบุคคลที่สามารถอำนวยการให้กิจกรรมหรืองานตรวจสอบกระทำได้อย่างเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับ เพื่อดำรงความเที่ยงธรรม ผู้ตรวจสอบภายในควรมีใจเป็นกลาง ไม่ลำเอียง และปฏิบัติงานโดยละเว้นหรือหลีกเลี่ยงมิให้มี "ความขัดแย้งกันในผลประโยชน์" ในการทำหน้าที่นั้น อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ หากการปฏิบัติงานการตรวจสอบนั้นมีเหตุที่อาจกระทบต่อความเป็นอิสระ และหรือการให้คำปรึกษาแนะนำ ผู้ตรวจสอบควรที่จะเปิดเผยเหตุแห่งความไม่อิสระ และหรือเหตุที่อาจกระทบต่อความเที่ยงธรรมต่อผู้ที่เกี่ยวข้องก่อนที่จะกระทำการตรวจสอบนั้น

4.4.2 ความระมัดระวัง

ผู้ทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบภายในขององค์กรควรปฏิบัติตามภารกิจและหน้าที่ด้วยความระมัดระวังอันควรตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในแห่งวิชาชีพ ผู้ตรวจสอบภายในควรใช้หลักความระมัดระวัง ในการทำหน้าที่ด้วยการพิจารณาเกี่ยวกับสาระสำคัญ ได้แก่ขอบเขตของงานที่จำเป็น เพื่อบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบ กระบวนการตรวจสอบที่เหมาะสมกับความสลับซับซ้อน สาระและความสำคัญของกรณีที่ต้องการตรวจสอบพบสาระและความสำคัญของกรณีที่ต้องการตรวจสอบ ความเพียงพอและประสิทธิผลของการบริหาร การจัดการความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแล และการกำกับดูแลที่ดีในการดำเนินงาน ความผิดปกติหรือละเว้นหรือการไม่ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ ต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานตรวจสอบเปรียบเทียบกับผลได้ที่พึงได้รับ รวมทั้งเรื่องความเสี่ยงที่สำคัญที่อาจเกิดผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ การดำเนินงาน หรือทรัพยากรขององค์กร

การสร้างที่น่าเชื่อถือในวิชาชีพและการปฏิบัติงานการตรวจสอบจะได้ผลเป็นที่ยอมรับและมีประสิทธิภาพจึงควรกระทำด้วยการส่งเสริม สนับสนุน ให้สาธารณชนบุคคลที่เกี่ยวข้อง และผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ ความเข้าใจในภารกิจ บทบาท หน้าที่ และความสำคัญ (สมหมาย ปฐมวิชัยวัฒน์: เอกสารภาาษาอากรธรรมนิติ)

กระบวนการหรือมาตรการต่างๆ ที่ช่วยสนับสนุน สร้างเสริมความน่าเชื่อถือแก่งานตรวจสอบภายใน เช่น การจัดให้มีหลักสูตรอบรมความรู้ และสร้างทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในและความรู้อื่นๆ

ที่จำเป็นแก่ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบภายใน การกำหนดกรอบมาตรฐาน เพื่อการปฏิบัติงานการตรวจสอบสำหรับให้ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบภายในของกิจการสามารถใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดให้มีวุฒิบัตรแสดงความรู้เชิงวิชาชีพดังที่กล่าวแล้วนั้น เป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้ตรวจสอบภายในสามารถดำรงคุณภาพของงานตรวจสอบและคุณภาพการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในที่ตนรับผิดชอบ และเชื่อถือจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่นเจ้าของกิจการ ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานในกิจการ ผู้ที่ใช้ประโยชน์จากรายงานการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายใน เป็นต้น

ประเด็นที่น่าพิจารณาประการหนึ่ง คือการที่ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบภายในสอบผ่านเกณฑ์ของสถาบันวิชาชีพ และได้รับวุฒิบัตรวิชาชีพงานตรวจสอบภายในนั้นแล้ว ก็แสดงว่า บุคคลผู้นั้นเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจและมีศักยภาพที่จะสามารถประยุกต์ความรู้นั้นในการทำหน้าที่ตรวจสอบได้เป็นอย่างดีแล้วหรือไม่ และถือได้ว่ามีความสามารถยิ่งกว่าหรือดีกว่าผู้ตรวจสอบภายในที่ไม่ได้รับวุฒิบัตรวิชาชีพหรือไม่

4.4.3 ความเป็นอิสระ (เจริญ เจษฎาวัลย์. 2532: 14-16)

ความอิสระ (Independence) ในการทำงาน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพแขนงนี้ การที่จะให้ผู้ตรวจสอบสามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้นั้น ผู้ตรวจสอบต้องมีเสรีภาพในการปฏิบัติงานโดยปราศจากอิทธิพลใด ๆ มาแทรกแซงทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการตัดสินใจเลือกตรวจสอบหน่วยงานใด หรือจะทำการประเมินผลการทำงานของบุคคลใดหรือของทุกคนในองค์การนั้น

การที่ผู้ตรวจสอบจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่หรือไม่เพียงใด ก็จำต้องคำนึงถึงเงื่อนไขพื้นฐาน 3 ประการด้วยกัน คือ

1. สิทธิที่จะเข้าถึง (The right to access) หมายถึง หน่วยงานตรวจสอบจะต้องได้รับสิทธิ หรือจะต้องได้รับมอบอำนาจ (Authority) ที่จะเข้าดำเนินการตรวจสอบตามกระบวนการพิจารณาตรวจสอบทั้งหมดได้อย่างพอเพียง
2. เสรีภาพในการสอบทาน (Freedom to review) คือหน่วยงานตรวจสอบต้องมีเสรีภาพอย่างเพียงพอ ต่อการดำเนินงานตรวจสอบโดยปราศจากอุปสรรค หรือถูกกีดกันขัดขวางหรือปราศจากการแทรกแซงจากบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม
3. จำกัดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Limitation of responsibility and Authority) หน่วยงานตรวจสอบโดยเฉพาะหน่วยตรวจสอบภายในจะต้องกำหนดไม่ให้มีอำนาจสั่งการ เพราะหากหน่วยตรวจสอบภายในมีอำนาจสั่งการ หรือรับผิดชอบโดยตรงต่อการบริหารในองค์การของผู้รับตรวจด้วยแล้ว ย่อมจะทำให้มีผลกระทบกระเทือนต่อการออกความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ

5. แนวคิดเกี่ยวกับความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ตรวจสอบภายใน

5.1 มนุษยสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน (เจริญ เจษฎาวัลย์. 2535 100-113)

อาชีพการเป็นผู้ตรวจสอบหรือผู้ทำหน้าที่ตรวจตราการปฏิบัติงานของผู้อื่น มักจะไม่ใช่ที่สบอารมณ์หรือเป็นที่ชื่นชอบของผู้รับตรวจเท่าใดนัก

ความไม่สบอารมณ์หรือเป็นที่ชื่นชอบของผู้รับตรวจยิ่งทวีมากขึ้นเมื่อมีการรายการการปฏิบัติงานบกพร่องมีการปฏิบัติงานผิดพลาด หรือมีการกระทำการทุจริตขึ้นอาจนำไปสู่การเป็นศัตรู คู่อาฆาตกันในที่ที่สุด

ปฏิริยาจากฝ่ายผู้รับตรวจที่มีต่อผู้ตรวจสอบภายใน โดยทั่วไปมักจะเป็นทางลบเสมอ โดยเฉพาะในกรณีเป็นการตรวจสอบในเชิง Financial Audit ที่แถมด้วยผู้ตรวจสอบภายในที่ขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

การไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้รับการตรวจสอบที่ดี การถูกต่อต้านหรือการแสดงความเป็นปฏิปักษ์จากผู้รับการตรวจที่ดี ย่อมมีส่วนสร้างความอึดอัดให้แก่ฝ่ายผู้ตรวจสอบเองอย่างแน่นอน และจะมีผลสะท้อนตรงต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยรวมของการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในอย่างมาก

5.2 ผู้ตรวจสอบภายในจำเป็นต้องมีมนุษยสัมพันธ์

การปฏิบัติงานในเกือบทุกแขนงอาชีพ จำเป็นต้องร่วมงานกับบุคคลอื่น ยิ่งในองค์กรขนาดใหญ่ ดังนั้นเรื่องมนุษยสัมพันธ์ หรือ Human Relationship เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้องค์การนั้นประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว หากมีระบบมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะส่งผลให้เกิด ความร่วมมือ ร่วมใจกันทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานจะมีเพิ่มมากขึ้น

ผู้ที่อยู่ในอาชีพนี้ได้ จึงจำเป็นต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวเองเป็นหลักสำคัญ ทั้งยังจำเป็นต้องอย่างมากที่จะต้องสร้างคุณลักษณะของความเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี วางตัวและประพฤติตนให้อยู่ในกรอบแห่งความซื่อสัตย์ สุจริตยุติธรรม

5.3 การพัฒนามนุษยสัมพันธ์ให้เกิดผลดี

ภารกิจสำคัญของผู้ตรวจสอบภายในคือ การพัฒนาปัญหาเกี่ยวกับเรื่องมนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้ตรวจสอบและผู้รับตรวจ

การที่ผู้ตรวจสอบภายในจะได้รับความร่วมมือจากผู้รับตรวจมากนักน้อยเพียงใด อย่างไรนั้นก็ขึ้นอยู่กับความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ตรวจสอบเองเป็นสำคัญ

ผู้ตรวจสอบภายในจึงต้องเผชิญกับปัญหาเรื่องมนุษยสัมพันธ์ 3 ประการต่อไปนี้คือ

วิธีการตรวจสอบสมัยใหม่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้รับการตรวจ

อาชีพการเป็นผู้ตรวจสอบภายในต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์

ความสัมพันธ์ภายในหมู่ผู้ตรวจสอบด้วยกันเอง

โดยลักษณะของการตรวจสอบภายในที่ทำงานกันเป็นทีม ความร่วมมือภายในทีมงานด้วยกันให้เป็นไปภายในทิศทางเดียวกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้นผู้ตรวจสอบภายในทุกระดับ ดังนั้นการปฏิบัติภารกิจของบรรดาผู้ตรวจสอบภายในขององค์กรจึงต้องเกี่ยวข้องกับการใช้มนุษยสัมพันธ์เสมอ และผู้ตรวจสอบภายในทุกคนต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

6. แนวคิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Teamwork)

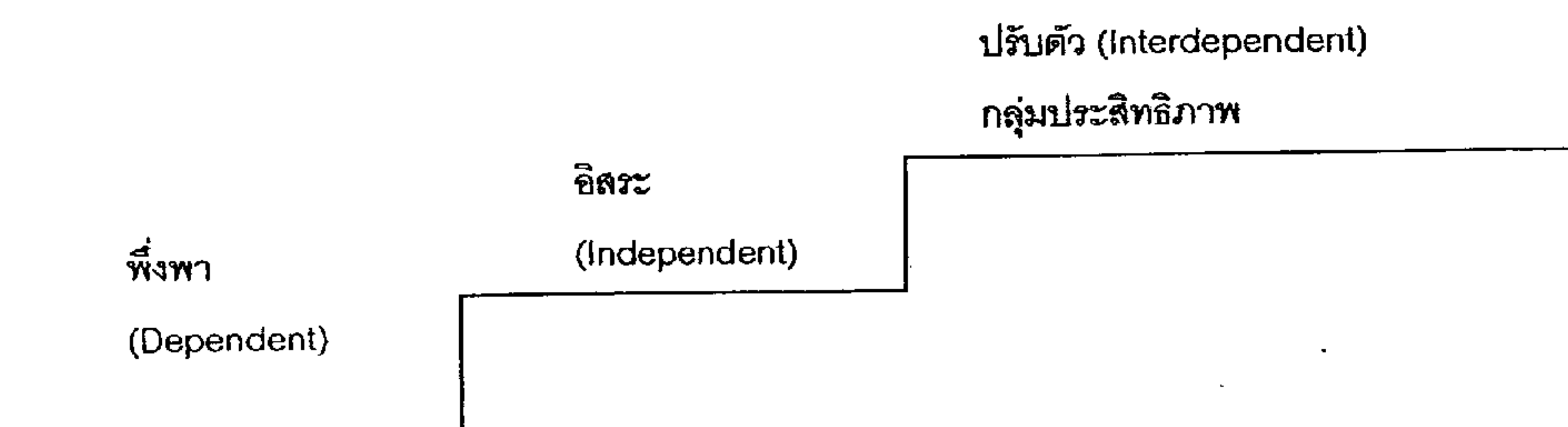
การทำงานเป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพย่อมได้เปรียบในทุกด้านเพราะทีมงานที่มีประสิทธิภาพเท่านั้นถึงจะสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นเอกภาพ และรวดเร็ว ทำให้การพัฒนางานองค์กรไปสู่เป้าหมายสำเร็จ และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้อย่างเต็มที่ ในทางตรงข้าม ถ้าองค์กรใดไม่สามารถผลักดันบุคลากรให้ทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ นอกจากจะทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ ทำงานผิดพลาดแล้วยังก่อให้เกิดปัญหาตามมาอีกมากมายที่องค์กรจะต้องเสียเวลาในการแก้ไข ต้องสูญเสียทรัพยากรมากมาย และอาจทำให้การแข่งขันกับองค์กรขาดประสิทธิภาพไป ฉะนั้น การสร้าง “กลุ่ม” ต่าง ๆ ในองค์กรให้เป็น “ทีม” จึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่ง

6.1 ลักษณะของกลุ่ม แบ่งออกเป็น 2 ประเภท

- กลุ่มแบบเป็นทางการ (Formal Groups) กลุ่มแบบนี้ได้รับการแต่งตั้งหรือจัดให้เป็นกลุ่มตามความเหมาะสมหรือความจำเป็นขององค์กร ยกตัวอย่าง เช่น กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มกรรมการ กลุ่มการตลาด กลุ่มฝ่ายขาย เป็นต้น กลุ่มลักษณะนี้มักจะมีการกำหนดหน้าที่ให้ดำเนินงานแตกต่างกันไปตามเป้าหมาย

- กลุ่มแบบไม่เป็นทางการ (Informal Groups) การเกิดของกลุ่มลักษณะนี้เกิดขึ้นตามธรรมชาติของมนุษย์ เพื่อแสวงหาความต้องการต่างๆ โดยพยายามร่วมมือกับคนอื่น ๆ ในองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม กลุ่มนี้ก็จะพัฒนาไปเป็นกลุ่มแบบไม่เป็นทางการในองค์กร ซึ่งถ้าหากมีกลุ่มแบบนี้มากก็อาจก่อให้เกิดปัญหาในการสร้างทีมงานให้เป็นเอกภาพได้

การพัฒนาของกลุ่ม เมื่อมีจุดกำเนิดถ้ามีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมก็จะเจริญเติบโต กลุ่มที่พัฒนาจนเจริญเต็มที่ก็จะร่วมกันทำงานตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ หรือเป็นทีมงานที่มีความสามารถสูงในการพัฒนางานของกลุ่มและแก้ไขปัญหาที่กลุ่มเผชิญอยู่ ขั้นตอนในการพัฒนากลุ่มมีข้อสังเกต ดังนี้



ภาพประกอบ 2 ภาพแสดงขั้นตอนในการพัฒนากลุ่มด้านต่าง ๆ

6.2 ขั้นตอนการพัฒนากลุ่ม

6.2.1 ช่วงพึ่งพา (Dependent) กลุ่มที่เริ่มต้นใหม่ ๆ สมาชิกแต่ละคนไม่ค่อยจะคุ้นเคยกันจึงทำให้สื่อความระหว่างกันเป็นไปได้ช้า เลือกสนทนาแต่คนคุ้นเคยหรือเพศเดียวกัน บรรยากาศของกลุ่มนี้ บรรยากาศของกลุ่มในช่วงนี้จะไม่ค่อยเน้นประสิทธิภาพในการผลิตผลงานแต่จะเป็นช่วยในการสร้างความคุ้นเคย ความไว้วางใจและการตัดสินใจยังไม่สมบูรณ์การรวมตัวกันจึงเป็นแบบค่อยเป็นค่อยไป

6.2.2 ช่วงอิสระ (Independent) เมื่อกลุ่มพัฒนามาถึงช่วงนี้ สมาชิกในกลุ่มจะเริ่มคุ้นเคยกันไว้วางใจและกล้าที่จะแยกตัว หรือแยกความคิดของตนเองออกจากเพื่อน หรือกลุ่มเล็กที่สนิท มีการปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่มสามารถสื่อความได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นธรรมชาติยิ่งขึ้น การเสนอความคิดเห็นจึงแตกต่างและเป็นธรรมชาติยิ่งขึ้น การสนองความคิดเห็นจึงแตกต่างกัน และเป็นตัวของตัวเอง ในกลุ่มนี้จะเป็นช่วงพัฒนาความรับผิดชอบในกิจกรรมของกลุ่มถ้ามีบรรยากาศเหมาะสมในการแลกเปลี่ยนบทบาทผู้นำก็จะทำให้กลุ่มมีประสิทธิภาพ การแข่งขันระหว่างกลุ่มช่วงนี้จะสูง

6.2.3 ช่วงปรับตัว (Interdependent) เป็นช่วงที่กลุ่มพัฒนาไปจนมีประสิทธิภาพสูงสุด สมาชิกมีความไว้วางใจกันสูง จึงทำให้การสื่อความเป็นไปอย่างธรรมชาติ ทำให้สามารถสื่อความคิด ความรู้สึก ข่าวสาร เพื่อการตัดสินใจได้ดีขึ้น การตัดสินใจมีประสิทธิภาพผลงานของกลุ่มมีมากขึ้น แก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องฉับไว และสมาชิกกลุ่มเป็นตัวของตัวเอง การพัฒนาเต็มที่ในช่วงนี้จะเป็นตัวจักรสำคัญในการพัฒนาสมาชิกในกลุ่มให้มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบ ความสามารถในการตัดสินใจของกลุ่มได้ดีขึ้น ช่วงนี้จะเป็นช่วงการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มต่าง ๆ

6.3 ขบวนการการปฏิสัมพันธ์ของกลุ่ม

- 6.3.1 แสดงความเป็นกลุ่ม (Shows Solidarity)
- 6.3.2 แสดงออกถึงการผ่อนคลายความเครียด (Shows Tension Release)
- 6.3.3 แสดงออกถึงความเห็นพ้องต้องกัน (Shows Agreement)
- 6.3.4 ให้ข้อเสนอแนะ คำแนะนำ (Gives Suggestion)
- 6.3.5 ให้แนวความคิด ความคิดเห็น (Gives Opinion)
- 6.3.6 ให้ข่าวสารต่าง ๆ (Gives Information)
- 6.3.7 ต้องการข่าวสารต่าง ๆ (Asks for Information)
- 6.3.8 ต้องการความคิดเห็น (Asks for opinion)
- 6.3.9 ต้องการข้อเสนอแนะ (Asks for Suggestion)
- 6.3.10 แสดงความไม่เห็นด้วย (Shows Disagreement)
- 6.3.11 แสดงความเป็นฝ่ายตรงข้าม (Shows Antagonism)

6.4 การเตรียมความพร้อมของคนในการทำงานเป็นทีม

6.4.1 การเปิดใจ

6.4.2 การปรับตัว

6.4.3 การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

6.5 ขั้นตอนในการทำงานเป็นทีม

6.5.1 ศึกษาปัญหา หรืองานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน และกำหนดเป้าหมายที่ปฏิบัติได้ หรือ บรรลุได้ (Attainable) ให้ชัดเจน

6.5.2 ประชุมวางแผนปฏิบัติการอย่างมีขั้นตอนก่อนหลังโดยคำนึงถึง Man , Material, Money, Technology and time

6.5.3 แบ่งงานหรือกระจายงานให้เหมาะสมกับตน ให้มีการปฏิบัติจริงตามแผนที่ได้ร่วมกันวางไว้ให้หรือตามแผนที่ปรับปรุงแล้ว

6.5.4 มีการสอนงาน ติดตามงานและคุมงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

6.5.5 มีการประเมินขั้นสุดท้ายและสรุปรายงานผลแก่ผู้มอบหมายหรือหัวหน้าต่อไป

6.6 การพัฒนาทีมงาน

ในการทำงานเป็นทีมเรื่องสำคัญสุด และจำเป็นคือ “การพัฒนาทีมงาน” ซึ่งมีหลักสำคัญ และ จำเป็นในการพัฒนาทีมงาน คือ

6.6.1 Data Collection หมายถึงการรวบรวมข้อมูล เพื่อดูว่าอะไรเป็นสาเหตุที่ทำให้งานไม่ได้ ประสิทธิภาพ อาจใช้เทคนิคการสำรวจ การสัมภาษณ์

6.6.2 Problem Identification หมายถึงการกำหนดลงไปว่าอะไรคือปัญหา การประชุมเพื่อ ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อมูลแก่กันย่อมจะเห็นปัญหาได้ชัดขึ้นและการกำหนดปัญหาก็จะง่ายขึ้น

6.6.3 Setting Priorities หมายถึงการกำหนดว่าปัญหาของทีมว่ามีกี่ปัญหา และปัญหาใดควร แก่ก่อนแก้หลังตามความสำคัญและความจำเป็น

6.6.4 Problem Solving หมายถึงขั้นลงมือแก้ปัญหา เพื่อการพัฒนาทีมงานให้ดีขึ้น

6.7 การยอมรับธรรมชาติของคน

6.7.1 ยอมรับว่าคนเราแตกต่างกัน ดังนี้ ทางกาย ทางอารมณ์ ทางสติปัญญา ทางสังคม

6.7.2 ยอมรับว่าทุกคนต้องเป็นพระเอกของชีวิต

6.7.3 ยอมรับว่าคนต้องการแสดงออกถ้าไม่ส่งเสริมให้เขาได้แสดงออกก็จะไม่ให้ความร่วมมือ

6.7.4 ยอมรับว่าคนชอบความแปลกใหม่และเมื่อความซ้ำซากจำเจ

7 แนวคิดการจัดโครงสร้างองค์การ (สมยศ นาวิการ. 2538 : 185-188)

กระบวนการจัดองค์การในรูปของระเบียบวิธีปฏิบัติที่มี 3 ขั้นตอน คือ

1. การให้รายละเอียดงานทุกอย่างที่ต้องกระทำเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์การ
2. การแบ่งปริมาณงานทั้งหมดเป็นกิจกรรมต่างๆ ที่สามารถปฏิบัติได้โดยบุคคลคนเดียว
3. การกำหนดกลไกของประสานงานของสมาชิกขององค์การเพื่อทำให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

7.1 การจัดแผนงาน (Departmentation)

แผนผังขององค์การ สามารถแสดงให้เห็นถึงลักษณะของโครงสร้างที่สำคัญ 5 อย่างคือ

- 7.1.1 การแบ่งงานกันทำ
- 7.1.2 ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน
- 7.1.3 ประเภทของงานที่ปฏิบัติ
- 7.1.4 การจัดแผนงาน
- 7.1.5 ระดับการบริหาร

7.2 โครงสร้างขององค์การที่เป็นทางการ

แผนงานต่าง ๆ ขององค์การสามารถจัดขึ้นมาได้อย่างมีระเบียบแบบแผน โดยใช้แนวทางสำคัญ 2 อย่างคือ

- 7.2.1 การใช้หน้าที่แบ่งตามแผนงาน ส่วนใหญ่ใช้กับองค์การขนาดเล็ก ข้อดีคือ การควบคุมจะไม่ยุ่งยาก เนื่องจากผู้บริหารมีความรอบรู้ภายในขอบเขตของการใช้ทักษะที่จำกัด
- 7.2.2 การแยกเป็นหน่วยหนึ่งต่างหาก ใช้กับบริษัทขนาดใหญ่ที่ขายสินค้าหลายชนิด ผู้บริหารระดับสูงจะจัดตั้งแผนงานทำการออกแบบ ผลิต และจำหน่ายสินค้าของแผนงานเอง

7.3 โครงสร้างขององค์การที่ไม่เป็นทางการ

ความสัมพันธ์ต่าง ๆ ภายในองค์การใดองค์การหนึ่ง ไม่จำกัดอยู่เฉพาะความสัมพันธ์ที่เป็นทางการที่อธิบายโดยแผนผังขององค์การที่เป็นทางการเท่านั้น ผู้บริหารที่เป็นนักปฏิบัติย่อมรับรู้เสมอว่า ภายในองค์การที่เป็นทางการนั้น ความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการจะมีอยู่ เกิดขึ้นมาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้จากความต้องการส่วนบุคคลและกลุ่มสมาชิกขององค์การ

บุคคลแรกที่ยอมรับลักษณะขององค์การที่ไม่เป็นทางการด้านการเสริมสร้างคือ Chester I Bernard Bernard ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าการยึดถือโครงสร้างที่เป็นทางการอย่างตายตัว อาจก่อให้เกิดผลเสียอย่างร้ายแรงได้ โดยสรุปความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการที่พัฒนามาภายในองค์การ

ไม่เพียงแต่จะช่วยให้สมาชิกขององค์การตอบสนองความพอใจทางด้านสังคมของพวกเขาเท่านั้น แต่จะช่วยให้พวกเขาสามารถกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดความสำเร็จได้อีกด้วย

7.4 การควบคุมโดยโครงสร้างการจัดองค์การ (เจริญ เจษฎาวิสัย: 2532: 77-78)

มีหลักสำคัญ 3 ประการ คือ ในเรื่องการแบ่งแยกงานกันทำ และในเรื่องการกำหนดอำนาจหน้าที่ (Authority) รวมทั้งเรื่องการจัดความสัมพันธ์ (Relationship) ในแต่ละหน้าที่ให้เกิดความสัมพันธ์กับทุกหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

โครงสร้างขององค์การ (Organization Structure) โดยทั่วไปในปัจจุบันนิยมจัดทำไว้ 3 แบบด้วยกัน คือ

- (1) โครงสร้างแบบแบ่งส่วนงานเป็นหน่วย แบ่งได้ดังนี้
 - แบ่งตามพื้นที่
 - แบ่งตามประเภทผลิตภัณฑ์
- (2) โครงสร้างแบบแบ่งตามหน้าที่การงาน

โครงสร้างแบบนี้จัดแบ่งหน่วยงานออกตามลักษณะหรือตามประเภทของงาน หรือหน้าที่ที่จะต้องทำ
- (3) การจัดโครงสร้างแบบรูปผสม

โครงสร้างแบบนี้เป็นการนำโครงสร้างทั้ง 2 ประเภทข้างต้น มารวมกันตามความเหมาะสมของลักษณะธุรกิจ สุดแต่ขนาดของกิจการ และความซับซ้อนของประเภทงานที่องค์การนั้นมีอยู่

7.5 สิ่งที่สำคัญในการจัดตั้งหน่วยตรวจสอบภายใน

- * มีความเป็นอิสระเพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเที่ยงธรรม
- * มีอำนาจเพียงพอที่จะทำให้ผลการตรวจสอบมีการนำไปปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน
- * เข้าใจในโครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์การ
- * มีกฎบัตรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบ

แม้ว่าฝ่ายบริหารจะวางแผนการควบคุมภายในไว้ดีอย่างไร องค์การอาจไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ หากไม่มีการควบคุมภายในอย่างเพียงพอ

8. แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานงานตรวจสอบภายในแห่งวิชาชีพ

มาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน

การจัดทำมาตรฐานใหม่นี้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดทำกรอบการปฏิบัติงานวิชาชีพ และเมื่อสร้างกรอบนี้เสร็จ ผู้ประกอบวิชาชีพตรวจสอบภายในจะมีแนวทางหลักๆ เพื่อช่วยในการประกอบวิชาชีพ อยู่สามประการด้วยกันคือ :

- **จรรยาบรรณและมาตรฐานในการประกอบอาชีพ** ในส่วนนี้ครอบคลุมไปถึงประมวลจรรยาบรรณ (Code of Ethics) และมาตรฐานการประกอบวิชาชีพตรวจสอบภายใน (Standards for the Professional Practice of Internal Auditing) ร่างข้อบังคับต่างๆได้ถูกส่งให้ผู้ประกอบวิชาชีพทบทวนโดยถือเป็นส่วนสำคัญต่อการปฏิบัติงานวิชาชีพตรวจสอบภายใน
- **คำแนะนำในการปฏิบัติงาน (Practice Advisories)** คำแนะนำในการปฏิบัติงานนี้ถือเป็นแนวทางอย่างไม่เป็นทางการ และเป็นเนื้อหาส่วนใหญ่ที่อยู่ใน the Red Book คณะกรรมการประเด็นวิชาชีพ (Professional Issues Committee) กำลังดำเนินการนำเนื้อหาเหล่านี้ให้เป็นคำแนะนำในการปฏิบัติงาน (Practice Advisories) พร้อม กับเสริมสร้างข้อปฏิบัติใหม่ เพื่อครอบคลุมถึงสาระที่ไม่เคยมีมาก่อนหน้านี้ถึงแม้ว่าคำแนะนำในการปฏิบัติงาน (Practice Advisories) นี้ มิได้เป็นการบังคับใช้กับผู้ตรวจสอบภายในแต่ถือเป็นการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศและสถาบันผู้ตรวจสอบภายใน นำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างมาตรฐานขึ้นมา หรืออีกในหนึ่งก็อาจพูดได้ว่าคำแนะนำในการปฏิบัติงาน (Practice Advisories) ช่วยขยายความมาตรฐาน (the Standards) ให้เป็นที่เข้าใจมากขึ้นและสามารถนำไปใช้ในกรณีพิเศษของการตรวจสอบภายใน คำแนะนำในการปฏิบัติงานบางประการอาจจะใช้ได้ดีกับการตรวจสอบภายในทั่วไป แต่ก็มีบางกรณีเหมาะสำหรับนำมาประยุกต์กับธุรกิจอุตสาหกรรมเฉพาะทาง การตรวจสอบภายใน ที่มีลักษณะแตกต่างกันออกไป หรือในสภาพภูมิศาสตร์บางพื้นที่ คณะกรรมการประเด็นวิชาชีพ (Professional Issues Committee) ของสถาบันฯ เป็นผู้ศึกษาทบทวนและประกาศใช้คำแนะนำในการปฏิบัติงานทั้งหมดนี้ หัวใจสำคัญของแนวทางปฏิบัติ ที่เคยกำหนดอยู่ใน ใน the Red Book และ Professional Standards Practice Releases จะถูกปรับเปลี่ยนให้เป็นคำแนะนำในการปฏิบัติงานนี้ (Practice Advisories) จะเผยแพร่ในเว็บไซต์ของสถาบันฯ โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ 31 มีนาคม 2001
- **การพัฒนาประโยชน์และการให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน (Development & Practice Aids)**

การพัฒนาประโยชน์และการให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงสื่อในการให้ความรู้ การศึกษาวิจัยการจัดประชุมสัมมนา ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน

ถึงแม้ว่าสถาบันฯ เป็นผู้จัดทำและยอมรับพัฒนาประโยชน์และการให้ความช่วยเหลือการปฏิบัติงาน แต่ไม่บรรลุเกณฑ์ที่จะนำมารวมไว้ในมาตรฐาน หรือ คำแนะนำ การปฏิบัติงาน การพัฒนาประโยชน์และการให้ความช่วยการปฏิบัติงานนี้ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในมีโอกาสได้รับทราบความคิดเห็น และทัศนะของผู้เชี่ยวชาญต่างๆ มากมายตลอดทั้งแหล่งข้อมูลอื่นๆ ของ สถาบันฯ ซึ่งเสนอเทคนิค และขั้นตอนต่างๆ เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ และความสามารถของผู้ตรวจสอบภายในรวมทั้งกระบวนการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย

มาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน

จุดประสงค์ของมาตรฐานนี้คือ

1. แจกแจงข้อปฏิบัติหลักๆ ของการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในอย่างที่จะควรจะเป็น
2. กำหนดกรอบในการทำงานและการเพิ่มคุณค่ากิจกรรมการตรวจสอบภายในในวงกว้าง
3. กำหนดมาตรฐานในการวัดผลการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน
4. สนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการและการปฏิบัติงาน ให้ดีขึ้นในองค์กร

มาตรฐานนี้ประกอบด้วย มาตรฐานทางด้านคุณสมบัติ (Attribute Standards – รหัสชุดที่ 1000) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance Standards – รหัสชุดที่ 2000) และมาตรฐานการนำไปปฏิบัติ (Implementation Standards – รหัสชุดที่ nnnn.xn.) มาตรฐานทางด้านคุณสมบัติ คือมาตรฐานเกี่ยวกับลักษณะขององค์กรและบุคลากรที่ทำหน้าที่ การตรวจสอบภายใน มาตรฐาน การปฏิบัติงาน คือ มาตรฐานที่กล่าวถึงลักษณะของงานตรวจสอบภายในและกำหนดบรรทัดฐานทางคุณภาพที่สามารถใช้วัดการปฏิบัติงาน.การตรวจสอบภายใน มาตรฐานทางด้านคุณภาพ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานตรวจสอบภายในโดย ทั่วๆไป ส่วนมาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นมาตรฐานที่นำมาตราฐานในด้านคุณภาพและการปฏิบัติงานมาดัดแปลงใช้กับการกิจพิเศษ (เช่น การตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ การสอบสวนกรณีทุจริต หรือโครงการการประเมินผลการควบคุมตัวเอง)

มาตรฐานทางด้านคุณภาพและการปฏิบัติงานนั้นมีอยู่เพียงชุดเดียว แต่มาตรฐานการนำไปปฏิบัตินั้นอาจมีได้หลายชุดด้วยกัน โดยแต่ละชุดจะเป็นสิ่งที่เหมาะสำหรับการตรวจสอบภายในแต่ละประเภท ในขั้นต้นนี้มาตรฐานการนำไปปฏิบัติ จัดทำขึ้นสำหรับกิจกรรมให้หลักประกัน (สังเกตได้จากตัวอักษร A ตามหลังหัวข้อเลข

มาตรฐานเช่น 1130.A1) และกิจกรรมให้คำปรึกษา (สังเกตได้จากตัวอักษร C ที่ตามหลังหัวข้อ มาตรฐาน เช่น กกก.ค1)

มาตรฐานเป็นส่วนหนึ่งของกรอบการปฏิบัติงานวิชาชีพ (Professional Practice Framework) กรอบการปฏิบัติงานนี้ถูกนำเสนอขึ้นมาโดย คณะกรรมการ แนวแนว (Guidance Task Force) โดยมีคณะกรรมการ กลางของสถาบันฯ เป็นผู้พิจารณาอนุมัติในเดือนมิถุนายน 1999 กรอบการปฏิบัติงานดังกล่าว รวมไปถึง คำจำกัดความของ การตรวจสอบภายใน (Definition of Internal Auditing))ประมวลจรรยาบรรณ (Code of Ethics) มาตรฐานและคำแนะนำอื่นๆ มาตรฐานได้รวบรวมคำแนะนำต่างๆ ที่เคยปรากฏอยู่ใน The Red Book โดยคณะกรรมการแนวแนวเป็นผู้ปรับประยุกต์ให้อยู่ในรูปแบบใหม่และปรับปรุงเนื้อหาให้มีความทันสมัย มากขึ้นตามคำแนะนำของคณะกรรมการในรายงานที่มีชื่อว่า A Vision for the Future

(ข้อแนะนำในการปฏิบัติงาน (Practice Advisories) ซึ่งจัดพิมพ์โดย คณะกรรมการประเด็นวิชาชีพ (Professional Issues Committee)

มาตรฐานที่กล่าวถึงนี้จะมีผลใช้ในวันที่ 1 มกราคม 2002 หรือก่อนหน้านั้น

มาตรฐานทางด้านคุณสมบัติ

1000 - วัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่ และภาระหน้าที่

ควรกำหนดวัตถุประสงค์ อำนาจ และภาระหน้าที่ งานตรวจสอบภายในเอาไว้อย่างเป็นทางการ ใน ธรรมนูญของบริษัทโดยสอดคล้องตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐาน และได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการ¹

1000 A1 - ลักษณะของการบริการให้หลักประกันกับองค์กร ควรกำหนดไว้ในธรรมนูญการตรวจสอบ หากมีการให้หลักประกันกับกลุ่มที่อยู่ภายนอกองค์กรควรกำหนดลักษณะการให้หลักประกันไว้ ในธรรมนูญการตรวจสอบด้วย

1000 C1 -ลักษณะของการบริการให้คำปรึกษากับองค์กรควรกำหนดไว้ในธรรมนูญการตรวจสอบ

1100 – ความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม

การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในควรจะมีความเป็นอิสระและผู้ตรวจสอบภายในควรปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความเที่ยงธรรม

1110 – ความเป็นอิสระภายในองค์กร

ผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบควรรายงานต่อผู้บริหารองค์กรในระดับที่เอื้ออำนวยให้ การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในสามารถดำเนินไปได้อย่างเต็มที่ตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

1110.A1 – การทำหน้าที่ตรวจสอบภายในควรปราศจากการแทรกแซงในการกำหนดขอบเขต การตรวจสอบ การทำงานการตรวจสอบ และการรายงานผลการตรวจสอบ

1120 – ความเที่ยงธรรมของผู้ตรวจสอบ

ผู้ตรวจสอบภายในควรเป็นผู้ที่ตรงไปตรงมาไม่เข้าข้างฝ่ายใด มีทัศนคติที่ไม่เอนเอียงไปทางใดทางหนึ่งและควรพยายามหลีกเลี่ยงภาวะการขัดแย้งกันทางผลประโยชน์

1130 – จุดบกพร่องของความเป็นอิสระหรือความเที่ยงธรรม

หากเกิดความบกพร่องขึ้นในส่วนของการทำงานอย่างเป็นอิสระในความเป็นจริง หรือตามที่ปรากฏให้เห็นควรมีการแจ้งรายละเอียดของความบกพร่องเหล่านั้นให้ฝ่ายที่เหมาะสมทราบลักษณะของการชี้แจงนี้ขึ้นอยู่กับความบกพร่องแต่ละกรณีไป

1130.A1 – ผู้ตรวจสอบภายในไม่ควรทำการประเมินงานที่ตนเคยมีหน้าที่รับผิดชอบมาก่อนหน้านี้ เพราะความเที่ยงธรรมอาจจะสูญเสียหากผู้ตรวจสอบต้องทำการประเมินผลงานในส่วนที่ตนเคยรับผิดชอบมาก่อนในรอบปีที่ผ่านมา

1130.A2 – การให้หลักประกันในงานที่ผู้อำนวยการตรวจสอบมีหน้าที่รับผิดชอบนั้นควรจะให้หน่วยงานภายนอกที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมตรวจสอบภายใน สอดส่องดูแลอีกชั้นหนึ่ง

1130.C1 – ผู้ตรวจสอบภายในอาจให้บริการให้คำปรึกษาเกี่ยวข้องกับงานที่ตนเคยมีหน้าที่รับผิดชอบมาก่อนหน้านี้ก็ได้

1130.C2 – หากผู้ตรวจสอบภายในมีแนวโน้มที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายจากความเป็นอิสระ หรือความเที่ยงธรรมในการบริการให้คำปรึกษา ผู้ตรวจสอบภายในควรเปิดเผยให้ผู้มอบหมายงานทราบ ก่อนที่จะรับภารกิจนั้น

1200 – ความเชี่ยวชาญและความระมัดระวังในการประกอบวิชาชีพอย่างเหมาะสม

การปฏิบัติหน้าที่ควรกระทำด้วยความชำนาญและความระมัดระวังในการประกอบวิชาชีพอย่างเหมาะสม

1210 ความเชี่ยวชาญ

ผู้ตรวจสอบภายในควรมี ความรู้ ทักษะและความสามารถอื่นๆ ในการทำงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย งานตรวจสอบภายในโดยรวมควรมี และได้รับความรู้ ทักษะและความสามารถอื่นๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติตามภาระหน้าที่

1210. A1 – ผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบควรเสาะหาคำแนะนำและความช่วยเหลือที่เหมาะสมหากเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในขาดความรู้ ทักษะและความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายไม่ว่าจะเป็นทั้งหมดหรือบางส่วน

1210. A2 – ผู้ตรวจสอบภายในควรเป็นผู้ที่มีความรู้มากพอที่จะบ่งชี้ร่องรอยทุจริต แต่ไม่จำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญเทียบเท่ากับผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการสืบหาหรือสอบสวนทุจริต

1210. C1 – ผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบไม่ควรรับงานการให้คำปรึกษา หรือบริการให้คำแนะนำ และความช่วยเหลือ หากเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ขาดความรู้ ทักษะและ ความสามารถ ประการอื่นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ว่าจะเป็นทั้งหมด หรือบางส่วน

1220 – ความระมัดระวังในการประกอบวิชาชีพอย่างเหมาะสม

ผู้ตรวจสอบภายในควรใช้ความระมัดระวังและมี ทักษะมากพอที่จะได้รู้ความเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับในความสามารถในหน้าที่ ความระมัดระวังในการประกอบวิชาชีพอย่างเหมาะสมไม่ได้หมายความว่า จะไม่มีความผิดพลาดใดๆ เกิดขึ้นเสียเลย

1220. A1 – ผู้ตรวจสอบภายในควรแสดงความระมัดระวังในการประกอบวิชาชีพ โดยคำนึงถึงสิ่งต่างๆดังต่อไปนี้

- ขยายขอบเขตของงานที่ทำอยู่ หากเห็นว่าจำเป็น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของภารกิจที่ได้รับมอบหมาย
- ความซับซ้อนที่เกี่ยวข้อง การก่อให้เกิดผลกระทบสูง และความสำคัญในเรื่องที่จะประเมิน
- ความพอเพียง และประสิทธิภาพของกระบวนการจัดการความเสี่ยง การควบคุมและ ธรรมาภิบาล
- โอกาสที่จะเป็นไปได้ในความผิดพลาดที่สำคัญ ความผิดปกติหรือความไม่ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์
- ค่าใช้จ่ายการประเมินเมื่อเทียบกับผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1220 . A2 – ผู้ตรวจสอบภายในควรเป็นผู้ที่ตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาในเรื่องของความเสี่ยงต่างๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อเป้าหมาย การปฏิบัติการและทรัพยากรขององค์กร แต่ถึง อย่างไรก็ดี ลำพังเพียงแค่การประเมินตรวจสอบที่แม้จะกระทำอย่างรอบคอบในแบบฉบับของมืออาชีพนั้นยังไม่สามารถรับประกันได้ว่าจะสามารถบ่งชี้ถึงความเสี่ยงที่สำคัญได้ทั้งหมด

1220 . C1 – ผู้ตรวจสอบภายในควรใช้ความระมัดระวังในการประกอบวิชาชีพอย่างเหมาะสมในการให้คำปรึกษาโดยคำนึงถึงสิ่งต่างๆดังต่อไปนี้

- ความต้องการและความคาดหวังของผู้มอบหมายงาน ซึ่งรวมถึงลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย
- ความซับซ้อนที่เกี่ยวข้อง และขอบเขตของงานที่จำเป็นเพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย
- ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการให้คำปรึกษาเมื่อเทียบกับผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1230– มีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

ผู้ตรวจสอบภายใน ควรหมั่นหาความรู้ ทักษะและความสามารถ อื่นๆเพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา ด้วยการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

1300 – การประกันคุณภาพและโปรแกรมการปรับปรุง

ผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบควรพยายามพัฒนาและรักษาลักษณะประกันคุณภาพโดยจัดให้มีโปรแกรมการปรับปรุงเพื่อให้ครอบคลุมถึงทุกๆ แ่งของงานการตรวจสอบภายใน และคอยติดตามดูแลประสิทธิภาพของงานอย่างต่อเนื่อง โปรแกรมที่จัดขึ้นนี้ควรช่วยให้งานตรวจสอบภายในสามารถสร้างคุณค่าเพิ่ม และปรับปรุงการปฏิบัติ งานขององค์กรให้ดีขึ้นและให้เป็นหลักประกันว่างานตรวจสอบภายในเป็นไปตามมาตรฐาน และประมวลจรรยาบรรณ (Standards and the Code of Ethics)

1310- การประเมินโปรแกรมคุณภาพ

ขั้นตอนต่างๆของกิจกรรมการตรวจสอบภายในจะต้องมีการสอดส่องประเมินผลประสิทธิภาพเพื่อให้เป็นไปตามโปรแกรมคุณภาพ ซึ่งการดำเนินการควรมีทั้งการประเมินผลจากภายในและภายนอกองค์กร

1311- การประเมินจากภายในองค์กร

การประเมินจากภายในองค์กรควรประกอบด้วย

- การสอบทานกิจกรรมงานการตรวจสอบภายในตลอดเวลา และ
- การสอบทานเป็นระยะโดยการประเมินผลงานด้วยตนเอง หรือโดยบุคลากรที่มีอยู่ภายในองค์กรที่มีความรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบภายในและมาตรฐานในการตรวจสอบ

1312 - การประเมินจากภายนอกองค์กร

การประเมินจากภายนอกองค์กร เช่น การสอบทานการประกันคุณภาพ ควรจัดให้มีขึ้นอย่างน้อยทุกๆ ห้าปีโดยทีมงานที่มีคุณสมบัติและเป็นอิสระจากภายนอกองค์กร

1320- รายงานผลของโปรแกรมคุณภาพ

ผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบควรรายงานผลการประเมินจากภายนอกให้คณะกรรมการกลางขององค์กรทราบ

1330- ประโยชน์ของ " การตรวจสอบมาตรฐาน " (Use of 'Conducted In Accordance with the Standards)

ผู้ตรวจสอบภายในควรได้รับการสนับสนุนให้รายงานว่าผลงานของตนเองนั้น "ดำเนินไปตามแนวปฏิบัติมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน อย่างไรก็ตามผู้ตรวจสอบภายในจะใช้ประโยชน์ได้ก็ต่อเมื่อผลการประเมินจากโปรแกรมการปรับปรุงคุณภาพระบุว่า งานตรวจสอบภายในสอดคล้องถูกต้องตามมาตรฐานแล้วเท่านั้น

1340- การเปิดเผยการไม่ปฏิบัติตามมาตรฐาน

แม้ว่าปฏิบัติผู้การตรวจสอบภายในควรจะดำเนินไปตามกฎเกณฑ์ มาตรฐานทุกประการและผู้ตรวจสอบภายในทุกคนควรเป็นไปตามประมวลจรรยาบรรณ แต่ก็มีบางกรณีที่ผู้ตรวจสอบภายใน ไม่สามารถปฏิบัติงานตามที่ระบุไว้ในมาตรฐานได้ทุกประเภท และมีผลกระทบต่องานตรวจสอบภายในโดยรวมด้านขอบเขต หรือการปฏิบัติการตรวจสอบเช่นนี้ควรมีการเปิดเผยข้อเท็จจริงให้ฝ่ายจัดการระดับสูงและคณะกรรมการกลางขององค์กรรับทราบ

มาตรฐานการปฏิบัติงาน

2000 – การจัดการงานตรวจสอบภายใน

ผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบควรบริหารงานตรวจสอบภายในเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่างานตรวจสอบภายในสร้างคุณค่าเพิ่มให้กับองค์กร

2010 – การวางแผนงาน

ผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบควรจัดทำแผนตามฐานความเสี่ยง เพื่อกำหนดความสำคัญก่อนหลังของกิจกรรมที่จะตรวจสอบให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

2010. A1 – การวางแผนการตรวจสอบภายในที่ได้รับมอบหมายควรเริ่มจากการประเมินความเสี่ยงต่างๆ และสมควรที่จะกระทำอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง ข้อมูลจากฝ่ายจัดการ ระดับสูงและ คณะกรรมการกลางจะเป็นประโยชน์มากในการวางแผนนี้

2010. C1 – การพิจารณารับงานให้คำปรึกษาที่เสนอมา ผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบควรพิจารณาความเป็นไปได้ของภารกิจที่จะปรับปรุงการบริหารความเสี่ยง การสร้างคุณค่าเพิ่ม และการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ขององค์กร ควรรวมภารกิจซึ่งเป็นที่ยอมรับแล้วนั้น ในแผนงานตรวจสอบด้วย

2020 – การรายงานและการอนุมัติ

ผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบควรรายงานแผนงานการตรวจสอบและทรัพยากรที่ต้องการใช้ในการทำงานตลอดจนความเปลี่ยนแปลงสำคัญ ๆ ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในรอบปีให้ฝ่ายจัดการระดับสูง และคณะกรรมการกลางขององค์กรรับทราบเพื่อการทบทวนและพิจารณาอนุมัติ นอกจากนั้น ผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบยังควรชี้แจงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการที่มีทรัพยากรจำกัดด้วย

2030 - การจัดการทรัพยากร

ผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบควรดูแลให้มีทรัพยากรสำหรับใช้ในการตรวจสอบอยู่อย่างเหมาะสมพอเพียง และมีประสิทธิภาพอันเหมาะสมที่จะบรรลุแผนงานที่ได้รับอนุมัติ

2040 – นโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติ

ผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบควรกำหนดนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับการตรวจสอบภายใน

2050 – การร่วมมือประสานงาน

ผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบควรมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและร่วมมือกับผู้ตรวจสอบภายใน และภายนอกอื่นๆ ที่ให้บริการการให้หลักประกัน และให้คำปรึกษาที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะได้เกิดความมั่นใจว่าขอบเขตของงานที่ทำนั้นครอบคลุมทุกจุดอย่างเหมาะสมและเพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงการทำงานที่ซ้ำซ้อนด้วย

2060 – การรายงานต่อคณะกรรมการกลางและฝ่ายจัดการระดับสูง

ผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบควรรายงานให้คณะกรรมการกลางและฝ่ายจัดการระดับสูงทราบถึงวัตถุประสงค์ของการทำการตรวจสอบภายใน อำนาจและภาระหน้าที่ ตลอดจนผลการดำเนินงานตามแผนงาน รายงานดังกล่าวควรมีการระบุประเด็นความเสี่ยงสำคัญๆ ที่องค์กรเผชิญ และการควบคุมประเด็นธรรมาภิบาลและเรื่องอื่นๆ ที่คณะกรรมการกลางและฝ่ายจัดการระดับสูงต้องการทราบ

2000 – ลักษณะของงาน

งานตรวจสอบภายในคือการประเมิน และสนับสนุนให้มีการปรับปรุงระบบการจัดการความเสี่ยง ระบบการควบคุม และระบบธรรมาภิบาล

2110 – การจัดการความเสี่ยง

งานการตรวจสอบภายในควรช่วยให้องค์กรบ่งชี้และประเมินความเสี่ยงสำคัญที่เผชิญอยู่ และ ช่วยให้เกิดการปรับปรุงระบบการจัดการความเสี่ยงและระบบการควบคุม

2110.A1 – งานตรวจสอบภายในคือการติดตามดูแลและประเมินประสิทธิภาพของระบบ การจัดการความเสี่ยงขององค์กร

2110.A2 – งานตรวจสอบภายในเป็นการประเมินความเสี่ยงที่องค์กรเผชิญอยู่ในระบบ ธรรมาภิบาล การปฏิบัติการ และระบบข้อมูลข่าวสารขององค์กรในแง่ของ

- ความน่าเชื่อถือและความมีจุดยืนอันมั่นคงของข้อมูลทางการเงินและการดำเนินงาน
- ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน
- การป้องกันทรัพย์สิน
- การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และสัญญาต่างๆ

2110.C1 – ในการปฏิบัติการกิจการให้คำปรึกษาผู้ตรวจสอบภายในควรระบุถึงความเสี่ยง ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของภารกิจและควรเตรียมป้องกันความเสี่ยงที่สำคัญประการอื่นที่มีอยู่

2110.C2 –ผู้ตรวจสอบภายในควรนำความรู้เรื่องความเสี่ยงที่รวบรวมได้จากภารกิจการให้ คำปรึกษาไปใช้ในกระบวนการพิจารณาและประเมินความเสี่ยงสำคัญที่องค์กรเผชิญอยู่

2120 – การควบคุม

งานการตรวจสอบภายในควรมีส่วนช่วยให้องค์กรรักษาประสิทธิภาพในการควบคุมต่างๆ เอาไว้ ด้วยการประเมินประสิทธิ-ผลและประสิทธิภาพของการควบคุมนั้นและสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุง อย่างต่อเนื่อง

2120.A1 – จากผลการประเมินความเสี่ยงงานการตรวจสอบภายใน ควรประเมินความ พอเพียง และประสิทธิผล ของการควบคุม เพื่อให้ครอบคลุมถึง ระบบธรรมาภิบาล ระบบการปฏิบัติการ และระบบข้อมูลข่าวสารขององค์กร ซึ่งควรจะรวมไปถึง

- ความน่าเชื่อถือและความมีจุดยืนอันมั่นคงของข้อมูลทางการเงินและการดำเนินงาน

- ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของการดำเนินงาน
- การป้องกันทรัพย์สิน
- การปฏิบัติตามกฎของกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และสัญญาต่างๆ

2120.A2 – ผู้ตรวจสอบภายในควรแน่ใจในขอบเขตของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานและโปรแกรมที่จัดตั้งขึ้นมาเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร

2120.A3 – ผู้ตรวจสอบภายในควรทำการทบทวนการดำเนินการและโปรแกรมต่างๆ เพื่อให้แน่ใจว่าผลที่ได้รับเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และกำหนดว่า การดำเนินการและโปรแกรมต่างๆ ได้ถูกนำมาปฏิบัติตามที่ตั้งใจไว้

2120.A4 – ฝ่ายจัดการจำเป็นต้องมีการตั้งบรรทัดฐานที่เหมาะสมเพื่อการประเมินการควบคุมขององค์กร ผู้ตรวจสอบภายในควรแน่ใจว่าฝ่ายจัดการได้ตั้งบรรทัดฐาน เพื่อกำหนดความสำเร็จในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ หากเป็นบรรทัดฐานที่ถูกต้องเหมาะสมแล้ว ผู้ตรวจสอบภายในควรใช้บรรทัดฐานนั้นในการประเมินผล แต่หากไม่เหมาะสมผู้ตรวจสอบภายในควรจะหารือกับฝ่ายจัดการ เพื่อร่วมกันพิจารณาหาบรรทัดฐานในการประเมินที่เหมาะสมต่อไป

2120.C1 – ในการปฏิบัติภารกิจให้คำปรึกษา ผู้ตรวจสอบภายในควรระบุถึงการควบคุมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของภารกิจ และควรเตรียมป้องกันจุดอ่อนของการควบคุมที่สำคัญประการอื่นๆที่มีอยู่

2120.C2 – ผู้ตรวจสอบภายในควรนำเรื่องการควบคุมที่รวบรวมได้จากภารกิจ ให้คำปรึกษาไปใช้ในขบวนการพิจารณา และประเมินความเสี่ยงสำคัญที่เผชิญอยู่

2130 – ธรรมชาติ

การตรวจสอบภายในควรมีส่วนช่วยให้เกิดกระบวนการ ธรรมชาติ ในองค์กรด้วยการประเมินและปรับปรุงให้ดีขึ้นโดย (1) มีการจัดทำและเผยแพร่คุณค่าและเป้าหมายขององค์กร

(2) มีการติดตามดูแลผล ความสำเร็จตามเป้าหมายนั้นตลอดเวลา (3) ความแน่ใจที่มีต่อความรับผิดชอบในหน้าที่ของพนักงานและ (4)คุณค่าขององค์กรถูกรักษาเอาไว้อย่างสม่ำเสมอ

2130.A1-ผู้ตรวจสอบภายในควรทำการทบทวนการดำเนินงานและโปรแกรมต่างๆ เพื่อให้แน่ใจว่าเป็นไปในทิศทางที่ส่งเสริมคุณค่าขององค์กร

2130.C1-วัตถุประสงค์ของภารกิจการให้คำปรึกษาตรวจสอบสอดคล้องกับคุณค่า และเป้าหมายโดยรวมขององค์กร

2200 – การวางแผนภารกิจ

ผู้ตรวจสอบภายในควรจัดทำและบันทึกแผนสำหรับแต่ละภารกิจ

2201 – การพิจารณาวางแผน

ในการวางแผนงานภารกิจ ผู้ตรวจสอบภายใน ควรคำนึงถึง

- วัตถุประสงค์ของงานได้มีการทบทวนและวิธีการที่นำไปใช้ในการควบคุมผลการดำเนินงานนั้น
- ความเสี่ยงที่สำคัญๆ ต่อการประกอบกิจกรรม วัตถุประสงค์ ทรัพยากร และการดำเนินงาน และวิธีการที่ทำให้รักษาผลกระทบความเสี่ยงที่มีโอกาสขึ้นอยู่ในระดับที่ยอมรับได้
- ความพอเพียงและประสิทธิผลของการจัดการความเสี่ยง และระบบควบคุมของงาน เมื่อเปรียบเทียบกับกรอบและรูปแบบการควบคุมมาตรฐาน
- โอกาสที่จะทำการปรับปรุงระบบการจัดการความเสี่ยงและระบบการควบคุมให้ดีขึ้น

2201.C1 – ผู้ตรวจสอบภายในควรสร้างความเข้าใจกับลูกค้าผู้มอบหมายงานเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ขอบเขต ภาระหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง และความคาดหวังอื่นๆ ของลูกค้า สำหรับภารกิจที่สำคัญๆ ควรจัดทำความเข้าใจนี้ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

2201 – วัตถุประสงค์ของภารกิจ

วัตถุประสงค์ของภารกิจควรเน้นกระบวนการความเสี่ยง การควบคุม และธรรมาภิบาลที่เกี่ยวข้องกับงานที่จะทำ

2210. A1 – เมื่อวางแผนงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้ตรวจสอบภายในควรบ่งชี้และประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่จะทำการทบทวน วัตถุประสงค์ของภารกิจ ควรสะท้อนให้เห็นผลของการประเมินความเสี่ยงนั้น

2210. A2 –ผู้ตรวจสอบภายในควรคำนึงถึงความเป็นไปได้ที่จะเกิดความผิดพลาดที่สำคัญ ความผิดปกติ ความไม่ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และอื่นๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ ในระหว่าง การจัดทำวัตถุประสงค์ ของ การกิจที่ได้รับมอบหมาย

2210. C1 –วัตถุประสงค์ของการกิจการให้คำปรึกษาควรระบุถึง ความเสี่ยง การควบคุม และกระบวนการธรรมาภิบาล ภายในขอบเขตที่ตกลงร่วมกันกับลูกค้า

2220 – ขอบเขตของการกิจ

ขอบเขตของงานควรจัดทำให้พอเพียงเพื่อให้อำนาจให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการกิจนั้น

2220. A1 – ขอบเขตของการกิจควรพิจารณาครอบคลุมถึงระบบต่างๆที่เกี่ยวข้องบันทึก รายงานต่างๆ บุคลากร และทรัพย์สินที่จับต้องได้ซึ่งรวมไปถึงส่วนที่อยู่ในการควบคุมของบุคคลที่สาม

2220. C1 –ในการปฏิบัติภารกิจให้คำปรึกษา ผู้ตรวจสอบภายในควรมั่นใจว่าขอบเขต ของการกิจเพียงพอที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตกลงไว้ ถ้าผู้ตรวจสอบภายในกำหนดข้อจำกัดของขอบเขต ระหว่างปฏิบัติการกิจ ควรต้องหารือเรื่องข้อกำหนัดนี้กับลูกค้า เพื่อตัดสินใจว่าควรปฏิบัติการกิจ นั้นต่อไป หรือไม่

2230 – การจัดสรรทรัพยากรสำหรับภารกิจ

ผู้ตรวจสอบภายในควรกำหนดทรัพยากรที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการกิจที่ ได้รับมอบหมาย การจัดเจ้าหน้าที่ทำงานขึ้นอยู่กับการประเมินลักษณะและความซับซ้อนของงานที่ได้รับมอบหมาย เจ็อนเวลา และทรัพยากรที่มีอยู่

2240 – โปรแกรมการปฏิบัติการกิจ

ผู้ตรวจสอบภายในควรจัดทำโปรแกรมการปฏิบัติการกิจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ โปรแกรมการปฏิบัติการกิจควรจะทำเป็นลายลักษณ์อักษร

2240. A1 –โปรแกรมการทำงานควรระบุวิธีการในการบ่งชี้ วิเคราะห์ ประเมิน และมีการ บันทึกข้อมูลระหว่างปฏิบัติงาน โปรแกรมการปฏิบัติการกิจควรได้รับการอนุมัติก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงาน หรือ เมื่อมีการปรับเปลี่ยนจากเดิมที่เคยได้รับอนุมัติแล้ว

2240. C1 – โปรแกรมการปฏิบัติการกิจให้คำปรึกษา อาจมีรูปแบบ และสาระที่ แตกต่างกันขึ้นอยู่กับลักษณะของการกิจที่ได้รับมอบหมาย

2300 – การปฏิบัติการกิจที่ได้รับมอบหมาย

ผู้ตรวจสอบภายในควรบ่งชี้ วิเคราะห์ ประเมิน และจัดบันทึกข้อมูลให้พอเพียงเพื่อที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

2310 – การบ่งชี้ข้อมูล

ผู้ตรวจสอบภายในควรเสาะหาข้อมูลที่พอเพียง น่าเชื่อถือ มีความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ในการบรรลุวัตถุประสงค์ของภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

2320 – การวิเคราะห์ และประเมิน

การสรุปและผลของการปฏิบัติการของผู้ตรวจสอบภายในควรมาจากการ วิเคราะห์และประเมินที่เหมาะสม

2330 – การจัดบันทึกข้อมูล

ผู้ตรวจสอบภายในควรจัดบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้พอเพียงเพื่อสนับสนุนการสรุปและผลของการปฏิบัติการ

2330. A1-ผู้ว่าการฝ่ายตรวจสอบภายในควรมีการควบคุมการขอข้อมูลซึ่งบันทึกจากการปฏิบัติการ ผู้ว่าการฝ่ายตรวจสอบควรได้รับคำอนุญาตจากฝ่ายจัดการระดับสูง หรือได้รับความเห็นชอบหลังจากที่ได้ปรึกษาฝ่ายกฎหมายเรียบร้อยแล้ว เป็นการเหมาะสม ก่อนที่จะเปิดเผยข้อมูลเหล่านี้ให้บุคคลภายนอกรับทราบ

2330. A2- ผู้ว่าการฝ่ายตรวจสอบควรกำหนดระยะเวลาที่จะต้องเก็บรักษาข้อมูลซึ่งบันทึก จากการปฏิบัติการ ระยะเวลาที่เก็บรักษาควรสอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติงานขององค์กรและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

2330. C1-ผู้ว่าการฝ่ายตรวจสอบควรกำหนดนโยบายในการเก็บ และรักษานโยบายการปฏิบัติการ รวมทั้งเปิดเผยให้กับผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร นโยบายเหล่านี้ควรสอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติงานขององค์กรและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

2330 – การดูแลภารกิจ

ภารกิจควรได้รับการดูแลอย่างเหมาะสมเพื่อความมั่นใจว่าการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีหลักประกันด้านคุณภาพ และเป็นการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน

2400 – การรายงานผลงาน

ผู้ตรวจสอบภายในควรรายงานผลการปฏิบัติงานของตนอย่างทันที่

2410 – บรรทัดฐานของการรายงานผลงาน

การรายงานผลการปฏิบัติงานควรรวมไปถึงวัตถุประสงค์และขอบเขตของภารกิจ รวมทั้ง
บทสรุป ข้อเสนอแนะและแผนการแก้ไขที่นำมาปฏิบัติได้

2410. A1 – การเสนอผลงานในขั้นสุดท้ายควรมีความคิดเห็นโดยรวมของผู้ตรวจสอบ
ภายในบรรจุรวมอยู่ด้วยตามความเหมาะสม

2410. A2 – การเสนอรายงานผลงานควรรวมการยอมรับผลงานที่อยู่ในระดับที่น่าพอใจด้วย

2410. C1 – การรายงานผลเพื่อแสดงความคืบหน้า และผลของภารกิจการให้คำปรึกษาอาจ
มีรูปแบบและสาระแตกต่างกันขึ้นอยู่กับลักษณะของภารกิจ และความต้องการของลูกค้า

2420 – คุณภาพของการรายงานผล

การรายงานผลควรเสนอด้วยความถูกต้อง เที่ยงธรรม ชัดเจน รัดกุม สร้างสรรค์ ครบถ้วน
และ รวดเร็ว

2421 – ความผิดพลาดและการละเลยที่จะกล่าวถึงในการรายงานผล

หากรายงานในขั้นสุดท้ายเกิดความผิดพลาดหรือละเลยที่จะกล่าวถึงในประเด็น
หลัก ผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบภายในควรส่งรายงานแก้ไขความผิดพลาดนั้นไปยังบุคคลต่างๆ ที่ได้รับ
รายงานฉบับแรกนั้นทันที

2430 – รายงานที่แจ้งถึงความไม่ถูกต้องตามมาตรฐาน

เมื่อการไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานมีผลกระทบต่อภารกิจเป็นการเฉพาะ การรายงานผลควรที่
จะเปิดเผย รายละเอียดดังต่อไปนี้ด้วย

- มาตรฐานต่างๆ ที่ไม่อาจปฏิบัติตามได้อย่างสมบูรณ์
- เหตุผลต่างๆ ที่ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามมาตรฐานนั้นได้
- ผลกระทบต่อการตรวจสอบเมื่อไม่ปฏิบัติตามมาตรฐาน

2440 – การเผยแพร่ผลจากการตรวจสอบ

ผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบควรเผยแพร่ผลการตรวจสอบให้บุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและ
เหมาะสมได้รับทราบ

2440. A1 – ผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบมีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งรายงานผลการตรวจ
สอบขั้นสุดท้ายให้กับบุคคลต่างๆ ที่มีอำนาจหน้าที่ในการใส่ใจพิจารณาผลจากรายงานนั้น

2440. C1 – ผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบเป็นผู้รับผิดชอบในการรายงานผลขั้นสุดท้ายของภารกิจ
ให้คำปรึกษาแก่ลูกค้า

2440. C2 – ในระหว่างภารกิจการให้คำปรึกษา อาจมีการพิจารณาประเด็นการจัดการความเสี่ยง การควบคุม และธรรมาภิบาล หากประเด็นเหล่านี้มีสาระสำคัญกับองค์กร ผู้ตรวจสอบควรรายงานฝ่ายจัดการระดับสูง และคณะกรรมการกลาง

2500 – ความคืบหน้าในการติดตาม

ผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบควรจัดวาง และรักษาไว้ซึ่งระบบการติดตามการนำผลรายงานไปปฏิบัติของฝ่ายจัดการ

2500.A1 – ผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบควรจัดให้มีกระบวนการติดตามเพื่อดูแลและมั่นใจได้ว่าฝ่ายจัดการได้นำผลรายงานไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ หรือฝ่ายจัดการระดับสูงยอมรับสภาพความเสี่ยงที่เกิดขึ้นโดยไม่ได้ทำอะไรเลย

2500.C1 – งานตรวจสอบภายในควรตรวจติดตามการนำผลรายงานของภารกิจการให้คำปรึกษาไปปฏิบัติ ภายในขอบเขตที่ได้ตกลงไว้กับลูกค้า

2600 – การยอมรับสภาพความเสี่ยงของฝ่ายจัดการ

เมื่อผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบเชื่อว่าฝ่ายจัดการระดับสูงขององค์กรยอมรับความเสี่ยงที่คงเหลือในระดับที่องค์กรไม่ควรยอมรับได้แล้ว ผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบก็ควรนำเรื่องนี้เข้าเจรจาทวิภาคีกับฝ่ายจัดการระดับสูง หากยังไม่มีผลการดำเนินการใดๆ เพื่อแก้ปัญหา ผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบ และฝ่ายจัดการระดับสูงสมควรที่จะนำเรื่องนี้รายงานเสนอต่อคณะกรรมการกลางขององค์กรเพื่อหาข้อยุติต่อไป

ประมวลจรรยาบรรณ

ประมวลจรรยาบรรณ (Code of Ethics) และกรอบการปฏิบัติงานวิชาชีพของทางสถาบัน ฯ (Institute's Professional Practices Framework) ตลอดจนคำประกาศต่างๆของสถาบันฯ จัดทำขึ้นเพื่อแนวทางให้กับผู้ตรวจสอบภายใน

การนำไปใช้ปฏิบัติและการบังคับใช้

ประมวลจรรยาบรรณนี้สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้ทั้งในส่วนบุคคลและสถาบันฯ ที่ให้บริการตรวจสอบภายในสำหรับผู้ที่เป็นสมาชิกของสถาบันฯ และผู้ที่ได้รับประกาศนียบัตรตลอดจนผู้ที่กำลังสมัครสอบประกาศนียบัตรวิชาชีพของIIA หากกระทำการใดๆที่ฝ่าฝืนต่อ ประมวลจรรยาบรรณจะต้องได้รับการตรวจสอบและดำเนินการตามกฎหมายและหลักการบริหารของสถาบันฯ (The Institute's By laws and Administrative Guidelines) การกระทำใดๆที่ไม่ได้ระบุไว้ในระเบียบการปฏิบัติ (Rules of Conduct) ไม่ได้หมายความว่า เป็น สิ่งที่ยอมรับหรือพ้นจากความเสื่อมเสียไปได้ ดังนั้นสมาชิกตลอดจนผู้ที่ได้รับประกาศนียบัตรไปแล้ว หรือผู้อยู่ระหว่างการสมัครสอบประกาศนียบัตร จะต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีระเบียบวินัย

หลักปฏิบัติ

ผู้ตรวจสอบภายใน ทุกคนควรยึดถือและดำรงไว้ซึ่งหลักปฏิบัติดังต่อไปนี้ :

ความมีจุดยืนอันมั่นคง

ความมีจุดยืนอันมั่นคงของผู้ตรวจสอบภายในก่อให้เกิดความไว้วางใจและเป็นรากฐานแห่งการตัดสินใจที่น่าเชื่อถือ

ความเที่ยงธรรม

ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องเป็นมืออาชีพที่มีความเที่ยงธรรมในการรวบรวมข้อมูล ประเมินผล และสื่อสารข้อมูลในกิจกรรมหรือกระบวนการที่เข้าไปตรวจสอบนั้น ผู้ตรวจสอบภายในมีหน้าที่ประเมินอย่างเป็นธรรมในทุกสถานการณ์และจะต้องไม่ปล่อยให้ความรู้สึกส่วนตัวหรือความรู้สึกนึกคิดของบุคคลอื่นเข้ามามีอิทธิพลเหนือการประเมินนั้น

การรักษาความลับ

ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องเป็นผู้เคารพต่อค่าและสิทธิแห่งข้อมูลที่ได้รับทราบและจะต้องไม่เปิดเผยข้อมูลดังกล่าวโดยไม่ได้รับอนุญาตจากผู้ที่มีอำนาจหน้าที่โดยตรงเสียก่อน ยกเว้นในกรณีที่มีพันธะในแง่ของงานอาชีพและเกี่ยวข้องกับกฎหมายเท่านั้น

ความสามารถในหน้าที่

ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ไปใช้ปฏิบัติหน้าที่ที่ให้บริการตรวจสอบภายในอย่างเต็มที่

กฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน (Rules of Conduct)

1. ความมีจุดยืนอันมั่นคง(Integrity)

ผู้ตรวจสอบภายในจะต้อง :

- 1.1 ปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความซื่อสัตย์ ขยันหมั่นเพียรและมีความรับผิดชอบ
- 1.2 ทำตามกฎหมายและเปิดเผยข้อมูลตามที่ระบุไว้ในกฎหมายและวิชาชีพ
- 1.3 ไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับการกระทำใดๆ ที่ขัดต่อกฎหมายโดยรู้อยู่แก่ใจ หรือไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในการกระทำที่อาจนำความเสื่อมเสียมาสู่วิชาชีพการตรวจสอบภายในหรือสร้างความเสียหายต่อองค์กร
- 1.4 ให้ความเคารพและส่งเสริมวัตถุประสงค์ในการทำตามกฎหมายและจรรยาบรรณขององค์กร

2. ความเที่ยงธรรม (Objectivity)

ผู้ตรวจสอบภายในจะต้อง :

- 2.1 ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือสร้างความสัมพันธ์ใดๆ ที่จะกระทบต่อหรืออาจทำให้การประเมินวิเคราะห์ของตนเกิดความไม่เที่ยงธรรมขึ้นได้ ลักษณะของการเกี่ยวข้องที่กล่าวถึงนี้มีความหมายรวมไปถึงการกระทำต่างๆหรือความสัมพันธ์ต่างๆ ที่ขัดต่อผลประโยชน์ขององค์กรด้วย
- 2.2 ไม่รับสิ่งใดๆ ที่จะทำให้เกิดหรืออาจก่อให้เกิดความสูญเสียความเที่ยงธรรมในการตัดสินใจตามวิชาชีพ
- 2.3 แสดงหลักฐานความเป็นจริงที่รับทราบ โดยหากไม่เปิดเผยแล้วอาจเป็นส่วนที่ทำให้การรายงานผลการตรวจสอบของตนต้องผิดพลาดไป

3. การปกปิดความลับ (Confidentiality)

ผู้ตรวจสอบภายในจะต้อง :

- 3.1 มีความรอบคอบในการใช้และปกป้องข้อมูลที่ได้ระหว่างการปฏิบัติหน้าที่
- 3.2 ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาเพื่อเป็นเครื่องมือในการแสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเอง และจะไม่กระทำการใดๆที่ขัดต่อกฎหมายหรือบ่อนทำลายวัตถุประสงค์ในการทำตามกฎหมาย และจรรยาบรรณขององค์กร

4. ความสามารถในหน้าที่ (Competency)

ผู้ตรวจสอบภายในจะต้อง :

- 4.1 ทำหน้าที่เฉพาะที่ตนมีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เท่านั้น
- 4.2 ปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบภายในโดยยึดหลักมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน (Standards for the Professional Practice of Internal Auditing)
- 4.3 พัฒนาความเชี่ยวชาญ ประสิทธิภาพ และคุณภาพการให้บริการอยู่ตลอดเวลา
(แหล่งที่มา: The IIA Board of Directors 17 มิถุนายน 2000)

9. แนวคิดปัจจัยความสำเร็จของการตรวจสอบภายใน (อนุชญา ภัทรมนตรี.2545:1-17 ถึง1-18)

9.1 โครงสร้างและปัจจัยความสำเร็จของการตรวจสอบภายใน

การตรวจสอบภายในจะประสบความสำเร็จและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในระดับใดนั้น ขึ้นอยู่กับโครงสร้างและปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญ ประกอบด้วย

9.1.1). นโยบายและการสนับสนุนของฝ่ายบริหาร การสนับสนุนจากฝ่ายบริหารเป็นรากฐานที่สำคัญในงานตรวจสอบ ซึ่งต้องมาจากนโยบาย และความต้องการของฝ่ายบริหารเป็นหลัก โดยฝ่ายบริหารต้องกำหนดนโยบายและแสดงการสนับสนุนงานตรวจสอบภายในในด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านต่อไปนี้

9.1.1.1 การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในเอกสารการจัดตั้งหน่วยงานตรวจสอบภายในหรือกฎบัตรงานตรวจสอบภายใน (Internal Audit Charter) และคณะกรรมการตรวจสอบ(Audit Committee Charter) ที่เป็นอิสระให้ชัดเจน การกำหนดสายการบังคับบัญชาให้ขึ้นตรงต่อผู้บริหารหรือคณะกรรมการตรวจสอบ

9.1.1.2การมอบอำนาจในการตรวจสอบให้เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ซึ่งอำนาจของผู้ตรวจสอบ คือ อำนาจในการเข้าถึงรายงาน เอกสาร ข้อมูลและทรัพย์สินทุกประเภทที่ต้องใช้ในการตรวจสอบ รวมทั้งอำนาจในการเรียกบุคคลใดบุคคลหนึ่งมาสัมภาษณ์ หรือสอบถาม

9.1.1.3การสนับสนุนด้านงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นในการตรวจสอบ

9.1.1.4การติดตามผลและพิจารณาสั่งการตามรายงานการตรวจสอบภายใน

9.1.1.5การให้เวลาเข้าประชุมปรึกษาหารือกับหน่วยงานตรวจสอบ

9.1.1.6การใช้หน่วยงานตรวจสอบเป็นสถานฝึกอบรมผู้บริหาร และบุคลากรสำคัญ เพราะเป็นหน่วยงานที่มีขอบเขตงานเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทุกระดับ ทำให้มองเห็นภาพรวมของทุกกิจการได้ชัดเจน ซึ่งแนวความคิดดังกล่าวใช้ปฏิบัติในธุรกิจสมัยใหม่

9.1.2 ความพร้อมของระบบงานและสารสนเทศ งานตรวจสอบเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์และประเมินผล ซึ่งต้องอาศัยข้อมูลทั้งด้านการเงิน การบัญชี และการปฏิบัติงาน ดังนั้นกิจการที่มีข้อมูลพร้อมย่อมพัฒนางานตรวจสอบได้เร็ว และกว้างขวางกว่ากิจการที่ระบบข้อมูลยังล้าสมัยหรือเชื่อถือไม่ได้

9.1.3 ความเข้าใจและยอมรับของผู้รับการตรวจ โดยต้องเกิดจากความเข้าใจ เพราะหากผลงานไม่เป็นที่ยอมรับและผู้รับการตรวจไม่ยอมรับแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น ทำให้งานตรวจสอบนั้นสูญเปล่า และผลเสียจะตกอยู่กับกิจการ เนื่องจากปัญหาในการปฏิบัติงานนั้นยังไม่ได้แก้ไขอย่างถูกต้อง

9.1.4 ความรู้ ทักษะ และมนุษยสัมพันธ์ของผู้ตรวจสอบภายใน ผู้ตรวจสอบภายในต้องพัฒนาความรู้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ต้องใช้มนุษยสัมพันธ์และวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ผู้ตรวจสอบควรนำวิธีการตรวจสอบแบบมีส่วนร่วม (Participative Audit) มาใช้ให้เหมาะสม รวมทั้งสามารถใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบ

ดังนั้นผู้บริหารองค์กรที่ต้องการปรับปรุงกระบวนการกำกับดูแลและการควบคุมภายใน และต้องวางแผนในการปรับปรุงทุกปัจจัยข้างต้น และต้องเผยแพร่ให้พนักงานทุกระดับทราบเพราะการควบคุมภายในจะเกิดขึ้นได้ เมื่อทุกฝ่ายเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและร่วมมือให้เกิดขึ้น โดยต้องมีการปฏิบัติตามเป็นกิจวัตร

ปัจจัยสำคัญที่ใช้วัดความมีประสิทธิภาพของฝ่ายตรวจสอบภายใน

- * การมีเจ้าหน้าที่ที่เหมาะสม
- * ความรู้ ความชำนาญ และเข้าใจ ในระเบียบต่าง ๆ
- * มีการกำกับดูแลการตรวจสอบภายในที่ดี
- * มีกฎบัตร นโยบาย และวิธีปฏิบัติงาน
- * มีรายละเอียดหน้าที่งาน และ คู่มือปฏิบัติงาน

9.2 ความสำคัญ และประโยชน์ของการตรวจสอบภายใน (อุษณา ภัทรมนตรี.2545:1-21 ถึง 1-22)

9.2.1. ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) และ ความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน (Transparency) ซึ่งเป็นข้อเรียกร้องและความต้องการจากสังคมภายในประเทศและจากนักลงทุนต่างชาติในปัจจุบัน

9.2.2 ส่งเสริมให้เกิดการบันทึกบัญชีและรายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ (Accountability and Responsibility) โดยกำหนดว่ารายจ่ายทุกรายการที่บันทึกบัญชีได้ต้องมีหลักฐาน หากไม่มีหลักฐาน หรือพิสูจน์ไม่ได้ว่าใครเป็นผู้รับ ไม่ให้ถือเป็นรายจ่ายทางบัญชีซึ่งผลกระทบจากกฎหมายดังกล่าวทำให้องค์กรได้ข้อมูลหรือรายงานตามหน้าที่รับผิดชอบที่มีหลักฐานพิสูจน์ได้ ซึ่งเป็นพื้นฐานของหลักความโปร่งใส (Transparency) และความสามารถตรวจสอบได้ (Auditability) ในระยะต่อมา

9.2.3 ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน (Efficiency and Effectiveness of Performance) เพราะการตรวจสอบเป็นการประเมิน วิเคราะห์ เปรียบเทียบข้อมูลทุกด้านในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับระบบงาน ระบบบัญชี รวมทั้งระบบสารสนเทศของทั้งองค์กร จึงเป็นข้อมูลสำคัญที่ช่วยปรับปรุงระบบงานให้สะดวก รัดกุม ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และให้เหมาะสม

กับสถานการณ์ตลอดเวลา ที่สำคัญคือ ควรช่วยลดเวลาและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน แต่ไม่ลดประสิทธิภาพประสิทธิผลของงาน นอกจากนั้น การตรวจสอบภายในยังเป็นเสมือนสื่อกลางระหว่างผู้ปฏิบัติงานในการประสานงานและลดปัญหาความไม่เข้าใจในนโยบาย ทำให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุตามที่ผู้บริหารต้องการ การตรวจสอบจะทำให้ทราบปัญหาเหล่านี้อย่างทันกาล

9.2.4 เป็นมาตรการถ่วงดุลแห่งอำนาจ (Check and Balance) ส่งเสริมให้การจัดสรร การใช้ทรัพยากรขององค์กรเป็นไปอย่างเหมาะสมตามลำดับความสำคัญ เพื่อให้ได้ผลงานที่เป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร มิใช่หน่วยงานหนึ่งมีทรัพยากรมากเกินไปจนความจำเป็น

9.2.5 ให้สัญญาณเตือนภัยล่วงหน้า (Warning Signal) ของการประพจน์ไม่ชอบหรือการทุจริตในองค์กร จึงลดโอกาสความร้ายแรง และความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเพิ่มโอกาสของความสำเร็จของงาน

9.3 ปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้กระบวนการนี้ไม่ประสบผลสำเร็จ มีสาเหตุดังนี้

9.3.1 เกิดจากคณะกรรมการและคณะกรรมการตรวจสอบ

9.3.1.1 ความใส่ใจในระบบการควบคุมภายในขององค์กร ผู้บริหารไม่เข้าใจและไม่ยอมรับการตรวจสอบ

9.3.1.2 คุณสมบัติของกรรมการ

9.3.1.3 กรรมการอิสระเป็นกรรมการที่เป็นอิสระและทำหน้าที่ได้จริง

9.3.2 เกิดจากผู้ตรวจสอบภายในเอง

9.3.2.1 ไม่มีขีดความสามารถเพียงพอ

9.3.2.2 ยังคงยึดแต่แนวทางและแนวความคิดที่ไม่เข้ากับการทำงานแนวใหม่

10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เสาวรภย์ ธรรมานุรักษ์กุล (2545) ได้ศึกษาเรื่อง "ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการตรวจสอบภายในของสายงานตรวจสอบ ธนาคารทหารไทย จำกัด(มหาชน) พบว่า ข้อมูลการรับรู้ในการตรวจสอบภายในของพนักงานธนาคารทหารไทย สังกัดในเขตกทม. ที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีการรับรู้ในการตรวจสอบภายในค่อนข้างมากคิดเป็น 61.80% รองลงมา มีการรับรู้ในการตรวจสอบภายในปานกลาง คิดเป็น 25% มาก คิดเป็น 11.52% และน้อย คิดเป็น 1.68% ตามลำดับ

ส่วนทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการตรวจสอบภายในของสายงานตรวจสอบ และด้านศักยภาพของพนักงานตรวจสอบ โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี

การสื่อสารระหว่างพนักงานตรวจสอบและพนักงานผู้รับการตรวจสอบ การรายงานผลการตรวจสอบการติดตามผลการตรวจสอบ การเป็นที่ปรึกษา รวมถึงด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานตรวจสอบและพนักงานผู้รับการตรวจสอบอยู่ในระดับค่อนข้างดี

จากปัญหาและอุปสรรคและการให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมพบว่า พนักงานตรวจสอบส่วนใหญ่มีส่วนผลักดันให้มีการยกเลิกหรือปรับปรุงแก้ไขระเบียบวิธีปฏิบัติที่พนักงานสาขาไม่สามารถปฏิบัติได้จริง โดยหาวิธีการป้องกันความเสี่ยงในวิธีอื่น ๆ

สุพจน์ สุนทรพรศิลป์ (2546) ได้ศึกษาเรื่อง "การได้รับการยอมรับการตรวจสอบภายใน ในทัศนะของผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย" ผลการวิจัยพบว่า เมื่อผู้ตรวจสอบภายในมีความอิสระในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น จะทำให้เกิดการยอมรับมากขึ้น ซึ่งอาจสืบเนื่องจากการที่ผู้รับการตรวจสอบมีความเชื่อถือในการปฏิบัติงาน และคิดว่าผู้ตรวจสอบภายในมีความเป็นมืออาชีพ มีมาตรฐานต่าง ๆ ที่ใช้อย่างจริงจัง ตลอดจนมีกฎเกณฑ์ หลักเกณฑ์ และระเบียบต่าง ๆ กำหนดอย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ตรวจสอบภายในให้ความสำคัญกับความรู้ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ทั้งในส่วนของความรู้ในเรื่องที่จะตรวจสอบ และประสบการณ์ในวิชาชีพการปฏิบัติงานตรวจสอบ ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพ สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน รวมทั้งต้องมอบหมายงานตรวจสอบแก่ผู้มีความรู้ ทักษะ และวิชาการต่าง ๆ อย่างเพียงพอ

ด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในพบมีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบ ผู้บริหารและคณะกรรมการตรวจสอบไปในทิศทางเดียวกัน การตรวจสอบต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ปราศจากอคติส่วนตัว เพราะถ้ามีความลำเอียงจะทำให้การปฏิบัติงานไม่ได้มาตรฐาน รวมทั้งการรายงานผลการตรวจสอบต้องรายงานตามข้อเท็จจริง เนื่องจากหากมีการปกปิดหรือไม่รายงานตามข้อเท็จจริง จะทำให้ไม่สามารถแก้ไขได้ทันเวลาและก่อให้เกิดความเสียหายได้ ดังนั้น

จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในจึงมีความสำคัญเพราะทำให้เกิดความน่าเชื่อถือในตัวผู้ตรวจสอบ รวมถึงความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบ กล่าวคือหากมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะก่อให้เกิดผลคือ ได้รับความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจกันทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานจะเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่า ทักษะคติของผู้ตรวจสอบภายในไม่มีความสัมพันธ์กับการได้รับการยอมรับจากผู้รับการตรวจสอบ

ทศนีย์ แสงทองสกุลเลิศ (2546) ได้ศึกษาเรื่อง “ทัศนคติของผู้จัดการสำนักงานบริการโทรศัพท์ที่มีต่อผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานตรวจสอบภายใน องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบภายในของผู้จัดการ พบว่า ผู้จัดการส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับงานตรวจสอบภายในมาก ทั้งนี้เป็นผลมาจากผู้จัดการส่วนใหญ่มีประสบการณ์ที่เคยได้รับการตรวจสอบ
2. จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของผู้จัดการสำนักงานบริการโทรศัพท์ที่มีต่อผู้ตรวจสอบภายใน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี
3. จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้จัดการต้องการจากผู้ตรวจสอบภายใน พบว่าคุณสมบัติที่เป็นที่ต้องการมากที่สุดคือ ผู้ตรวจสอบภายในควรมีความรู้ความชำนาญในงานที่ตรวจสอบ รองลงมาคือควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีอัธยาศัยไมตรี รับฟังความคิดเห็นของผู้รับตรวจมีทัศนคติที่ดีต่อผู้รับตรวจ และควรมีความยุติธรรม ปราศจากอคติ ตรงไปตรงมา โปร่งใส ยึดหลักการมากกว่าความรู้สึกของตนเอง และสำหรับด้านการปฏิบัติงาน พบว่าการปฏิบัติที่เป็นที่ต้องการมากที่สุดคือ การให้คำแนะนำหลักปฏิบัติที่ถูกต้อง ช่วยแก้ปัญหาเป็นที่ปรึกษาแก่ผู้รับตรวจเพื่อประโยชน์ต่อองค์การมากที่สุด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้จะศึกษาความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในในทัศนะของผู้ตรวจสอบภายในของสถาบันการเงินที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งในการดำเนินการวิจัยมีขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานอยู่ในสถาบันการเงิน ผู้วิจัยได้คัดเลือกประชากรจากกลุ่มสถาบันการเงินที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยใช้วิธีการแบบ Purposive Sampling ซึ่งเลือกให้เป็นไปอย่างเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการทำการศึกษา โดยเจาะจงเลือกธนาคารชั้นนำที่มีชื่อเสียงที่มีจำนวนผู้ตรวจสอบภายในสูงสุดซึ่งคาดว่าจะมีจำนวนผู้ตรวจสอบภายในที่เพียงพอต่อการสุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวนที่ต้องการ มีดังนี้

ตาราง 4 แสดงจำนวนธนาคารซึ่งเป็นตัวแทนของกลุ่มประชากร

ชื่อธนาคาร	จำนวนประชากร(คน)
ธนาคารกรุงเทพ	88
ธนาคารกสิกรไทย	170
ธนาคารไทยพาณิชย์	142
ธนาคารกรุงศรีอยุธยา	65
ธนาคารเอเซีย	68
รวม	533

(ที่มา: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล/ฝ่ายการพนักงานของแต่ละธนาคาร ณ 16 กุมภาพันธ์ 2547)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ จำนวนผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานอยู่ในสถาบันการเงินที่จดทะเบียนอยู่ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งขนาดประชากรมีจำนวนทั้งหมด 533 คน ผู้วิจัยหากลุ่มตัวอย่างจากการใช้วิธีการคำนวณของ Taro Yamane (อ้างอิงในพวงรัตน์ , 2543:

284) มีดังนี้

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

เมื่อ n = จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

N = ขนาดของประชากรทั้งหมดเท่ากับ 533 บริษัท

E = ความคลาดเคลื่อนที่จะยอมให้เกิดขึ้นได้ โดยกำหนดให้ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 โดยแทนค่าดังนี้

$$n = \frac{533}{1 + 533 (.05)^2} = 228 \text{ ราย}$$

ผู้วิจัยได้เผื่อการสูญเสียของแบบสอบถาม 10% เท่ากับ 22 ตัวอย่าง ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 250 ตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยกำหนดสัดส่วนของแต่ละธนาคาร ผู้วิจัยได้กำหนดโควตาโดยรวมที่จะสุ่มจากประชากรทั้งหมดตามจำนวนผู้ตรวจสอบภายในที่สังกัดอยู่ในแต่ละธนาคาร แล้วเลือกจำนวนผู้ตรวจสอบตามแต่ละธนาคารที่ได้กล่าวตามรายชื่อธนาคารข้างต้น 5 แห่ง ที่คาดว่าจะมีจำนวนผู้ตรวจสอบภายในที่เพียงพอต่อการสุ่มตัวอย่าง โดยสุ่มเลือกธนาคารละ 50 ชุด จนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง รวม 250 ราย สรุปได้ดังนี้

ตาราง 5 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยตามกลุ่มสถาบันการเงินชั้นนำ

ชื่อธนาคาร	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ธนาคารกรุงเทพ	88	50
ธนาคารกสิกรไทย	170	50
ธนาคารไทยพาณิชย์	142	50
ธนาคารกรุงศรี	65	50
ธนาคารเอเซีย	68	50
รวม	533	250

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือหรือแบบสอบถามแบบปิด (Closed Questionnaire) ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี และหลักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับหัวเรื่องการวิจัยจากแหล่งต่างๆไม่ว่าจะเป็นจากตำรา หรือเอกสารต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดกลุ่มตัวอย่าง ขอบเขตของงานวิจัย และแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติของผู้ตรวจสอบภายใน ความรู้ความเข้าใจ การปฏิบัติตามมาตรฐานในการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน
3. จัดทำเครื่องมือหรือแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 8 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทางด้านประชากรศาสตร์

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม รวมจำนวน 7 ข้อ เริ่มตั้งแต่ข้อ 1-7 โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด โดยในข้อ 1 ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) สำหรับข้อ 2-7 ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านการทำงาน

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม (ข้อที่ 8, 9, 11, 12) จำนวน 7 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 8-14 โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิดจำนวน 4 ข้อ เป็นคำถามปลายเปิดจำนวน 3 ข้อ (ข้อที่ 10, 13, 14) โดยจัดกลุ่มประสบการณ์การทำงานหลังจบปริญญาตรีและประสบการณ์การทำงานตรวจสอบภายใน 4 กลุ่ม ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานที่ศึกษาต่ำกว่า 11 ปี, ตั้งแต่ 11-15 ปี, ตั้งแต่ 16-20 ปี และตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป มีการจัดระดับประสบการณ์ของผู้ตรวจสอบภายใน 3 ระดับดังต่อไปนี้

ตาราง 6 สรุปเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมายของประสบการณ์การทำงานหลังจบปริญญาตรี / งานตรวจสอบภายใน

ประสบการณ์การทำงาน (หลังจบปริญญาตรี/งานตรวจสอบ)	ระดับประสบการณ์
ต่ำกว่า 11 ปี	น้อย
ต่ำกว่า 11-15 ปี	ปานกลาง
ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	มาก

ตอนที่ 3 ข้อมูลทัศนคติของผู้ตรวจสอบภายในต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบ

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติของผู้ตรวจสอบภายในต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบ จำนวน 13 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 15 - 24 การสร้างแบบสอบถามนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการให้คะแนนรวม สเกลของ Likert's Scale เป็นมาตรการวัดทัศนคติที่ออกแบบเพื่อให้ผู้ตอบให้คะแนนถึงความหนักแน่นของการยอมรับหรือไม่ยอมรับ ด้วยความที่มีโครงสร้างสเกลหลายแบบมีค่าแตกต่างจากบวกถึงลบต่อสิ่งที่เป็นทัศนคติซึ่งใช้เพื่อกำหนดดัชนีแบบรวม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีดังนี้

ตาราง 7 แสดงวิธีการให้คะแนนรวมตามสเกลของ Likert's Scale

ทางเลือก	คะแนน	ระดับความคิดเห็น	
		ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	สูง	ต่ำ
เห็นด้วย	4	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างต่ำ
เฉยๆ	3	ปานกลาง	ปานกลาง
ไม่เห็นด้วย	2	ค่อนข้างต่ำ	ค่อนข้างสูง
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	ต่ำ	สูง

ตาราง 8 สรุปเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมายข้อมูลทัศนคติของผู้ตรวจสอบภายใน

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 - 5.00	ผู้ตรวจสอบภายในมีทัศนคติในงานตรวจสอบภายในในระดับสูง
3.41 - 4.20	ผู้ตรวจสอบภายในมีทัศนคติในงานตรวจสอบภายในในระดับค่อนข้างสูง
2.61 - 3.40	ผู้ตรวจสอบภายในมีทัศนคติในงานตรวจสอบภายในในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ผู้ตรวจสอบภายในมีทัศนคติในงานตรวจสอบภายในในระดับค่อนข้างต่ำ
1.00 - 1.80	ผู้ตรวจสอบภายในมีทัศนคติในงานตรวจสอบภายในในระดับต่ำ

การอธิบายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2542 : 110) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอธิบายผล ดังนี้

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

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน 5 ระดับ มีดังนี้

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน 5 ระดับ มีดังนี้

ตาราง 9 สรุปเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมายความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.00-1.80	หมายความว่า มีความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในต่ำ
1.81-2.60	หมายความว่า มีความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในค่อนข้างต่ำ
2.61-3.40	หมายความว่า มีความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในปานกลาง
3.41-4.20	หมายความว่า มีความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในค่อนข้างสูง
4.21-5.00	หมายความว่า มีความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในสูง

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบภายใน

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบภายใน และวัดความรู้พื้นฐาน ของผู้ตรวจสอบภายในของสถาบันการเงินที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยเริ่มตั้งแต่ข้อ 25 - 41 รวม 17 ข้อ มีการแปลความหมายค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบภายใน ดังนี้ การแปลความหมายค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบภายใน 3 ระดับดังนี้

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบภายใน 3 ระดับ มีดังนี้

ตาราง 10 สรุปเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมายของความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบ

ค่าเฉลี่ย(คำตอบถูก)	ความหมาย
0.1-0.33	หมายความว่า มีความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบภายในน้อย
0.34-0.67	หมายความว่า มีความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบภายในปานกลาง
0.68-1.00	หมายความว่า มีความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบภายในมาก

ตอนที่ 5 การจัดโครงสร้างของฝ่ายตรวจสอบภายใน

คำถามทั้งหมดในส่วนนี้ มีคำถามรวม 3 ข้อ เริ่มตั้งแต่ข้อ 42-44 โดยมีวัตถุประสงค์ในการสอบถาม เพื่อศึกษาว่าการจัดโครงสร้างของฝ่ายตรวจสอบภายในในแต่ละองค์กรได้จัดโครงสร้างขึ้นตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบ เพื่อส่งเสริมความเป็นอิสระในการตรวจสอบ โดยใช้การแปลความหมายค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้เกี่ยวกับการจัดโครงสร้างของฝ่ายตรวจสอบภายในในแต่ละองค์กรได้จัดโครงสร้างของฝ่ายขึ้นตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบ เพื่อส่งเสริมและเพิ่มพูนความเป็นอิสระในการตรวจสอบ มี 3 ระดับ ดังนี้

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยความรู้การจัดโครงสร้างของฝ่ายตรวจสอบภายใน 3 ระดับ มีดังนี้

ตาราง 11 สรุปเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมายของความรู้การจัดโครงสร้างฝ่ายตรวจสอบ

ค่าเฉลี่ย(คำตอบถูก)	ความหมาย
0.1-0.33	หมายความว่า มีความรู้ความเข้าใจในการจัดโครงสร้างฝ่ายตรวจสอบในระดับต่ำ
0.34-0.67	หมายความว่า มีความรู้ความเข้าใจในการจัดโครงสร้างฝ่ายตรวจสอบในระดับปานกลาง
0.68-1.00	หมายความว่า มีความรู้ความเข้าใจในการจัดโครงสร้างฝ่ายตรวจสอบในระดับสูง

ตอนที่ 6 ข้อมูลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในแห่งวิชาชีพ

มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายปิด ซึ่งมีคำตอบให้เลือกตอบได้ 2 ข้อ รวมทั้งสิ้น 9 ข้อ เริ่มตั้งแต่ข้อ 45-53 คำถามทั้งหมดในส่วนนี้เป็นการวัดการปฏิบัติงานของฝ่ายตรวจสอบภายในของสถาบันการเงินที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ว่า ปฏิบัติงานตรวจสอบได้เป็นไปตามมาตรฐานแห่งวิชาชีพหรือไม่ โดยใช้สเกลการวัดทัศนคติอย่างง่าย (Simple Attitude Scaling) เป็นรูปแบบพื้นฐานของสเกลการวัดทัศนคติ ซึ่งต้องการให้แต่ละบุคคลยอมรับหรือไม่ยอมรับในข้อความ หรือตอบสนองต่อคำถามเดียว โดยไม่ได้บอกความแตกต่างระหว่างทัศนคติ มี 2 ทางเลือก () ใช่ () ไม่ใช่ มีสเกลดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ : 2545 : 165-177)

() ใช่ คะแนนเท่ากับ 1

() ไม่ใช่ คะแนนเท่ากับ 0

โดยใช้ การแปลความหมายค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ข้อมูลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในแห่งวิชาชีพ มี 3 ระดับดังนี้

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยความรู้ข้อมูลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในตามมาตรฐานการตรวจสอบภายใน 3 ระดับ มีดังนี้

ตาราง 12 สรุปเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมายของความรู้ในข้อมูลการปฏิบัติงาน

ตรวจสอบภายในตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในแห่งวิชาชีพ	
ค่าเฉลี่ย(คำตอบถูก)	ความหมาย
0.1-0.33	หมายความว่า มีความรู้ในข้อมูลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในน้อย
0.34-0.67	หมายความว่า มีความรู้ในข้อมูลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในปานกลาง
0.68-1.00	หมายความว่า มีความรู้ในข้อมูลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในมาก

ตอนที่ 7 ความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน

เป็นคำถามวัดความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบ รวมจำนวน 6 ข้อ เริ่มตั้งแต่ข้อ 54-60 โดยเรียงตามลำดับจากมากที่สุดถึงระดับน้อยที่สุด ตามสเกล การให้คะแนน 5-1 โดยใช้การแปลความหมายค่าเฉลี่ยความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน แบ่งได้เป็น 5 ระดับดังนี้

- 1.00-1.80 หมายความว่า มีความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในต่ำ
- 1.81-2.60 หมายความว่า มีความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในค่อนข้างต่ำ
- 2.61-3.40 หมายความว่า มีความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในปานกลาง
- 3.41-4.20 มีความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในค่อนข้างสูง
- 4.21-5.00 หมายความว่า มีความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในสูง

หลังจากที่ได้ออกแบบสอบถามเสร็จสิ้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นได้ให้อาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และแนะนำข้อเสนอแนะเพิ่มเติม รวมทั้งได้จัดส่งให้ผู้รอบรู้ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ความสามารถในวงการตรวจสอบภายในได้สอบทานและให้ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบความเชื่อถือ โดยนำไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541: 215) เพื่อนำผลไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของ ครอนบัค (Cronbach หรือ Cronbach's Alpha Coefficient) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2538 : 125) ผลลัพธ์ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

โดยที่ α แทน ค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม
 n แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม
 $\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
 S_t^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

จากการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7276

ตอนที่ 8 ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน

เป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในของสำนัก / สาย / ฝ่ายงานตรวจสอบ ที่อยู่ในสถาบันการเงินที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย รวมจำนวน 1 ข้อ เฉพาะข้อ 61

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาทัศนคติของผู้ตรวจสอบภายใน โดยแบ่งลักษณะของการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ทำการศึกษาเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานอยู่ในสถาบันการเงินจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ซึ่งเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการประกอบของการทำวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ตำราที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัย สารนิพนธ์ และเอกสารต่างๆ

4. การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจากผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้จัดกระทำ และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 การจัดกระทำข้อมูล

การจัดทำครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ทำการสำรวจ ด้วยแบบสอบถามดังต่อไปนี้

4.1.1 ทดสอบแบบสอบถามที่ได้ทำการออกแบบไว้ (Pretest) แล้วดำเนินการแก้ไข ข้อบกพร่องของแบบสอบถามพร้อมตรวจสอบความเชื่อมั่น (Validity) ของแบบสอบถามด้วยวิธีการ ของครอนบัค (Cronbach 's หรือ Cronbach's Alpha Coefficient)

4.1.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนที่จะแปลงข้อมูลและ เข้ารหัส (Coding) เพื่อทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistic Package for Social Sciences) for Windows Version 11 และทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยใช้ค่าสถิติ ต่างๆ

4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

4.2.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าสถิติร้อยละของคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวการใช้ ร้อยละเพื่อดูการกระจายของตัวแปร และเพื่อนำเสนอข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างใช้สูตร (เดียนจิตต์ จิตอารี. 1999 : 236)

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

4.2.1.2 การหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต(Mean)หรือใช้สัญลักษณ์ $\bar{x}$ โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์- รัตน์. 2544 : 35)

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

เมื่อ $\bar{X}$ = ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ = ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

4.2.1.3 การหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยการใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์ 2541 : 65)

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

- เมื่อ S.D. = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum X^2$ = ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 $(\sum X)^2$ = ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 n = จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

4.2.1.4 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

- เมื่อ α = ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
 n = จำนวนข้อของแบบสอบถาม
 $\sum S_i^2$ = ผลรวมค่าความแปรปรวนของคะแนนเป็นรายข้อ
 S_t^2 = ความแปรปรวนของคะแนนแบบสอบถามทั้งฉบับ

4.2.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

4.2.2.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มตัวอย่างโดยใช้ t-test (ทศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 165)

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

- เมื่อ t = ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
 $\bar{X}_1 - \bar{X}_2$ = ค่าเฉลี่ย
 $S_1^2 + S_2^2$ = ค่าความแปรปรวน
 n_1, n_2 = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

โดยมีค่าความอิสระ (Degree of Freedom : df)

$$df = \frac{\left\{ \frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right\}}{\frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} \right)}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{S_2^2}{n_2} \right)}{n_2 - 1}}$$

4.2.2.2 ค่า ANOVA (Analysis of Variance) ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มตัวอย่างขึ้นไป (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2544 : 175) โดยใช้สูตร

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

เมื่อ F = ค่าการแจกแจงที่ใช้พิจารณา ใน F-distribution

MS_b = ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w = ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

$(k-1)$ = Degrees of Freedom สำหรับการแปรผันระหว่างกลุ่ม (dfb)

$(N-k)$ = Degrees of Freedom สำหรับการแปรผันภายในกลุ่ม (dfw)

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็น รายคู่ ในระดับนัยสำคัญ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร กัลยา วาณิชยปัญญา (2545 :161)

$$LSD = t_{1-\alpha/2; n-k} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

$$\text{โดยที่ } n = \sum_{i=1}^k n_i$$

$$n_i \neq n_j$$

$$r = n - k$$

เมื่อ LSD = ค่าผลต่อนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่ม i และ j

MSE = ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

k = จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

n = จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด

α = ค่าความเชื่อมั่น

4.2.2.3 หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Coefficient) (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ 2543 : 346) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายใน

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

เมื่อ r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนน X
$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนน Y
$\sum X^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y ทุกคู่
n	แทน	จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับการแปลความหมายระดับความสัมพันธ์กำหนดดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544 : 316)

ถ้าค่า r มีค่ามากกว่า 0.7	แสดงว่า	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ถ้าค่า r มีค่าระหว่าง 0.3 - 0.7	แสดงว่า	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ถ้าค่า r มีค่าน้อยกว่า 0.3	แสดงว่า	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
ถ้าค่า r มีค่าเท่ากับ 0	แสดงว่า	ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยเรียงลำดับเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ ข้อมูลลักษณะด้านประชากรศาสตร์ เกี่ยวกับลักษณะโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
Mean	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
t	แทน	ค่าทดสอบสถิติ t-test
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนกำลังสอง (Mean Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Squares)
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probabilities)
F	แทน	ค่าทดสอบสถิติ F-test
r	แทน	ค่าทดสอบสถิติ Correlation
*	แทน	คำถามที่มีความหมายในเชิงลบ (ตอบไม่ใช่คือถูกต้อง และตอบใช่คือผิด)
**	แทน	ค่า Mean Difference ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
***	แทน	ค่า Mean Difference ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 1 ผู้ตรวจสอบภายในที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการทดสอบได้แก่ Independent t-test ซึ่งใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ในแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อที่ 1 – 7

สมมติฐานที่ 2 ข้อมูลด้านการทำงานที่มีลักษณะข้อมูลด้านการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการทดสอบได้แก่ One-way ANOVA ซึ่งใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ในแบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อที่ 8 – 14

สมมุติฐานที่ 4 ความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการทดสอบได้แก่ Independent t-test ซึ่งใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ในแบบสอบถามตอนที่ 4 ข้อที่ 25 – 41

สมมุติฐานที่ 5 การจัดโครงสร้างของฝ่ายตรวจสอบภายในที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการทดสอบได้แก่ One-way ANOVA ซึ่งใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ในแบบสอบถามตอนที่ 5 ข้อที่ 42 – 44

สมมุติฐานที่ 6 การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในแห่งวิชาชีพที่มีลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการทดสอบได้แก่ One-way ANOVA ซึ่งใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ในแบบสอบถามตอนที่ 6 ข้อที่ 45 – 53

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 8 ตอนตามลำดับ ดังนี้
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการทำงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติของผู้ตรวจสอบภายใน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ด้านความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์การจัดโครงสร้างของฝ่ายตรวจสอบภายใน

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในให้เป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในแห่งวิชาชีพ

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์ความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน

ตอนที่ 8 การวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 13 จำนวนและร้อยละของผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด สาขาวิชาที่จบ อัตราเงินเดือน การได้รับวุฒิปัตถทางวิชาชีพ

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
1.	เพศ		
	1.1 ชาย	79	31.60
	1.2 หญิง	171	68.40
	รวม	250	100
2	อายุ		
	2.1 20-30 ปี	74	29.60
	2.2 31-40 ปี	131	51.2
	2.3 41 ปีขึ้นไป	45	18.00
	รวม	250	100
3.	สถานภาพ		
	3.1 โสด	150	60
	3.2 สมรส / อยู่ด้วยกัน	90	35.2
	3.3 สมรส / แยกกันอยู่	10	4.00
	รวม	250	100
4.	ระดับการศึกษา		
	4.1 ปริญญาตรี	183	73.20
	4.2 ประกาศนียบัตรบัณฑิต	3	1.2
	4.3 ปริญญาโท	64	25.6
	4.4 ปริญญาเอก	-	
	รวม	250	100

ตาราง 13 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด สาขาวิชาที่จบ อัตราเงินเดือน การได้รับวุฒิปัตรทางวิชาชีพ

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
5	สาขาวิชาที่จบ		
5.1	บัญชี	177	70.80
5.2	บริหารธุรกิจ	38	15.20
5.3	เศรษฐศาสตร์	18	7.2
5.4	การตลาด	1	0.4
5.5	กฎหมาย	-	-
5.6	วิศวกรรมศาสตร์	1	0.4
5.7	อื่น ๆ ได้แก่ Information System, Computer Science, การบริหารจัดการทั่วไป, สถิติคอมพิวเตอร์, คอมพิวเตอร์, รัฐประศาสนศาสตร์, การเงิน, การจัดการองค์กร และไม่ระบุ	15	6
รวม		250	100
6.	อัตราเงินเดือน		
6.1	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	-	-
6.2	10,001-20,000 บาท	71	28.40
6.3	20,001-30,000 บาท	82	32.80
6.4	30,001 – 40,000 บาท	40	16
6.5	เกิน 40,000 บาทขึ้นไป	56	22.40
รวม		250	100
7.	วุฒิปัตรทางวิชาชีพ		
7.1	มี Certified Internal Auditor (CIA)	11	4.4
7.2	Certified Public Accountant (CPA)	29	11.60
7.3	มีทั้ง CIA และ CPA	3	1.20
7.4	มีวุฒิปัตรด้านอื่น ได้แก่ Tax Auditor, Certified Information System Auditor	3	1.20
7.5	ไม่มีวุฒิปัตร	204	81.60
รวม		250	100

จากตาราง 13 แสดงถึงจำนวนและร้อยละของผู้ตรวจสอบภายใน จำแนกตามข้อมูลเกี่ยวกับ ลักษณะโดยทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง มีดังนี้

1. เพศ

ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 31.60 และ ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 68.40

2. อายุ

ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีอายุ 20-30 ปี มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 29.60 ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุ 31-40 ปี มีจำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 51.20 ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 โดยที่ผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 51.20 รองลงมาคืออายุระหว่าง 20-30 ปี ร้อยละ 29.60

3. สถานภาพการสมรส

ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด มีจำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 ผู้ตรวจสอบภายในที่มีสถานภาพสมรส (อยู่ด้วยกัน) มีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 36.60 ผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามเป็นสมรส/แยกกันอยู่ มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 โดยที่ผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 60.00 และรองลงมา คือ มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 36.60 ตามลำดับ

4. ระดับการศึกษา

ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 73.20 ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาประกาศนียบัตร มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20 ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโทมีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 25.60 ไม่มีผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นผู้ตอบ

แบบสอบถามเป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก โดยที่ผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 73.20 รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท ร้อยละ 25.60 ส่วนระดับการศึกษาที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 1.20

5. สาขาวิชาที่จบ

ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่เรียนสาขาวิชาบัญชี มีจำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 70.80 ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นผู้เรียนสาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 15.20 ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นผู้เรียนสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.20 ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นผู้เรียนสาขาวิชาการตลาด มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.40 ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นผู้เรียนสาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.40 และผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นผู้เรียนสาขาวิชาอื่น ๆ มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 โดยที่ผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่เรียนจบสาขาวิชาบัญชี ร้อยละ 70.80 รองลงมา คือ สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ ร้อยละ 15.20 ส่วนผู้ตรวจสอบภายในที่เรียนจบสาขาวิชาที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ สาขาวิชาการตลาด และสาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ ร้อยละ 0.4

6. อัตราเงินเดือน

ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 28.40 ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 32.80 ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนเกิน 40,000 บาทขึ้นไป มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 22.40 โดยที่ผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 32.80 รองลงมาคือ ช่วง 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 28.40 ส่วนที่น้อยที่สุดคือช่วง 30,001-40,000 บาท ร้อยละ 16.00

7. การได้รับวุฒิปัฒนทางวิชาชีพ

ผู้ตรวจสอบภายในที่มีวุฒิปัฒนทางวิชาชีพการตรวจสอบภายในโดยตรง ได้แก่ Certified Internal Auditor (CIA) มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.40 ผู้ตรวจสอบภายในที่มีวุฒิปัฒนทางวิชาชีพด้านการตรวจสอบภายนอก Certified Public Accountant (CPA) มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 11.60 ผู้ตรวจสอบภายในที่มีวุฒิปัฒนทางวิชาชีพทั้ง CIA และ CPA มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20

และมีผู้ตรวจสอบภายในที่มีวุฒิปริญญาวิชาชีพด้านอื่นแต่ประกอบอาชีพผู้ตรวจสอบภายใน มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20 ส่วนใหญ่มีผู้ตรวจสอบภายในที่ไม่มีวุฒิปริญญาการตรวจสอบมีจำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 81.60 รองลงมาคือ ผู้ตรวจสอบภายในที่มีวุฒิปริญญา CPA ร้อยละ 11.60 และ ส่วนที่น้อยที่สุด คือผู้ตรวจสอบภายในที่มีวุฒิปริญญา CIA และ CPA และมีวุฒิปริญญาอื่น ได้แก่ Tax Auditor , Certified Information System Auditor ร้อยละ 3.00

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการทำงาน

ตาราง 14 จำนวนและร้อยละของผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามตามข้อมูลด้านการทำงานของผู้ตรวจสอบภายใน ได้แก่ ขนาดธุรกิจ ต้นสังกัดของฝ่ายตรวจสอบภายใน จำนวนพนักงานในบริษัทที่ผู้ตรวจสอบภายในทำงานอยู่ในระดับพนักงาน ตำแหน่งงานของผู้ตรวจสอบภายใน ประสบการณ์ทั้งหมดหลังจบการศึกษา ประสบการณ์ด้านงานตรวจสอบภายใน

	ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
8.	ขนาดธุรกิจ (พิจารณาจากยอดขายสินทรัพย์รวม ปี 2546)		
8.1	น้อยกว่า 1,000 ล้านบาท	8	3.20
8.2	1,000-5,000 ล้านบาท	49	19.60
8.3	5,001 – 10,000 ล้านบาท	72	28.80
8.4	มากกว่า 10,000 ล้านบาท	121	48.40
	รวม	250	100
9.	ต้นสังกัดที่ฝ่ายตรวจสอบภายในสังกัดอยู่		
	ฝ่ายบัญชีและการเงิน	50	22
	ประธานกรรมการบริหาร(Chief Executive Officer)	42	16.40
	คณะกรรมการตรวจสอบ (Audit Committee)	155	60.50
	ฝ่ายงานอื่น เช่น ประธานกรรมการบริษัท	3	1.20
	รวม	250	100
10.	จำนวนพนักงานในบริษัท		
	ธนาคารเอเชีย	43	17.20
	ธนาคารกรุงศรีอยุธยา	48	18.80
	ธนาคารกสิกรไทย	51	19.90
	ธนาคารไทยพาณิชย์	61	23.80
	ธนาคารกรุงเทพ	47	18.40
	รวม	250	100

ตาราง 14 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามตามข้อมูลด้านการ
ทำงานของผู้ตรวจสอบภายใน ได้แก่ ขนาดธุรกิจ ต้นสังกัดของฝ่ายตรวจสอบภายใน จำนวน
พนักงานในบริษัทที่ผู้ตรวจสอบภายในทำงานอยู่ในระดับพนักงาน ตำแหน่งงานของผู้ตรวจ
สอบภายใน ประสบการณ์ทั้งหมดหลังจบการศึกษา ประสบการณ์ด้านงานตรวจสอบภายใน

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
11. ระดับของผู้ตรวจสอบภายในที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในองค์กร		
ระดับปฏิบัติการ	74	29.60
ระดับบริหารขั้นต้น	98	39.20
ระดับบริหารชั้นกลางขึ้นไป	78	31.20
รวม	250	100
12. ปัจจุบันผู้ตรวจสอบภายในดำรงตำแหน่ง		
12.1 ผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบภายใน	8	3.20
12.2 ผู้จัดการฝ่ายตรวจสอบภายใน	33	12.90
12.3 ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายตรวจสอบภายใน	23	9.00
12.4 หัวหน้าแผนกตรวจสอบภายใน	19	7.40
12.5 หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	65	25.40
12.6 พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายตรวจสอบภายใน	102	39.80
รวม	250	100
13. ประสบการณ์ทำงานของผู้ตรวจสอบภายในตั้งแต่จบการ ศึกษาระดับปริญญาตรีจนถึงปัจจุบัน		
ต่ำกว่า 11 ปี	155	60.50
11-15 ปี	35	13.70
16 ปีขึ้นไป	45	18.00
รวม	250	100
14. ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานตรวจสอบภายใน		
ต่ำกว่า 11 ปี	170	68.80
11-15 ปี	35	13.70
16-20 ปี	27	10.50
21 ปีขึ้นไป	18	7.00
รวม	250	100

8. ขนาดธุรกิจ (พิจารณาจากยอดขายรวม ปี 2546)

ผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานในบริษัทที่มีขนาดธุรกิจโดยพิจารณาจากยอดขายรวม ปี 2546 ที่มีมูลค่าน้อยกว่า 1,000 ล้านบาท มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.20 ยอดสินทรัพย์รวมที่มีมูลค่าระหว่าง 1,000-5,000 ล้านบาท มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 19.60 ยอดสินทรัพย์รวมที่มีมูลค่าระหว่าง 5,001-10,000 ล้านบาท มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 28.80 ยอดสินทรัพย์รวมที่มีมูลค่ามากกว่า 10,000 ล้านบาท มีจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 48.40 โดยที่ผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานในสถาบันการเงินที่มีขนาดธุรกิจมากกว่า 1,000 ล้านบาท คิดเป็น 48.40% รองลงมาคือ ช่วง 5,001-10,000 บาท ร้อยละ 28.40 ส่วนที่น้อยที่สุดคือ ช่วง น้อยกว่า 1,000 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 3.20

9. ต้นสังกัดที่ฝ่ายตรวจสอบภายในสังกัดอยู่

ฝ่ายตรวจสอบภายในสังกัดขึ้นตรงต่อฝ่ายบัญชีและการเงิน มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ฝ่ายตรวจสอบภายในสังกัดขึ้นตรงต่อประธานกรรมการบริหาร มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 ฝ่ายตรวจสอบภายในสังกัดขึ้นตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบ มีจำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 62 ฝ่ายตรวจสอบภายในสังกัดขึ้นตรงต่อฝ่ายอื่น ๆ เช่น ประธานกรรมการบริษัทหรือเลขานุการคณะกรรมการตรวจสอบ มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20 โดยที่ฝ่ายตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ตรวจสอบภายในที่สังกัดขึ้นตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบ คิดเป็นร้อยละ 60.50 รองลงมาคือ สังกัดขึ้นตรงต่อฝ่ายบัญชีและการเงิน คิดเป็นร้อยละ 22 ส่วนที่น้อยที่สุดคือ สังกัดขึ้นตรงต่อฝ่ายงานอื่น เช่น ประธานกรรมการบริษัท , เลขานุการคณะกรรมการตรวจสอบ ร้อยละ 1.20

ใหญ่เป็นผู้ที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 32.80 รองลงมาคือ ช่วง 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 28.40 ส่วนที่น้อยที่สุดคือช่วง 30,001-40,000 บาท ร้อยละ 16.00

10. จำนวนพนักงานในบริษัท

จำนวนผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับจำนวนพนักงานในบริษัท สรุปได้ดังนี้

ธนาคารกรุงเทพ มีพนักงานทั้งสิ้นจำนวน 24,000 คน มีผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามด้วยจำนวนนี้ 43 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20 ธนาคารกสิกรไทย มีพนักงานทั้งสิ้นจำนวน 9,500 คน มีผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามด้วยจำนวน 9,500 คน จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 ธนาคารไทยพาณิชย์ มีพนักงานทั้งสิ้นจำนวน 22,000 คน มีผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามด้วยจำนวน 22,000 คน จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 19.90 ธนาคารกรุงศรีอยุธยา มีพนักงานทั้งสิ้นจำนวน 7,575 คน มีผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามด้วยจำนวน 7,575 คน จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 23.80 ธนาคารเอเซียมีพนักงานทั้งสิ้นจำนวน 3,051 คน มีผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามด้วยจำนวน 3,051 คน จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 18.40 โดยธนาคารที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วน

ใหญ่เป็นผู้ที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 32.80 รองลงมาคือ ช่วง 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 28.40 ส่วนที่น้อยที่สุดคือช่วง 30,001-40,000 บาท ร้อยละ 16.00

11. ระดับของผู้ตรวจสอบภายในที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในองค์กร

ผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 29.60 ระดับบริหารขั้นต้น จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20 ระดับบริหารชั้นกลางขึ้นไป จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 31.20

12. ปัจจุบันผู้ตรวจสอบภายในดำรงตำแหน่ง

ผู้ตรวจสอบภายในที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบภายในมีจำนวน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.20 ผู้ตรวจสอบภายในที่ดำรงตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายตรวจสอบมีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 12.90 ผู้ตรวจสอบภายในที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายตรวจสอบ มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 ผู้ตรวจสอบภายในที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าแผนกตรวจสอบ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.40 ส่วนผู้ตรวจสอบภายในที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยตรวจสอบ มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 25.40 ผู้ตรวจสอบภายในที่ดำรงตำแหน่ง พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายตรวจสอบ มีจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 39.80

ผู้ตรวจสอบภายในส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่ง พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายตรวจสอบ คิดเป็นร้อยละ 39.80 รองลงมาดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยตรวจสอบ คิดเป็นร้อยละ 25.40 เป็นผู้ตรวจสอบภายในที่ดำรงตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายตรวจสอบ คิดเป็นร้อยละ 12.90 และผู้ตรวจสอบภายในที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบภายในมีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.20

13. ประสบการณ์ทำงานของผู้ตรวจสอบภายในตั้งแต่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจนถึงปัจจุบัน

ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจนถึงปัจจุบัน รวมระยะเวลาต่ำกว่า 11 ปี มีจำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 60.50 รองลงมาคือผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจนถึงปัจจุบัน รวมระยะเวลาดังแต่ 11-15 ปี มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 13.70 ผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์

ทำงานตั้งแต่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจนถึงปัจจุบัน ระยะเวลาตั้งแต่ 16-20 ปี มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 ผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจนถึงปัจจุบัน ระยะเวลาตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 ส่วนใหญ่เป็นผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจนถึงปัจจุบัน ระยะเวลาตั้งแต่ 11 ปี สูงสุด คิดเป็นร้อยละ 60.50 รองลงมาคือระยะเวลาตั้งแต่ 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.70 และน้อยที่สุดคือ ระยะเวลา 16-20 ปี และ ระยะเวลาตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 11.70

14. ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานตรวจสอบภายใน

ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานที่ได้รับจากการทำงานด้านตรวจสอบภายใน รวมระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 11 ปี มีจำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 68.80 ผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์ทำงานที่ได้รับจากการทำงานด้านตรวจสอบภายใน รวมระยะเวลาในช่วง 11-15 ปี มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 13.70 ผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์ทำงานที่ได้รับจากการทำงานด้านตรวจสอบภายใน รวมระยะเวลาในช่วง 16-20 ปี มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 พบว่าส่วนใหญ่เป็นผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานต่ำกว่า 11 ปี คิดเป็นร้อยละ 68.80 รองลงมาคือ 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.70

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของผู้ตรวจสอบภายในต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน

สมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ทัศนคติของผู้ตรวจสอบภายในที่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน สามารถเขียนสมมุติฐานงานวิจัยได้ดังนี้

H₀: ทัศนคติของผู้ตรวจสอบภายในที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน

H₁: ทัศนคติของผู้ตรวจสอบภายในที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน

ตาราง 15 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่
ตอบแบบสอบถาม n=250

ข้อมูลทัศนคติของผู้ตรวจสอบภายใน ของผู้ตอบแบบสอบถาม		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ทัศนคติ
1.	ผู้รับการตรวจมักมองว่าฝ่ายตรวจสอบเป็นผู้ที่ทำให้งาน ประจำไม่เสร็จทันตามกำหนดเวลา(*)	3.08	1.133	ปานกลาง
2.	การปฏิบัติงานตรวจสอบที่เป็นไปตามคู่มือปฏิบัติงาน ตรวจสอบจะช่วยให้ท่านทำงานได้อย่างรวดเร็ว ไม่ผิดขั้น ตอน	3.77	0.842	ดี
3.	ท่านคิดว่าการส่งแฟ้มกระดาษทำการให้หัวหน้างานตาม ลำดับชั้นสายการบังคับบัญชา ทำให้เกิดความยุ่งยาก ล่าช้าเนื่องจากต้องผ่านหลายขั้นตอน (*)	2.92	1.004	ปานกลาง
4.	การประชุมเปิดงานตรวจสอบทุกโครงการทำให้ท่านต้อง เพิ่มภาระงานมากขึ้น (*)	3.18	0.976	ปานกลาง
5.	การนำเทคโนโลยีมาใช้ในงานตรวจสอบช่วยลดเวลาใน งานตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลของผู้รับตรวจได้เร็วขึ้น	4.32	0.661	ดีมาก
6.	การที่ผู้ควบคุมงานกำกับดูแลงานตรวจสอบอย่างใกล้ชิด ทำให้คุณภาพงานตรวจสอบมีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.12	0.577	ดี
7.	ท่านคิดว่าการเขียนรายงานให้กระชับรัดกุมเป็นสิ่งที่ช่วย ดึงดูดใจผู้อ่านรายงานมากที่สุด	3.99	0.824	ดี
8.	ผู้ตรวจสอบที่ขาดความสัมพันธ์กับผู้รับตรวจสร้างภาพ พจน์ที่ไม่ดีให้แก่ฝ่ายตรวจสอบ (*)	2.29	1.021	ไม่ดี
9.	ท่านคิดว่าผู้ถูกตรวจสอบที่ไม่ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ทำให้ รายงานขาดความน่าเชื่อถือ (*)	1.86	0.768	ไม่ดี
10.	ท่านคิดว่าผู้บริหารงานตรวจสอบควรมีความรู้พื้นฐาน ด้านการตรวจสอบที่ดี (*)	1.68	0.644	ไม่ดีอย่างมาก
รวม		3.12	0.269	ปานกลาง

ในข้อที่ 1,3,4,8,9 และ 10 เป็นข้อความในทางลบซึ่งได้ปรับคะแนนแล้ว

ตาราง 15 แสดงถึงระดับทัศนคติของผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามที่มีต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน โดยรวมมีความสำเร็จปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12) และหากพิจารณาตามรายข้อพบว่า

1. ทัศนคติในงานตรวจสอบภายในในแต่ละด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง จำนวน 5 ข้อ
2. ทัศนคติในงานตรวจสอบภายในอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 3 ข้อ
3. ทัศนคติในงานตรวจสอบภายในอยู่ในระดับสูงจำนวน 1 ข้อ
4. ทัศนคติในงานตรวจสอบภายในอยู่ในระดับต่ำจำนวน 1 ข้อ

เมื่อจำแนกตามรายข้อ ปรากฏว่า

ผู้รับการตรวจมักมองว่าฝ่ายตรวจสอบเป็นผู้ที่ทำงานประจำไม่เสร็จทันตามกำหนดเวลา (มีค่าเฉลี่ย 3.08)

การปฏิบัติงานตรวจสอบที่เป็นไปตามคู่มือปฏิบัติงานตรวจสอบจะช่วยให้ท่านทำงานได้อย่างรวดเร็ว ไม่ผิดขั้นตอน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77)

การส่งแฟ้มกระดาษทำการให้หัวหน้างานตามลำดับชั้นสายการบังคับบัญชา ทำให้เกิดความยุ่งยากล่าช้าเนื่องจากต้องผ่านหลายขั้นตอน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92)

การประชุมเปิดงานตรวจสอบทุกโครงการทำให้ท่านต้องเพิ่มภาระงานมากขึ้น (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18)

การประชุมเปิดงานตรวจสอบทุกโครงการทำให้ผู้ตรวจสอบภายในต้องเพิ่มภาระงานมากขึ้น (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32)

การที่ผู้ควบคุมงานกำกับดูแลงานตรวจสอบอย่างใกล้ชิด ทำให้คุณภาพงานตรวจสอบมีประสิทธิภาพมากขึ้น (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12)

การเขียนรายงานให้กระชับรัดกุมเป็นสิ่งที่ช่วยดึงดูดใจผู้อ่านรายงานมากที่สุด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99)

ผู้ตรวจสอบภายในที่ขาดความสัมพันธ์กับผู้รับตรวจสอบสร้างภาพพจน์ที่ไม่ดีให้แก่ฝ่ายตรวจสอบ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.29)

ผู้รับการตรวจสอบที่ไม่ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ทำให้รายงานขาดความน่าเชื่อถือ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.86)

ผู้บริหารงานตรวจสอบควรมีความรู้พื้นฐานด้านการตรวจสอบที่ดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.68)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบ

สมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 4 ความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบภายในมีผลต่อความสำเร็จในงานแตกต่างกัน สามารถเขียนสมมุติฐานงานวิจัยได้ดังนี้

Ho: ความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน

H1: ความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ และทดสอบโดย t-test ในการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงกลุ่ม 2 กลุ่ม ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ปรากฏผล ดังตาราง

ตาราง 16 ความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานอยู่ในสถาบันการเงินที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ตอบแบบสอบถาม

ลำดับ	ความรู้ความเข้าใจของผู้ตรวจสอบภายใน	ตอบถูก	ร้อยละ	ตอบผิด	ร้อยละ
1.	ท่านคิดว่าผู้รับการตรวจสอบไม่ควรมีส่วนร่วมในการวางแผนงานตรวจสอบ (*)	110	44.00	140	56.00
2.	แผนงานตรวจสอบที่วางไว้ควรเลือกตรวจสอบเฉพาะความเสี่ยงที่มีสาระสำคัญ	186	74.40	64	25.60
3.	วิธีการตรวจสอบควรมีความสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์การตรวจสอบแต่ละกิจกรรม	241	96.40	9	3.60
4.	ได้จัดทำแบบประเมินผลการควบคุมภายในก่อนปฏิบัติงานตรวจสอบภาคสนาม	217	86.80	33	13.20
5.	ได้จัดทำผังทางเดินเอกสารของระบบงานที่เลือกตรวจสอบเพื่อสอบทานจุดอ่อนของระบบงาน	227	90.80	23	9.20
6.	ในการตรวจสอบควรมีประสิทธิผลต้องชี้วัดมูลค่าเป็นตัวเงิน เพื่อให้เห็นขนาดของความเสียหายต่อองค์กรหากมิได้รับการแก้ไข	190	76.00	60	24.00
7.	กระดาษทำการควรบรรจุข้อความไว้ให้ได้มากที่สุดเพื่อประหยัดพื้นที่ของกระดาษทำการ (*)	120	48.00	130	52.00
8.	การจัดเก็บแฟ้มกระดาษทำการมีการคัดแยกแฟ้มถาวรแฟ้มชั่วคราวออกจากกัน	237	94.80	13	5.20

ตาราง 16 (ต่อ) ความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานอยู่ใน
สถาบันการเงินที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ตอบแบบสอบถาม

ลำดับ	ความรู้ความเข้าใจของผู้ตรวจสอบภายใน	ตอบ ถูก	ร้อยละ	ตอบ ผิด	ร้อยละ
9.	ข้อเท็จจริงที่ตรวจพบครบองค์ประกอบข้อตรวจพบทั้ง 5 ประการ (ข้อเท็จจริง, สาเหตุของปัญหา, ผลกระทบ, เกณฑ์ มาตรฐานในการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะ, ความเห็นผู้รับตรวจ)	221	88.40	29	11.60
10.	หลักฐานที่เชื่อถือได้และมีน้ำหนักมากที่สุดได้แก่หลัก ฐานจากภายในบริษัทฯ (*)	153	61.20	97	38.80
11.	ท่านคิดว่า การตรวจสอบเพื่อให้ได้ผลงานคือการค้นหา ทุจริต (*)	221	88.40	29	11.60
12.	ท่านคิดว่าเครื่องมือในการประเมินผลระบบการควบคุม ภายในไม่มีความสำคัญต่องานตรวจสอบ (*)	178	71.20	72	28.80
13.	ท่านคิดว่าการนำกลยุทธ์ในการตรวจสอบแบบสมัยใหม่ มาใช้ เช่น Risk Based Auditing , Control Self- Assessment ช่วยให้งานตรวจสอบมีประสิทธิภาพ มากขึ้น	239	95.60	11	4.40
14.	ท่านคิดว่าโครงสร้างของฝ่ายตรวจสอบภายในควรขึ้น ตรงต่อกรรมการผู้จัดการ (*)	143	57.20	107	42.80
15.	ท่านคิดว่าการทำงานเป็นทีมเวิร์คไม่มีผลต่องานตรวจ สอบภายใน (*)	179	71.60	71	28.40
16.	ท่านคิดว่างานตรวจสอบภายในที่ถือปฏิบัติอยู่ต้องตรวจ ทั้งเชิงกว้างและลึก	223	89.20	27	10.80
17.	การเก็บจำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานตรวจสอบของผู้ ตรวจสอบแต่ละคน ไม่ใช่ข้อมูลสำคัญที่นำมา พิจารณาวางแผนงานตรวจสอบประจำปี (*)	92	36.80	158	63.20

ในข้อที่ 1,7,10-12, 14-15 และ 17 เป็นคำถามที่ตอบว่าไม่ใช่คือตอบถูกต้อง และตอบว่าใช่คือตอบผิด

จากตาราง 16 แสดงทัศนคติในงานตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า

ผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามมีความรู้ความเข้าใจด้านต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้

ผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามแสดงความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบว่า ผู้รับการตรวจสอบไม่ควรมีส่วนร่วมในการวางแผนงานตรวจสอบ มีผู้ตอบถูกจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 และมีผู้ตอบผิดจำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 56.00

ผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามแสดงความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบว่า แผนงานตรวจสอบที่วางไว้ควรเลือกตรวจสอบเฉพาะความเสี่ยงที่มีสาระสำคัญ มีผู้ตอบถูกจำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 74.40 มีผู้ตอบผิด 64 คน คิดเป็นร้อยละ 25.60

ผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามแสดงความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบว่า วิธีการตรวจสอบควรมีความสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์การตรวจสอบแต่ละกิจกรรม มีผู้ตอบถูกจำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 96.40 มีผู้ตอบผิดจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60

ผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามแสดงความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบว่า การจัดทำแบบประเมินผลการควบคุมภายในก่อนปฏิบัติงานตรวจสอบภาคสนาม มีผู้ตอบถูกจำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 86.80 มีผู้ตอบผิดจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 13.20

ผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามแสดงความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบว่า การจัดทำผังทางเดินเอกสารของระบบงานที่เลือกตรวจสอบเพื่อสอบทานจุดอ่อนของระบบงาน มีผู้ตอบถูกจำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 90.80 มีผู้ตอบผิดจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 9.20

ผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามแสดงความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบว่า ในการตรวจสอบความมีประสิทธิภาพต้องชี้วัดมูลค่าเป็นตัวเงิน เพื่อให้เห็นขนาดของความเสียหายต่อองค์กร หากมิได้รับการแก้ไข มีผู้ตอบถูกจำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 76.00 มีผู้ตอบผิดจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00

ผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามแสดงความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบว่า ผู้ตรวจสอบไม่ควรจัดทำกระดาษทำการที่บรรจุข้อความไว้ให้ได้มากที่สุด เพื่อประหยัดพื้นที่ของกระดาษทำการ มีผู้ตอบถูกจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 มีผู้ตอบผิดจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00

ผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามแสดงความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบว่า การจัดเก็บแฟ้มกระดาษทำการมีการคัดแยกแฟ้มถาวร แฟ้มชั่วคราวออกจากกัน มีผู้ตอบถูกจำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 94.80 มีผู้ตอบผิดจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.20

ผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามแสดงความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบว่า ข้อเท็จจริงที่ตรวจพบครบองค์ประกอบข้อตรวจพบทั้ง 5 ประการ(ข้อเท็จจริง, สาเหตุของปัญหา, ผลกระทบ, เกณฑ์ มาตรฐานในการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะ , ความเห็นผู้รับตรวจ) มีผู้ตอบถูกจำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 88.40 มีผู้ตอบผิดจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 11.60

ผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามแสดงความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบว่า หลักฐานที่เชื่อถือได้และมีน้ำหนักมากที่สุดไม่ใช่หลักฐานจากภายในบริษัทฯ มีผู้ตอบถูกจำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 61.20 มีผู้ตอบผิดจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 38.80

ผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามแสดงความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบว่า การตรวจสอบเพื่อให้ได้ผลงานไม่ใช่การค้นหาทุจริต มีผู้ตอบถูกจำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 88.40 มีผู้ตอบผิดจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 11.60

ผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามแสดงความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบว่า เครื่องมือในการประเมินผลระบบการควบคุมภายในมีความสำคัญต่องานตรวจสอบภายใน มีผู้ตอบถูกจำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 71.20 มีผู้ตอบผิดจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 28.80

ผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามแสดงความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบว่า การนำกลยุทธ์ในการตรวจสอบแบบสมัยใหม่มาใช้ เช่น Risk Based Auditing , Control Self-Assessment ช่วยให้งานตรวจสอบมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีผู้ตอบถูกจำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 95.60 มีผู้ตอบผิดจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.40

ผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามแสดงความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบว่า โครงสร้างของฝ่ายตรวจสอบภายในไม่ควรขึ้นตรงต่อกรรมการผู้จัดการ มีผู้ตอบถูกจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 57.20 มีผู้ตอบผิดจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 42.80

ผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามแสดงความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบว่า การทำงานเป็นทีมเวิร์คมีผลต่องานตรวจสอบภายใน มีผู้ตอบถูกจำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 71.60 มีผู้ตอบผิดจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 28.40

ผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามแสดงความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบว่า งานตรวจสอบภายในที่ถือปฏิบัติอยู่ต้องตรวจทั้งเชิงกว้างและลึก มีผู้ตอบถูกจำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 89.20 มีผู้ตอบผิดจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.80

ผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามแสดงความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบว่า การเก็บจำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานตรวจสอบของผู้ตรวจสอบแต่ละคน เป็นข้อมูลสำคัญที่นำมาพิจารณาวางแผนงานตรวจสอบประจำปี มีผู้ตอบถูกจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 36.80 มีผู้ตอบผิดจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 63.20

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยได้รวมคะแนนความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในของสถาบันการเงินที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 17 ข้อ และสรุปผลระดับความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในได้ดังนี้

ตาราง 17 แสดงผลความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบที่มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน

ความสำเร็จในงาน ตรวจสอบภายใน	ความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบภายใน							
	มีความรู้ปานกลาง (n=50)				มีความรู้สูง (n=200)			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความสำเร็จ		$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ สำเร็จ	t p- Value
ความรู้ความเข้าใจใน งานตรวจสอบภายใน	3.45	0.814	ค่อนข้างสูง		3.53	0.828	ค่อนข้างสูง	0.335 0.631

จากตาราง 17 พบว่าความรู้ในการปฏิบัติงานระดับปานกลางของผู้ตรวจสอบภายใน โดยใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบ พบว่าโดยรวมมีค่าความน่าจะเป็น (Probability) มากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบภายใน 3 ระดับดังนี้	
คะแนนค่าเฉลี่ยคำตอบถูก 0.1-0.33	มีความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบภายในน้อย
คะแนนค่าเฉลี่ยคำตอบถูก 0.34-0.67	มีความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบภายในปานกลาง
คะแนนค่าเฉลี่ยคำตอบถูก 0.68-1.00	มีความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบภายในมาก

ตาราง 18 จำนวนและร้อยละของความรู้ในการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในของกลุ่มสถาบันการเงิน

ความรู้ในการตรวจสอบภายใน	จำนวน	ร้อยละ
1. มีความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบภายในน้อย	-	-
2. มีความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบภายในปานกลาง	50	20
3. มีความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบภายในมาก	200	80
รวม	250	100

เนื่องจากการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลได้ตามกลุ่มผู้ตรวจสอบภายในที่มีความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกันมีเพียง 2 ระดับ คือ ความรู้ระดับปานกลาง และความรู้ระดับมาก

จากตาราง 18 แสดงผลความเข้าใจในงานตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานอยู่ในสถาบันการเงินที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า มีความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบในระดับมากมีจำนวนมากที่สุด มีจำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 รองลงมา มีความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบในระดับปานกลาง มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานอยู่ในสถาบันการเงินที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลการจัดโครงสร้างของฝ่ายตรวจสอบภายใน

สมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 5 ความรู้ในการจัดโครงสร้างทางฝ่ายตรวจสอบที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบที่แตกต่างกัน สามารถเขียนสมมุติฐานงานวิจัยได้ดังนี้

H₀: ความรู้ในการจัดโครงสร้างทางฝ่ายตรวจสอบที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบที่แตกต่างกัน

H₁: ความรู้ในการจัดโครงสร้างทางฝ่ายตรวจสอบที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) การทดสอบสมมุติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ปราบกฎผล ดังตาราง

ตาราง 19 แสดงผลคำตอบของผู้ตรวจสอบภายในเรื่องการจัดโครงสร้างฝ่ายตรวจสอบ

ลำดับที่	การจัดโครงสร้างของฝ่ายตรวจสอบภายใน	ตอบถูก	ร้อยละ	ตอบผิด	ร้อยละ
1.	ฝ่ายตรวจสอบภายในมีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบ	243	97.20	7	2.80
2.	คณะกรรมการตรวจสอบคือผู้กำกับดูแล และพิจารณาผลการดำเนินงานของฝ่ายตรวจสอบภายใน	241	96.40	9	3.60
3.	ผู้มีอำนาจในการประเมินเงินเดือน ปรับตำแหน่งของผู้ตรวจสอบภายใน คือคณะกรรมการตรวจสอบ	126	50.40	124	49.66

ทุกหัวข้อเป็นคำถามที่ตอบว่าใช่คือตอบถูกต้อง และตอบว่าไม่ใช่คือตอบผิด

ผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามเข้าใจว่า ฝ่ายตรวจสอบภายในมีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบ มีผู้ตอบถูกจำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 97.20 มีผู้ตอบผิดจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80

ผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามเข้าใจว่า คณะกรรมการตรวจสอบคือผู้กำกับดูแล และพิจารณาผลการดำเนินงานของฝ่ายตรวจสอบภายใน มีผู้ตอบถูกจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 50.40 มีผู้ตอบผิดจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60

ผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามเข้าใจว่า ผู้มีอำนาจในการประเมินเงินเดือน ปรับตำแหน่งของผู้ตรวจสอบภายใน คือคณะกรรมการตรวจสอบ มีผู้ตอบถูกจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 50.40 มีผู้ตอบผิดจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 49.66

ตาราง 20 แสดงผลการจัดโครงสร้างฝ่ายตรวจสอบภายในที่มีต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน

ความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	F-Prob.
การจัดโครงสร้างของฝ่ายตรวจสอบภายใน	ระหว่างกลุ่ม	2	7.553	3.777	6.775	.015
	ภายในกลุ่ม	253	141.034	.557		
	รวม	255	148.587			

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการจัดโครงสร้างของฝ่ายตรวจสอบภายในกับระดับความสำเร็จที่มีผลต่อการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายใน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่ามีค่าความน่าจะเป็น (Probability) มากกว่า 0.01 นั่นคือยอมรับสมมุติฐานหลัก และปฏิเสธสมมุติฐานรอง หมายความว่า ความรู้ในการจัดโครงสร้างของฝ่ายตรวจสอบที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบที่แตกต่างกัน

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้เกี่ยวกับการจัดโครงสร้างของฝ่ายตรวจสอบภายในในแต่ละองค์กรได้จัดโครงสร้างของฝ่ายขึ้นตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบ เพื่อส่งเสริมและเพิ่มพูนความเป็นอิสระในการตรวจสอบ มี 3 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยคำตอบถูก 0.1-0.33 มีความรู้ความเข้าใจในการจัดโครงสร้างฝ่ายตรวจสอบในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ยคำตอบถูก 0.34-0.67 มีความรู้ความเข้าใจในการจัดโครงสร้างฝ่ายตรวจสอบในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยคำตอบถูก 0.68-1.00 มีความรู้ความเข้าใจในการจัดโครงสร้างฝ่ายตรวจสอบในระดับสูง

ตาราง 21 จำนวนและร้อยละของความรู้ในการจัดโครงสร้างของฝ่ายตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในของกลุ่มสถาบันการเงิน

ความรู้ในการจัดโครงสร้างของฝ่ายตรวจสอบภายใน	จำนวน	ร้อยละ
1. มีความรู้การจัดโครงสร้างของฝ่ายตรวจสอบภายในน้อย	11	4.40
2. มีความรู้การจัดโครงสร้างของฝ่ายตรวจสอบภายในปานกลาง	110	44.00
3. มีความรู้การจัดโครงสร้างของฝ่ายตรวจสอบภายในมาก	129	51.60
รวม	250	100

จากตาราง 21 แสดงผลความรู้ในการจัดโครงสร้างของฝ่ายตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานอยู่ในสถาบันการเงินที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า มีความรู้ด้านการจัดโครงสร้างของฝ่ายตรวจสอบในระดับมากมีจำนวนมากที่สุด มีจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 51.60 รองลงมา มีความรู้การจัดโครงสร้างของฝ่ายตรวจสอบในระดับปานกลาง มีจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 และจำนวนน้อยที่สุดมีความรู้การจัดโครงสร้างของฝ่ายตรวจสอบภายในระดับน้อย มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.40 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานอยู่ในสถาบันการเงินที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยส่วนใหญ่มีระดับความรู้การจัดโครงสร้างของฝ่ายตรวจสอบในระดับมาก

สรุปว่า ความรู้ในการจัดโครงสร้างทางฝ่ายตรวจสอบที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบที่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในให้เป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในแห่งวิชาชีพ

สมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 6 การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในแห่งวิชาชีพที่มีลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน สามารถเขียนสมมุติฐานงานวิจัยได้ดังนี้

H₀: การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในแห่งวิชาชีพที่มีลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน

H₁: การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในแห่งวิชาชีพที่มีลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ปรากฏผล ดังตาราง

ตาราง 22 แสดงผลคำตอบของผู้ตรวจสอบภายในเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในให้เป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายใน

การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในแห่งวิชาชีพ		ตอบ ถูก	ร้อยละ	ตอบ ผิด	ร้อยละ
(1)	ผู้ตรวจสอบภายในไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ถูกแทรกแซงจากหน่วยงานอื่น(หมวด 1100) (*)	113	46.50	137	53.50
2.	ฝ่ายตรวจสอบได้รับการประกันคุณภาพงานตรวจสอบจากภายนอกองค์กร (หมวด 1311)	158	64.10	92	35.90
3.	ได้จัดทำแผนงานตรวจสอบตามฐานความเสี่ยงทั้งในแผนงานตรวจสอบประจำปี และแผนการตรวจสอบแต่ละกิจกรรม (หมวด 2020)	198	79.70	52	20.30
4.	แผนงานการตรวจสอบถูกรายงานให้ผู้บริหารระดับสูง และคณะกรรมการตรวจสอบอนุมัติ (หมวด 2020)	228	91.40	22	8.60
(5.)	ฝ่ายตรวจสอบภายในไม่ได้แลกเปลี่ยนขอบเขตงานกับผู้ตรวจสอบภายนอก (หมวด 2050) (*)	104	43.00	146	57.00
6.	ทุกครั้งที่ตรวจแก้ไขในขอบเขตของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน (หมวด 2120 A2)	221	88.70	29	11.30
(7.)	ไม่มีแนวทางการตรวจสอบอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรในการตรวจสอบแต่ละกิจกรรม (หมวด 2240) (*)	208	83.60	42	16.40
(8.)	ไม่มีระบบติดตามผลจากข้อเสนอแนะที่ได้เสนอแนะไว้ในรายงานการตรวจสอบครั้งก่อน (หมวด 2500) (*)	217	87.2	33	12.90
(9.)	คู่มือปฏิบัติงานของระบบงานต่าง ๆ ในองค์กร นโยบาย ประกาศ คำสั่ง กฎ ระเบียบปฏิบัติขององค์กรฝ่ายตรวจสอบเป็นผู้จัดทำ (*)	118	61.30	99	38.70

ในข้อที่ 1,5 และ 7-9 เป็นคำถามที่ตอบว่าไม่ใช่คือตอบถูกต้อง และตอบว่าใช่คือตอบผิด

ผู้ตรวจสอบภายในไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ถูกแทรกแซงจากหน่วยงานอื่น (หมวด 1100) มีผู้ตอบถูกจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50 และตอบผิดจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 53.50

ฝ่ายตรวจสอบภายในได้รับการประกันคุณภาพงานตรวจสอบจากภายนอกองค์กร (หมวด 1311) มีผู้ตอบถูกจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 64.10 มีผู้ตอบผิดจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 35.90

ฝ่ายตรวจสอบภายในได้จัดทำแผนงานตรวจสอบตามฐานความเสี่ยงทั้งในแผนงานตรวจสอบประจำปี และแผนการตรวจสอบแต่ละกิจกรรม (หมวด 2020) มีผู้ตอบถูกจำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 79.70 มีผู้ตอบผิดจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 20.30

แผนงานการตรวจสอบถูกรายงานให้ผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการตรวจสอบอนุมัติ (หมวด 2020) มีผู้ตอบถูกจำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 79.70 มีผู้ตอบผิดจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 20.30

แผนงานการตรวจสอบถูกรายงานให้ผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการตรวจสอบอนุมัติ (หมวด 2020) มีผู้ตอบถูกจำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 91.40 มีผู้ตอบผิดจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 8.60

ฝ่ายตรวจสอบภายในไม่ได้แลกเปลี่ยนขอบเขตงานกับผู้ตรวจสอบภายนอก (หมวด 2050) มีผู้ตอบถูกจำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 57.00 มีผู้ตอบผิดจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 43.00

ทุกครั้งที่ตรวจแก้ไขในขอบเขตของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน (หมวด 2120 A2) มีผู้ตอบถูกจำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 88.70 มีผู้ตอบผิดจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 11.30

ในงานตรวจสอบทุกโครงการไม่มีแนวทางการตรวจสอบอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรในการตรวจสอบแต่ละกิจกรรม (หมวด 2240) มีผู้ตอบถูกจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 16.40 มีผู้ตอบผิดจำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 83.60

ฝ่ายตรวจสอบไม่มีระบบติดตามผลจากข้อเสนอแนะที่ได้เสนอแนะไว้ในรายงานการตรวจสอบครั้งก่อน (หมวด 2500) มีผู้ตอบถูกจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 12.90 มีผู้ตอบผิดจำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 87.20

คู่มือปฏิบัติงานของระบบงานต่าง ๆ ในองค์กร นโยบาย ประกาศ คำสั่ง กฎ ระเบียบปฏิบัติขององค์กรฝ่ายตรวจสอบเป็นผู้จัดทำ มีผู้ตอบถูกจำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 38.70 มีผู้ตอบผิดจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 61.30

ตาราง 23 แสดงผลความสำเร็จในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในให้เป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในแห่งวิชาชีพ

ความสำเร็จใน งานตรวจสอบภายใน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	F-Prob.
การปฏิบัติงานตรวจสอบ ภายในให้เป็นไปตามมาตรฐาน การตรวจสอบภายใน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม	2 253	5.555 143.032	2.777 .565	4.913	.008
รวม		255	148.587			

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในให้เป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในแห่งวิชาชีพกับระดับความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) พบว่าโดยรวม มีค่า F-Prob. น้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมุติฐานหลัก และยอมรับสมมุติฐานรอง หมายความว่า การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในแห่งวิชาชีพที่มีลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ตาราง 24 แสดงความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในให้เป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายใน

ความรู้ความเข้าใจใน การปฏิบัติงานตรวจสอบให้ เป็นไปตามมาตรฐาน	ความรู้ใน ระดับต่ำ	ความรู้ในระดับ ปานกลาง	ความรู้ใน ระดับสูง
$\bar{X}$	3.35	3.34	3.63
ความรู้ในระดับต่ำ	3.35	-	-
ความรู้ในระดับปานกลาง	3.34	-	.29**
ความรู้ในระดับสูง	3.63	-.30**	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 พบว่า ความรู้ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายใน แห่งวิชาชีพในระดับกลางของผู้ตรวจสอบภายใน มีความสำเร็จในงานแตกต่างกันกับระดับสูงอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติ โดยที่ผู้ตรวจสอบภายในที่มีความรู้ระดับกลางมีความสำเร็จต่ำกว่าผู้ตรวจสอบภายในที่ มีความรู้ระดับสูง ส่วนผู้อื่น ๆ มีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ข้อมูลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในตามมาตรฐานการตรวจ สอบภายในแห่งวิชาชีพ

คะแนนเฉลี่ยคำตอบถูก 0.1-0.33 มีความรู้ต่ำ

คะแนนเฉลี่ยคำตอบถูก 0.34-0.67 มีความรู้ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยคำตอบถูก 0.68-1.00 มีความรู้มาก

ตาราง 25 จำนวน และร้อยละของผู้ตรวจสอบภายในที่มีความรู้ในความเข้าใจในการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานการตรวจสอบ

ความรู้ในการตรวจสอบภายในตามมาตรฐานฯ	จำนวน	ร้อยละ
1. มีความรู้ในมาตรฐานการตรวจสอบภายในระดับน้อย	9	3.60
2. มีความรู้ในมาตรฐานการตรวจสอบภายในระดับปานกลาง	121	48.40
3. มีความรู้ในมาตรฐานการตรวจสอบภายในระดับมาก	120	48.00
รวม	250	100

จากตาราง 23 แสดงผลความเข้าใจในงานตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในที่ ทำงานอยู่ในสถาบันการเงินที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า มีความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบอยู่ในระดับมากมีจำนวนมากที่สุด มีจำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 รองลงมา มีความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบอยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 50 คน คิดเป็น ร้อยละ 20.00 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานอยู่ในสถาบันการเงินที่จดทะเบียนใน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน

ตาราง 26 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำเร็จในงานตรวจสอบ

ความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความสำเร็จ
1. ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ	3.51	0.814	ดี
2. ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนในวงการที่ร่วมวิชาชีพ ตรวจสอบภายใน	3.46	0.859	ดี
3. ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนที่จบสถาบันเดียวกัน	3.42	0.913	ดี
4. การยอมรับจากลูกค้า(ผู้รับการตรวจสอบ)	3.53	0.863	ดี
5. การยอมรับจากผู้บริหารระดับสูง	3.58	0.987	ดี
6. รายได้ (ค่าตอบแทน)ของผู้ตรวจสอบภายใน	3.39	1.061	ปานกลาง
รวม	3.48	0.763	ดี

ตาราง 26 แสดงถึงระดับความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามที่มีต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน โดยรวมมีความสำเร็จค่อนข้างสูง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48) และหากพิจารณาตามหัวข้อพบว่า ความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในแต่ละด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในอยู่ในระดับที่ปานกลางจำนวน 1 ข้อ เมื่อจำแนกตามรายชื่อปรากฏว่า

1. ด้านความสำเร็จในการประกอบอาชีพอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51)
2. ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนในวงการที่ร่วมวิชาชีพตรวจสอบภายใน มีความสำเร็จอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46)
3. ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนที่จบสถาบันเดียวกัน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42)
4. การยอมรับจากลูกค้า (ผู้รับการตรวจสอบ) พบว่า ได้รับการยอมรับจากลูกค้าอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53)
5. การยอมรับจากผู้บริหารระดับสูง พบว่า ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารระดับสูงอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58)
6. รายได้ (ค่าตอบแทน) ของผู้ตรวจสอบภายใน พบว่า รายได้ของผู้ตรวจสอบภายในอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39)

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน แบ่งได้เป็น 5 ระดับดังนี้

- 1.00-1.80 หมายความว่า มีความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในต่ำ
- 1.81-2.60 หมายความว่า มีความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในค่อนข้างต่ำ
- 2.61-3.40 หมายความว่า มีความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในปานกลาง
- 3.41-4.20 หมายความว่า มีความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในค่อนข้างสูง
- 4.21-5.0 หมายความว่า มีความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในสูง

สำหรับเงินเดือนและค่าตอบแทนของผู้ตรวจสอบภายในสามารถสรุปเป็น 3 กลุ่มได้ดังนี้

ตาราง 27 แสดงเงินเดือนและค่าตอบแทนของผู้ตรวจสอบภายใน

ประเภท	เงินเดือนและค่าตอบแทน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
กลุ่มที่ 1	น้อยกว่า 50,000 บาท	215	86.00
กลุ่มที่ 2	50,001-100,000 บาท	23	9.20
กลุ่มที่ 3	มากกว่า 100,000 บาทขึ้นไป	12	4.80
รวม		250	100.00

ตอนที่ 8 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในที่มีต่อการตรวจสอบภายในตามขั้นตอนการตรวจสอบ และความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จและความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในเป็นรายด้าน จำแนกตามลักษณะข้อมูลประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษาสูงสุด สาขาวิชาที่จบ อัตราเงินเดือน การได้รับวุฒิปริญญาตรีทางวิชาชีพ รวมทั้งจำแนกตามข้อมูลด้านการทำงาน ได้แก่ ขนาดธุรกิจ หน่วยงานที่สังกัด จำนวนพนักงานในบริษัท ระดับพนักงานในบริษัท ตำแหน่งงานของผู้ตรวจสอบภายใน ประสบการณ์รวมตั้งแต่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจนถึงปัจจุบัน ประสบการณ์ที่ได้รับจากการตรวจสอบภายใน

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 จำแนกตามข้อมูลลักษณะด้านประชากรศาสตร์

1.1 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.1 ผู้ตรวจสอบภายในที่มีเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H₀: เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในไม่แตกต่างกัน

H₁: เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้การทดสอบค่ากลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน

(Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ปรากฏผล ดังตาราง

ตาราง 28 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่มีเพศแตกต่างกัน ในภาพรวมและรายด้านจำแนกตามเพศ
n=250

ความสำเร็จในงาน ตรวจสอบภายใน	เพศ					
	ชาย (n=79)			หญิง (n=171)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความสำเร็จ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ สำเร็จ
1.ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ	3.47	0.786	ดี	3.53	0.828	ดี
2.ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนในวงการทำงาน วิชาชีพตรวจสอบภายใน	3.40	0.840	ปานกลาง	3.49	0.868	ดี
3.ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนที่จบสถาบัน เดียวกัน ทั้งในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท	3.30	0.925	ปานกลาง	3.47	0.906	ดี
4.การยอมรับจากลูกค้า (ผู้รับการตรวจสอบ)	3.53	0.888	ดี	3.53	0.853	ดี
5.การยอมรับจากผู้บริหารระดับสูง	3.59	0.976	ดี	3.58	0.995	ดี
6.รายได้ (ค่าตอบแทน) ของผู้ตรวจสอบ	3.25	1.091	ปานกลาง	3.46	1.043	ดี
รวม	3.43	0.734	ดี	3.51	0.773	ดี

จากตาราง 28 พบว่า เพศของผู้ตรวจสอบภายในที่มีต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายใน โดยรวมทั้งเพศชายและเพศหญิงอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการประกอบอาชีพ พบว่าความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในทั้งเพศชายและเพศหญิงอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53)
2. ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนในวงการที่ร่วมวิชาชีพตรวจสอบภายใน พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบเพศชายอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และเพศหญิงอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49)
3. ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนที่จบสถาบันเดียวกัน ทั้งในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบเพศชายอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30) และเพศหญิงอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47)
4. การยอมรับจากลูกค้า (ผู้รับการตรวจสอบ) พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในทั้งเพศชายและเพศหญิงอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53)
5. การยอมรับจากผู้บริหารระดับสูง พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในทั้งเพศชายและเพศหญิงอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (เพศชายมีค่าเฉลี่ย 3.59 เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58)
6. รายได้ (ค่าตอบแทน) ของผู้ตรวจสอบภายใน พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในเพศชายอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25) และเพศหญิงอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46)

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบเพศของผู้ตรวจสอบภายในกับระดับความสำเร็จที่มีต่อการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายใน โดยใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบ พบว่าโดยรวมมีความน่าจะเป็น (Probability) มากกว่า 0.05 และหากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีค่าความจะเป็น (Probability) มากกว่า 0.05 เช่นกัน นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีเพศแตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในไม่แตกต่างกัน

1.2 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.2 ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H₀: ความสำเร็จในงานของผู้ตรวจสอบภายในแต่ละกลุ่มอายุไม่แตกต่างกัน

H₁: ความสำเร็จในงานของผู้ตรวจสอบภายในแต่ละกลุ่มอายุแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ปรากฏผล ดังตาราง

ตาราง 29 ตารางค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความสำเร็ของผู้ตรวจสอบภายใน ในภาพรวม และรายด้านจำแนกตามอายุของผู้ตรวจสอบภายใน

n=250

ความสำเร็ในงาน ตรวจสอบภายใน		อายุของผู้ตรวจสอบภายใน									
		20-30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		51-60 ปี			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ สำเร็	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ สำเร็	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ สำเร็	ระดับความ สำเร็
1.ความสำเร็ในการประกอบอาชีพ		3.25	0.707	ปานกลาง	3.47	0.771	ดี	4.14	0.723	ดี	ดี
2.ความสำเร็เมื่อเทียบกับเพื่อนในวง การที่ร่วมวิชาชีพตรวจสอบภายใน		3.26	0.746	ปานกลาง	3.41	0.849	ดี	4.00	0.862	ดี	ดี
3.ความสำเร็เมื่อเทียบกับเพื่อนที่จบ สถาบันเดียวกัน ทั้งในระดับปริญญา ตรีและโท		3.28	0.846	ปานกลาง	3.36	0.940	ปานกลาง	3.81	0.856	ดี	ดี
4.การยอมรับจากลูกค้า (ผู้รับการตรวจ สอบ)		3.24	0.835	ปานกลาง	3.54	0.806	ดี	4.00	0.862	ดี	ดี
5.การยอมรับจากผู้บริหารระดับสูง		3.27	0.957	ปานกลาง	3.58	0.960	ดี	4.14	0.867	ดี	ดีมาก
6.รายได้(ค่าตอบแทน)		3.09	0.990	ปานกลาง	3.29	1.026	ปานกลาง	4.25	0.841	ดี	ดีมาก
รวม		3.27	0.812	ปาน	3.50	0.863	ดี	4.19	0.822	ดี	ดี
		กลาง									

จากตาราง 29 พบว่า อายุของผู้ตรวจสอบภายในที่มีต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน โดยรวมในช่วงอายุตั้งแต่ 31-60 ปีอยู่ในระดับดี (ช่วงอายุ 31-40 ปี ช่วงอายุ 41-50 ปี และช่วงอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 4.19 และ 4.11 ตามลำดับ) ส่วนช่วงอายุตั้งแต่ 21-30 ปี มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการประกอบอาชีพ พบว่าความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายใน ช่วงอายุ 21-30 ปี มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25) ช่วงอายุ 31-40 ปี , 41-50 ปี และ 51-60 ปี มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 4.14 และ 3.78 ตามลำดับ)
2. ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนในวงการที่ร่วมวิชาชีพตรวจสอบภายใน พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายใน ช่วงอายุ 21-30 ปี มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26) ช่วงอายุ 31-40 ปี , 41-50 ปี และ 51-60 ปี มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 4.00 และ 3.78 ตามลำดับ)
3. ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนที่จบสถาบันเดียวกัน ทั้งในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายใน ช่วงอายุ 21-30 ปี มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28) ช่วงอายุ 31-40 ปี มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36) ช่วงอายุ 41-50 ปี และ 51-60 ปี มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และ 3.89 ตามลำดับ)
4. การยอมรับจากลูกค้า (ผู้รับการตรวจสอบ) พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายใน ช่วงอายุ 21-30 ปี มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24) ช่วงอายุ 31-40 ปี , 41-50 ปี และ 51-60 ปี มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 4.00 และ 4.11 ตามลำดับ)
5. การยอมรับจากผู้บริหารระดับสูง พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายใน ช่วงอายุ 21-30 ปี มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27) ช่วงอายุ 31-40 ปี , 41-50 ปี มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และ 4.14 ตามลำดับ) ช่วงอายุ 51-60 ปี มีความสำเร็จอยู่ในระดับดีมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33)

6. รายได้ (ค่าตอบแทน) ของผู้ตรวจสอบภายใน พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายใน
 ช่วงอายุ 21-30 ปี มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09)
 ช่วงอายุ 31-40 ปี มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29)
 ช่วงอายุ 41-50 ปี มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25)
 ช่วงอายุ 51-60 ปี มีความสำเร็จอยู่ในระดับดีมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22)

ตาราง 30 แสดงผลการเปรียบเทียบความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสำเร็จต่อผลความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในต่างกัน

ความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	F-Prob.
1.ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3	20.272	6.757	11.450	.000
	ภายในกลุ่ม	249	146.953	.590		
	รวม	252	167.225			
2.ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนในวงการที่ร่วมวิชาชีพตรวจสอบภายใน	ระหว่างกลุ่ม	3	14.938	4.979	7.231	.000
	ภายในกลุ่ม	250	172.168	.689		
	รวม	253	187.106			
3.ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนที่จบสถาบันเดียวกันทั้งในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท	ระหว่างกลุ่ม	3	9.355	3.118	3.851	.010
	ภายในกลุ่ม	250	202.409	.810		
	รวม	253	211.764			
4.การยอมรับจากลูกค้า (ผู้รับการตรวจสอบ)	ระหว่างกลุ่ม	3	17.628	5.876	8.684	.000
	ภายในกลุ่ม	251	169.838	.677		
	รวม	254	187.467			
5.การยอมรับจากผู้บริหารระดับสูง	ระหว่างกลุ่ม	3	24.133	8.044	9.110	.000
	ภายในกลุ่ม	251	221.632	.883		
	รวม	254	245.765			
6.รายได้ (ค่าตอบแทนของผู้ตรวจสอบ)	ระหว่างกลุ่ม	3	41.334	13.778	14.077	.000
	ภายในกลุ่ม	251	245.662	.979		
	รวม	254	286.996			
รวมความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน ทั้ง 6 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	3	24.444	8.148	11.445	.000
	ภายในกลุ่ม	251	178.694	.712		
	รวม	254	203.137			

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน 5 ระดับ มีดังนี้

1.00-1.80	หมายความว่า มีความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในต่ำ
1.81-2.60	หมายความว่า มีความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในค่อนข้างต่ำ
2.61-3.40	หมายความว่า มีความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในปานกลาง
3.41-4.20	หมายความว่า มีความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในค่อนข้างสูง
4.21-5.00	หมายความว่า มีความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในสูง

จากตาราง 30 พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในแตกต่างกันกับกลุ่มอายุระหว่าง 31-40 ปี , 41-50 ปี และ 51-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ตรวจสอบที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีระดับความสำเร็จน้อยกว่าผู้ตรวจสอบที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี , 41-50 ปี และ 51-60 ปี

ส่วนผู้ตรวจสอบที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในแตกต่างกันกับกลุ่มอายุระหว่าง 41-50 ปี และ 51-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

โดยผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีระดับความสำเร็จน้อยกว่าผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี และ 51-60 ปี นอกจากนี้ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในแตกต่างกันกับกลุ่มอายุระหว่าง 51-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ตรวจสอบที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ มีระดับความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของพนักงานกับระดับความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) พบว่า โดยรวมและรายข้อ 1,2,3,4,5 และ 6 มีค่า F-Prob. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุของผู้ตรวจสอบภายในต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในโดยรวมทั้ง 6 ด้าน ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนในวงการที่ร่วมวิชาชีพตรวจสอบภายใน ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนที่จบสถาบันเดียวกันทั้งในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท การยอมรับจากลูกค้า(ผู้รับการตรวจสอบ) การยอมรับจากผู้บริหารระดับสูง รายได้ (ค่าตอบแทนของผู้ตรวจสอบ) ที่มีค่า F-Prob. น้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมุติฐานหลัก และยอมรับสมมุติฐานรอง หมายความว่า ความสำเร็จในงานของผู้ตรวจสอบภายในแต่ละกลุ่มอายุแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนี้

ตาราง 31 แสดงผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายค่าของผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุแตกต่างกันกับ
ความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในโดยรวม

อายุ		20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
	$\bar{X}$	3.27	3.50	4.19	4.11
20-30 ปี	3.27	-	.24** (0.049)	.93** (0.000)	.85** (0.005)
31-40 ปี	3.50	.24** (0.049)	-	.69** (0.000)	.61** (0.038)
41-50 ปี	4.19	.93** (0.000)	.69** (0.000)	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในแตกต่างกันกับกลุ่มอายุระหว่าง 31-40 ปี , 41-50 ปี และ 51-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 โดยผู้ตรวจสอบที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีระดับความสำเร็จน้อยกว่าผู้ตรวจสอบที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี , 41-50 ปี และ 51-60 ปี

ส่วนผู้ตรวจสอบที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในแตกต่างกันกับกลุ่มอายุระหว่าง 41-50 ปี และ 51-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

โดยผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีระดับความสำเร็จน้อยกว่าผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี และ 51-60 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ มีระดับความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.3 ผู้ตรวจสอบภายในที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H₀: ผู้ตรวจสอบภายในที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในไม่แตกต่างกัน

H₁: ผู้ตรวจสอบภายในที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) การทดสอบสมมุติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ปรากฏผล ดังตาราง

ตาราง 32 ตารางค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความสำเร็ของผู้ตรวจสอบภายใน ในภาพรวม และรายด้านจำแนกตามสถานภาพของผู้ตรวจสอบภายใน

n=250

ความสำเร็ในงาน ตรวจสอบภายใน	สถานภาพทางการสมรส															
	โสด				สมรส/อยู่ด้วยกัน				สมรส/แยกกันอยู่				ม่าย/หย่า/แยกกันอยู่			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ สำเร็	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ สำเร็	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ สำเร็	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ สำเร็	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ สำเร็	
1.ความสำเร็ในการประกอบอาชีพ	3.32	0.749	ปานกลาง	3.91	0.796	ดี	3.40	0.894	ปานกลาง	3.25	0.957	ปานกลาง				
2.ความสำเร็เมื่อเทียบกับเพื่อนในวง การที่ร่วมวิชาชีพตรวจสอบภายใน	3.27	0.778	ปานกลาง	3.79	0.896	ดี	3.60	1.140	ดี	4.00	0.816	ดี				
3.ความสำเร็เมื่อเทียบกับเพื่อนที่จบ สถาบันเดียวกัน ทั้งในระดับปริญญา ตรีและโท	3.28	0.897	ปานกลาง	3.66	0.953	ปานกลาง	3.60	0.548	ดี	3.75	0.500	ดี				
4.การยอมรับจากลูกค้า (ผู้รับการตรวจ สอบ)	3.32	0.789	ปานกลาง	3.88	0.913	ดี	3.60	0.548	ดี	3.75	0.957	ดี				
5.การยอมรับจากผู้บริหารระดับสูง	3.38	0.955	ปานกลาง	3.94	0.950	ดี	4.20	0.447	ดี	3.75	0.957	ดี				
6.รายได้(ค่าตอบแทน)	3.13	0.998	ปานกลาง	3.90	1.029	ดี	3.60	1.140	ดี	3.50	1.000	ดี				
รวม	3.33	0.838	ปานกลาง	3.97	0.874	ดี	3.60	0.548	ดี	3.75	0.957	ดี				

จากตาราง 32 พบว่า สถานภาพของผู้ตรวจสอบภายในที่มีต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายใน

โดยรวมผู้ตรวจสอบภายในที่มีสถานภาพโสด มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33) ส่วนผู้ตรวจสอบภายในที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97) สำหรับผู้ตรวจสอบภายในที่มีสถานภาพสมรส/แยกกันอยู่มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60) ส่วนผู้ตรวจสอบภายในที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่มีความสำเร็จในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการประกอบอาชีพ พบว่าความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่มีสถานภาพโสดอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32) สถานภาพสมรสอยู่ด้วยกันมีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91) ส่วนสถานภาพสมรส/แยกกันอยู่มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40) สำหรับสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25)
2. ด้านความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนในวงการที่ร่วมวิชาชีพตรวจสอบภายใน พบว่าความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่มีสถานภาพโสดอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27) สถานภาพสมรสอยู่ด้วยกันมีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79) ส่วนสถานภาพสมรส/แยกกันอยู่มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60) สำหรับสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00)
3. ด้านความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมสถาบันเดียวกัน พบว่าความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่มีสถานภาพโสดอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28) สถานภาพสมรสอยู่ด้วยกันมีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66) ส่วนสถานภาพสมรส/แยกกันอยู่มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60) สำหรับสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75)
4. การยอมรับจากลูกค้า (ผู้รับการตรวจสอบ) พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่มีสถานภาพโสดอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32) สถานภาพสมรสอยู่ด้วยกันมี

ความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88) ส่วนสถานภาพสมรส/แยกกันอยู่มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60) สำหรับสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75)

5. การยอมรับจากผู้บริหารระดับสูง พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่มีสถานภาพโสดอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38) สถานภาพสมรสอยู่ด้วยกันมีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94) ส่วนสถานภาพสมรส/แยกกันอยู่มีความ

ความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20) สำหรับสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75)

6. รายได้ (ค่าตอบแทน) ของผู้ตรวจสอบภายใน พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่มีสถานภาพโสดอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13) สถานภาพสมรสอยู่ด้วยกันมีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90) ส่วนสถานภาพสมรส/แยกกันอยู่มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60) สำหรับสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50)

ตาราง 33 แสดงผลการเปรียบเทียบสถานภาพสมรสของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน

ความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	F-Prob.
1. ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3	18.892	6.297	10.599	.000
	ภายในกลุ่ม	244	144.963	0.594		
	รวม	247	163.855			
2. ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนในวงการที่ร่วมวิชาชีพตรวจสอบภายใน	ระหว่างกลุ่ม	3	16.046	5.349	7.801	.000
	ภายในกลุ่ม	245	167.978	0.686		
	รวม	248	184.024			
3. ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนที่จบสถาบันเดียวกันทั้งในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท	ระหว่างกลุ่ม	3	8.711	2.904	3.519	.000
	ภายในกลุ่ม	245	202.164	0.825		
	รวม	248	210.876			

ตาราง 33 (ต่อ) แสดงผลการเปรียบเทียบสถานภาพสมรรถของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน

ความสำเร็จในงานตรวจ สอบภายใน	แหล่งความ แปรปรวน	df	ss	MS	F	F-Prob.
4. การยอมรับจากลูกค้า (ผู้รับการตรวจสอบ)	ระหว่างกลุ่ม	3	17.646	5.882	8.479	.000
	ภายในกลุ่ม	246	170.658	0.694		
	รวม	249	188.304			
5. การยอมรับจากผู้บริหาร ระดับสูง	ระหว่างกลุ่ม	3	19.395	6.465	7.203	.000
	ภายในกลุ่ม	246	220.801	0.898		
	รวม	249	240.196			
6. รายได้ (ค่าตอบแทนของผู้ตรวจสอบ)	ระหว่างกลุ่ม	3	32.707	10.902	10.656	.000
	ภายในกลุ่ม	246	251.677	1.023		
	รวม	249	284.384			
รวมความสำเร็จในงานตรวจ สอบภายในทั้ง 6 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	3	22.535	7.512	10.436	.000
	ภายในกลุ่ม	246	177.065	.720		
	รวม	249	199.600			

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสถานภาพของผู้ตรวจสอบภายในกับระดับความสำเร็จที่มีต่อการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายใน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้สถิติการ One-way ANOVA ทดสอบ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่าโดยรวมมีค่าความน่าจะเป็น (Probability) น้อยกว่า 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือ ยอมรับสมมุติฐานรอง และปฏิเสธสมมุติฐานหลัก หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีสถานภาพสมรรถที่ต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ตาราง 34 แสดงผลการเปรียบเทียบเฉลี่ยรายคู่ของสถานภาพต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบ

สถานภาพ		โสด	สมรส/อยู่ด้วยกัน	สมรส/แยกกัน	ม่าย/หย่า/ แยกกันอยู่
สมรส	$\bar{X}$	3.33	3.97	3.60	3.75
โสด	3.33	-	.64**	-	-
สมรส/อยู่ด้วยกัน	3.97	.64**	-	-	-
กัน					
สมรส/แยกกัน	3.60	-	-	-	-
อยู่					
ม่าย/หย่า/ แยกกันอยู่	3.75	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 34 พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในแตกต่างกันกับสถานภาพแต่งงานแล้วแต่อยู่ด้วยกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยผู้ตรวจสอบภายในที่มีสถานภาพโสดมีระดับความสำเร็จน้อยกว่าผู้ตรวจสอบภายในที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน ส่วนคู่อื่น ๆ มีระดับความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

1.4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.4 ผู้ตรวจสอบภายในที่ความสำเร็จทางการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

Ho: ผู้ตรวจสอบภายในที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในไม่แตกต่างกัน

H1: ผู้ตรวจสอบภายในที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ปรากฏผล ดังตาราง

ตาราง 35 ตารางค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในภาพรวม และรายด้านจำแนกตามระดับการศึกษา
n=250

	ระดับการศึกษา								
	ปริญญาตรี		ประกาศนียบัตรบัณฑิต		ปริญญาโท				
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ สำเร็จ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความสำเร็จ			
1.ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ	3.41	0.833	ดี	4.00	0.000	ดี	3.79	0.699	ดี
2.ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนในวงการที่รวมวิชาชีพตรวจสอบภายใน	3.38	0.849	ดี	4.00	0.000	ดี	3.67	0.874	ดี
3.ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนที่จบสถาบันเดียวกัน ทั้งในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท	3.34	0.892	ดี	3.33	0.577	ปานกลาง	3.63	0.968	ดี
4.การยอมรับจากลูกค้า (ผู้รับการตรวจสอบ)	3.47	0.886	ดี	3.33	0.577	ปานกลาง	3.72	0.786	ดี
5.การยอมรับจากผู้บริหารระดับสูง	3.48	1.031	ดี	3.67	0.577	ดี	3.89	0.799	ดี
6.รายได้ (ค่าตอบแทน) ของผู้ตรวจสอบ	3.28	1.059	ดี	4.00	1.000	ดี	3.73	0.996	ดี
รวม	3.39	0.769	ปานกลาง	3.68	0.422	ดี	3.74	0.707	ดี

จากตาราง 35 พบว่า ระดับการศึกษาของผู้ตรวจสอบภายในที่มีต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายใน โดยรวมผู้ตรวจสอบภายในที่จบระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39) ส่วนผู้ตรวจสอบภายในที่จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68) จบการศึกษาระดับปริญญาโทมีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการประกอบอาชีพ พบว่าความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่จบ 3 ระดับ มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 4.00 และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79)
2. ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนในวงการที่ร่วมวิชาชีพตรวจสอบภายใน พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่จบทั้ง 3 ระดับ มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 4.00 และ 3.67)
3. ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนที่จบสถาบันเดียวกัน ทั้งในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่จบปริญญาตรีมีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34) และผู้ตรวจสอบภายในที่จบระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตมีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33) และจบระดับปริญญาโท มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63)
4. การยอมรับจากลูกค้า (ผู้รับการตรวจสอบ) พบว่าความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่จบ 3 ระดับ มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 3.67 และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89)
5. การยอมรับจากผู้บริหารระดับสูง พบว่า พบว่าความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่จบ 3 ระดับ มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 3.67 และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89)

6. รายได้ (ค่าตอบแทน) ของผู้ตรวจสอบภายใน พบว่า พบว่าความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่จบ 3 ระดับ มีความสำเร็จอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 4.00 และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73)

ตาราง 36 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับการศึกษาของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน

ความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	F-Prob.
1. ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.735	.912	1.383	.248
	ภายในกลุ่ม	250	164.730	.659		
	รวม	253	167.465			
2. ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนในวงการที่ร่วมวิชาชีพตรวจสอบภายใน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.417	.806	1.094	.352
	ภายในกลุ่ม	251	184.900	.737		
	รวม	254	187.318			
3. ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนที่จบสถาบันเดียวกันทั้งในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท	ระหว่างกลุ่ม	3	1.968	.656	.784	.504
	ภายในกลุ่ม	251	209.969	.837		
	รวม	254	211.937			
4. การยอมรับจากลูกค้า (ผู้รับการตรวจสอบ)	ระหว่างกลุ่ม	3	3.804	1.268	1.718	.164
	ภายในกลุ่ม	252	186.005	.738		
	รวม	255	189.809			
5. การยอมรับจากผู้บริหารระดับสูง	ระหว่างกลุ่ม	3	2.881	.960	.986	.400
	ภายในกลุ่ม	252	245.397	.974		
	รวม	255	248.277			
6. รายได้ (ค่าตอบแทนของผู้ตรวจสอบ)	ระหว่างกลุ่ม	3	4.309	1.436	1.280	.282
	ภายในกลุ่ม	252	282.844	1.122		
	รวม	255	287.152			
รวมความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในทั้ง 6 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	5.779	2.890	5.107	.007
	ภายในกลุ่ม	252	142.576	.566		
	รวม	254	148.355			

จากตาราง 36 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาที่มีผลต่อระดับความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน โดยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) พบว่า ในข้อ 1,2,3,4,5,6 มีค่า F-Prob. มากกว่า 0.05 ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาของผู้ตรวจสอบภายในที่มีต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน ด้านซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุของผู้ตรวจสอบภายในต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในโดยรวมทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนในวงการที่ร่วมวิชาชีพตรวจสอบภายใน ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนที่จบสถาบันเดียวกันทั้งในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท การยอมรับจากลูกค้า(ผู้รับการตรวจสอบ) การยอมรับจากผู้บริหารระดับสูง รายได้(ค่าตอบแทนของผู้ตรวจสอบ) ที่มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.248, 0.352, 0.504, 0.164, 0.400 และ 0.282ตามลำดับ นั่นคือยอมรับสมมุติฐานหลัก และปฏิเสธสมมุติฐานรอง หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในไม่แตกต่างกัน ส่วนโดยรวมและในข้อ 2 มีค่า F-Prob. น้อยกว่า 0.05 ในข้อรวมทั้ง 6 ด้าน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ตาราง 37 แสดงผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ของผู้ตรวจสอบภายในที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในโดยรวม

ระดับการศึกษา		ปริญญาตรี	ประกาศนียบัตร	ปริญญาโท
	$\bar{X}$	3.39	3.68	3.74
ปริญญาตรี	3.39	-	.28**	.34**
				(0.002)
ประกาศนียบัตร	3.68	-	-	.05**
				(0.893)
ปริญญาโท	3.74	.34**	-	-
		(0.002)		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 37 พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีระดับการศึกษาวุฒิปริญญาตรี มีความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในแตกต่างกันกับระดับการศึกษาระดับปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยผู้ตรวจสอบภายในที่จบปริญญาโทมีระดับความสำเร็จมากกว่าผู้ตรวจสอบภายในที่จบปริญญาตรี ส่วนผู้อื่น ๆ มีระดับความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจากการทดสอบสมมติฐานพบว่าผู้ตรวจสอบภายในที่จบการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

1.5 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.5 ผู้ตรวจสอบภายในที่จบสาขาวิชาที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

Ho: สาขาวิชาที่จบที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในไม่แตกต่างกัน

H1: สาขาวิชาที่จบที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ปรากฏผล ดังตาราง

ตาราง 38 ตารางค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในในภาพรวม และรายด้านงานตามสาขาวิชาที่จบการศึกษา

n=250

ความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน	สาขาวิชาที่จบ											
	บัญชี		บริหารธุรกิจ		เศรษฐศาสตร์		อื่นๆ					
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสำเร็จ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำเร็จ
			ความ			สำเร็จ						สำเร็จ
			สำเร็จ									
1.ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ	3.56	.850	ดี	3.45	.760	ดี	3.17	.514	ปานกลาง	3.50	.730	ดี
2.ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนในวงการที่ร่วมวิชาชีพตรวจสอบภายใน	3.51	.895	ดี	3.43	.765	ดี	3.28	.752	ปานกลาง	3.18	.728	ปานกลาง
3.ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนที่จบสถาบันเดียวกัน	3.44	.943	ดี	3.47	.893	ดี	3.11	.676	ปานกลาง	3.35	.862	ปานกลาง
ทั้งในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท												
4.การยอมรับจากลูกค้า (ผู้รับการตรวจสอบ)	3.57	.892	ดี	3.61	.887	ดี	3.17	.514	ปานกลาง	3.29	.686	ปานกลาง
5.การยอมรับจากผู้บริหารระดับสูง	3.57	1.050	ดี	3.79	.843	ดี	3.44	.784	ดี	3.35	.702	ปานกลาง
6.รายได้ (ค่าตอบแทน) ของผู้ตรวจสอบ	3.43	1.126	ดี	3.47	.979	ดี	2.94	.725	ปานกลาง	3.29	.686	ปานกลาง
รวม	3.51	0.813	ดี	3.53	0.668	ดี	3.19	0.485	ปานกลาง	3.36	0.578	ปานกลาง

จากตาราง 38 พบว่า สาขาวิชาที่จบการศึกษาของผู้ตรวจสอบภายในที่มีต่อความสำเร็จในงาน ตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายใน โดยรวมผู้ตรวจสอบภายในที่จบสาขาวิชาการบัญชี และสาขา วิชาบริหารธุรกิจ มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และ 3.53 ตามลำดับ) ส่วนผู้ตรวจ สอบภายในที่จบสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ และด้านอื่น ๆ มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.19 และ 3.36 ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการประกอบอาชีพ พบว่าความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่จบสาขา วิชาการบัญชีและสาขาวิชาบริหารธุรกิจ และสาขาวิชาอื่น อยู่ในระดับดี (สาขาวิชาการบัญชี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และสาขาวิชาบริหารธุรกิจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และ 3.50) และผู้ ตรวจสอบภายในที่จบวิชาเศรษฐศาสตร์ มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.17)
2. ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนในวงการที่ร่วมวิชาชีพตรวจสอบภายใน พบว่า ความสำเร็จ ของผู้ตรวจสอบภายในที่จบสาขาวิชาการบัญชีและสาขาวิชาบริหารธุรกิจอยู่ในระดับดี (สาขาวิชาการบัญชีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และสาขาวิชาบริหารธุรกิจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43) และผู้ตรวจสอบภายในที่จบสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ และสาขาวิชาอื่น ๆ มีความสำเร็จอยู่ใน ระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และ 3.18)
3. ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนที่จบสถาบันเดียวกัน ทั้งในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่จบสาขาวิชาการบัญชีและสาขาวิชาบริหารธุรกิจ อยู่ในระดับดี (สาขาวิชาการบัญชีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และสาขาวิชาบริหารธุรกิจมีค่า เฉลี่ยเท่ากับ 3.47) และผู้ตรวจสอบภายในที่จบสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ และสาขาวิชาอื่น ๆ มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 และ 3.35)
4. การยอมรับจากลูกค้า (ผู้รับการตรวจสอบ) พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่จบ สาขาวิชาการบัญชีและสาขาวิชาบริหารธุรกิจอยู่ในระดับดี (สาขาวิชาการบัญชีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.57 และสาขาวิชาบริหารธุรกิจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61) และผู้ตรวจสอบภายในที่จบ สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ และสาขาวิชาอื่น ๆ มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.17 และ 3.29)

5. การยอมรับจากผู้บริหารระดับสูง พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่จบสาขาวิชาการบัญชีและสาขาวิชาบริหารธุรกิจ และสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์อยู่ในระดับดี (สาขาวิชาการบัญชีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 สาขาวิชาบริหารธุรกิจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ และผู้ตรวจสอบภายในที่จบสาขาวิชาอื่น ๆ มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 และ 3.29 ตามลำดับ)
6. รายได้ (ค่าตอบแทน) ของผู้ตรวจสอบภายใน พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่จบสาขาวิชาการบัญชีและสาขาวิชาบริหารธุรกิจอยู่ในระดับดี (สาขาวิชาการบัญชีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และสาขาวิชาบริหารธุรกิจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47) และผู้ตรวจสอบภายในที่จบสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ และสาขาวิชาอื่น ๆ มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 และ 3.29)

ตาราง 39 แสดงผลการเปรียบเทียบสาขาวิชาที่จบของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน

ความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	F-Prob.
1. ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3	20.272	6.757	11.450	.000
	ภายในกลุ่ม	249	146.953	.590		
	รวม	252	167.225			
2. ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนในวงการที่ร่วมวิชาชีพตรวจสอบภายใน	ระหว่างกลุ่ม	3	14.938	4.979	7.231	.000
	ภายในกลุ่ม	250	172.168	.689		
	รวม	253	187.106			
3. ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนที่จบสถาบันเดียวกันทั้งในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท	ระหว่างกลุ่ม	3	9.355	3.118	3.851	.010
	ภายในกลุ่ม	250	202.409	.810		
	รวม	253	211.764			
4. การยอมรับจากลูกค้า (ผู้รับการตรวจสอบ)	ระหว่างกลุ่ม	3	17.628	5.876	8.684	.000
	ภายในกลุ่ม	251	169.838	.677		
	รวม	254	187.467			

ตาราง 39 (ต่อ) แสดงผลการเปรียบเทียบสาขาวิชาที่จบของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน

ความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	F-Prob.
5. การยอมรับจากผู้บริหารระดับสูง	ระหว่างกลุ่ม	3	24.133	8.044	9.110	.000
	ภายในกลุ่ม	251	221.632	.883		
	รวม	254	245.765			
6. รายได้ (ค่าตอบแทนของผู้ตรวจสอบ)	ระหว่างกลุ่ม	3	41.334	13.778	14.077	.000
	ภายในกลุ่ม	251	245.662	.979		
	รวม	254	286.996			
รวมความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในทั้ง 6 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.287	.762	1.313	.271
	ภายในกลุ่ม	252	146.301	.581		
	รวม	255	148.587			

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบผู้ตรวจสอบภายในที่จบสาขาวิชาที่แตกต่างกันกับระดับความสำเร็จที่มีต่อการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายใน ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) พบว่า โดยรวมมีค่าความน่าจะเป็น (Probability) น้อยกว่า 0.05 และหากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความน่าจะเป็น (Probability) น้อยกว่า 0.05 เช่นกัน นั่นคือยอมรับสมมติฐานรอง และปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่จบสาขาวิชาที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

1.6 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.6 ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

Ho: ผู้ตรวจสอบภายในที่มีเงินเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในไม่แตกต่างกัน

H1: ผู้ตรวจสอบภายในที่มีเงินเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ปรากฏผล ดังตาราง

ตาราง 40 ตารางค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความสำเร็จของพนักงานในภาพรวม และรายด้านจำแนกตามอัตราเงินเดือน

n=250

ความสำเร็จในงานตรวจสอบ ภายใน	ระดับอัตราเงินเดือน												
	<=10,000 บาท		10,001-20,000 บาท		20,001-30,000 บาท		30,001-40,000 บาท		>40,000 บาทขึ้นไป				
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ สำเร็จ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ สำเร็จ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ สำเร็จ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ สำเร็จ	
1.ความสำเร็จในการ ประกอบอาชีพ	3.13	.767	ปานกลาง	3.48	.689	ดี	3.77	.667	ดี	3.93	0.900	ดี	
2.ความสำเร็จเมื่อเทียบกับ เพื่อนในวงการที่ร่วมวิชาชีพ	3.07	.736	ปานกลาง	3.41	.702	ดี	3.78	.920	ดี	3.84	0.949	ดี	
ตรวจสอบภายใน													
3.ความสำเร็จเมื่อเทียบกับ เพื่อนที่จบสถาบันเดียวกัน	3.03	.843	ปานกลาง	3.41	.771	ดี	3.55	1.061	ดี	3.86	0.883	ดี	
ทั้งในระดับปริญญาตรี และ ปริญญาโท													

ตาราง 40 (ต่อ) ตารางค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความสำเร็จของพนักงานในภาพรวม และรายด้านจำแนกตามอัตราเงินเดือน

n=250

ความสำเร็จในงานตรวจสอบ	ระดับอัตราเงินเดือน											
	<=10,000 บาท		10,001-20,000 บาท		20,001-30,000 บาท		30,001-40,000 บาท		>40,000 บาทขึ้นไป			
ภายใน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
			ความ			ความ			ความ			ความ
			สำเร็จ			สำเร็จ			สำเร็จ			สำเร็จ
4.การยอมรับจากลูกค้า (ผู้	3.13	.750	ปานกลาง	3.55	.804	ดี	3.88	.883	ดี	3.80	0.883	ดี
รับการตรวจสอบ)												
5.การยอมรับจากผู้บริหาร	3.10	.940	ปานกลาง	3.61	.857	ดี	3.93	1.047	ดี	3.96	0.934	ดี
ระดับสูง												
6.รายได้ (ค่าตอบแทน) ของ	2.82	.928	ปานกลาง	2.82	.928	ปาน	3.70	1.203	ดี	3.95	0.883	ดี
ผู้ตรวจสอบ						กลาง						
รวม	3.05	.627	ปาน	3.48	.638	ดี	3.76	.793	ดี	3.89	.786	ดี
			กลาง									

จากตาราง 40 พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่มีต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายใน โดยรวมจำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอัตราเงินเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04) ส่วนผู้ตรวจสอบภายในที่มีอัตราเงินเดือนในช่วง 10,001-20,000 บาท ช่วง 20,001-30,000 บาท ช่วง 30,001-40,000 บาท และช่วงเงินเดือนตั้งแต่ 40,000 ขึ้นไป มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 3.76 3.88 และ 3.89 ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการประกอบอาชีพ พบว่าความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่มีอัตราเงินเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท อยู่ในระดับปานกลาง(มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 และผู้ตรวจสอบภายในที่มีอัตราเงินเดือนในช่วง 10,001-20,000 บาท ช่วง 20,001-30,000 บาท ช่วง 30,001-40,000 บาท และช่วงเกิน 40,000 บาทขึ้นไป มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 3.77 3.93 และ 3.93 ตามลำดับ)
2. ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนในวงการที่ร่วมวิชาชีพตรวจสอบภายใน พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่มีอัตราเงินเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท อยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 และผู้ตรวจสอบภายในที่มีอัตราเงินเดือนในช่วง 10,001-20,000 บาท ช่วง 20,001-30,000 บาท ช่วง 30,001-40,000 บาท และช่วงเกิน 40,000 บาทขึ้นไป มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 3.78 3.84 และ 3.84 ตามลำดับ)
3. ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนที่จบสถาบันเดียวกัน พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่มีอัตราเงินเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท อยู่ในระดับปานกลาง(มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 และผู้ตรวจสอบภายในที่มีอัตราเงินเดือนในช่วง 10,001-20,000 บาท ช่วง 20,001-30,000 บาท ช่วง 30,001-40,000 บาท และช่วงเกิน 40,000 บาทขึ้นไป มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 3.55 3.86 และ 3.86 ตามลำดับ)
4. การยอมรับจากลูกค้า (ผู้รับการตรวจสอบ) พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่มีอัตราเงินเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท อยู่ในระดับปานกลาง(มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 และผู้ตรวจสอบภายในที่มีอัตราเงินเดือนในช่วง 10,001-20,000 บาท ช่วง 20,001-30,000 บาท ช่วง 30,001-40,000 บาท และช่วงเกิน 40,000 บาทขึ้นไป มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 3.88 3.80 และ 3.80 ตามลำดับ)

5. การยอมรับจากผู้บริหารระดับสูง พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่มีอัตราเงินเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท อยู่ในระดับปานกลาง(มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 และผู้ตรวจสอบภายในที่มีอัตราเงินเดือนในช่วง 10,001-20,000 บาท ช่วง 20,001-30,000 บาท ช่วง 30,001-40,000 บาท และช่วงเกิน 40,000 บาทขึ้นไป มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 3.93 3.96 และ 3.96 ตามลำดับ)
6. รายได้ (ค่าตอบแทน) ของผู้ตรวจสอบภายใน พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่มีอัตราเงินเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท และช่วงอัตราเงินเดือน 10,001-20,000 บาท อยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 และ 2.82) ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอัตราเงินเดือนในช่วง 20,001-30,000 บาท ช่วง 30,001-40,000 บาท และช่วงเกิน 40,000 บาทขึ้นไป มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 3.95 และ 3.95 ตามลำดับ)

จากตาราง 40 พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีระดับเงินเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท มีความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในแตกต่างกันกับเงินเดือนระหว่าง 20,000-30,000 บาท , 30,001-40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ระดับเงินเดือน 10,001-20,000 บาท มีความสำเร็จน้อยกว่าระดับเดือน 20,001-30,000 บาท, 30,001-40,000 และมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป ตามลำดับ

ส่วนผู้ตรวจสอบภายในที่มีระดับเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในแตกต่างกับเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ระดับเงินเดือน 20,001-30,000 บาท มีระดับความสำเร็จน้อยกว่าระดับเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท ส่วนคู่อื่นๆ แตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 41 แสดงผลการเปรียบเทียบอัตราเงินเดือนของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อความสำเร็จในงาน
ตรวจสอบภายใน

ความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	F-Prob.
1. ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3	23.417	7.806	13.517	.000
	ภายในกลุ่ม	249	143.785	.577		
	รวม	252	167.202			
2. ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนในวงการที่ร่วมวิชาชีพตรวจสอบภายใน	ระหว่างกลุ่ม	3	24.004	8.001	12.264	.000
	ภายในกลุ่ม	250	163.102	.652		
	รวม	253	187.106			
3. ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนที่จบสถาบันเดียวกันทั้งในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท	ระหว่างกลุ่ม	3	23.334	7.778	10.329	.000
	ภายในกลุ่ม	250	188.261	.753		
	รวม	253	211.594			
4. การยอมรับจากลูกค้า (ผู้รับการตรวจสอบ)	ระหว่างกลุ่ม	3	21.309	7.103	10.598	.000
	ภายในกลุ่ม	251	168.220	.670		
	รวม	254	189.529			
5. การยอมรับจากผู้บริหารระดับสูง	ระหว่างกลุ่ม	3	30.553	10.184	11.759	.000
	ภายในกลุ่ม	251	217.385	.866		
	รวม	254	247.937			
6. รายได้ (ค่าตอบแทนของผู้ตรวจสอบ)	ระหว่างกลุ่ม	3	46.445	15.482	16.276	.000
	ภายในกลุ่ม	251	238.755	.951		
	รวม	254	285.200			
รวมความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในทั้ง 6 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	3	27.077	9.026	18.680	.000
	ภายในกลุ่ม	251	121.278	.483		
	รวม	254	148.355			

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบอัตราเงินเดือนของผู้ตรวจสอบภายในกับระดับความสำเร็จที่มีต่อการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายใน ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) พบว่าโดยรวมมีค่าความน่าจะเป็น

(Probability) น้อยกว่า 0.05 และหากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความจะเป็น (Probability) น้อยกว่า 0.05 เช่นกัน เท่ากับ 0.000 นั่นคือยอมรับสมมุติฐานรอง และปฏิเสธสมมุติฐานหลัก หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนี้

ตาราง 42 แสดงผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ของผู้ตรวจสอบภายในที่มีอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันกับความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในโดยรวม

อัตราเงินเดือน		10,001- 20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	เกิน 40,000 บาทขึ้นไป
(บาท)	$\bar{X}$	3.05	3.48	3.76	3.88
10,001-20,000 บาท	3.05	-	.43*** (0.000)	.71*** (0.000)	.84*** (0.000)
20,001-30,000 บาท	3.48	.43*** (0.000)	-	.28** (0.282)	.41*** (0.010)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 42 พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีระดับเงินเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท มีความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในแตกต่างกันกับเงินเดือนระหว่าง 20,000-30,000 บาท , 30,001-40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ระดับเงินเดือน 10,001-20,000 บาท มีความสำเร็จน้อยกว่าระดับเดือน 20,001-30,000 บาท, 30,001-40,000 และมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป ตามลำดับ

ส่วนผู้ตรวจสอบภายในที่มีระดับเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในแตกต่างกับเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ระดับเงินเดือน 20,001-30,000 บาท มีระดับความสำเร็จน้อยกว่าระดับเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท ส่วนคู่อื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

1.7 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.7

ผู้ตรวจสอบภายในที่มีวุฒิบัตรมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน
สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : วุฒิบัตรไม่มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน

H_1 : วุฒิบัตรมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้การทดสอบค่ากลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน
(Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ปราบกฎผล ดังตาราง

ตาราง 43 ตารางค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในภาพรวม และรายด้านจำแนกตามการได้รับวุฒิบัตรทางวิชาชีพของผู้ตรวจสอบภายใน

n=250

ความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน	การได้รับวุฒิบัตร					
	$\bar{X}$	S.D	ระดับความ สำเร็จ	$\bar{X}$	S.D	ระดับความ สำเร็จ
1.ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ	3.98	0.715	ดี	3.41	0.799	ดี
2.ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนในวงการทำงานที่ร่วมวิชาชีพตรวจสอบภายใน	3.93	0.800	ดี	3.35	0.837	ปานกลาง
3.ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนที่จบสถาบันเดียวกัน ทั้งในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท	3.91	0.784	ดี	3.31	0.905	ปานกลาง
4.การยอมรับจากลูกค้า (ผู้รับการตรวจสอบ)	3.96	0.815	ดี	3.43	0.846	ดี
5.การยอมรับจากผู้บริหารระดับสูง	4.09	0.890	ดี	3.47	0.974	ดี
6.รายได้ (ค่าตอบแทน) ของผู้ตรวจสอบ	4.13	0.957	ดี	3.23	1.016	ปานกลาง
รวม	4.00	0.705	ดี	3.37	0.729	ปานกลาง
						0.622

จากตาราง 43 พบว่า วุฒิบัตรทางวิชาชีพของผู้ตรวจสอบภายในที่มีต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายใน โดยรวมทั้งผู้ตรวจสอบภายในที่ได้รับวุฒิบัตรทางวิชาชีพ มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00) และที่ไม่มีวุฒิบัตรทางวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการประกอบอาชีพ พบว่าความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในทั้งที่มีและไม่มีวุฒิบัตรทางวิชาชีพ อยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และ 3.41 ตามลำดับ)
2. ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนในวงการที่ร่วมวิชาชีพตรวจสอบภายใน พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่มีวุฒิบัตรทางวิชาชีพอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และผู้ตรวจสอบภายในที่ไม่มีวุฒิบัตรทางวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35)
3. ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนที่จบสถาบันเดียวกัน ทั้งในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบเพศชายอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30) และเพศหญิงอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47)
4. การยอมรับจากลูกค้า (ผู้รับการตรวจสอบ) พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่มีวุฒิบัตรทางวิชาชีพอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และผู้ตรวจสอบภายในที่ไม่มีวุฒิบัตรทางวิชาชีพอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43)
5. การยอมรับจากผู้บริหารระดับสูง พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่มีวุฒิบัตรทางวิชาชีพอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และผู้ตรวจสอบภายในที่ไม่มีวุฒิบัตรทางวิชาชีพอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47)
6. รายได้ (ค่าตอบแทน) ของผู้ตรวจสอบภายใน พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่มีวุฒิบัตรทางวิชาชีพอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และผู้ตรวจสอบภายในที่ไม่มีวุฒิบัตรทางวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23)

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการได้รับวุฒิบัตรของผู้ตรวจสอบภายในกับระดับความสำเร็จที่มีต่อการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายใน โดยใช้โดยสถิติ Independent t-test ในการทดสอบที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่าโดยรวมมีค่าความน่าจะเป็น (Probability) มากกว่า 0.05 และหากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความน่าจะเป็น มากกว่า 0.05 เช่นกัน นั่นคือยอมรับสมมุติฐานหลัก และปฏิเสธสมมุติฐานรอง หมายความว่า วุฒิบัตรไม่มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน

2. การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 จำแนกตามข้อมูลด้านการทำงานของผู้ตรวจสอบภายใน

2.1 การทดสอบสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 2.1 ผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานอยู่ในขนาดธุรกิจที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมุติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

Ho: ผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานอยู่ในแต่ละบริษัทที่มีขนาดธุรกิจต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในไม่แตกต่างกัน

H1: ผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานอยู่ในแต่ละบริษัทที่มีขนาดธุรกิจต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) การทดสอบสมมุติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ปรากฏผล ดังตาราง

ตาราง 44 ตารางค่าเฉลี่ย ค่าเป็นงบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในภาพรวม และรายด้านจำแนกตามขนาดธุรกิจ โดยพิจารณาจากยอดสินทรัพย์รวม ปี 2546

ขนาดธุรกิจ (พิจารณาจากยอดรวมสินทรัพย์ ปี 2546)									
		<1,000 ล้านบาท		1,000-5,000 ล้านบาท		5,001-10,000 ล้านบาท		มากกว่า 10,000 ล้านบาท	
ความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำเร็จ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำเร็จ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำเร็จ
1. ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ	3.88	.354	ดี	3.42	.679	ดี	3.43	.885	ดี
2. ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนในวงการที่ร่วมวิชาชีพตรวจสอบภายใน	3.75	.463	ดี	3.31	.713	ปาน	3.54	.934	ดี
3. ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนที่จบสถาบันเดียวกัน ทั้งในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท	4.00	.756	ดี	3.37	.727	ปาน	3.63	.930	ดี
4. การยอมรับจากลูกค้า (ผู้รับการตรวจสอบ)	3.88	.991	ดี	3.29	.842	ปาน	3.43	.819	ดี
5. การยอมรับจากผู้บริหารระดับสูง	4.25	.707	ดีมาก	3.22	.985	ปาน	3.74	1.061	ดี
6. รายได้ (ค่าตอบแทน) ของผู้ตรวจสอบ	4.38	.744	ดีมาก	3.08	.886	ปาน	3.49	1.021	ดี
รวม	4.02	.383	ดี	3.28	.629	ปาน	3.54	.782	ดี

จากตาราง 44 พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่มีต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายใน จำแนกตามขนาดธุรกิจ โดยพิจารณาจากยอดสินทรัพย์รวม ปี 2546 ผู้ตรวจสอบภายในที่อยู่ในบริษัทที่มีขนาดธุรกิจน้อยกว่า 1,000 ล้านบาท มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02) ส่วนผู้ตรวจสอบภายในที่อยู่ในบริษัทที่มีขนาดธุรกิจในช่วง 1,000-5,000 ล้านบาท มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28) ส่วนผู้ตรวจสอบภายในที่อยู่ในบริษัทที่มีขนาดธุรกิจในช่วง 5,001-10,000 ล้านบาท มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54) ส่วนผู้ตรวจสอบภายในที่อยู่ในบริษัทที่มีขนาดธุรกิจในช่วงมากกว่า 10,000 ล้านบาทขึ้นไป มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50) รวมทั้งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

1.ด้านความสำเร็จในการประกอบอาชีพ พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่อยู่ในบริษัทที่มีขนาดธุรกิจน้อยกว่า 1,000 ล้านบาท มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88) ส่วนผู้ตรวจสอบภายในที่อยู่ในบริษัทที่มีขนาดธุรกิจในช่วง 1,000-5,000 ล้านบาท มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42) ส่วนผู้ตรวจสอบภายในที่อยู่ในบริษัทที่มีขนาดธุรกิจในช่วง 5,001-10,000 ล้านบาท มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43) ส่วนผู้ตรวจสอบภายในที่อยู่ในบริษัทที่มีขนาดธุรกิจในช่วงมากกว่า 10,000 ล้านบาทขึ้นไป มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58)

2.ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนในวงการที่ร่วมวิชาชีพตรวจสอบภายใน พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่อยู่ในบริษัทที่มีขนาดธุรกิจน้อยกว่า 1,000 ล้านบาท มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75) ส่วนผู้ตรวจสอบภายในที่อยู่ในบริษัทที่มีขนาดธุรกิจในช่วง 1,000-5,000 ล้านบาท มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31) ส่วนผู้ตรวจสอบภายในที่อยู่ในบริษัทที่มีขนาดธุรกิจในช่วง 5,001-10,000 ล้านบาท มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54) ส่วนผู้ตรวจสอบภายในที่อยู่ในบริษัทที่มีขนาดธุรกิจในช่วงมากกว่า 10,000 ล้านบาทขึ้นไป มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45)

3.ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนที่จบสถาบันเดียวกัน ทั้งในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่อยู่ในบริษัทที่มีขนาดธุรกิจน้อยกว่า 1,000 ล้านบาท มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00) ส่วนผู้ตรวจสอบภายในที่อยู่ในบริษัทที่มีขนาด

ตาราง 45 แสดงผลการเปรียบเทียบขนาดธุรกิจของสถาบันการเงินที่ผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน

ความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	F-Prob.
1. ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.502	.834	1.264	.287
	ภายในกลุ่ม	245	161.699	.660		
	รวม	248	164.201			
2. ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนในวงการที่ร่วมวิชาชีพตรวจสอบภายใน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.323	.774	1.051	.371
	ภายในกลุ่ม	247	181.988	.737		
	รวม	250	184.311			
3. ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนที่จบสถาบันเดียวกันทั้งในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท	ระหว่างกลุ่ม	3	8.230	2.743	3.429	.018
	ภายในกลุ่ม	246	196.826	.800		
	รวม	249	205.056			
4. การยอมรับจากลูกค้า (ผู้รับการตรวจสอบ)	ระหว่างกลุ่ม	3	7.330	2.443	3.370	.019
	ภายในกลุ่ม	247	179.061	.725		
	รวม	250	186.390			
5. การยอมรับจากผู้บริหารระดับสูง	ระหว่างกลุ่ม	3	11.572	3.857	4.083	.007
	ภายในกลุ่ม	247	233.336	.945		
	รวม	250	244.908			
6. รายได้ (ค่าตอบแทนของผู้ตรวจสอบภายใน)	ระหว่างกลุ่ม	3	13.117	4.372	4.014	.008
	ภายในกลุ่ม	247	269.043	1.089		
	รวม	250	282.159			
รวมทั้ง 6 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	3	4.635	1.545	2.719	.055
	ภายในกลุ่ม	247	140.339	.568		
	รวม	250	144.975			

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานอยู่ในแต่ละบริษัทที่มีมูลค่าขนาดสินทรัพย์ที่แตกต่างกันกับระดับความสำเร็จที่มีต่อการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายใน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีค่าความน่าจะเป็น (Probability) น้อยกว่า 0.05 เช่นกัน ในข้อที่ 3, 4 และ 5 มีค่าเท่ากับ 0.018, 0.019, 0.007 และ 0.008

สำหรับในข้อที่ 1 และ 2 พบว่าโดยรวมมีค่าความน่าจะเป็น (Probability) มากกว่า 0.05 เท่ากับ 0.055 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อที่ 1 และ 2 มีค่าความน่าจะเป็น (Probability) มากกว่า 0.05 เท่ากับ 0.287 และ 0.371 นั่นคือยอมรับสมมุติฐานหลัก และปฏิเสธสมมุติฐานรอง หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานอยู่ในแต่ละบริษัทที่มีขนาดธุรกิจต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในไม่แตกต่างกัน

2.2 การทดสอบสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 2.2

ผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานอยู่ในสังกัดหน่วยงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมุติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

Ho: ผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานอยู่ในสังกัดหน่วยงานที่ต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในไม่แตกต่างกัน

H1: ผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานอยู่ในสังกัดหน่วยงานที่ต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) การทดสอบสมมุติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ปรากฏผล ดังตาราง

ตาราง 46 ตารางค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความสำคัญของพนักงานในภาพรวม และรายด้านจำแนกตามหน่วยงานที่ฝ่ายตรวจสอบภายในสังกัด

ด้านสังกัด												
ความสำเร็จในงาน ตรวจสอบภายใน	ฝ่ายบัญชีและการเงิน			ประธานกรรมการบริหาร		คณะกรรมการตรวจสอบ			อื่น ๆ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ สำเร็จ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ สำเร็จ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ สำเร็จ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ สำเร็จ
1.ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ	4.20	.621	ดี	3.44	.896	ดี	3.31	.699	ปานกลาง	2.67	1.528	ปาน กลาง
2.ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนในวงการที่ร่วม วิชาชีพตรวจสอบภายใน	4.09	.674	ดี	3.45	.861	ดี	3.26	.791	ปานกลาง	2.33	1.528	ไม่ดี
3.ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนที่จบสถาบัน เดียวกัน ทั้งในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท	3.85	.780	ดี	3.50	.773	ดี	3.26	.927	ปานกลาง	2.33	1.528	ไม่ดี
4.การยอมรับจากลูกค้า (ผู้รับการตรวจสอบ)	4.38	.623	ดีมาก	3.50	.890	ดี	3.24	.730	ปานกลาง	3.33	.577	ปาน กลาง
5.การยอมรับจากผู้บริหารระดับสูง	4.40	.683	ดีมาก	3.33	1.074	ปาน กลาง	3.37	.912	ปานกลาง	3.33	.577	ปาน กลาง
6.รายได้ (ค่าตอบแทน) ของผู้ตรวจสอบ	4.47	.742	ดีมาก	3.36	1.055	ดี	3.04	.896	ปานกลาง	2.67	1.155	ปาน กลาง
รวม	4.23	.557	ดีมาก	3.43	.818	ดี	3.25	.626	ปานกลาง	2.78	1.110	ปาน กลาง

จากตาราง 46 พบว่า ต้นสังกัดที่ฝ่ายตรวจสอบภายในสังกัดอยู่ที่มีต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายใน โดยรวมฝ่ายตรวจสอบภายในที่สังกัดขึ้นอยู่กับฝ่ายบัญชีและการเงิน มีความสำเร็จอยู่ในระดับสูง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23) ส่วนฝ่ายตรวจสอบภายในที่สังกัดขึ้นอยู่กับประธานกรรมการบริหาร มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25) ส่วนฝ่ายตรวจสอบภายในที่สังกัดขึ้นอยู่กับคณะกรรมการตรวจสอบ มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25) สำหรับฝ่ายตรวจสอบภายในที่สังกัดขึ้นกับหน่วยงานอื่น ๆ เช่น ประธานกรรมการบริษัท หรือเลขานุการคณะกรรมการตรวจสอบ มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการประกอบอาชีพ พบว่าความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่อยู่ในฝ่ายตรวจสอบภายในที่ขึ้นตรงต่อฝ่ายบัญชีและการเงิน มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20) และฝ่ายตรวจสอบภายในที่ขึ้นตรงต่อประธานกรรมการบริหาร มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44) ฝ่ายตรวจสอบที่ขึ้นตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบมีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31) ฝ่ายตรวจสอบที่ขึ้นตรงต่อฝ่ายงานอื่น มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67)
2. ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนในวงการที่ร่วมวิชาชีพตรวจสอบภายใน พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่อยู่ในฝ่ายตรวจสอบภายในที่ขึ้นตรงต่อฝ่ายบัญชีและการเงิน มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09) และฝ่ายตรวจสอบภายในที่ขึ้นตรงต่อประธานกรรมการบริหาร มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45) ฝ่ายตรวจสอบที่ขึ้นตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบมีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26) ฝ่ายตรวจสอบที่ขึ้นตรงต่อฝ่ายงานอื่น มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.33)
3. ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนที่จบสถาบันเดียวกัน ทั้งในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่อยู่ในฝ่ายตรวจสอบภายในที่ขึ้นตรงต่อฝ่ายบัญชีและการเงิน มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85) และฝ่ายตรวจสอบภายในที่ขึ้นตรงต่อประธานกรรมการบริหาร มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50) ฝ่ายตรวจสอบที่ขึ้นตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบมีความสำเร็จอยู่

ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26) ฝ่ายตรวจสอบที่ขึ้นตรงต่อฝ่ายงานอื่น มีความสำเร็จอยู่ในระดับไม่ค่อนข้างสูง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.33)

4. การยอมรับจากลูกค้า (ผู้รับการตรวจสอบ) พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่อยู่ในฝ่ายตรวจสอบภายในที่ขึ้นตรงต่อฝ่ายบัญชีและการเงิน มีความสำเร็จอยู่ในระดับสูง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38) และฝ่ายตรวจสอบภายในที่ขึ้นตรงต่อประธานกรรมการบริหาร มีความสำเร็จอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50) ฝ่ายตรวจสอบที่ขึ้นตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบมีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24) ฝ่ายตรวจสอบที่ขึ้นตรงต่อฝ่ายงานอื่น มีความสำเร็จอยู่ในระดับไม่ค่อนข้างสูง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33)
5. การยอมรับจากผู้บริหารระดับสูง พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่อยู่ในฝ่ายตรวจสอบภายในที่ขึ้นตรงต่อฝ่ายบัญชีและการเงิน มีความสำเร็จอยู่ในระดับสูง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40) และฝ่ายตรวจสอบภายในที่ขึ้นตรงต่อประธานกรรมการบริหาร มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33) ฝ่ายตรวจสอบที่ขึ้นตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบมีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37) ฝ่ายตรวจสอบที่ขึ้นตรงต่อฝ่ายงานอื่น มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33)
6. รายได้ (ค่าตอบแทน) ของผู้ตรวจสอบภายใน พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่อยู่ในฝ่ายตรวจสอบภายในที่ขึ้นตรงต่อฝ่ายบัญชีและการเงิน มีความสำเร็จอยู่ในระดับสูง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47) และฝ่ายตรวจสอบภายในที่ขึ้นตรงต่อประธานกรรมการบริหาร มีความสำเร็จอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36) ฝ่ายตรวจสอบภายในที่ขึ้นตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบมีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04) ฝ่ายตรวจสอบภายในที่ขึ้นตรงต่อฝ่ายงานอื่น มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67)

ตาราง 47 แสดงผลการเปรียบเทียบฝ่ายตรวจสอบภายในที่ขึ้นตรงต่อสายการบังคับบัญชาที่แตกต่างกัน
มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน

ความสำเร็จในงานตรวจ สอบภายใน	แหล่งความ แปรปรวน	df	ss	MS	F	F-Prob.
1.ความสำเร็จในการประกอบ อาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3	34.982	11.661	21.959	.000
	ภายในกลุ่ม	249	132.220	.531		
	รวม	252	167.202			
2.ความสำเร็จเมื่อเทียบกับ เพื่อนในวงการที่ร่วมวิชาชีพ ตรวจสอบภายใน	ระหว่างกลุ่ม	3	31.879	10.626	17.114	.000
	ภายในกลุ่ม	250	155.227	.621		
	รวม	253	187.106			
3. ความสำเร็จเมื่อเทียบกับ เพื่อนที่จบสถาบันเดียวกันทั้ง ในระดับปริญญาตรี และ ปริญญาโท	ระหว่างกลุ่ม	3	18.150	6.050	7.812	.000
	ภายในกลุ่ม	250	193.613	.774		
	รวม	253	211.764			
4.การยอมรับจากลูกค้า (ผู้รับการตรวจสอบ)	ระหว่างกลุ่ม	3	53.213	17.738	32.661	.000
	ภายในกลุ่ม	251	136.316	.543		
	รวม	254	189.529			
5.การยอมรับจากผู้บริหาร ระดับสูง	ระหว่างกลุ่ม	3	46.699	15.566	19.415	.000
	ภายในกลุ่ม	251	201.239	.802		
	รวม	254	247.937			
6. รายได้ (ค่าตอบแทนของผู้ ตรวจสอบ)	ระหว่างกลุ่ม	3	85.210	28.403	35.331	.000
	ภายในกลุ่ม	251	201.786	.804		
	รวม	254	286.996			
รวมทั้ง 6 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	3	41.378	13.793	32.361	.000
	ภายในกลุ่ม	251	106.978	.426		
	รวม	254	148.355			

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบต้นสังกัดที่ผู้ตรวจสอบภายในสังกัดอยู่กับระดับความสำเร็จที่มี
ต่อการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายใน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้สถิติการ One-way
ANOVA ทดสอบ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่าโดยรวมมีค่าความน่าจะเป็น (Probability) น้อยกว่า

0.05 มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง และปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานอยู่ในสังกัดหน่วยงานที่ต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ตาราง 48 แสดงผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ของผู้ตรวจสอบภายในที่มีต้นสังกัดที่แตกต่างกันกับความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในโดยรวม

ต้นสังกัด		ฝ่ายบัญชีและ การเงิน	ประธานกรรมการ บริหาร	คณะกรรมการ ตรวจสอบ	ฝ่ายงานอื่น
	$\bar{X}$	4.23	3.43	3.25	2.78
ฝ่ายบัญชีและ การเงิน	4.23	-	.80***	.99***	-
		-	(0.000)	(0.000)	-
ประธาน กรรมการบริหาร	3.43	.80***	-	-	-
		(0.000)	-	-	-
คณะกรรมการ ตรวจสอบ	3.25	.99***	.19**	-	-
		(0.000)	(0.695)	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 48 พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่สังกัดฝ่ายบัญชีและการเงิน มีความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกับสังกัดประธานกรรมการบริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ผู้ตรวจสอบภายในที่สังกัดฝ่ายบัญชีและการเงินมีความสำเร็จมากกว่าผู้ตรวจสอบภายในสังกัดประธานกรรมการบริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ ส่วนคู่อื่น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2.3

ผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานอยู่ในระดับพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

Ho: ผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานอยู่ในระดับที่ต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในไม่แตกต่างกัน

H1: ผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานอยู่ในระดับที่ต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ปรากฏผล ดังตาราง

ตาราง 49 ตารางค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความสำเร็จของพนักงานในภาพรวม และรายด้านจำแนกตามระดับของพนักงานในองค์กร

ความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน	ระดับของพนักงานในบริษัท						ระดับบริหารสูงสุด					
	ระดับปฏิบัติการ		ระดับบริหารชั้นต้น		ระดับบริหารชั้นกลาง		ระดับบริหารสูงสุด					
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ สำเร็จ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ สำเร็จ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ สำเร็จ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ สำเร็จ
1.ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ	3.63	.884	ดี	3.21	.736	ปาน กลาง	3.64	.689	ดี	4.18	.636	ดี
2.ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนในวงการทำงาน วิชาชีพตรวจสอบภายใน	3.58	.905	ดี	3.13	.768	ปาน กลาง	3.65	.755	ดี	4.06	.827	ดี
3.ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนที่จบสถาบัน เดียวกัน ทั้งในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท	3.40	1.011	ปานกลาง	3.19	.881	ปาน กลาง	3.65	.755	ดี	4.00	.791	ดี
4.การยอมรับจากลูกค้า (ผู้รับการตรวจสอบ)	3.74	.859	ดี	3.31	.792	ปาน กลาง	3.48	.906	ดี	3.88	.781	ดี
5.การยอมรับจากผู้บริหารระดับสูง	3.76	.996	ดี	3.23	.917	ปาน กลาง	3.74	.982	ดี	4.12	.781	ดี
6.รายได้ (ค่าตอบแทน) ของผู้ตรวจสอบ	3.46	1.235	ดี	3.07	.853	ปาน กลาง	3.57	1.024	ดี	4.24	.752	สูง
รวม	3.60	.8561	ดี	3.19	.638	ปาน กลาง	3.62	.693	ดี	4.08	.616	ดี

จากตาราง 49 พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่มีต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายใน โดยรวมผู้ตรวจสอบภายในเป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60) ส่วนผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นพนักงานระดับผู้บริหารระดับต้น มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19) ส่วนผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นพนักงานระดับกลาง มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62) ผู้ตรวจสอบภายในที่อยู่ในระดับสูง มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการประกอบอาชีพ พบว่าความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63) ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21) และผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นพนักงานในระดับบริหารชั้นต้น มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64) ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นพนักงานในระดับสูง มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18)
2. ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนในวงการที่ร่วมวิชาชีพตรวจสอบภายใน พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58) ตรวจสอบภายในที่เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13) และผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นพนักงานในระดับบริหารชั้นต้น มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65) ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นพนักงานในระดับสูงมีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06)
3. ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนที่จบสถาบันเดียวกัน ทั้งในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40) ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19) และผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นพนักงานในระดับบริหารชั้นต้น มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65) ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นพนักงานในระดับสูงมีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00)

4. การยอมรับจากลูกค้า (ผู้รับการตรวจสอบ) พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74) ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นพนักงานในระดับบริหารชั้นต้น มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31) และผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นพนักงานในระดับบริหารชั้นกลาง มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84) ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นพนักงานในระดับสูงมีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88)
5. การยอมรับจากผู้บริหารระดับสูง พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76) ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นพนักงานในระดับบริหารชั้นต้น มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74) และผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นพนักงานในระดับบริหารชั้นกลาง มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07) ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นพนักงานในระดับสูงมีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12)
6. รายได้ (ค่าตอบแทน) ของผู้ตรวจสอบภายใน พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46) ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07) และผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นพนักงานในระดับบริหารชั้นต้น มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57) ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นพนักงานในระดับกลางมีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57) รวมทั้งผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นพนักงานระดับบริหารสูงสุดในฝ่ายตรวจสอบภายใน มีความสำเร็จอยู่ในระดับดีอย่างยิ่ง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24)

ตาราง 50 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับพนักงาน(ผู้ตรวจสอบภายใน)ในสถาบันการเงินที่มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน

ความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	F-Prob.
1. ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3	18.270	6.090	10.294	.000
	ภายในกลุ่ม	248	146.714	.592		
	รวม	251	164.984			
2. ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนในวงการที่ร่วมวิชาชีพตรวจสอบภายใน	ระหว่างกลุ่ม	3	19.822	6.607	9.977	.000
	ภายในกลุ่ม	249	164.905	.662		
	รวม	252	184.727			
3. ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนที่จบสถาบันเดียวกันทั้งในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท	ระหว่างกลุ่ม	3	13.943	4.648	5.855	.001
	ภายในกลุ่ม	249	197.646	.794		
	รวม	252	211.589			
4. การยอมรับจากลูกค้า (ผู้รับการตรวจสอบ)	ระหว่างกลุ่ม	3	10.736	3.579	5.064	.002
	ภายในกลุ่ม	250	176.666	.707		
	รวม	253	187.402			
5. การยอมรับจากผู้บริหารระดับสูง	ระหว่างกลุ่ม	3	20.537	6.846	7.588	.000
	ภายในกลุ่ม	250	225.542	.902		
	รวม	253	246.079			
6. รายได้ (ค่าตอบแทนของผู้ตรวจสอบภายใน)	ระหว่างกลุ่ม	3	24.552	8.184	7.873	.000
	ภายในกลุ่ม	250	259.861	1.039		
	รวม	253	284.413			
7. รายได้ (ค่าตอบแทนของผู้ตรวจสอบภายใน)	ระหว่างกลุ่ม	3	24.552	8.184	7.873	.000
	ภายในกลุ่ม	250	259.861	1.039		
	รวม	253	284.413			
รวมทั้ง 6 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	3	16.362	5.454	10.425	.000
	ภายในกลุ่ม	250	130.794	.523		
	รวม	253	147.156			

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้สถิติการ One-way ANOVA ทดสอบ โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่าโดยรวมมีค่าความน่าจะเป็น (Probability) น้อยกว่า 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.000 หากพิจารณาตามรายข้อพบว่ามีความน่าจะเป็น (Probability) น้อยกว่า 0.05 เช่นกัน ในข้อที่ 1-2 และ 4-6 มีค่าเท่ากับ 0.000 และในข้อที่ 3 มีค่าเท่ากับ 0.001 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง และปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานอยู่ในระดับที่ต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อดูว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ตาราง 51 แสดงผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ของผู้ตรวจสอบภายในที่มีระดับของผู้ตรวจสอบภายในที่แตกต่างกันกับความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในโดยรวม

ระดับของผู้ตรวจ สอบภายใน		ระดับปฏิบัติ การ	ระดับบริหาร ขั้นต้น	ระดับบริหาร ขั้นกลาง	ระดับบริหาร สูงสุด
	$\bar{X}$	3.59	3.19	3.62	4.08
ระดับบริหารขั้นต้น	3.19	.40** (0.004)	-	.43** (0.001)	.89** (0.000)
ระดับบริหารขั้นกลาง	3.62	-	.43** (0.001)	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 51 พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์ทำงานตรวจสอบภายในต่ำกว่า 11 ปี มีความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในแตกต่างกันกลุ่มประสบการณ์ ระหว่าง 11-15 ปี และมากกว่า 16 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 11 ปี มีความสำเร็จต่ำกว่ากลุ่มผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์ระหว่าง 11-15 ปี และมากกว่า 16 ปี ส่วนคู่อื่น มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 สมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 2.4

ผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมุติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งงานที่ต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งงานที่ต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) การทดสอบสมมุติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ปราบกฎผล ดังตาราง

ตาราง 52 (ต่อ) ตารางค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในภาพรวม และรายตำแหน่งงานแต่ละระดับ

ความสำเร็จในงาน ตรวจสอบภายใน	ตำแหน่งของผู้ตรวจสอบ														
	ผู้อำนวยการ		ผู้จัดการฝ่าย		ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย		หัวหน้าแผนก		หัวหน้าหน่วย		พนักงานหรือเจ้าหน้าที่				
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$		S.D.	ระดับ		
			ความ สำเร็จ			ความ สำเร็จ			ความ สำเร็จ			ความ สำเร็จ			
4. การยอมรับจากลูกค้า (ผู้ รับการตรวจสอบ)	4.22	.833	ดีมาก	4.00	.791	ดี	3.53	.841	ดี	3.45	.867	ดี	3.29	.778	ปาน กลาง
5. การยอมรับจากผู้บริหาร ระดับสูง	4.56	.726	ดีมาก	4.39	.659	ดีมาก	3.84	.834	ดี	3.35	1.007	ปาน กลาง	3.25	.864	ปาน กลาง
6. รายได้ (ค่าตอบแทน) ของผู้ตรวจสอบ	4.78	.441	ดี	4.24	.830	ดีมาก	3.53	.841	ดี	3.09	.980	ปาน กลาง	3.05	.989	ปาน กลาง
รวม	4.52	.523	ดี	4.14	.552	ดี	3.63	.565	ดี	3.25	.714	ปาน กลาง	3.21	.679	ปาน กลาง

- [illegible]

6. รายได้ (ค่าตอบแทน) ของผู้ตรวจสอบภายใน พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบภายใน มีความสำเร็จอยู่ในระดับสูง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78) ส่วนผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นพนักงานตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายตรวจสอบภายใน มีความสำเร็จอยู่ในระดับสูง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24) ส่วนผู้ตรวจสอบภายในตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายตรวจสอบภายใน มีความสำเร็จอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00) ผู้ตรวจสอบภายในตำแหน่งหัวหน้าแผนกตรวจสอบภายใน มีความสำเร็จอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53) ผู้ตรวจสอบภายในตำแหน่งหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09) ผู้ตรวจสอบภายในตำแหน่งพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05)

ตาราง 53 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับพนักงาน(ผู้ตรวจสอบภายใน)ในสถาบันการเงินที่มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน

ความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	F-Prob.
1. ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	5	34.894	6.979	12.918	.000
	ภายในกลุ่ม	243	131.275	.540		
	รวม	248	166.169			
2. ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนในวงการที่ร่วมวิชาชีพตรวจสอบภายใน	ระหว่างกลุ่ม	5	44.227	8.845	15.198	.000
	ภายในกลุ่ม	244	142.017	.582		
	รวม	249	186.244			
3. ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนที่จบสถาบันเดียวกันทั้งในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท	ระหว่างกลุ่ม	5	38.877	7.775	11.019	.000
	ภายในกลุ่ม	244	172.179	.706		
	รวม	249	211.056			
4. การยอมรับจากลูกค้า (ผู้รับการตรวจสอบ)	ระหว่างกลุ่ม	5	21.106	4.221	6.254	.000
	ภายในกลุ่ม	245	165.356	.675		
	รวม	250	186.462			

ตาราง 53 (ต่อ) แสดงผลการเปรียบเทียบระดับพนักงาน(ผู้ตรวจสอบภายใน)ในสถาบันการเงินที่มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน

ความสำเร็จในงานตรวจ สอบภายใน	แหล่งความ แปรปรวน	df	ss	MS	F	F-Prob.
5.การยอมรับจากผู้บริหาร ระดับสูง	ระหว่างกลุ่ม	5	50.732	10.146	12.826	.000
	ภายในกลุ่ม	245	193.818	.791		
	รวม	250	244.550			
6.รายได้ (ค่าตอบแทนของผู้ ตรวจสอบภายใน)	ระหว่างกลุ่ม	5	67.805	13.561	15.202	.000
	ภายในกลุ่ม	245	218.554	.892		
	รวม	250	286.359			
รวมทั้ง 6 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	5	41.016	8.203	18.862	.000
	ภายในกลุ่ม	245	106.552	.435		
	รวม	250	147.568			

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้สถิติการ One-way ANOVA ทดสอบ โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่าโดยรวมมีค่าความน่าจะเป็น (Probability) น้อยกว่า 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.000 หากพิจารณาตามรายข้อพบว่ามีค่าความน่าจะเป็น (Probability) น้อยกว่า 0.05 เช่นกัน นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง และปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ตาราง 54 แสดงผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายค่าของผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันกับความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในโดยรวม

ตำแหน่งงาน		ผู้อำนวยการ	ผู้จัดการ	ผู้ช่วย ผู้จัดการ	หัวหน้า แผนก	หัวหน้า หน่วย	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่
	$\bar{X}$	4.52	4.14	3.97	3.65	3.25	3.21
ผู้อำนวยการ	4.52	-	-	.55** (0.036)	.89** (0.001)	1.27** (0.000)	-
ผู้จัดการ	4.14	-	-	-	.52** (0.007)	.89** (0.000)	.93** (0.000)
ผู้ช่วยผู้จัดการ	3.97	.55** (0.036)	-	-	-	.73** (0.000)	.76** (0.000)
หัวหน้าแผนก	3.65	.89** (0.001)	.52** (0.007)	-	-	.38** (0.029)	.42** (0.012)
หัวหน้าหน่วย	3.25	1.27** (0.000)	.89** (0.000)	.72** (0.000)	.38** (0.029)	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 54 พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบภายใน มีความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกับผู้ตรวจสอบภายในตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ, หัวหน้าแผนก, หัวหน้าหน่วย และพนักงาน/ เจ้าหน้าที่ฝ่ายตรวจสอบภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบภายในมีความสำเร็จสูงกว่าผู้ตรวจสอบภายในตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ, หัวหน้าแผนก, หัวหน้าหน่วย และพนักงาน/ เจ้าหน้าที่ฝ่ายตรวจสอบภายใน

ส่วนผู้ตรวจสอบภายในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายตรวจสอบภายในมีความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในแตกต่างกับผู้ตรวจสอบภายในตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ, หัวหน้าแผนก, หัวหน้าหน่วย และพนักงาน/ เจ้าหน้าที่ฝ่ายตรวจสอบภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ผู้จัดการฝ่ายตรวจสอบภายในมีความสำเร็จสูงกว่าผู้ตรวจสอบภายในตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ, หัวหน้าแผนก, หัวหน้าหน่วย และพนักงาน/ เจ้าหน้าที่ฝ่ายตรวจสอบภายใน ตามลำดับ

สำหรับผู้ตรวจสอบภายในตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายตรวจสอบภายในมีความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในแตกต่างกับผู้ตรวจสอบภายในตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ, หัวหน้าแผนก, หัวหน้าหน่วย และพนักงาน/ เจ้าหน้าที่ฝ่ายตรวจสอบภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายตรวจสอบภายในมีความสำเร็จสูงกว่าหัวหน้าหน่วยตรวจสอบ และพนักงาน/เจ้าหน้าที่ฝ่ายตรวจสอบภายใน ตามลำดับ

ส่วนผู้ตรวจสอบภายในตำแหน่งหัวหน้าแผนตรวจสอบภายใน มีความสำเร็จในงานตรวจสอบแตกต่างกันกับผู้ตรวจสอบภายในตำแหน่งหัวหน้าหน่วยตรวจสอบ และพนักงาน/เจ้าหน้าที่ฝ่ายตรวจสอบภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่หัวหน้าแผนตรวจสอบภายใน มีความสำเร็จสูงกว่าหัวหน้าหน่วยตรวจสอบ และพนักงาน/เจ้าหน้าที่ฝ่ายตรวจสอบภายในตามลำดับ ส่วนคู่อื่น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2.5

ผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์ตั้งแต่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจนถึงปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

Ho: ผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์ตั้งแต่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจนถึงปัจจุบัน ที่ต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในไม่แตกต่างกัน

H1: ผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์ตั้งแต่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจนถึงปัจจุบัน มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ปรากฏผล ดังตาราง

ตาราง 55 ตารางค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความสำเร็จของพนักงานในภาพรวม และรายด้านจำแนกตามประสิทธิภาพในการทำงานหลังจากจบปริญญาตรี

ประสบการณ์หลังจากจบปริญญาตรี												
ความสำเร็จในงาน ตรวจสอบภายใน	ต่ำกว่า 11 ปี			ช่วง 11-15 ปี			ช่วง 16-20 ปี			21 ปีขึ้นไป		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ สำเร็จ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ สำเร็จ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ สำเร็จ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ สำเร็จ
1.ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ	3.29	.726	ปานกลาง	3.94	.649	ดี	4.07	.863	ดี	4.13	.900	ดี
2.ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนในวงการที่ร่วม วิชาชีพตรวจสอบภายใน	3.23	.742	ปานกลาง	3.91	.742	ดี	4.04	.952	ดี	4.13	.937	ดี
3.ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนที่จบสถาบัน เดียวกัน ทั้งในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท	3.22	.850	ปานกลาง	3.83	0.857	ดี	4.02	0.892	ดี	3.97	.890	ดี
4.การยอมรับจากลูกค้า (ผู้รับการตรวจสอบ)	3.32	.764	ปานกลาง	3.28	.905	ปาน กลาง	4.20	.759	ดี	4.13	.819	ดี
5.การยอมรับจากผู้บริหารระดับสูง	3.58	.987	ดี	3.10	.945	ปาน กลาง	3.83	1.098	ดี	4.43	.728	ดีมาก
6.รายได้ (ค่าตอบแทน) ของผู้ตรวจสอบ	3.07	.954	ปานกลาง	3.54	1.094	ดี	3.78	.989	ดี	4.43	.774	ดีมาก
รวม	3.23	.666	ปานกลาง	3.75	.708	ดี	3.69	.765	ดี	4.21	.678	ดีมาก

จากตาราง 55 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ตรวจสอบภายในหลังจบการศึกษา ระดับปริญญาตรีที่มีต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายใน โดยรวมผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์ตั้งแต่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจนถึงปัจจุบัน ในช่วงระยะเวลาต่ำกว่า 11 ปี มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23) ส่วนผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์ในช่วง 11-15 ปี ในช่วงมากกว่า 16-20 ปี และในช่วงเวลา 21 ปีขึ้นไป มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 3.68 และ 4.03 ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการประกอบอาชีพ พบว่าความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 11 ปี มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์ในช่วง 11-15 ปี และช่วงมากกว่า 16-20 ปี มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และ 4.07) และช่วงเวลาที่มากกว่า 21 ปีขึ้นไป มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13)
2. ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนในวงการที่ร่วมวิชาชีพตรวจสอบภายใน พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 11 ปี มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23) และผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์ในช่วง 11-15 ปี และช่วงมากกว่า 16 -20 ปี รวมทั้งผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์ มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 4.04 และ 4.13)
3. ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนที่จบสถาบันเดียวกัน ทั้งในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 11 ปี มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22) และผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์ในช่วง 11-15 ปี และช่วงมากกว่า 16 ปี รวมทั้งประสบการณ์ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 4.02 และ 3.97)
4. การยอมรับจากลูกค้า (ผู้รับการตรวจสอบ) พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 11 ปี มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22) และผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์ในช่วง 11-15 ปี และช่วง 16-20 ปี รวมทั้งประสบการณ์ตั้งแต่ / 7 ปีขึ้นไป มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 4.02 และ 3.97)

5. การยอมรับจากผู้บริหารระดับสูง พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 11 ปี มีความสำเร็จอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58) และผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์ในช่วง 11-15 ปี มีระดับความสำเร็จปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10) และช่วง 16-20 ปี มีระดับความสำเร็จค่อนข้างสูง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83) รวมทั้งประสบการณ์ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป มีความสำเร็จอยู่ในระดับสูง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43)
6. รายได้ (ค่าตอบแทน) ของผู้ตรวจสอบภายใน พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 11 ปี มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07) และผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์ในช่วง 11-15 ปี และช่วงมากกว่า 16 ปีขึ้นไป มีความสำเร็จอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และ 3.78) รวมทั้งประสบการณ์ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป มีความสำเร็จอยู่ในระดับสูง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43)

ตาราง 56 แสดงผลการเปรียบเทียบประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตรวจสอบภายในในสถาบันการเงิน ที่มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน

ความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	F-Prob.
1. ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3	23.327	7.776	13.487	.000
	ภายในกลุ่ม	250	144.138	.577		
	รวม	253	167.465			
2. ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนในวงการที่ร่วมวิชาชีพตรวจสอบภายใน	ระหว่างกลุ่ม	3	25.206	8.402	13.009	.000
	ภายในกลุ่ม	251	162.111	.646		
	รวม	254	187.318			
3. ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนที่จบสถาบันเดียวกันทั้งในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท	ระหว่างกลุ่ม	3	19.143	6.381	8.307	.000
	ภายในกลุ่ม	251	192.794	.768		
	รวม	254	211.937			
4. การยอมรับจากลูกค้า (ผู้รับการตรวจสอบ)	ระหว่างกลุ่ม	3	21.232	7.077	10.580	.000
	ภายในกลุ่ม	252	168.576	.669		
	รวม	255	189.809			

ตาราง 56 (ต่อ) แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ตรวจสอบภายในในสถาบันการเงินที่มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน

ความสำเร็จในงานตรวจ สอบภายใน	แหล่งความ แปรปรวน	df	ss	MS	F	F-Prob.
5.การยอมรับจากผู้บริหาร ระดับสูง	ระหว่างกลุ่ม	3	44.100	14.700	18.143	.000
	ภายในกลุ่ม	252	204.177	.810		
	รวม	255	248.277			
6.รายได้ (ค่าตอบแทนของ ผู้ตรวจสอบ)	ระหว่างกลุ่ม	3	54.658	18.219	19.748	.000
	ภายในกลุ่ม	252	232.494	.923		
	รวม	255	287.152			
รวมทั้ง 6 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	3	29.470	9.823	20.781	.000
	ภายในกลุ่ม	252	232.494	.473		
	รวม	255	148.587			

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานด้านการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในหลังจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ที่มีต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) พบว่าโดยรวมมีค่าความน่าจะเป็น (Probability) น้อยกว่า 0.05 และหากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าความน่าจะเป็น (Probability) น้อยกว่า 0.05 เช่นกัน นั่นคือยอมรับสมมติฐานรอง และปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์ตั้งแต่หลังจบการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีระยะเวลาแตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนี้

ตาราง 57 แสดงผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ของผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์หลังจบการศึกษาระดับปริญญาตรีที่แตกต่างกันกับความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในโดยรวม

ประสบการณ์หลัง จบปริญญาตรี		ต่ำกว่า 11 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.23	3.75	3.68	4.21
ต่ำกว่า 11 ปี	3.23	-	.52*** (0.000)	.45*** (0.000)	.97*** (0.000)
11-15 ปี	3.75	.52*** (0.000)	-	-	.45** (0.009)
16-20 ปี	3.68	-	-	-	.52*** (0.002)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 57 พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 11 ปี มีความสำเร็จในงานตรวจสอบแตกต่างกันกับกลุ่มประสบการณ์ 11-15 ปี 16-20 ปี และมากกว่า 21 ปี อย่างมีนัยสำคัญ โดยที่กลุ่มที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 11 ปี มีความสำเร็จต่ำกว่ากลุ่มประสบการณ์ 11-15 ปี , 16-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป

ส่วนผู้ตรวจสอบที่มีประสบการณ์ระหว่าง 11-15 ปี มีความสำเร็จในงานตรวจสอบแตกต่างกันกับกลุ่มประสบการณ์มากกว่า 21 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่กลุ่มประสบการณ์ระหว่าง 11-15 ปี มีความสำเร็จต่ำกว่ากลุ่มประสบการณ์มากกว่า 21 ปีขึ้นไป สำหรับผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์ระหว่าง 16-20 ปี มีความสำเร็จในงานตรวจสอบแตกต่างกันกับกลุ่มประสบการณ์มากกว่า 21 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง แสดงผลการเปรียบเทียบความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน

2.6 สมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 2.6

ประสบการณ์ทำงานด้านตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสำเร็จในงานแตกต่างกันหรือไม่ สามารถเขียนเป็นสมมุติฐานได้ดังนี้

H₀: ประสบการณ์ทำงานด้านตรวจสอบภายในมีผลต่อความสำเร็จในงานของผู้ตรวจสอบภายในไม่แตกต่างกัน

H₁: ประสบการณ์ทำงานด้านตรวจสอบภายในมีผลต่อความสำเร็จในงานของผู้ตรวจสอบภายในแตกต่างกัน

ตาราง 58 ตารางค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความสำเร็ของพนักงานในภาพรวม และรายด้านจำแนกตามประสบการณ์ทำงานด้านการตรวจสอบภายใน

	ประสบการณ์ด้านงานตรวจสอบภายใน							
	ต่ำกว่า 11 ปี				ช่วง 11-15 ปี			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ	$\bar{X}$	S.D.
			ความ			สำเร็จ		สำเร็จ
1.ความสำเร็ในการประกอบอาชีพ	3.29	.726	ปานกลาง	3.94	.649	ดี	4.07	.863
2.ความสำเร็เมื่อเทียบกับเพื่อนในวงการที่รวมวิชาชีพ	3.22	.742	ปานกลาง	3.91	.742	ดี	4.04	.952
ตรวจสอบภายใน								
3.ความสำเร็เมื่อเทียบกับเพื่อนที่จบสถาบันเดียวกัน	3.22	.850	ปานกลาง	3.83	.857	ดี	3.87	.944
ทั้งในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท								
4.การยอมรับจากลูกค้า (ผู้รับการตรวจสอบ)	3.32	.764	ปานกลาง	3.94	.906	ดี	4.02	.892
5.การยอมรับจากผู้บริหารระดับสูง	3.28	.905	ปานกลาง	4.20	.759	สูง	4.29	.869
6.รายได้ (ค่าตอบแทน) ของผู้ตรวจสอบ	3.10	.945	ปานกลาง	3.83	1.098	ดี	4.20	.944
รวม	3.23	.6481	ปานกลาง	3.94	.656	ดี	4.08	.775

จากตาราง 58 พบว่า ทักษะของผู้ตรวจสอบภายในที่มีต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายใน โดยรวมผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์ด้านงานตรวจสอบภายในต่ำกว่า 11 ปี มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23) ส่วนผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์ในงานตรวจสอบในช่วง 11-15 ปี และมากกว่า 16 ปี มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และ 4.08 ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการประกอบอาชีพ พบว่าความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 11 ปี มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์ด้านงานตรวจสอบภายในในช่วง 11-15 ปี และช่วงมากกว่า 16 ปีขึ้นไป มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และ 4.07)
2. ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนในวงการที่ร่วมวิชาชีพตรวจสอบภายใน พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 11 ปี มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22) และผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์ด้านงานตรวจสอบภายในในช่วง 11-15 ปี และช่วงมากกว่า 16 ปีขึ้นไป มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และ 4.04)
3. ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนที่จบสถาบันเดียวกัน ทั้งในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 11 ปี มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22) และผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์ด้านงานตรวจสอบภายในในช่วง 11-15 ปี และช่วงมากกว่า 16 ปีขึ้นไป มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และ 3.87)
4. การยอมรับจากลูกค้า (ผู้รับการตรวจสอบ) พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 11 ปี มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32) และผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์ด้านงานตรวจสอบภายในในช่วง 11-15 ปี และช่วงมากกว่า 16 ปีขึ้นไป มีความสำเร็จอยู่ในระดับดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และ 4.02)
5. การยอมรับจากผู้บริหารระดับสูง พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 11 ปี มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28) และผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์ด้านงานตรวจสอบภายในในช่วง 11-15 ปี และช่วงมาก

กว่า 16 ปีขึ้นไป มีความสำเร็จอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และ 4.20 ตามลำดับ)

6. รายได้ (ค่าตอบแทน) ของผู้ตรวจสอบภายใน พบว่า ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 11 ปี มีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10) และผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์ด้านงานตรวจสอบภายในในช่วง 11-15 ปี และช่วงมากกว่า 16 ปีขึ้นไป มีความสำเร็จอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และ 4.20)

ตาราง 59 แสดงผลการเปรียบเทียบความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน

ความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	F-Prob.
1. ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	29.068	14.534	26.359	.000
	ภายในกลุ่ม	251	138.397	.551		
	รวม	253	167.465			
2. ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนในวงการที่ร่วมวิชาชีพตรวจสอบภายใน	ระหว่างกลุ่ม	2	32.915	16.458	26.860	.000
	ภายในกลุ่ม	252	154.403	.613		
	รวม	254	187.318			
3. ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนที่จบสถาบันเดียวกันทั้งในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท	ระหว่างกลุ่ม	2	22.017	11.009	14.607	.000
	ภายในกลุ่ม	252	189.920	.754		
	รวม	254	211.937			
4. การยอมรับจากลูกค้า (ผู้รับการตรวจสอบ)	ระหว่างกลุ่ม	2	24.763	12.382	18.980	.000
	ภายในกลุ่ม	253	165.045	.652		
	รวม	255	189.809			
5. การยอมรับจากผู้บริหารระดับสูง	ระหว่างกลุ่ม	2	52.075	26.037	33.575	.000
	ภายในกลุ่ม	253	196.202	.776		
	รวม	255	248.277			

ตาราง 59 (ต่อ) แสดงผลการเปรียบเทียบความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่มีผลต่อความสำเร็จในงาน
ตรวจสอบภายใน

ความสำเร็จในงาน ตรวจสอบภายใน	แหล่งความ แปรปรวน	df	ss	MS	F	F-Prob.
6. รายได้ (คำตอบแทน ของผู้ตรวจสอบ)	ระหว่างกลุ่ม	2	50.822	25.411	27.203	.000
	ภายในกลุ่ม	253	236.331	.934		
	รวม	255	287.152			
รวมทั้ง 6 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	50.822	25.411	27.203	.000
	ภายในกลุ่ม	253	236.331	.934		
	รวม	255	287.152			

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพของผู้ตรวจสอบภายในหลังจบการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีผลต่อระดับความสำเร็จในการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายใน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้สถิติการ One-way ANOVA ทดสอบ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่าโดยรวมมีค่าความน่าจะเป็น (Probability) น้อยกว่า 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.000 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง และปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่ประสบการณ์หลังจบปริญญาตรีที่ต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนี้

ตาราง 60 แสดงผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ของผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์งานด้านตรวจสอบภายในที่แตกต่างกันกับความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในโดยรวม

ประสบการณ์ด้าน ตรวจสอบภายใน		ต่ำกว่า 11 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.24	3.94	4.08
ต่ำกว่า 11 ปี	3.24	-	.71*** (0.000)	.85*** (0.000)
11-15 ปี	3.94	.70*** (0.000)	-	-

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 60 พบว่า กลุ่มประสบการณ์ทำงานตรวจสอบภายในต่ำกว่า 11 ปี มีความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกับกลุ่มประสบการณ์ระหว่าง 11-15 ปี และมากกว่า 16 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีกลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่า 11 ปี มีความสำเร็จต่ำกว่ากลุ่มประสบการณ์ระหว่าง 11-15 ปีและมากกว่า 16 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสบการณ์การทำงานด้านการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในกับระดับความสำเร็จที่มีต่อการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายใน ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) พบว่าโดยรวมมีค่าความน่าจะเป็น (Probability) น้อยกว่า 0.05 และหากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีค่าความจะเป็น (Probability) น้อยกว่า 0.05 เช่นกัน นั่นคือยอมรับสมมติฐานรอง และปฏิเสธสมมติฐานหลักหมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่จบการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 9 ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน

ตาราง 61 แสดงปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานตรวจสอบ

หัวข้อ/รายละเอียด	จำนวน	%
ขาดความร่วมมือหรือไม่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยผู้รับการตรวจสอบ	17	18.88
การดำเนินงานตรวจสอบที่ไม่มีประสิทธิภาพ	16	17.77
ผู้ตรวจสอบภายในขาดคุณสมบัติพื้นฐานด้านความรู้	15	16.66
ปัญหาที่เกิดจากการวางแผนงานตรวจสอบ	10	11.11
ไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง	7	7.78
ขาดความอิสระในการตรวจสอบ	7	7.78
ความสำเร็จของผู้รับการตรวจสอบในแง่ลบ มองว่าฝ่ายตรวจสอบภายในคอยจับผิด	7	7.78
ขาดการบริหารทีมงานตรวจสอบ	7	7.78
ฝ่ายตรวจสอบไม่ประสานงานกันในทีม	4	4.45
รวม	90	100

สำหรับปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน พบว่า ปัญหาและอุปสรรคส่วนใหญ่เกิดจากขาดความร่วมมือหรือไม่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยผู้รับการตรวจสอบ เพื่อให้ฝ่ายตรวจสอบสามารถปฏิบัติตรวจสอบได้ทันตามแผนและบรรลุวัตถุประสงค์ในการตรวจสอบ มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 18.88 รองลงมาได้แก่ ปัญหาจากฝ่ายตรวจสอบภายในทำงานขาดประสิทธิภาพ เช่น ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน, การเก็บข้อมูลที่ไม่ละเอียดชัดเจน น้อยเกินไปไม่เพียงพอต่อการตรวจสอบและสรุปผล มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 17.77 ส่วนปัญหาที่มีความสำคัญรองลงมา คือ คุณสมบัติพื้นฐานด้านความรู้การตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายใน มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 16.66

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมุติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษานี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึง ปัจจัยสู่ความสำเร็จในงานตรวจสอบในทัศนะของผู้ตรวจสอบภายในของสถาบันการเงินที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อให้ผู้ประกอบ การสามารถพิจารณาและเลือกปัจจัยที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อผู้ตรวจสอบภายใน แล้วนำไปใช้ เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนางานตรวจสอบภายใน ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการตรวจสอบ ภายในแห่งวิชาชีพของผู้ตรวจสอบภายใน โดยผลงานวิจัยในครั้งนี้ยังเป็นประโยชน์ให้กับผู้ตรวจสอบ ภายในที่สนใจในเรื่องความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา ความรู้ความเข้าใจในการจัดโครงสร้างของฝ่าย ตรวจสอบภายในและมาตรฐานการตรวจสอบภายในแห่งวิชาชีพ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน
2. เพื่อศึกษาถึงข้อมูลด้านการทำงานที่มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน
3. เพื่อศึกษาความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน
4. เพื่อศึกษาถึงความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบภายในที่มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบ
5. เพื่อศึกษาถึงการจัดโครงสร้างฝ่ายตรวจสอบภายในที่มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน
6. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในให้เป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในแห่งวิชาชีพที่มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ผู้ตรวจสอบภายในที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน
2. ข้อมูลด้านการทำงานที่มีลักษณะข้อมูลด้านการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน
3. ความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน

4. ความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน

5. การจัดโครงสร้างของฝ่ายตรวจสอบภายในที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน

6. การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในแห่งวิชาชีพที่มีลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

คือผู้ตรวจสอบภายในทุกระดับตำแหน่ง ทั้งที่เป็นและไม่เป็นผู้ตรวจสอบภายในรับอนุญาตในสถาบันการเงินที่เป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนอยู่ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ที่มา: ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและฝ่ายการพนักงาน/ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของแต่ละธนาคาร)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ตรวจสอบภายในในสถาบันการเงินที่เป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (อ้างอิง พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2543) โดยยอมให้เกิดความผิดพลาดร้อยละ 0.5 และต้องการระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 228 ราย เพิ่มจำนวนแบบสอบถามสำรองไว้เพื่อกันความผิดพลาด 10% ของกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 22 ราย รวมจำนวนแบบสอบถามทั้งสิ้น 250 ราย

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการแบบ Purposive Sampling ซึ่งเลือกให้เป็นไปอย่างเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของผู้ทำการวิจัย โดยเจาะจงเลือกธนาคารชั้นนำที่มีชื่อเสียงที่มีจำนวนผู้ตรวจสอบภายในสูงสุดซึ่งคาดว่าจะมีจำนวนผู้ตรวจสอบภายในที่เพียงพอต่อการสุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวนที่ต้องการ มีดังนี้

ตาราง 62 แสดงจำนวนธนาคารซึ่งเป็นตัวแทนของกลุ่มประชากร

ชื่อธนาคาร	จำนวนประชากร(คน)
ธนาคารกรุงเทพ	88
ธนาคารกสิกรไทย	170
ธนาคารไทยพาณิชย์	142
ธนาคารกรุงศรีอยุธยา	65
ธนาคารเอเซีย	68
รวม	533

(ที่มา: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล/ฝ่ายการพนักงานของแต่ละธนาคาร ณ 16 กุมภาพันธ์ 2547)

ผู้วิจัยใช้วิธีเลือกสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า (Quota Sampling) โดยกำหนดสัดส่วนของแต่ละธนาคาร ผู้วิจัยได้กำหนดโควตาโดยรวมที่จะสุ่มจากประชากรทั้งหมดตามจำนวนผู้ตรวจสอบภายในที่สังกัดอยู่ในแต่ละธนาคาร แล้วเลือกจำนวนผู้ตรวจสอบภายในตามแต่ละธนาคารที่ได้กล่าวตามรายชื่อธนาคารข้างต้น 5 แห่ง ที่คาดว่าจะมีจำนวนผู้ตรวจสอบภายในที่เพียงพอต่อการสุ่มตัวอย่าง โดยสุ่มเลือกธนาคารละ 50 ชุด จนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง รวม 250 รายสรุปได้ดังนี้

ตาราง 63 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยตามกลุ่มสถาบันการเงินชั้นนำ

ชื่อธนาคาร	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ธนาคารกรุงเทพ	88	50
ธนาคารกสิกรไทย	170	50
ธนาคารไทยพาณิชย์	142	50
ธนาคารกรุงศรีอยุธยา	65	50
ธนาคารเอเซีย	68	50
รวม	533	250

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือหรือแบบสอบถามแบบปิด (Closed Questionnaire) ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆดังนี้

1. คีลขาทฤษฎี และหลักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อการวิจัยจากแหล่งต่างๆไม่ว่าจะเป็นจากตำรา หรือเอกสารต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดกลุ่มตัวอย่าง ขอบเขตของงานวิจัย และแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายใน ความรู้ความเข้าใจ การปฏิบัติตามมาตรฐานในการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน

3. จัดทำเครื่องมือหรือแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 8 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะด้านประชากรศาสตร์ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม รวมจำนวน 7 ข้อ เริ่มตั้งแต่ข้อ 1-7 โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด โดยในข้อ 1 ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) สำหรับข้อ 2-7 ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านการทำงาน เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 8 – 14 โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิดจำนวน 4 ข้อ เป็นคำถามปลายเปิดจำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อมูลความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบ จำนวน 13 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 15 - 24 การสร้างแบบสอบถามนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการให้คะแนนรวม สเกลของ Likert's Scale เป็นมาตรการวัดความสำเร็จที่ออกแบบเพื่อให้ผู้ตอบให้คะแนนถึงความหนักแน่นของการยอมรับหรือไม่ยอมรับ ด้วยความที่มีโครงสร้างสเกลหลายแบบมีค่าแตกต่างจากบวกถึงลบต่อสิ่งที่เป็นความสำเร็จซึ่งใช้เพื่อกำหนดดัชนีแบบรวม

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบภายใน เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบภายใน และวัดความรู้พื้นฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเริ่มตั้งแต่ข้อ 25 - 41 รวม 17 ข้อ ใช้ระดับการวัดข้อมูล ประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ตอนที่ 5 การจัดโครงสร้างของฝ่ายตรวจสอบภายใน คำถามทั้งหมดในส่วนนี้มีคำถามรวม 3 ข้อ เริ่มตั้งแต่ข้อ 42-44 โดยมีวัตถุประสงค์ในการสอบถาม เพื่อศึกษาว่าการจัดโครงสร้างของฝ่ายตรวจสอบภายในในแต่ละองค์กรได้จัดโครงสร้างขึ้นตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบ เพื่อส่งเสริมความเป็นอิสระในการตรวจสอบ

ตอนที่ 6 ข้อมูลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในแห่งวิชาชีพ มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายปิด ซึ่งมีคำตอบให้เลือกตอบได้ 2 ข้อ รวมทั้งสิ้น 9 ข้อ เริ่มตั้งแต่ข้อ 45-53 คำถามทั้งหมดในส่วนนี้เป็นการวัดการปฏิบัติงานของฝ่ายตรวจสอบภายในของสถาบันการเงินที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยว่า ปฏิบัติงานตรวจสอบได้เป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในแห่งวิชาชีพหรือไม่ คำถามในตอนที่ 5-6 ใช้สเกลการวัดความสำเร็จอย่างง่าย (Simple Attitude Scaling) เป็นรูปแบบพื้นฐานของสเกลการวัดความสำเร็จ ซึ่งต้องการให้แต่ละบุคคลยอมรับหรือไม่ยอมรับในข้อความ หรือตอบสนองต่อคำถามเดียว

โดยไม่ได้ออกความแตกต่างระหว่างความสำเร็จ มี 2 ทางเลือก () ใช่ () ไม่ใช่ มีสเกลดังนี้ (ศิริวรรณ เสรวิรัตน์ : 2545 : 165-177)

() ใช่ คะแนนเท่ากับ 1

() ไม่ใช่ คะแนนเท่ากับ 0

ตอนที่ 7 ความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน เป็นคำถามวัดความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายใน รวมจำนวน 6 ข้อ เริ่มตั้งแต่ข้อ 54-60 โดยเรียงตามลำดับจากมากที่สุดถึงระดับน้อยที่สุด ตามสเกล การให้คะแนน 5-1

ตอนที่ 8 ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน มีจำนวน 1 ข้อ ลำดับข้อที่ 61

การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. เมื่อรวบรวมแบบสอบถามตามความต้องการแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. ลงรหัสแล้วนำข้อมูลมาบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐานดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 ผู้ตรวจสอบภายในที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 2 ข้อมูลด้านการทำงานที่มีลักษณะข้อมูลด้านการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 3 ทักษะของผู้ตรวจสอบภายในที่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน

สมมุติฐานที่ 4 ความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 5 การจัดโครงสร้างของฝ่ายตรวจสอบภายในที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 6 การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในแห่งวิชาชีพที่มีลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาวิจัยปัจจัยสู่ความสำเร็จในงานตรวจสอบในทัศนะของผู้ตรวจสอบภายในของสถาบันการเงินที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตรวจสอบภายในผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.75 และ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 37.25 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.75 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.25 และ อายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.75 ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 49.0 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 58.0 รองลงมาคือ การศึกษาระดับอนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 13.75 และ การศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 11.0

จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่าผู้ตรวจสอบภายในเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.40 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 31.60 มีอายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.60 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.20 มีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.10 มีอายุ 51-60 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 3.60 ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 60 สถานภาพสมรส (อยู่ด้วยกัน) คิดเป็นร้อยละ 35.20 สมรส/แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 2.30 หม้าย/แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 1.60 ตามลำดับ จบการศึกษาระดับระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 73.20 จบระดับการศึกษาประกาศนียบัตรบัณฑิต คิดเป็นร้อยละ 1.20 ผู้จบการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 25.60 และไม่มีผู้ตรวจสอบภายในที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก จบสาขาวิชาบัญชี คิดเป็นร้อยละ 70.80 จบสาขาวิชาบริหารธุรกิจ คิดเป็นร้อยละ 15.20 จบสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 7.20 จบสาขาวิชาการตลาด คิดเป็นร้อยละ 0.40 จบสาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 0.40 และสาขาวิชาอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 6.00

ผู้ตรวจสอบภายในมีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.40 ส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.80 อัตราเงินเดือนต่อเดือน 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.00 มีอัตราเงินเดือนเกิน 40,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 22.40 ส่วนใหญ่ไม่มีวุฒิปัฒทางวิชาชีพการตรวจสอบภายในโดยตรง ได้แก่ Certified Internal Auditor (CIA) คิดเป็นร้อยละ 4.40 มีวุฒิปัฒทางวิชาชีพด้านการตรวจสอบภายนอก Certified Public Accountant (CPA) คิดเป็นร้อยละ 11.60 มีวุฒิปัฒทางวิชาชีพทั้ง CIA และ CPA คิดเป็นร้อยละ 1.20 และมีผู้ตรวจสอบภายในที่มีวุฒิปัฒทางวิชาชีพด้านอื่นแต่ประกอบอาชีพผู้ตรวจสอบภายใน คิดเป็นร้อยละ 1.20 ส่วนใหญ่ไม่มีวุฒิปัฒทางด้านการตรวจสอบ คิดเป็นร้อยละ 81.60

ตอนที่ 2 ข้อมูลลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตรวจสอบภายในผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานในบริษัทที่มีขนาดธุรกิจโดยพิจารณาจากยอดขายสินทรัพย์รวม ปี 2546 ที่มีมูลค่าน้อยกว่า 1,000 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 3.20 มูลค่าระหว่าง 1,000-5,000 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 19.60 มูลค่าระหว่าง 5,001-10,000 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 28.80 มีมูลค่ามากกว่า 10,000 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 48.40 ฝ่ายตรวจสอบภายในในสังกัดขึ้นตรงต่อฝ่ายบัญชีและการเงิน คิดเป็นร้อยละ 20 สังกัดขึ้นตรงต่อประธานกรรมการบริหาร คิดเป็นร้อยละ 16.80 สังกัดขึ้นตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบ คิดเป็นร้อยละ 62 สังกัดขึ้นตรงต่อฝ่ายอื่น ๆ เช่น ประธานกรรมการบริษัทหรือเลขานุการคณะกรรมการตรวจสอบ คิดเป็นร้อยละ 1.20 เป็นผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานอยู่ในธนาคารกรุงเทพ มีพนักงานทั้งสิ้นจำนวน 24,000 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20 ธนาคารกสิกรไทย มีพนักงานทั้งสิ้นจำนวน 9,500 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 ธนาคารไทยพาณิชย์ มีพนักงานทั้งสิ้นจำนวน 22,000 คน คิดเป็นร้อยละ 19.90 ธนาคารกรุงศรีอยุธยา มีพนักงานทั้งสิ้นจำนวน 7,575 คน คิดเป็นร้อยละ 23.80 ธนาคารเอเซียมีพนักงานทั้งสิ้นจำนวน 3,051 คน คิดเป็นร้อยละ 18.40 ส่วนใหญ่เป็นผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นพนักงานในระดับบริหารชั้นต้น คิดเป็นร้อยละ 38.30 รองลงมาเป็นพนักงานผู้ปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 29.60 ระดับผู้บริหารชั้นกลาง คิดเป็นร้อยละ 23.80 ระดับบริหารสูงสุดมีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.60 ผู้ตรวจสอบภายในส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่ง พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายตรวจสอบ คิดเป็นร้อยละ 39.80 รองลงมาดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยตรวจสอบ คิดเป็นร้อยละ 25.40 ดำรงตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายตรวจสอบ คิดเป็นร้อยละ 12.90 ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายตรวจสอบ คิดเป็นร้อยละ 9.00 และดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบภายในมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.20 มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจนถึงปัจจุบัน มี 4 กลุ่ม ระยะเวลาต่ำกว่า 11 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.50 รองลงมารวมระยะเวลา 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.70 ระยะเวลา 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.70 รวมระยะเวลา 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 11.70 หากพิจารณาด้านประสบการณ์การทำงานด้านงานตรวจสอบภายใน มี 3 กลุ่ม มีระยะเวลาต่ำกว่า 11 ปี คิดเป็นร้อยละ 68.80 รองลงมาคือรวมระยะเวลา 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.70 รวมระยะเวลาใน 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.50 รวมระยะเวลา 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 7.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐานที่ 1 ผู้ตรวจสอบภายในที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน

1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) สรุปได้ว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.8 ผู้ตรวจสอบภายในที่มีวุฒิบัตรมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธี t-test สรุปได้ว่า วุฒิบัตรไม่มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมุติฐานที่ 2 ข้อมูลด้านการทำงานที่มีลักษณะข้อมูลด้านการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน

2.1 ผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานอยู่ในขนาดธุรกิจที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) สรุปได้ว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานอยู่ในขนาดธุรกิจที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2 ผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานอยู่ในสังกัดหน่วยงานที่ต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) สรุปได้ว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานอยู่ในสังกัดหน่วยงานที่ต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในไม่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.3 ผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานอยู่ในระดับพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) สรุปได้ว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานอยู่ในระดับพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.4 ผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) สรุปได้ว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.5 ผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์ตั้งแต่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจนถึงปัจจุบัน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) สรุปได้ว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์ตั้งแต่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจนถึงปัจจุบัน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.6 ผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์ด้านการตรวจสอบภายในที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) สรุปได้ว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์ด้านการตรวจสอบภายในที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ทักษะของผู้ตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน

ทักษะของผู้ตรวจสอบภายในที่มีต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12

จากการทดสอบค่า r ที่ได้มีค่าเท่ากับ -.171 จากเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และมีทิศทางลบ สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า ทักษะของผู้ตรวจสอบภายในไม่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 ความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธี t -test ปรากฏผลความเข้าใจในงานตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานอยู่ในสถาบันการเงินที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า มีระดับความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบในระดับมากมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 80.00 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 20.00 ซึ่งสามารถ

สรุปได้ว่าผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานอยู่ในสถาบันการเงินที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยส่วนใหญ่มีระดับความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบในระดับมาก

ความรู้ในการปฏิบัติงานระดับปานกลางของผู้ตรวจสอบภายใน มีความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกับระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ผู้ตรวจสอบภายในที่มีความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบในระดับปานกลางมีความสำเร็จต่ำกว่าผู้ตรวจสอบภายในที่มีความรู้ระดับสูง ส่วนคู่อื่นๆ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาค่า $t = 0.631$ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก นั่นคือความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน ที่ระดับนัยสำคัญ $.05$ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 การจัดโครงสร้างของฝ่ายตรวจสอบภายในที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน

ผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามเข้าใจว่า ฝ่ายตรวจสอบภายในมีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบ คิดเป็นร้อยละ 97.20 มีผู้ตอบผิด คิดเป็นร้อยละ 2.80 ผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามเข้าใจว่า คณะกรรมการตรวจสอบคือผู้กำกับดูแล และพิจารณาผลการดำเนินงานของฝ่ายตรวจสอบภายใน มีผู้ตอบถูก คิดเป็นร้อยละ 50.40 มีผู้ตอบผิด คิดเป็นร้อยละ 3.60 ผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามเข้าใจว่า ผู้มีอำนาจในการประเมินเงินเดือน ตำแหน่งของผู้ตรวจสอบภายใน คือคณะกรรมการตรวจสอบ มีผู้ตอบถูก คิดเป็นร้อยละ 50.40 มีผู้ตอบผิด คิดเป็นร้อยละ 49.66

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการจัดโครงสร้างของฝ่ายตรวจสอบภายในกับระดับความสำเร็จที่มีผลต่อการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายใน โดยใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบ พบว่าโดยรวมมีค่าความน่าจะเป็น (Probability) มากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า ความรู้ในการจัดโครงสร้างของฝ่ายตรวจสอบที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบที่แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) สรุปได้ว่า การจัดโครงสร้างของฝ่ายตรวจสอบภายในที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ $.05$ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 6 การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในแห่งวิชาชีพที่มีลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน

ความรู้ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในแห่งวิชาชีพในระดับกลางของผู้ตรวจสอบภายใน มีความสำเร็จในงานแตกต่างกันกับระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ฝ่ายตรวจสอบภายใน คิดเป็นร้อยละ 17.77 และผู้ตรวจสอบภายในขาดคุณสมบัติพื้นฐานด้าน
ความรู้ในการตรวจสอบภายใน คิดเป็นร้อยละ 16.66

ตาราง 64 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อ ที่	สรุปผลการทดสอบ	การทดสอบ
1	ผู้ตรวจสอบภายในที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน	
1.1	เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.2	ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จ ในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน
1.3	ผู้ตรวจสอบภายในที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อ ความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.4	ผู้ตรวจสอบภายในที่ความสำเร็จทางการศึกษาที่แตกต่างกันมี ผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน
1.5	ผู้ตรวจสอบภายในที่จบสาขาวิชาที่แตกต่างกันมีผลต่อความ สำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.6	ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อ ความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน
1.7	ผู้ตรวจสอบภายในที่มีวุฒิปริญญาตรีมีผลต่อความสำเร็จในงาน ตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
2	ข้อมูลด้านการทำงานที่มีลักษณะข้อมูลด้านการงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน	
2.1	ผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานอยู่ในขนาดธุรกิจที่แตกต่างกัน มี ผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน
2.2	ผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานอยู่ในสังกัดหน่วยงานที่ต่างกันมี ผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน
2.3	ผู้ตรวจสอบภายในที่ทำงานอยู่ในระดับพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน

ข้อ ที่	สรุปผลการทดสอบ	การทดสอบ
2.	(ต่อ)ข้อมูลด้านการทำงานที่มีลักษณะข้อมูลด้านการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน	
2.4	ผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน
2.5	ผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์ตั้งแต่จบการศึกษา ระดับปริญญาตรีจนถึงปัจจุบัน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน
2.6	ผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์ด้านการตรวจสอบภายในที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน
3	ทัศนคติของผู้ตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
4	ความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
5	การจัดโครงสร้างของฝ่ายตรวจสอบภายในที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
6	การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในแห่งวิชาชีพที่มีลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยปัจจัยปัจจัยสู่ความสำเร็จในงานตรวจสอบในทัศนะของผู้ตรวจสอบภายในของสถาบันการเงินที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. อายุของผู้ตรวจสอบภายในที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ แสงทองสกุลเลิศ กล่าวว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุมากกว่าผู้ตรวจสอบภายในที่เพิ่งจบใหม่ มีความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในต่างกัน
2. การศึกษาสูงสุดของผู้ตรวจสอบภายในส่วนใหญ่พบว่า วุฒิปริญญาตรี จะจบด้านสาขาวิชาบัญชีเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากควรมีความรู้พื้นฐานด้านบัญชีในการอ่านงบการเงิน ข้อมูลทางการเงิน และการบันทึกบัญชีที่ถูกต้องตรงตามประเภทของรายการที่เกิดขึ้น

3. วุฒิปัตถทางวิชาชีพ การที่ผู้ตรวจสอบภายในมีวุฒิปัตถทางวิชาชีพถือว่า มีใบเบิกทางในการทำงานแต่ในทางปฏิบัติควรพึงที่จะธำรงรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในแห่งวิชาชีพ รวมทั้งมีจริยธรรมของผู้ตรวจสอบ ยึดมั่นในวิชาชีพ เพื่อรักษาระดับให้ได้มาตรฐานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับสมหมาย ปฐมวิชัยวัฒน์ กล่าวไว้ว่า สิ่งสำคัญที่สุดที่ผู้ตรวจสอบภายในควรจะต้องธำรงรักษาไว้คือความระมัดระวังในวิชาชีพ และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ผู้ที่ได้วุฒิปัตถทั้งผู้สอบบัญชีรับอนุญาต และผู้ตรวจสอบภายในรับอนุญาต ที่ทำงานในอาชีพตรวจสอบภายในต้องมีความระมัดระวังในวิชาชีพ เนื่องจากมีแนวคิด วิจรรณญาณในการทำงานต่างมุมมอง และต่างแง่คิดกัน

4. จากการเก็บข้อมูลพบว่าฝ่ายตรวจสอบภายในสังกัดขึ้นตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบ ซึ่งเป็นไปตามเจตนารมณ์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่จัดให้มีการตรวจสอบภายในขึ้นเพื่อให้องค์กรเกิดความโปร่งใส ทุกกิจกรรมสามารถตรวจสอบกลับมีหลักฐานแสดงให้สอบทานได้ เกิดระบบถ่วงดุลและคานอำนาจ (Check and Balance) ขึ้นในองค์กร

5. ประสพการณ์ทำงานของผู้ตรวจสอบภายในเป็นเครื่องแสดงให้เห็นว่า เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดคุณภาพในงานตรวจสอบ เนื่องจากผู้ตรวจสอบภายในที่ผ่านงานตรวจสอบมาหลายปีย่อมมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตรวจสอบมากกว่าผู้ตรวจสอบภายในที่ขาดประสบการณ์ในการทำงาน บางองค์กรได้มอบหมายให้พนักงานที่องค์กรไว้วางใจได้ทำหน้าที่ควบคุมงานด้านตรวจสอบซึ่งอาจทำให้รายงานผลการตรวจสอบบิดเบือนไปจากข้อเท็จจริง และหากเป็นผู้ที่ไม่มีความรู้พื้นฐานด้านงานตรวจสอบภายในด้วยแล้วยังจะทำให้การปฏิบัติงานตรวจสอบไม่เป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในแห่งวิชาชีพ

6. การที่ฝ่ายตรวจสอบภายในมีกฎบัตรของฝ่ายตรวจสอบภายใน หรือคู่มือการการตรวจสอบภายในเป็นเอกสารที่ใช้ในการสื่อสารข้อมูลระหว่างในฝ่ายงาน และแนวทางการปฏิบัติงานตรวจสอบกับผู้ตรวจสอบภายใน โดยมุ่งหวังให้ผู้ตรวจสอบภายในมีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง อย่างถูกต้อง เหมาะสม ทำงานได้อย่างรวดเร็ว ไม่ผิดขั้นตอน ช่วยประหยัดเวลาในการปฏิบัติงานตรวจสอบ (ซึ่งตรงกับความเห็นของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย)

7. การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

7.1 การจัดทำแผนงานตรวจสอบควรให้ผู้รับตรวจรับรู้ และมีส่วนร่วมในการวางแผน ซึ่งตามแนวคิดการตรวจสอบภายในสมัยใหม่กำหนดให้ฝ่ายตรวจสอบภายในควรเปิดโอกาสให้ผู้รับตรวจร่วมกันวางแผน เพื่อให้ตรวจสอบได้อย่างตรงประเด็น

7.2 แผนงานตรวจสอบที่วางไว้ควรเลือกตรวจสอบเฉพาะความเสี่ยงที่มีสาระสำคัญ ซึ่งจะมีส่วนช่วยสนับสนุนให้งานตรวจสอบมีคุณค่า

7.3 ผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามแสดงความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบว่า วิธีการตรวจสอบควรมีความสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์การตรวจสอบแต่ละกิจกรรม ทั้งนี้เพื่อให้เทคนิควิธีการตรวจสอบตอบสนองทุกหัวข้อของวัตถุประสงค์ในการตรวจสอบ

7.4 การจัดทำแบบประเมินผลการควบคุมภายในก่อนปฏิบัติงานตรวจสอบภาคสนาม ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องจัดทำก่อนการสำรวจและสัมภาษณ์ผู้รับตรวจ เพื่อเป็นทิศทางในการกำหนดแนวทางการตรวจสอบต่อไป (อุษณา ภัทรมนตรี : 2545)

7.5 การจัดทำผังทางเดินเอกสารของระบบงานที่เลือกตรวจสอบเพื่อสอบทานจุดอ่อนของระบบงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้ตรวจสอบต้องจัดทำผังทางเดินเอกสารของระบบงานที่เลือกตรวจสอบ เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อนของระบบงาน (อุษณา ภัทรมนตรี : 2545)

7.6 ผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามแสดงความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบว่า ในการตรวจสอบความมีประสิทธิภาพต้องชี้วัดมูลค่าเป็นตัวเงิน เพื่อให้เห็นขนาดของความเสียหายต่อองค์กรหากมิได้รับการแก้ไข มีผู้ตอบถูก ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารเห็นถึงขนาดของปัญหาที่มีผลกระทบต่อบริษัท ซึ่งตรงกับแนวคิดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (2541) กล่าวไว้ว่า การกำหนดขนาดของปัญหา และชี้ให้เห็นเป็นตัวเงินได้จะช่วยสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารได้รวดเร็วแม่นยำขึ้น

7.7 ผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามแสดงความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบว่า ผู้ตรวจสอบไม่ควรจัดทำกระดาษทำการที่บรรจุข้อความไว้ให้ได้มากที่สุด เพื่อประหยัดพื้นที่ของกระดาษทำการ การจัดทำกระดาษทำการ 1 แผ่นไม่ควรบันทึกผลการค้นหาข้อเท็จจริงเกิน 3 เรื่อง

7.8 ผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามแสดงความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบว่า การจัดเก็บแฟ้มกระดาษทำการมีการคัดแยกแฟ้มถาวร แฟ้มชั่วคราวออกจากกัน มีผู้ตอบ เพื่อเป็นการเก็บรักษา และคัดแยกแฟ้มงานให้ทีมตรวจสอบทีมอื่น ได้ใช้เมื่อมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่กัน ซึ่งตรงกับแนวคิดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กล่าวว่า ควรมีการคัดแยกแฟ้มกระดาษทำการของผู้ตรวจสอบภายในเพื่อส่งมอบและศึกษางานได้ง่ายขึ้นเมื่อต้องสับเปลี่ยนตัวผู้ตรวจสอบภายใน

7.9 ผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามแสดงความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบว่า ข้อเท็จจริงที่ตรวจพบครบองค์ประกอบข้อตรวจพบทั้ง 5 ประการ(ข้อเท็จจริง,สาเหตุของปัญหา,ผลกระทบ,เกณฑ์ มาตรฐานในการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะ , ความเห็นผู้รับตรวจ) มีผู้ตอบถูก หากในทุกหัวข้อในรายงานผลการตรวจสอบมีองค์ประกอบครบทั้ง 5 ข้อ จะช่วยส่งเสริมให้รายงานผลมีความชัดเจน กระชับ เป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในแห่งวิชาชีพในเรื่องมาตรฐานการจัดทำรายงานการตรวจสอบ

7.10 ผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามแสดงความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบว่า หลักฐานที่เชื่อถือได้และมีน้ำหนักมากที่สุดไม่ใช่หลักฐานจากภายในบริษัทฯ หลักฐานในด้านตรวจสอบภายในที่มีน้ำหนักและน่าเชื่อถือมากที่สุดได้แก่ หลักฐานจากภายนอกบริษัท

7.11 ผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามแสดงความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบว่า การตรวจสอบเพื่อให้ได้ผลงานไม่ใช่การค้นหาทุจริต แนวการตรวจสอบสมัยใหม่ให้นิยามการตรวจสอบว่า เป็นการให้คำปรึกษา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน เพื่อให้เกิดผลดีต่อบริษัท มิใช่การจับผิดเหมือนการตรวจสอบในอดีตที่ผ่านมา

7.12 ผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามแสดงความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบว่า เครื่องมือในการประเมินผลระบบการควบคุมภายในมีความสำคัญต่องานตรวจสอบภายใน เนื่องจากเครื่องมือในการประเมินผลระบบการควบคุมภายในถือเป็นกลยุทธ์ที่ผู้ตรวจสอบภายในสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ เพื่อค้นหาปัญหา จุดอ่อนของระบบงานในเบื้องต้นก่อนการลงตรวจสอบในรายละเอียด

7.13 ผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามแสดงความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบว่า การนำกลยุทธ์ในการตรวจสอบแบบสมัยใหม่มาใช้ เช่น Risk Based Auditing , Control Self-Assessment ช่วยให้งานตรวจสอบมีประสิทธิภาพมากขึ้น การตรวจสอบสมัยใหม่นำการตรวจสอบบนพื้นฐานความเสี่ยง และสร้างให้เจ้าของระบบงานเป็นผู้ประเมินควบคุมการทำงานของตนเอง โดยมีต้องรอให้ฝ่ายตรวจสอบภายในเข้าตรวจสอบประเมินผลการควบคุมภายใน ซึ่งเป็นเทคนิคใหม่ที่กำลังได้รับความนิยมในวงการตรวจสอบ

7.14 โครงสร้างของฝ่ายตรวจสอบภายในไม่ควรขึ้นตรงต่อกรรมการผู้จัดการ หากวางโครงสร้างขึ้นตรงต่อกรรมการผู้จัดการจะทำให้ฝ่ายตรวจสอบภายในถูกครอบงำ ขาดความเป็นอิสระในการตรวจสอบ ซึ่งสอดคล้องกับอนุสา ภัทรมนตรี (2545) การจัดโครงสร้างของฝ่ายตรวจสอบภายในต้องอยู่สูงเพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นอิสระ

7.15 ผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามแสดงความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบว่า การทำงานเป็นทีมเวิร์คมีผลต่องานตรวจสอบภายใน ในทีมงานตรวจสอบภายในควรมีการสร้างทีมงานที่แข็งแกร่ง เพื่อสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือภายในทีมงาน

7.16 ผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามแสดงความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบว่า งานตรวจสอบภายในที่ถือปฏิบัติอยู่ต้องตรวจทั้งเชิงกว้างและลึก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเกียรติศักดิ์ เจียรนารถ (2541) กล่าวไว้ว่า การตรวจสอบภายในแบบสมัยใหม่นำถึงการตรวจสอบทุกมิติ ตรวจสอบทุกประเภทของการตรวจสอบภายใน มิใช่เฉพาะเจาะจงในด้านการตรวจสอบด้านบัญชีและการเงินเพียงอย่างเดียวเหมือนดังเช่นอดีตที่ผ่านมา

โดยที่ผู้ตรวจสอบภายในที่มีความรู้ระดับกลางมีความสำเร็จต่ำกว่าผู้ตรวจสอบภายในที่มีความรู้ระดับสูง ส่วนคู่อื่น ๆ มีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจากการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในแห่งวิชาชีพที่มีลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน

เป็นการวัดระดับความสำเร็จของผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามที่มีต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน โดยรวมมีความสำเร็จค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และหากพิจารณาตามหัวข้อพบว่า ความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในแต่ละด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในอยู่ในระดับที่ปานกลางจำนวน 1 ข้อ เมื่อจำแนกตามรายชื่อปรากฏว่า

1. ด้านความสำเร็จในการประกอบอาชีพอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51
2. ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนในวงการที่ร่วมวิชาชีพตรวจสอบภายใน มีความสำเร็จอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46
3. ความสำเร็จเมื่อเทียบกับเพื่อนที่จบสถาบันเดียวกัน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42
4. การยอมรับจากลูกค้า (ผู้รับการตรวจสอบ) พบว่า ได้รับการยอมรับจากลูกค้าอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53
5. การยอมรับจากผู้บริหารระดับสูง พบว่า ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารระดับสูงอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58
6. รายได้ (ค่าตอบแทน) ของผู้ตรวจสอบภายใน พบว่า รายได้ของผู้ตรวจสอบภายในอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39

สำหรับเงินเดือนและค่าตอบแทนของผู้ตรวจสอบภายในสามารถสรุปเป็น 3 กลุ่มได้ดังนี้ เงินเดือนและค่าตอบแทน น้อยกว่า 50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 86.00 ตั้งแต่ 50,001-100,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 9.20 มากกว่า 100,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 4.80

ปัญหาและอุปสรรคในงานตรวจสอบภายใน

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานตรวจสอบ และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน สรุปปัญหา 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ขาดความร่วมมือหรือไม่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยผู้รับการตรวจสอบ คิดเป็นร้อยละ 18.88 การดำเนินงานตรวจสอบที่ไม่มีประสิทธิภาพของ

7.17 ผู้ตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถามแสดงความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบว่า การเก็บจำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานตรวจสอบของผู้ตรวจสอบแต่ละคน เป็นข้อมูลสำคัญที่นำมาพิจารณาวางแผนงานตรวจสอบประจำปี เนื่องจากการเก็บจำนวนชั่วโมงดังกล่าวเป็นข้อมูล สถิติที่สนับสนุนการตัดสินใจในการวางแผนงานตรวจสอบประจำปีในปีถัดไป ซึ่งต้องพิจารณาปัจจัยอื่นประกอบด้วย เช่นพื้นที่ที่มีจุดเสี่ยงเพิ่มขึ้น ความซับซ้อนของกิจการ หรืออัตรากำลังคนภายในฝ่าย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา ปัจจัยสู่ความสำเร็จในงานตรวจสอบในทัศนะของผู้ตรวจสอบภายในของสถาบันการเงินที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งจะนำไปสู่ปัจจัยแห่งความสำเร็จได้ ต้องคำนึงถึงปัจจัยหลายด้าน ทั้งปัจจัยภายในฝ่ายตรวจสอบภายในและปัจจัยภายนอกฝ่ายตรวจสอบภายใน สามารถสรุปประเด็นที่ผู้ตรวจสอบภายในได้เสนอแนวคิด และวิธีการที่ทำให้เกิดผลสำเร็จในงานตรวจสอบ มีดังนี้

1. ผู้ตรวจสอบภายในควรปรับปรุงคุณสมบัติพื้นฐานด้านความรู้ และคุณสมบัติส่วนตัวของผู้ตรวจสอบภายใน
2. การบริหารทีมงานตรวจสอบที่ไม่มีประสิทธิภาพ
3. ปัญหาที่เกิดจากการวางแผนงานตรวจสอบ
 1. ฝ่ายตรวจสอบไม่ประสานงานกันในห้อง
 2. ขาดความร่วมมือหรือไม่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยผู้รับการตรวจสอบ
 3. ไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง
4. ขาดความอิสระในการตรวจสอบ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน ดังนี้

1. ผู้บริหารงานของฝ่ายตรวจสอบภายในควรประชาสัมพันธ์ให้หน่วยผู้รับตรวจได้มีความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบเพื่อให้ผู้รับการตรวจสอบปรับทัศนคติว่าการตรวจสอบภายในเป็นงานให้บริการด้านคำปรึกษา และข้อเสนอแนะ มิได้ตรวจสอบเพื่อคอยจับผิด มีเจตนาแก้ไขจุดอ่อนของระบบงานและมุ่งหวังผลในอนาคตให้ระบบงานมีระบบควบคุมภายในที่แข็งแกร่งในทุกระบบงาน
2. ฝ่ายตรวจสอบภายในควรตรวจสอบให้ครอบคลุมในทุกระบบงานที่มีจุดเสี่ยงสูงสุด และสำคัญที่สุด โดยมีพื้นฐานมาจากการประเมินความเสี่ยงทั้งภายนอกและภายในกิจการ
3. การตรวจสอบภายในสมัยใหม่ควรเน้นให้เจ้าของระบบงานเป็นผู้ประเมินผลการควบคุมการทำงานด้วยตนเอง เพื่อให้ระบบควบคุมภายในปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. ผู้ตรวจสอบภายในควรประสานสัมพันธ์กับผู้สอบบัญชีภายนอกอย่างใกล้ชิด ทั้งนี้เพื่อลดความซ้ำซ้อนของแผนงานตรวจสอบ

5. ทุกคนในบริษัทเป็นเจ้าของระบบการควบคุมภายในร่วมกัน ดังนั้นทุกคนควรตระหนักถึงการควบคุมในการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นเมื่อระบบการควบคุมภายในอ่อนแอ และสิ่งที่สำคัญที่สุดทั้งผู้บริหารระดับสูง และหน่วยผู้รับการตรวจสอบควรให้การสนับสนุนอย่างเพียงพอ รวมทั้งให้ความร่วมมือในการตรวจสอบ จึงจะทำให้ระบบการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายในเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาในตัวแปรต้นในด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมที่คาดว่าจะสามารถอธิบายระดับความสำเร็จที่มีต่อการตรวจสอบภายในของกลุ่มสถาบันการเงินที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
2. ควรศึกษาความคิดเห็นของผู้ตรวจสอบภายในให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ได้แนวทางในการปฏิบัติงานในวิชาชีพ
3. ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะกลุ่มเป้าหมายเพียงกลุ่มเดียว ดังนั้นผลการวิจัยที่ออกมาจึงเป็นไปตามลักษณะการปฏิบัติงานของกลุ่มเป้าหมายที่ทำงานเฉพาะฝ่ายตรวจสอบที่อยู่ในกลุ่มสถาบันการเงินเท่านั้น ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไปควรจะมีการสุ่มตัวอย่างในลักษณะที่มีการกระจายมากขึ้น เพื่อที่จะได้ข้อมูล และรายละเอียดในการปฏิบัติงานตรวจสอบได้หลายกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. พิมพ์ครั้งที่ 6, กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เทพเนรมิตการพิมพ์
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). *การบริหารการตลาดยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: บริษัทวิสิทธิ์พัฒนาจำกัด
- เสรี วงษ์มณฑา. (2542). *การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์
- เสนาะ ดิยาว. (2538). *การสื่อสารในองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 3. หน้า 65-68 โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- เจริญ เจษฎาวัลย์. (2543). *การบริหารงานตรวจสอบภายในกับ Audit Committee*. ฉบับพิมพ์ครั้งที่ 1. พิมพ์โดยบก.พอดี้ กทม.
- ไพไล เปี่ยมพงศ์สานต์. (2541). *แนวทางการปฏิบัติการตรวจสอบภายใน*. พิมพ์ครั้งแรก. ฝ่ายบริษัทจดทะเบียน, ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
- อุษณา ภัทรมนตรี. (2545). *การตรวจสอบและการควบคุมภายใน แนวคิดและกรณีศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 1. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- คุณสิทธิชัย จันทราวดี. *เอกสารประกอบการอบรมของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย "งานตรวจสอบภายในกับการเสริมสร้างการกำกับดูแลกิจการที่ดี"*
- จำนง อติวัฒนสิทธิ์ และคณะ. (2545). *Teamwork Handbook ศูนย์พัฒนาผู้นำ (Leadership Training Centre YPDC)*
- เมธา สุวรรณสาร. "การบริหารทรัพยากรขององค์กร (Enterprise - Resource Planning - ERP)กับการบริหารความเสี่ยง", บทความจากสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย
- เจษฎา ข. เจริญยิ่ง. "ความเสี่ยงหรือโอกาส (The Choice Is Yours)", บทความจากสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย
- เดชา ศิริสุทธิเดชา. "การตรวจสอบการบริหาร (Management Auditing)", ทำนุ ธรรมมงคล. "การกำกับดูแลกิจการ (Corporate Governance)", บทความจากสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย

บรรณานุกรม

ณอมศรี ปราบณัติ. (2545). *เอกสารประกอบการอบรม การตรวจสอบภายใน*. พรอนงค์ บุษราตระกูล.
(2546). "การตรวจสอบภายในและบรรษัทภิบาลสำหรับธุรกิจ Internal Audit and Corporate
Governance in the knowledge driven enterprises",

สุรกิจ ปัญจวิณิน. "การควบคุมภายในโดยการประเมินตนเอง (Control Self-Assessment)", พัฒนาการ
รูปแบบ และความสำคัญต่ออาชีพตรวจสอบภายใน. บทความจากสมาคมผู้ตรวจสอบภายใน
แห่งประเทศไทย

จุลสารสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย. ปีที่ 13 ฉบับที่ 29 ประจำเดือน มิ.ย.-ส.ค. 45

จุลสารสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย. ปีที่ 14 ฉบับที่ 30 ประจำเดือน ต.ค.-ธ.ค. 46

จุลสารสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย. ปีที่ 15 ฉบับที่ 31 ประจำเดือน ม.ค.-มี.ค. 47

Moeller, Robert and Herbert Witt. (1999). *Brink's Modern Internal Auditing*. 5th Ed. John Wiley and
Sons, New York

The Institute of Internal Auditors (IIA) (1998). *Professional Practices Pamphlet 98-2: A Perspective on Control
Self-Assessment. IIA - Guidance*. The Institute of Internal Auditors. Altamonte Springs. Florida.

Ferst, Robert A. and others (2002). *Quality Assessment Manual*. 4th Ed. Institute of Internal Auditors.
Altamonte Springs. Florida.

Prasam Trairatvorakul. Deputy Secretary-General, Securities & Exchange Commission Thailand ,
Challenges of Good Governance: Accountability and Rule of Law : For the program The Asian
Economic Crisis and Corporate Governance. September 13, 1999

Gerhard Cromme. *Corporate Governance*. German Corporate Governance Code. published by the
Government Commission. on February 26, 2002.

The Treadway report. *The Report of the National Commission on Fraudulent Financial Reporting*. by former
SEC Commissioner James C. Treadway.

Robert F. Felton - Alec Hudnut - Jennifer van Heeckeren .*Putting a value on corporate
governance*. The McKinsey Quarterly - 1996 Number 4 - Page 170

Richard L. Ratiff., Wanda A. Wallace., Glenn E. Sumners., William G. McFarland., James K.
Loebbecke. *Internal Auditing : Principles and Techniques*. The Institute of Internal
Auditors:second edition.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
การวิเคราะห์แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เลขที่ □□□

เรื่อง “ปัจจัยสู่ความสำเร็จในงานตรวจสอบในทัศนะของผู้ตรวจสอบภายในของสถาบันการเงิน
ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย”

คำชี้แจง: ข้อมูลที่ได้จะถือเป็นความลับทางผู้จัดทำใคร่ขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน
กรุณารอกแบบสอบถามฉบับนี้ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา และนำข้อมูลไปวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่
ถูกต้อง โดยท่านสามารถใส่ ✓ ใน () ที่ท่านต้องการหรือเขียนคำตอบลงในช่องว่างที่ระบุไว้
ขอขอบพระคุณทุกท่านอย่างสูงที่ให้ข้อมูลตามความเป็นจริง

ตอนที่ 1: ลักษณะข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ () ชาย () หญิง ☐ SEX
2. อายุ () 20-30 ปี () 31-40 ปี ☐ AGE
() 41-50 ปี () 51-60 ปี
3. สถานภาพ () โสด () สมรส / อยู่ด้วยกัน ☐ MS
() สมรส / แยกกันอยู่ () หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่
4. ท่านสำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับใด ☐ EDU
() ปริญญาตรี () ประกาศนียบัตรบัณฑิต
() ปริญญาโท () ปริญญาเอก
5. สาขาวิชาที่จบ ☐ FLD
() บัญชี () บริหารธุรกิจ () เศรษฐศาสตร์
() การตลาด () กฎหมาย () วิศวกรรมศาสตร์
() อื่น ๆ
6. อัตราเงินเดือน ☐ SAL
() ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท () 10,001-20,000 บาท
() 20,001-30,000 บาท () 30,001 – 40,000 บาท
() เกิน 40,000 บาทขึ้นไป
7. ท่านมีวุฒิปัฒนาวิชาชีพหรือไม่ ☐ CA
() มี โปรดระบุ () Certified Internal Auditor
() Certified Public Accountant
() ไม่มี () อื่น ๆ

ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านการทำงาน

8. ขนาดธุรกิจ (พิจารณาจากยอดขายสินทรัพย์รวม ปี 2546) ☐ SIZ
- () น้อยกว่า 1,000 ล้านบาท () 1,000-5,000 ล้านบาท
- () 5,001 – 10,000 ล้านบาท () มากกว่า 10,000 ล้านบาท
9. สำนัก/ฝ่าย/แผนกตรวจสอบภายในที่ท่านสังกัดขึ้นตรงต่อสายงานใดในองค์กร ☐ DEP
- () ฝ่ายบัญชีและการเงิน
- () ประธานกรรมการบริหาร(Chief Executive Officer)
- () คณะกรรมการตรวจสอบ (Audit Committee)
- () ฝ่ายงานอื่น เช่น ประธานกรรมการบริษัท, เลขานุการคณะกรรมการตรวจสอบ
-
10. จำนวนพนักงานในบริษัทของท่านประมาณ คน
11. ระดับของผู้ตรวจสอบที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในองค์กร ☐ LEV
- () ระดับปฏิบัติการ () ระดับบริหารขั้นต้น
- () ระดับบริหารชั้นกลาง () ระดับบริหารสูงสุด
12. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่งใดในองค์กร ☐ POS
- () ผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบ () ผู้จัดการฝ่ายตรวจสอบ
- () ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายตรวจสอบ () หัวหน้าแผนกตรวจสอบ
- () หัวหน้าหน่วยตรวจสอบ () พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายตรวจสอบ
13. ท่านมีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจนถึงปัจจุบัน รวมระยะเวลา.....ปี ☐ EXP
14. ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานตรวจสอบภายใน รวมระยะเวลา.....ปี ☐ AUD

ตอนที่ 3 ข้อมูลทัศนคติของผู้ตรวจสอบภายใน

	ทัศนคติของผู้ตรวจสอบภายใน	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
(15.)	ผู้รับการตรวจมักมองว่าฝ่ายตรวจสอบเป็นผู้ที่ทำให้งานประจำไม่เสร็จทันตามกำหนดเวลา					
16.	การปฏิบัติงานตรวจสอบที่เป็นไปตามคู่มือปฏิบัติงานตรวจสอบจะช่วยให้ท่านทำงานได้อย่างรวดเร็ว ไม่ผิดขั้นตอน					
(17.)	ท่านคิดว่าการส่งแฟ้มกระดาษทำการให้หัวหน้างานตามลำดับชั้นสายการบังคับบัญชา ทำให้เกิดความยุ่งยาก ลำช้าเนื่องจากต้องผ่านหลายขั้นตอน					
(18.)	การประชุมเปิดงานตรวจสอบทุกโครงการทำให้ท่านต้องเพิ่มภาระงานมากขึ้น					
19.	การนำเทคโนโลยีมาใช้ในงานตรวจสอบช่วยลดเวลาในงานตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลของผู้รับตรวจได้เร็วขึ้น					
20.	การที่ผู้ควบคุมงานกำกับดูแลงานตรวจสอบอย่างใกล้ชิด ทำให้คุณภาพงานตรวจสอบมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
21.	ท่านคิดว่าการเขียนรายงานให้กระชับรัดกุมเป็นสิ่งที่ช่วยดึงดูดใจผู้อ่านรายงานมากที่สุด					
(22.)	ผู้ตรวจสอบที่ขาดความสัมพันธ์กับผู้รับตรวจสอบสร้างภาพพจน์ที่ไม่ดีให้แก่ฝ่ายตรวจสอบ					
(23.)	ท่านคิดว่าผู้ถูกตรวจสอบที่ไม่ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ทำให้รายงานขาดความน่าเชื่อถือ					
(24.)	ท่านคิดว่าผู้บริหารงานตรวจสอบควรมีความรู้พื้นฐานด้านการตรวจสอบที่ดี					

ตอนที่ 4 ความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบ

	ความรู้ความเข้าใจในงานตรวจสอบ	ใช่	ไม่ใช่
(25.)	ท่านคิดว่าผู้รับการตรวจสอบไม่ควรมีส่วนร่วมในการวางแผนงานตรวจสอบ		
26.	แผนงานตรวจสอบที่วางไว้ควรเลือกตรวจสอบเฉพาะความเสี่ยงที่มีสาระสำคัญ		
27.	วิธีการตรวจสอบควรมีความสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์การตรวจสอบแต่ละกิจกรรม		
28.	ได้จัดทำแบบประเมินผลการควบคุมภายในก่อนปฏิบัติงานตรวจสอบภาคสนาม		
29.	ได้จัดทำผังทางเดินเอกสารของระบบงานที่เลือกตรวจสอบเพื่อสอบทานจุดอ่อนของระบบงาน		
30.	ในการตรวจสอบความมีประสิทธิภาพต้องชี้วัดมูลค่าเป็นตัวเงิน เพื่อให้เห็นขนาดของความเสียหายต่อองค์กรหากมิได้รับการแก้ไข		
31.	กระดาษทำการควรบรรจุข้อความไว้ให้ได้มากที่สุด เพื่อประหยัดพื้นที่ของกระดาษทำการ		
32.	การจัดเก็บแฟ้มกระดาษทำการมีการคัดแยกแฟ้มถาวร แฟ้มชั่วคราวออกจากกัน		
33.	ข้อเท็จจริงที่ตรวจพบครบองค์ประกอบข้อตรวจพบทั้ง 5 ประการ(ข้อเท็จจริง,สาเหตุของปัญหา, ผลกระทบ,เกณฑ์ มาตรฐานในการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะ , ความเห็นผู้รับตรวจ)		
(34.)	หลักฐานที่เชื่อถือได้และมีน้ำหนักมากที่สุดได้แก่หลักฐานจากภายในบริษัทฯ		
(35.)	ท่านคิดว่า การตรวจสอบเพื่อให้ได้ผลงานคือการค้นหาทุจริต		
(36.)	ท่านคิดว่าเครื่องมือในการประเมินผลระบบการควบคุมภายในไม่มีความสำคัญต่องานตรวจสอบ		
37.	ท่านคิดว่าการนำกลยุทธ์ในการตรวจสอบแบบสมัยใหม่มาใช้ เช่น Risk Based Auditing , Control Self-Assessment ช่วยให้งานตรวจสอบมีประสิทธิภาพมากขึ้น		
(38.)	ท่านคิดว่าโครงสร้างของฝ่ายตรวจสอบภายในควรขึ้นตรงต่อกรรมการผู้จัดการ		
(39.)	ท่านคิดว่าการทำงานเป็นทีมเวิร์คไม่มีผลต่องานตรวจสอบภายใน		
40.	ท่านคิดว่างานตรวจสอบภายในที่ถือปฏิบัติอยู่ต้องตรวจทั้งเชิงกว้างและลึก		
(41.)	การเก็บจำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานตรวจสอบของผู้ตรวจสอบแต่ละคน ไม่ใช่ข้อมูลสำคัญที่นำมาพิจารณาวางแผนงานตรวจสอบประจำปี		

ตอนที่ 5 การจัดโครงสร้างของฝ่ายตรวจสอบภายใน

	การจัดโครงสร้างของฝ่ายตรวจสอบภายใน	ใช่	ไม่ใช่
42.	ฝ่ายตรวจสอบภายในมีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบ		
43.	คณะกรรมการตรวจสอบคือผู้กำกับดูแล และพิจารณาผลการดำเนินงานของฝ่ายตรวจสอบภายใน		
44.	ผู้มีอำนาจในการประเมินเงินเดือน ปรับตำแหน่งของผู้ตรวจสอบภายใน คือคณะกรรมการตรวจสอบ		

ตอนที่ 6 ข้อมูลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในให้เป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในแห่งวิชาชีพ

	การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในแห่งวิชาชีพ	ใช่	ไม่ใช่
(45.)	ผู้ตรวจสอบภายในไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ถูกแทรกแซงจากหน่วยงานอื่น(หมวด 1100)		
46.	ฝ่ายตรวจสอบได้รับการประกันคุณภาพงานตรวจสอบจากภายนอกองค์กร (หมวด 1311)		
47.	ได้จัดทำแผนงานตรวจสอบตามฐานความเสี่ยงทั้งในแผนงานตรวจสอบประจำปี และแผนการตรวจสอบแต่ละกิจกรรม (หมวด 2020)		
48.	แผนงานการตรวจสอบถูกรายงานให้ผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการตรวจสอบอนุมัติ (หมวด 2020)		
(49.)	ฝ่ายตรวจสอบภายในไม่ได้แลกเปลี่ยนขอบเขตงานกับผู้ตรวจสอบภายนอก (หมวด 2050)		
50.	ทุกครั้งที่ตรวจแก้ไขในขอบเขตของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน (หมวด 2120 A2)		
(51.)	ไม่มีแนวทางการตรวจสอบอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรในการตรวจสอบแต่ละกิจกรรม (หมวด 2240)		
(52.)	ไม่มีระบบติดตามผลจากข้อเสนอแนะที่ได้เสนอแนะไว้ในรายงานการตรวจสอบครั้งก่อน (หมวด 2500)		
(53.)	คู่มือปฏิบัติงานของระบบงานต่าง ๆ ในองค์กร นโยบาย ประกาศ คำสั่ง กฎ ระเบียบปฏิบัติขององค์กรฝ่ายตรวจสอบเป็นผู้จัดทำ		

ภาคผนวก ข
หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม



บันทึกข้อความ

197

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/4 /11

วันที่ 7 เมษายน 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวนงลักษณ์ ลีระกุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยสู่ความสำเร็จในงานตรวจสอบในทัศนะของผู้ตรวจสอบภายในของสถาบันการเงินที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย” โดยมี อาจารย์วรินทร์พร สิริสุทธิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามปัจจัยสู่ความสำเร็จในงานตรวจสอบในทัศนะของผู้ตรวจสอบภายในของสถาบันการเงินที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามให้ นางสาวนงลักษณ์ ลีระกุล และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รศ. ศิริวรรณ เสรีรัตน์	ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. รศ. สุพาดา สิริกุตตา	กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจ อาจารย์ประจำ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล

นางสาวนงลักษณ์ ลีระกุล

วันเดือนปีเกิด

2 ตุลาคม 2515

สถานที่เกิด

กรุงเทพมหานคร

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

550/115 ซอยโพธิ์ปิ่น ถนนอโศก-ดินแดง
แขวงดินแดง เขตดินแดง กทม. 10320

สถานที่ทำงานปัจจุบัน

บมจ.โมเดอร์นฟอร์ม กรุ๊ป
699 อาคารโมเดอร์นฟอร์มทาวเวอร์
ถนนศรีนครินทร์ แขวงสวนหลวง
เขตสวนหลวง กทม. 10250

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2532

มัธยมศึกษาตอนปลาย
โรงเรียนสามเสนวิทยาลัย

พ.ศ. 2537

บัญชีบัณฑิต (สาขาการบัญชีต้นทุน)
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

พ.ศ. 2547

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ)
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร