



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ปริญญา

บริหารธุรกิจ

สาขา

บริหารธุรกิจ

คณะ

เรื่อง การประเมินความพึงพอใจของประธานคณะกรรมการตรวจสอบต่อคุณภาพ
การตรวจสอบภายใน

Assessment of the Audit Committee Chairman Satisfaction on the Quality of
Internal Audit

นามผู้วิจัย นางสาวปญฺษรํฐมํี ศรีไพรวรรณ

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(อาจารย์พรเทพ รัตนตรัยภพ, Ph.D.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(รองศาสตราจารย์ไพบุลย์ ผจงวงศ์, บช.ม.)

ประธานสาขาวิชา

(อาจารย์นันทวุฒิ ลือมรสิริ, Ph.D.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์กัญญา ชีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

สิงสีทงั้ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

การประเมินความพึงพอใจของประธานคณะกรรมการตรวจสอบ
ต่อคุณภาพการตรวจสอบภายใน

Assessment of the Audit Committee Chairman Satisfaction on
the Quality of Internal Audit

โดย

นางสาวปญฺชรัตน์ ศรีไพรวรรณ

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
พ.ศ. 2557

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บุญศรี ศรีไพรวรรณ 2557: การประเมินความพึงพอใจของประธานคณะกรรมการตรวจสอบต่อคุณภาพการตรวจสอบภายใน ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: อาจารย์พรเทพ รัตนตรัยภพ, Ph.D. 166 หน้า

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของประธานคณะกรรมการตรวจสอบต่อคุณภาพการตรวจสอบภายในของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย การศึกษานี้ได้ศึกษาปัจจัยที่อาจมีผลต่อระดับความพึงพอใจของประธานคณะกรรมการตรวจสอบ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา การได้ประกาศนียบัตรทางวิชาชีพ ประสบการณ์ นอกจากนั้นยังศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนของประธานคณะกรรมการตรวจสอบกับระดับความพึงพอใจในคุณภาพของการตรวจสอบภายใน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกำไรสุทธิของบริษัทกับระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายใน การศึกษานี้มีวิธีการศึกษาแบบสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามส่งให้แก่ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ จากนั้นวิเคราะห์ผลที่ได้โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมานใช้ในการทดสอบสมมติฐานในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล กำไรสุทธิของบริษัท ที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจของประธานคณะกรรมการตรวจสอบ

ผลการศึกษาพบว่า ประธานคณะกรรมการตรวจสอบส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 61-70 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบัญชี ประสบการณ์ในการทำงานด้านตรวจสอบภายในมากกว่า 15 ปี เงินเดือน 450,000 บาทขึ้นไป ผลการศึกษาพบว่า ประธานคณะกรรมการตรวจสอบมีความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในโดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นยังพบว่า ระดับการศึกษา ประกาศนียบัตรทางวิชาชีพ ประสบการณ์ของประธานคณะกรรมการตรวจสอบและกำไรสุทธิของบริษัทที่ต่างกันจะมีระดับความพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามเงินเดือนของประธานคณะกรรมการตรวจสอบและกำไรสุทธิของบริษัทไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายใน

ดังนั้นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยควรให้ความสำคัญกับประธานคณะกรรมการตรวจสอบในเรื่อง คุณวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และความรู้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบัญชีและการเงิน นอกจากนี้ควรปรับปรุงการวางแผนการตรวจสอบและการบริหารทรัพยากรให้ดียิ่งขึ้นเพื่อลดความเสี่ยงและข้อผิดพลาดในการตรวจสอบ

ลายมือชื่อนิสิต

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

Pooncharat Sriphaiwan 2014: Assessment of the Audit Committee Chairman Satisfaction on the Quality of Internal Audit. Master of Business Administration, Major Field: Business Administration, Faculty of Business Administration. Thesis Advisor: Mr. Phorntep Rattanataipop, Ph.D. 166 pages.

This study has aimed to investigate the audit committee chairman satisfaction on the quality of internal audit in the companies registered in the Stock Exchange of Thailand. The factors possibly affecting levels of satisfaction of the audit committee chairmen have been examined. The factors included gender, age, level of education, major field of study, vocation certificate and experience. In addition, the correlations between salary of the audit committee chairmen and levels of satisfaction on the quality of internal audit, and between the company net profit and the satisfaction on the quality of internal audit have been studied. The data were collected by the survey through the use of questionnaires which were sent to the chairmen. This study has employed the descriptive and inferential statistics to examine the hypotheses relating to personal factors and the company net profit which have affected the levels of satisfaction of the audit committee chairmen on the quality of internal audit.

This study found that the average audit committee chairmen were male who were between 61-70 years of age. They held a master's degree in Accountancy and possessed more than 15 years of experience in internal audit. Their salary was 450,000 baht upward. The study revealed that the audit committee chairman satisfaction on the average quality of the internal audit was at a high level. Moreover, this study was also found that the different levels of education, vocation certificate, experience of the audit committee chairmen and the company net profit affected the different levels of satisfaction on the quality of internal audit. However, the salary of the audit committee chairmen and the company net profit did not correlate with levels of satisfaction on the quality of internal audit.

Consequently, the companies registered in the Stock Exchange of Thailand should pay attention to the audit committee chairmen about level of education, experience and accounting and financial knowledge. In addition, they should improve to better plan the audit including corporate resources management for reducing the audit risks.

Student's signature

Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก อาจารย์ ดร.พรเทพ รัตนตรัยภพ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และรองศาสตราจารย์ ไพบุลย์ พงษ์วงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการให้ความรู้ แนะนำ ให้คำปรึกษา และข้อคิดเห็นต่างๆ ตลอดจนช่วยแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้ได้วิทยานิพนธ์ที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณประธานคณะกรรมการตรวจสอบของบัณฑิตวิทยาลัยในศาลาหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามงานวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ พี่เนาวรัตน์ ปะกัณห์ หัง ที่มีส่วนช่วยแนะนำเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัย และขอบคุณเพื่อนๆ ที่คอยให้คำปรึกษา เป็นกำลังใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณ คุณแม่มะลิวัลย์ และคุณพ่อไพโรจน์ ศรีไพรวรรณ ตลอดจนญาติพี่น้องทุกคนที่ได้อยู่เคียงข้าง เป็นกำลังใจ ให้การช่วยเหลือ ดูแลเอาใจใส่ และช่วยผลักดันให้การทำงานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งได้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้วิจัย ตลอดจนการเขียนตำรา เอกสารบทความต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้นำมาใช้ศึกษาค้นคว้าและนำมาอ้างอิงในการทำงานวิจัย

บุญชรัสมี ศรีไพรวรรณ

มิถุนายน 2557

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง	(4)
สารบัญภาพ	(11)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
ประโยชน์ที่ได้รับ	5
นิยามศัพท์	5
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	6
ข้อมูลเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน	7
ข้อมูลเกี่ยวกับประธานคณะกรรมการตรวจสอบ	16
ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการตรวจสอบ	21
คุณภาพการตรวจสอบภายใน	25
มาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน	26
แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ	33
ทฤษฎีตัวแทน	34
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	35
กรอบแนวคิดการวิจัย	50
สมมติฐานงานวิจัย	51
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	52
แหล่งข้อมูล	52
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	52
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	53
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	57
การสร้างและทดสอบเครื่องมือ	58

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล	59
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	61
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	61
ข้อมูลทั่วไปของประธานคณะกรรมการตรวจสอบและ กำไรสุทธิของบริษัท	61
ระดับความพึงพอใจของประธานคณะกรรมการตรวจสอบต่อ คุณภาพการตรวจสอบภายใน	68
การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของประธานคณะกรรมการ ตรวจสอบต่อคุณภาพการตรวจสอบภายในที่มีปัจจัยส่วนบุคคล และกำไรสุทธิของบริษัทที่แตกต่างกัน	80
การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเงินเดือนและกำไรสุทธิของบริษัท กับระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายใน	100
ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ ของประธานคณะกรรมการ ตรวจสอบ	100
ข้อวิจารณ์	102
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	105
สรุปผลการวิจัย	105
ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งนี้	106
ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป	108
ข้อจำกัดในการวิจัย	109
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	110

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก	117
ภาคผนวก ก ตารางผลงานวิจัยและหาความแตกต่างรายคู่ LSD	118
ภาคผนวก ข แบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัย	136
ภาคผนวก ค มาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน ประมวลจรรยาบรรณและคุณสมบัติของคณะกรรมการ ตรวจสอบ	142
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	166

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	วิวัฒนาการการตรวจสอบภายในของสหรัฐอเมริกา	13
2.2	วิวัฒนาการการตรวจสอบภายในของประเทศไทย	14
2.3	มาตรฐานด้านคุณสมบัติ (Attribute Standards)	28
2.4	มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน (Performance Standards)	30
2.5	สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	41
3.1	ลักษณะคำถามที่ใช้วัดระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายใน	54
4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของประธานคณะกรรมการตรวจสอบ จำแนกตามเพศ	62
4.2	แสดงจำนวนและร้อยละของประธานคณะกรรมการตรวจสอบ จำแนกตามอายุ	62
4.3	แสดงจำนวนและร้อยละของประธานคณะกรรมการตรวจสอบ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	63
4.4	แสดงจำนวนและร้อยละของประธานคณะกรรมการตรวจสอบ จำแนกตามสาขาวิชาที่จบการศึกษาสูงสุด	64
4.5	แสดงจำนวนและร้อยละของประธานคณะกรรมการตรวจสอบ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานด้านตรวจสอบภายใน	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.6	แสดงจำนวนและร้อยละของประธานคณะกรรมการตรวจสอบ จำแนกตามใบประกอบวิชาชีพ	66
4.7	แสดงจำนวนและร้อยละของประธานคณะกรรมการตรวจสอบ จำแนกตามเงินเดือน	67
4.8	แสดงจำนวนและร้อยละของประธานคณะกรรมการตรวจสอบ จำแนกตามกำไรสุทธิของบริษัท	67
4.9	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของ ประธานคณะกรรมการตรวจสอบต่อคุณภาพการตรวจสอบภายในด้าน คุณสมบัติโดยรวม ด้านการปฏิบัติงาน โดยรวมและความพึงพอใจโดยรวม	68
4.10	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของ ประธานคณะกรรมการตรวจสอบต่อคุณภาพการตรวจสอบภายใน ด้านคุณสมบัติและด้านการปฏิบัติงาน	69
4.11	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของ ประธานคณะกรรมการตรวจสอบต่อคุณภาพการตรวจสอบภายใน โดยละเอียด	71
4.12	การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายใน ของประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาด หลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีเพศแตกต่างกัน ในด้านคุณสมบัติ โดยรวม การปฏิบัติงานโดยรวม และความพึงพอใจโดยรวม	80

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.13	การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายใน ของประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาด หลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีอายุแตกต่างกันในด้านคุณสมบัติโดยรวม การปฏิบัติงานโดยรวม และความพึงพอใจโดยรวม	81
4.14	การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายใน ของประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาด หลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันใน ด้านคุณสมบัติโดยรวม การปฏิบัติงานโดยรวม และความพึงพอใจโดยรวม	83
4.15	การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของ ประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ แห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันในด้านคุณสมบัติ	84
4.16	การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายใน ของประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาสูงสุด แตกต่างกันในด้านการปฏิบัติงาน	85
4.17	การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของ ประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ แห่งประเทศไทยที่มีสาขาวิชาที่จบศึกษาสูงสุดแตกต่างกันในด้านคุณสมบัติ โดยรวม การปฏิบัติงานโดยรวม และความพึงพอใจโดยรวม	87

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.18	การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของ ประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านตรวจสอบภายใน ในแตกต่างกัน ในด้านคุณสมบัติโดยรวม การปฏิบัติงานโดยรวม และความพึงพอใจโดยรวม	89
4.19	การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของ ประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านตรวจสอบภายใน แตกต่างกันในด้านคุณสมบัติ	90
4.20	การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายใน ของประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาด หลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีใบประกอบวิชาชีพแตกต่างกันใน ด้านคุณสมบัติโดยรวม การปฏิบัติงาน โดยรวม และความพึงพอใจโดยรวม	91
4.21	การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของ ประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ แห่งประเทศไทยที่มีใบประกอบวิชาชีพแตกต่างกันในด้านการปฏิบัติงาน	93
4.22	การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของ ประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ แห่งประเทศไทยที่มีเงินเดือนแตกต่างกันในด้านคุณสมบัติโดยรวม การปฏิบัติงานโดยรวม และความพึงพอใจโดยรวม	95

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.23	การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของ ประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ แห่งประเทศไทยที่มีกำไรสุทธิของบริษัทแตกต่างกันในด้านคุณสมบัติ โดยรวม การปฏิบัติงานโดยรวม และความพึงพอใจโดยรวม	97
4.24	การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของ ประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ แห่งประเทศไทยที่มีกำไรสุทธิของบริษัทแตกต่างกันในด้านการปฏิบัติงาน	98
4.25	วิเคราะห์ความสัมพันธ์เงินเดือนกับระดับความพึงพอใจในคุณภาพการ ตรวจสอบภายในและกำไรสุทธิกับระดับความพึงพอใจในคุณภาพ การตรวจสอบภายใน	100
4.26	แสดงข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ ของ ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ	101
ตารางผนวกที่		
ก1	การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายใน ของประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาด หลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีเพศแตกต่างกัน ในด้านคุณสมบัติ	119
ก2	การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของ ประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ แห่งประเทศไทยที่มีเพศแตกต่างกัน ในด้านการปฏิบัติงาน	119

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางผนวกที่	หน้า
ก3 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของ ประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ แห่งประเทศไทยที่มีอายุแตกต่างกันในด้านคุณสมบัติ	120
ก4 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของ ประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ แห่งประเทศไทยที่มีอายุแตกต่างกันในด้านการปฏิบัติงาน	121
ก5 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของ ประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ แห่งประเทศไทยที่มีสาขาวิชาที่จบศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน ในด้าน คุณสมบัติ	123
ก6 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของ ประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ แห่งประเทศไทยที่มีสาขาวิชาที่จบศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน ในด้านการ ปฏิบัติงาน	124
ก7 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของ ประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านตรวจสอบภายใน แตกต่างกัน ในด้านการปฏิบัติงาน	125
ก8 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของ ประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ แห่งประเทศไทยที่มีใบประกอบวิชาชีพแตกต่างกัน ในด้านคุณสมบัติ	127

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางผนวกที่	หน้า
ก9 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของ ประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ แห่งประเทศไทยที่มีเงินเดือนแตกต่างกันในด้านคุณสมบัติ	128
ก10 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของ ประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ แห่งประเทศไทยที่มีเงินเดือนแตกต่างกันในด้านการปฏิบัติงาน	129
ก11 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของ ประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ แห่งประเทศไทยที่มีกำไรสุทธิแตกต่างกันในด้านคุณสมบัติ	130
ก12 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ในเรื่องระดับการศึกษาสูงสุดที่ต่างกัน ด้านคุณสมบัติ	132
ก13 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ในเรื่องระดับการศึกษาสูงสุดที่ต่างกัน ด้านการปฏิบัติงาน	132
ก14 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ในเรื่องประสบการณ์ในการทำงาน ตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน ด้านคุณสมบัติ	134
ก15 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ในเรื่องกำไรสุทธิของบริษัทที่แตกต่างกัน ด้านการปฏิบัติงาน	134

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

2.1

กรอบแนวคิดการวิจัย

50



บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ในอดีตที่ผ่านมาเรามีเหตุการณ์สำคัญที่มีผลกระทบต่อตลาดการเงิน ตลาดทุนและภาวะเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก ประกอบด้วยวิกฤตการณ์ของธนาคารแบริง ซึ่งเป็นธนาคารที่เก่าแก่ที่สุดของประเทศอังกฤษได้เกิดการล้มละลายลงในปี 2538 เนื่องจากนิค ลีสัน (Nick Leeson) ได้ทำการทุจริตในการทำธุรกรรมซื้อขายสัญญาส่งมอบล่วงหน้าในดัชนีหลักทรัพย์ โดยการปลอมแปลงบัญชีซื้อขายหลักทรัพย์ขึ้นมา เพื่อหลบเลี่ยงการตรวจสอบ ส่วนธนาคารไดวาของประเทศญี่ปุ่น สาขา นิวยอร์ก นายโตชิฮิโตะ อิกุชิ ได้ปกปิดการขาดทุนเนื่องจากการค้าพันธบัตร โดยใช้วิธีการปลอมแปลงเอกสาร นำเอาสินทรัพย์ของธนาคารและลูกค้าออกมาขาย และกระทำการที่ผิดกฎหมายการค้าหลักทรัพย์อื่นๆ ทำให้เกิดความเสียหายอย่างมากจึงได้ปิดกิจการลงเมื่อปี 2539 และในปี 2540 ได้เกิดภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจในประเทศไทย เนื่องมาจากการถูกโจมตีค่าเงินบาทจากนักลงทุนต่างชาติและนโยบายของรัฐบาลขณะนั้นได้ประกาศลอยตัวค่าเงินบาททำให้อัตราแลกเปลี่ยนเงินบาทกับเงินสกุลต่างประเทศอ่อนค่าลงอย่างมาก ทำให้มีผลกระทบต่อเนื่องในเกือบทุกประเทศในทวีปเอเชีย โดยเฉพาะประเทศไทยได้รับผลกระทบทางตลาดการเงินและตลาดทุนอย่างรุนแรงมากที่สุด ผลกระทบดังกล่าวทำให้รัฐบาลได้ออกประกาศสั่งปิดธนาคารและสถาบันการเงินต่างๆ มากกว่า 56 แห่ง ธุรกิจบางรายประสบภาวะล้มละลายต้องเลิกกิจการไป บางรายได้ฟ้องศาลเพื่อเรียกค่าเสียหายจากสำนักงานสอบบัญชีและผู้สอบบัญชีฐานยืนยันและรับรองการเงินที่ผิดจากข้อเท็จจริง ทำให้นักลงทุนสูญเสียเงินลงทุนในบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ซึ่งได้ถูกสั่งปิดกิจการพร้อมกับสถาบันการเงินอื่น 56 แห่งนั้นและธุรกิจบางรายในปัจจุบันก็ยังไม่สามารถปรับโครงสร้างหนี้ได้สำเร็จ (สุริย์ วงศ์วนิช, 2549) นอกจากเหตุการณ์ต่างๆดังกล่าว ในระหว่างปี 2544 และ 2545 บริษัทในประเทศสหรัฐอเมริกา ได้แก่ Enron, World Com, Global Crossing, Adelphia และ Tyco International ฯลฯ เป็นบริษัทขนาดใหญ่และเคยได้รับความเชื่อถือสูง แต่กลับมีการจัดการทางการเงินที่ไม่ถูกต้อง ปกปิดผลขาดทุนระหว่างบริษัทโดยร่วมมือกันระหว่างซีไอโอ ซีเอฟโอ กับผู้สอบบัญชี (อุษณา ภัทรมนตรี, 2552) ประสบปัญหาการทุจริตข้อมูลทางการเงินและการทุจริตของผู้บริหารจนบริษัทต้องล้มละลายและเลิกกิจการไป ทำให้นักลงทุนต้องสูญเสียเงินที่ลงทุนในธุรกิจเหล่านั้นและคนจำนวนมากต้องว่างงานอันมีผลกระทบทางเศรษฐกิจต่อประเทศ (สุริย์ วงศ์วนิช, 2549)

ความเสียหายจากวิกฤตการณ์ข้างต้นอาจสรุปได้ว่าส่วนหนึ่งเกิดจากความโลภของผู้บริหาร ความกดดันของราคาหุ้นในตลาดหลักทรัพย์เกี่ยวกับความแตกต่างของกำไรต่อหุ้นแม้เพียง 1 หรือ 2 เซนต์ ก็สามารถสร้างผลกระทบต่อมูลค่าตลาดถึง 1 หรือพันล้านเหรียญสหรัฐ (สุริย์ วงศ์วิช, 2549) ทำให้มีการแต่งงบการเงินเพื่อให้กำไรต่อหุ้นสูงขึ้น การขาดความรับผิดชอบของผู้สอบบัญชีบางราย ผู้สอบบัญชีบางรายมักจะเห็นแก่รายได้ค่าสอบบัญชีจากลูกค้ารายใหญ่ ๆ รูปแบบรายงานทางการเงินที่ยังไม่ชัดเจนในหลายประเด็น เช่น รายงานนอกงบดุล ภาษาที่ใช้ในงบการเงินค่อนข้างซับซ้อน และการเปิดเผยข้อมูลที่ล่าช้า ทำให้เป็นช่องทางการทุจริตในรายงานการเงิน สาเหตุความเสียหายต่างๆ ดังกล่าว อาจสรุปได้เช่นกันว่าส่วนหนึ่งเกิดจากความบกพร่องของระบบการควบคุมภายในและระบบการตรวจสอบภายในขององค์กร โดยเฉพาะขาดการแบ่งแยกหน้าที่ ขาดการคำนึงอำนาจของผู้บริหารระดับสูง ขาดระบบการควบคุมและติดตามผล ขาดการตรวจสอบภายใน และขาดการบริหารความเสี่ยง (สุริย์ วงศ์วิช, 2549)

แนวทางการแก้ไขที่จะทำให้ผู้บริหารทำงานอย่างโปร่งใส และให้เกิดการกำกับดูแลกิจการที่ดี ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจึงกำหนดให้บริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยต้องมีคณะกรรมการตรวจสอบ (Audit Committee) มาทำหน้าที่ตรวจสอบการดำเนินงานของธุรกิจ (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และ สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย, 2548) ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความน่าไว้วางใจให้กับการรายงานทางการเงิน ความเชื่อมั่นให้กับผู้ลงทุน สร้างการจัดการที่มีจริยธรรมที่ดี และพร้อมที่จะส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดีต่อการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ (สุวิมล กุลเลศและคณะ, 2549) โดยคณะกรรมการตรวจสอบมีหน้าที่คัดเลือกหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในของธุรกิจและประเมินการทำงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน การปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบและหน่วยงานตรวจสอบภายในนี้จะทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดความเชื่อมั่นในการบริหารงานของกิจการ ซึ่งหน่วยงานตรวจสอบภายในจะบริการให้คำปรึกษาและความเชื่อมั่นแก่กิจการเกี่ยวกับการบริหารงาน ว่ามีการบริหารงานที่เหมาะสม มีหลักเกณฑ์ ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบที่กำหนดไว้และเป็นไปตามนโยบายของกิจการ (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และ สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย, 2548)

กิจการหรือหน่วยงานตรวจสอบภายในพึงควรจัดให้มีกรอบหรือแนวทางในการปฏิบัติงาน หรือที่เรียกว่า “มาตรฐาน” การปฏิบัติงานตรวจสอบที่ผู้ทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบของกิจการนั้นใช้ถือปฏิบัติเป็นแบบแผนกระบวนการดำเนินงานซึ่งอาจจะถือปฏิบัติถ่ายทอดสืบต่อกันมาในลักษณะ “ธรรมเนียมหรือประเพณีปฏิบัติ” เป็นรูปแบบกระบวนการทำงานโดยไม่ได้เขียนไว้เป็นลายลักษณ์

อักษร หรืออาจจะเป็นการกำหนดขึ้นอย่างมีเจตจำนง ด้วยเล็งเห็นความสำคัญ และความจำเป็นที่หน่วยงานตรวจสอบหรือกิจการควรบัญญัติ หรือเขียนกรอบกระบวนการปฏิบัติงานตรวจสอบ กำหนดไว้เป็นระเบียบ คำสั่ง หรือข้อกำหนดแล้วแต่กรณีซึ่งอาจเรียกกันว่า “มาตรฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน” ก็ได้ ทั้งนี้ กระบวนการปฏิบัติงานที่กำหนดจะเป็นกระบวนการที่สนับสนุนให้งานตรวจสอบที่กระทำนั้นดำรงซึ่งคุณภาพ ความถูกต้อง และความน่าเชื่อถือ เป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้น อาจสรุปได้ว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานการตรวจสอบเป็นกลไกหรือเครื่องมือหนึ่งที่มีนัยสำคัญที่จะช่วยให้หน่วยงานตรวจสอบและผู้ตรวจสอบภายในของกิจการสามารถดำรงคุณภาพการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความเชื่อถือและการยอมรับในงานตรวจสอบที่ได้ดำเนินการแล้วนั้น แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยเฉพาะการยอมรับและเชื่อถือจากผู้บริหารขององค์กรที่ได้ใช้ประโยชน์จากรายงานการตรวจสอบ มาตรฐานการปฏิบัติงานการตรวจสอบที่ได้กำหนดขึ้นและโดยเฉพาะที่ได้จัดทำให้ปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษรและประกาศใช้นั้นจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้ผู้บริหารหน่วยงานตรวจสอบและผู้ตรวจสอบสามารถกำกับ ดูแล ควบคุมและตรวจสอบ ประเมินคุณภาพงานตรวจสอบ รวมถึงการกำหนดแนวทางหรือทิศทางการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบได้อย่างเหมาะสม (สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย, 2552)

ดังนั้นในการปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน จะต้องมีการออกแบบการปฏิบัติงานให้ เป็นไปตามมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในที่สมาคมผู้ตรวจสอบภายในสากล กำหนดไว้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในและสามารถบรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กรได้ การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในให้มีคุณภาพเป็นไปตาม มาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายในหรือไม่นั้น คณะกรรมการตรวจสอบจะ มีหน้าที่ในการกำกับดูแลและประเมินคุณภาพการตรวจสอบภายใน ดังนั้นจึงเป็นที่มาในการ ศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินความพึงพอใจของประธานคณะกรรมการตรวจสอบต่อคุณภาพการ ตรวจสอบภายในตามมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาเรื่องการประเมินความพึงพอใจของประธานคณะกรรมการตรวจสอบต่อคุณภาพการตรวจสอบภายใน มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาดังนี้

1. เพื่อศึกษามาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน
2. เพื่อวัดระดับความพึงพอใจของประธานคณะกรรมการตรวจสอบต่อคุณภาพการตรวจสอบภายในตามมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน
3. เพื่อวัดระดับความพึงพอใจของประธานคณะกรรมการตรวจสอบต่อคุณภาพการตรวจสอบภายในตามมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนของประธานคณะกรรมการตรวจสอบกับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายใน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกำไรสุทธิของบริษัทกับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายใน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่องการประเมินความพึงพอใจของประธานคณะกรรมการตรวจสอบต่อคุณภาพการตรวจสอบภายใน ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามจากประธานคณะกรรมการตรวจสอบของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ยกเว้นธุรกิจขนาดกลาง (Mai Industry)¹ และบริษัทจดทะเบียนที่อยู่ระหว่างฟื้นฟูการดำเนินงาน

¹ Mai Industry คือ ตลาดหลักทรัพย์แห่งที่สองของประเทศไทย ทำหน้าที่เป็นตลาดทุนเพื่อให้กิจการต่างๆ สามารถระดมเงินทุนเพิ่มเติมจากสาธารณะได้ จะเน้นไปที่กิจการขนาดกลางและขนาดย่อม

ประโยชน์ที่ได้รับ

การศึกษานี้ สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ดังนี้

1. ทำให้นักวิจัยสามารถประเมินระดับคุณภาพของงานตรวจสอบภายในของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
2. หน่วยงานตรวจสอบนำข้อมูลไปปรับปรุงและพัฒนาการตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. ทำให้นักวิจัยทราบถึง จุดเด่น จุดด้อย ในแต่ละองค์ประกอบของมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน
4. ผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) สามารถประเมินระดับคุณภาพงานตรวจสอบภายในด้านต่างๆ ได้

นิยามศัพท์

คณะกรรมการตรวจสอบ (Audit Committee) หมายถึง บุคคลที่บริษัทเลือกเข้ามาช่วยคณะกรรมการให้ปฏิบัติงานเพื่อให้กิจการมีระบบการกำกับดูแลที่ดี

มาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน หมายถึง แผนงานและข้อกำหนดที่เขียนเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานตรวจสอบซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบต้องถือปฏิบัติเป็นบรรทัดฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

The Institute of Internal Auditor (IIA) หมายถึง สมาคมผู้ตรวจสอบภายในสากล

The Institute of Internal Auditors of Thailand (IIAT) หมายถึง สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การศึกษาเรื่อง การประเมินความพึงพอใจของประธานคณะกรรมการตรวจสอบต่อคุณภาพการตรวจสอบภายใน ได้ตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้องและได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีเนื้อหา ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน
2. ข้อมูลเกี่ยวกับประธานคณะกรรมการตรวจสอบ
3. ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการตรวจสอบ
4. คุณภาพการตรวจสอบภายใน
5. มาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน
6. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ
7. ทฤษฎีตัวแทน
8. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
9. กรอบแนวคิด
10. สมมติฐานงานวิจัย

การตรวจสอบภายในนั้นผู้ตรวจสอบภายในจะต้องรายงานโดยตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบ เพราะคณะกรรมการตรวจสอบจะมีหน้าที่และความรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายตรวจสอบภายในว่าเป็นไปตามมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายในที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพหรือไม่ ดังนั้นการศึกษาในครั้งนี้จึงทำการประเมินระดับความพึงพอใจของประธานคณะกรรมการตรวจสอบต่อคุณภาพการตรวจสอบภายในตามมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน นอกจากนี้ประธานคณะกรรมการตรวจสอบยังถือเป็นตัวแทนของบริษัทในการกำกับดูแลกิจการ เพราะเป็นผู้ที่เข้ามาช่วยในการรายงานผลการตรวจสอบต่อคณะกรรมการบริษัท จึงมีความเกี่ยวข้องกับทฤษฎีตัวแทนในการศึกษาครั้งนี้ด้วย ซึ่งรายละเอียดในแต่ละหัวข้อมีดังต่อไปนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน

ความหมายของการตรวจสอบภายใน

สถาบันผู้ตรวจสอบภายในสากล The Institute of Internal Auditors (IIA, 2013) ได้ให้คำจำกัดความของการตรวจสอบภายในไว้ว่า “เป็นกิจกรรมการให้ความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรมและเป็นอิสระ เพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร การตรวจสอบภายในช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ ด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแล อย่างเป็นระบบ และเป็นระเบียบ”

อุษณา ภัทรมนตรี (2555) ได้ให้ความหมายของการตรวจสอบภายในว่า “การตรวจสอบภายใน คือกิจกรรมการให้ความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษาอย่างอิสระและเที่ยงธรรม เพื่อเพิ่มมูลค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กร การตรวจสอบภายในจะช่วยให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ต่างๆที่กำหนดโดยใช้การประเมินและปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแล อย่างเป็นระบบและมีระเบียบวิธี”

กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ได้ให้ความหมายของการตรวจสอบภายในภาครัฐไว้ว่า “เป็นกิจกรรมที่ทำให้หลักประกันอย่างเที่ยงธรรมและให้บริการปรึกษาอย่างอิสระ เพื่อสร้างคุณค่าเพิ่มและปรับปรุงระบบการดำเนินงานของส่วนราชการ”

เจริญ เจษฎาวัลย์ (2551) ได้ให้ความหมายของการตรวจสอบภายในว่า “เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านต่างๆภายในองค์กรอย่างอิสระ ด้วยการสอบทานการปฏิบัติงานเพื่อให้บริการต่อฝ่ายบริหาร โดยตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของเครื่องมือการควบคุมของฝ่ายบริหารที่ทำหน้าที่วัดและประเมินผล (Effectiveness) ของเครื่องมือควบคุมอย่างอื่น”

สรุปความหมายของการตรวจสอบภายใน หมายถึง กิจกรรมการให้ความเชื่อมั่นและให้คำปรึกษาอย่างอิสระและเที่ยงธรรม เพื่อเพิ่มมูลค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กร การตรวจสอบภายในเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ต่างๆที่กำหนดไว้โดยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแล อย่างเป็นระบบและมีระเบียบวิธี

วัตถุประสงค์ของการตรวจสอบภายใน

สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย (2551) กล่าวว่า การตรวจสอบภายในมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการบริหารความเสี่ยงการควบคุมและการกำกับดูแล อย่างเป็นระบบและเป็นระเบียบ ซึ่งทิศทางการทำงานของกิจกรรมการตรวจสอบภายในจะถูกกำหนดโดยความเสี่ยงของกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กร โดยผู้ตรวจสอบภายในขององค์กรจะเป็นผู้ทำหน้าที่วิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กรในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการกำกับดูแล การดำเนินงานและระบบสารสนเทศ พร้อมทั้งการดำเนินงานตรวจสอบตามแผนการตรวจสอบภายใน รวมถึงการให้ข้อเสนอแนะและคำปรึกษาในกระบวนการตรวจสอบภายในนั้น ในขณะที่ ฆนัฒฐฐฐฐ กังวานสุภพพันธุ์ (2553: 75) ได้สรุปวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบภายในไว้ดังนี้

1. เพื่อช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานทุกระดับขององค์กรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับและมาตรฐานขององค์กร
2. วิเคราะห์ ประเมิน ให้คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะ และข้อมูลเพื่อสนับสนุนแก่ผู้ปฏิบัติงาน
3. สนับสนุนให้มีการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพภายใต้ค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม
4. ป้องกันการรั่วไหลทางการเงินและบัญชี
5. กระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายที่กำหนด
6. เสนอนโยบายการบริหาร ระเบียบปฏิบัติ ให้เพียงพอต่อการบริหาร

ขอบเขตการตรวจสอบภายใน

งานการตรวจสอบภายในจำกัดขอบเขตอยู่ที่การทดสอบและการประเมินความเพียงพอ ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายในขององค์กร ตลอดจน คุณภาพของการปฏิบัติงานในทุกกิจกรรม ดังนั้นขอบเขตการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในจึง กำหนดไว้ดังนี้ (สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย, 2551)

1. สอบทานและรายงานความเชื่อถือได้และความครบถ้วนของข้อมูลทางการเงิน การปฏิบัติงาน ตลอดจนวิธีการที่ใช้ในการวินิจฉัยและวัดผล
2. สอบทานระบบงานที่มีผลกระทบที่สำคัญต่อการดำเนินงานและการรายงานว่าได้มีการ ปฏิบัติที่สอดคล้องกับนโยบาย แผนงาน ระเบียบปฏิบัติที่วางไว้รวมทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
3. สอบทานความเหมาะสมของการเก็บรักษาทรัพย์สิน และทดสอบว่าทรัพย์สินนั้นมีอยู่จริง
4. ประเมินว่าการใช้ทรัพยากรขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า
5. สอบทานการดำเนินงานหรือแผนงานเพื่อให้แน่ใจว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่วางไว้และมีการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนด

ประเภทการตรวจสอบภายใน

การตรวจสอบภายในตามแนวคิดสมัยใหม่ เป็นบริการให้หลักประกันหรือบริการให้ความ เชื่อมั่นจำแนกเป็น 6 ประเภท ดังนี้ (จันทนา สาขากร, นิพันธ์ เห็นโชคชัยชนะ, และ ศิลปะพร ศรีจันทเพชร, 2554: 14-17)

1. การตรวจสอบทางการเงิน เป็นการตรวจสอบเพื่อให้แน่ใจว่า การบันทึกรายการต่างๆ ในบัญชี ข้อมูลต่างๆทางการเงินและรายงานทางการเงินได้จัดทำอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เหมาะสม และเชื่อถือได้ และครอบคลุมถึงการจัดวางระบบการป้องกันดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินขององค์กร

ให้ปลอดภัย ตลอดจนการประเมินระบบการควบคุมภายในของการบัญชีและการเงินที่วางไว้ว่า รัดกุม เหมาะสม เพียงพอหรือไม่ เพียงใด

2. การตรวจสอบการปฏิบัติการ (หรือการตรวจสอบการดำเนินงาน) เป็นการตรวจสอบ เพื่อให้แน่ใจว่า การปฏิบัติงานหรือขั้นตอนการดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิผล จนสามารถบรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ โดยมุ่งเน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความ คุ้มค่าของกิจกรรมนั้น

3. การตรวจสอบการบริหาร เป็นการตรวจสอบเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ เกี่ยวกับการบริหารงานและการควบคุมทางด้านการบริหารในทุกระดับชั้นที่กระทำอย่างมีระบบ เป็นระเบียบแบบแผนและมีความเป็นอิสระ โดยมุ่งถึงผลในอนาคตเพื่อประโยชน์ต่อฝ่ายบริหาร และผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพต่อองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่างๆที่วางไว้ และเป็นการ ตรวจสอบเพื่อประเมินผู้บริหารว่ามีความสามารถในการบริหารงานที่ดีหรือไม่เพียงใด

4. การตรวจสอบการปฏิบัติงานตามข้อกำหนด (หรือการตรวจสอบการปฏิบัติตาม กฎเกณฑ์) เป็นการตรวจสอบการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ขององค์กรว่าได้ปฏิบัติตามข้อกำหนดทั้ง จากภายนอกและภายในองค์กรหรือไม่เพียงใด

5. การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นการตรวจสอบที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศใน การดำเนินงาน เพื่อให้ทราบถึงความน่าเชื่อถือของข้อมูลและความปลอดภัยของระบบงาน เทคโนโลยีสารสนเทศทางด้านคอมพิวเตอร์

6. การตรวจสอบพิเศษ เป็นการตรวจสอบที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารเป็นกรณีพิเศษ หรือเฉพาะกิจ หรือกรณีที่มีการทุจริตหรือการกระทำที่ส่อไปในทางทุจริต ผิดกฎหมายหรือกรณีที่มี เหตุอันควรสงสัยว่าจะมีการกระทำที่ส่อไปในทางทุจริตหรือประพฤตินิชอบเกิดขึ้น หรือเรื่องที่ฝ่าย บริหารมีความกังวลและให้ความสนใจเป็นพิเศษ

ประโยชน์ของการตรวจสอบภายใน

สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย (2551) กล่าวถึงประโยชน์ของการตรวจสอบภายในสมัยใหม่ต่อองค์กร ทั้งในส่วนของการบริหารความเสี่ยง การควบคุม ตลอดจนการกำกับดูแล สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ช่วยให้องค์กรสามารถระบุและประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นอย่างมีสาระสำคัญได้
2. ช่วยปรับปรุงการบริหารความเสี่ยงและระบบการควบคุมภายในขององค์กรได้อย่างเหมาะสม
3. ช่วยให้องค์กรสามารถรักษาไว้ซึ่งประสิทธิภาพในการควบคุมด้านต่างๆ ด้วยการประเมินถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการควบคุมนั้น
4. ช่วยส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงแก้ไขในส่วนของการควบคุมภายในอย่างต่อเนื่อง
5. ช่วยให้องค์กรได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายขององค์กร

นอกจากนี้ ชนม์ณัฐชา กังวานศุภพันธ์ (2553: 83-84) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการตรวจสอบภายในไว้ ดังนี้

1. ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการกำกับดูแลที่ดีและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นมาตรการถ่วงดุลอำนาจ และป้องกันการประพฤติมิชอบหรือการทุจริต และเป็นการลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจนทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์
2. ส่งเสริมให้เกิดความรับผิดชอบและการรายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ส่งผลให้องค์กรได้ข้อมูลหรือรายงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ช่วยให้เกิดความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
3. ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้มีทิศทางมุ่งสู่ประโยชน์และเป้าหมายวัตถุประสงค์รวมขององค์กร ข้อมูลการตรวจสอบภายในได้จากการ

ประเมิน วิเคราะห์ เปรียบเทียบข้อมูลทุกด้านในการปฏิบัติงาน จึงนำมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานและระบบงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น ทันเวลาและเหมาะสมกับสถานการณ์ ช่วยลดเวลาและค่าใช้จ่าย และสนับสนุนให้เกิดการประสานงานกันระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงาน

4. ให้สัญญาณเตือนภัยล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยลดโอกาสเกิดข้อผิดพลาดหรือการเกิดความเสี่ยงสูง รวมทั้งช่วยเพิ่มโอกาสของความสำเร็จของงาน

5. ช่วยให้การดำเนินงาน แนวทางการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานและข้อมูลในการประเมินความเสี่ยงขององค์กรต่อผู้บริหาร

6. ช่วยสร้างความน่าเชื่อถือให้กับองค์กร

7. เป็นการช่วยสอบทานความถูกต้องของข้อมูลที่น่าเสนอต่อผู้บริหาร

8. เป็นข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ฯ สำหรับบริษัทจดทะเบียน ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ

วิวัฒนาการการตรวจสอบภายใน

ในต่างประเทศได้ให้ความสำคัญอย่างมากต่อการตรวจสอบภายใน เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา บทบาทของผู้ตรวจสอบภายในเริ่มชัดเจนขึ้นประมาณ 30-40 ปีที่ผ่านมา ในขณะที่ประเทศไทย การตระหนักถึงความสำคัญของการควบคุมภายในรวมถึงการตรวจสอบภายในเพิ่งเริ่มมีมา หลังการเกิดวิกฤตการเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2540 โดยสามารถพิจารณาถึงปัจจัยหลักดันที่ทำให้การควบคุมภายในรวมทั้งการตรวจสอบภายในได้รับการยอมรับและมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นหลายประการ เช่น เหตุการณ์ความล้มเหลวของธุรกิจและวิกฤตเศรษฐกิจ กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่ออกโดยหน่วยงานที่รับผิดชอบในการกำกับดูแลต่าง ๆ กระบวนการดำเนินธุรกิจที่ซับซ้อนรวมถึงเทคโนโลยีสารสนเทศที่เปลี่ยนแปลงไป

เมื่อพิจารณาจากเหตุการณ์ที่แสดงถึงความหายนะของธุรกิจต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นบริษัท เอนรอนหรือธนาคารแบร็งค์ ต่างสะท้อนถึงความล้มเหลวของระบบควบคุมภายในขององค์กรเหล่านั้น

รวมทั้งการไม่มีประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายในและรายงานการตรวจสอบภายใน จึงเป็นบทเรียนให้องค์กรธุรกิจอื่นต้องหาทางป้องกันตนเองจากการล้มเหลวที่จะก่อให้เกิดความสูญเสียต่อองค์กร ส่วนในด้านแรงผลักดันจากกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ตัวอย่างเช่น การออกกฎหมาย Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) ของประเทศสหรัฐอเมริกาในปี พ.ศ. 2520 เกี่ยวกับการป้องกันไม่ให้เกิดการจ่ายสินบนให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในประเทศอื่นเพื่อสิทธิพิเศษโดยผู้บริหารขององค์กรต้องทำรายงานให้กับหน่วยงานกำกับดูแล ซึ่งได้แก่ คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ กฎหมาย FCPA ไม่ได้บังคับให้ต้องใช้กระบวนการตรวจสอบภายในเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับกฎหมาย แต่การใช้การตรวจสอบภายในที่เหมาะสมจะทำให้องค์กรสามารถปฏิบัติให้สอดคล้องกับกฎหมาย FCPA ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กฎระเบียบอื่น ๆ ที่ผลักดันให้กระบวนการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายในได้รับความสำคัญเพิ่มสูงขึ้น มาจากหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง เช่น ในประเทศสหรัฐอเมริกา ได้แก่ The New York Stock Exchange (NYSE) และ The American Institute of Certified Public Accountants (AICPA) สำหรับประเทศไทย ได้แก่ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ต.ล.ท.) และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) สภาวิชาชีพบัญชีรวมทั้งหน่วยงานกำกับดูแลของภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ อาทิเช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (ส.ต.ง.) ซึ่งกำกับดูแลหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ และสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นหน่วยงานของกระทรวงการคลัง (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย, 2548)

ในประเทศสหรัฐอเมริกาได้มีมาตรฐานการตรวจสอบภายในเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางโดยสามารถสรุปวิวัฒนาการการตรวจสอบภายใน กฎหมาย ระเบียบ ข้อปฏิบัติรวมถึงเหตุการณ์สำคัญที่เป็นปัจจัยก่อให้เกิดการตระหนักถึงความสำคัญของการตรวจสอบภายใน และการควบคุมภายใน ได้ดังนี้

ตารางที่ 2.1 วิวัฒนาการการตรวจสอบภายในของประเทศไทย

ปี	เหตุการณ์
พ.ศ. 2520	Foreign Corrupt Practices Act (FCPA)
พ.ศ. 2522	SEC (US) มีการกำหนดให้ผู้บริหารของบริษัทจดทะเบียนรายงานการควบคุมภายในด้านการเงิน

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ปี	เหตุการณ์
พ.ศ. 2528	ก่อตั้ง Treadway Commission หลังจากเหตุการณ์การล้มเหลวทางธุรกิจขององค์กรธุรกิจสำคัญ ๆ รายงานของ Treadway Commission เน้นถึงความสำคัญของการควบคุมภายในที่เหมาะสม และความสำคัญของคณะกรรมการตรวจสอบ รวมทั้งหน่วยงานตรวจสอบภายในองค์กร
พ.ศ. 2533	ก่อตั้ง The Committee of Sponsoring Organizations รับรองโดย Cadbury Rutteman Hampel และTurnbull และได้ออกรายงาน COSO Report: Internal Control Integrated Framework ในปี พ.ศ.2535
พ.ศ. 2545	มีการประกาศใช้กฎหมายในสหรัฐอเมริกาที่เรียกว่า Sarbanes - Oxley Act of 2002 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ได้รับความสนใจและส่งผลกระทบในโลกธุรกิจอย่างมาก เป็นกฎหมายที่มีผลใช้บังคับกับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ของสหรัฐอเมริกาบริษัทจดทะเบียนจึงต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงรวมทั้งให้ความสำคัญกับการควบคุมภายในมากขึ้นเพื่อปฏิบัติให้สอดคล้องกับกฎเกณฑ์ดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ปัจจุบัน	การล้มเหลวของธุรกิจขนาดใหญ่จากประเด็นต่าง ๆ อาทิ การทุจริต นอกจากนี้ระบบเศรษฐกิจในปัจจุบันก็เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆอยู่ตลอดเวลาอาทิเช่น การก่อการร้าย และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ที่มา: ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย (2548: 8)

อย่างไรก็ตามประเทศไทยก็ได้มีการพัฒนาคุณภาพการตรวจสอบภายในอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถสรุปวิวัฒนาการของการตรวจสอบภายใน ได้ดังนี้

ตารางที่ 2.2 วิวัฒนาการการตรวจสอบภายในของประเทศไทย

ปี	เหตุการณ์
พ.ศ. 2532	ผู้ประกอบการวิชาชีพตรวจสอบภายในได้รวมตัวกันก่อตั้งสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย (สตท.)
พ.ศ. 2540	เกิดวิกฤตเศรษฐกิจ ส่งผลให้ธุรกิจต้องประสบปัญหาที่มีความต้องการการบริหารจัดการที่ดี

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ปี	เหตุการณ์
พ.ศ. 2542	ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีและตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกำหนดให้บริษัทจดทะเบียนต้องแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบให้เสร็จสิ้น ซึ่งประกอบด้วยกรรมการที่เป็นอิสระจำนวน 3 คน
พ.ศ. 2544	คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ.2544
พ.ศ. 2545	เป็นปีแรกที่ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย รมรณรงค์การกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน และธนาคารแห่งประเทศไทย ปรับปรุงและเผยแพร่แนวทางปฏิบัติเรื่องโครงสร้างคณะกรรมการของธนาคารพาณิชย์ สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทยประกาศใช้มาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายในและจรรยาบรรณวิชาชีพใหม่ เพื่อให้พัฒนาการตรวจสอบภายในในประเทศเป็นวิชาชีพสอดคล้องกับมาตรฐานสากลใหม่ของ IIA และมีการประกาศใช้ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วย มาตรฐานการตรวจสอบภายในซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานการตรวจสอบภายในสากลใหม่
พ.ศ. 2546	รัฐบาลจัดตั้ง "คณะกรรมการธรรมาภิบาลแห่งชาติ" ประกอบด้วยนายกรัฐมนตรีและคณะกรรมการจากทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

ที่มา: ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย (2548: 9)

สรุปได้ว่า การตรวจสอบภายในซึ่งถือเป็นเครื่องมือหนึ่งในการกำกับดูแลที่ดีและการบริหารที่ดีทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน เป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้เกิดความโปร่งใส ความเชื่อถือได้ ตลอดจนเป็นการดึงดูดนักลงทุนระหว่างประเทศ ดังนั้นการปรับปรุงการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายในของประเทศไทยจึงมีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล (อุษณา ภัทรมนตรี, 2552) ซึ่งในต่างประเทศพัฒนาการของแนวปฏิบัติรวมทั้งหลักการต่าง ๆ จะมาจากคณะกรรมการที่ประกอบไปด้วยตัวแทนของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาร่วมกันกำหนดแนวปฏิบัติรวมทั้งหลักการสำคัญ และเมื่อหน่วยงานที่กำกับองค์กรอื่น เช่น ตลาดหลักทรัพย์ พิจารณาเห็นสมควรและเหมาะสมจึงประกาศให้ใช้แนวปฏิบัตินั้น ๆ กับองค์กรที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลแต่สำหรับประเทศไทยนั้น เนื่องจากการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายในเริ่มมีบทบาทสำคัญในระยะเวลาไม่นานมานี้ ดังนั้นหน่วยงานกำกับต่าง ๆ ส่วนใหญ่จึงยึดแนวปฏิบัติและหลักการที่เป็นมาตรฐานของสากลเป็นหลัก และกำหนดให้มีคณะกรรมการ

ตรวจสอบ (Audit Committee) มาทำหน้าที่ตรวจสอบการดำเนินงานของธุรกิจ (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และ สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย, 2548)

ข้อมูลเกี่ยวกับประธานคณะกรรมการตรวจสอบ

บริษัทจดทะเบียนตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (2542) ได้กล่าวเกี่ยวกับประธานคณะกรรมการตรวจสอบไว้ว่า ในการเลือกประธานกรรมการตรวจสอบควรพิจารณาอย่างรอบคอบถึงคุณสมบัติที่สามารถเป็นแกนนำได้ เนื่องจากประธานกรรมการตรวจสอบเป็นบุคคลที่จะให้ความมั่นใจในความมีประสิทธิภาพโดยรวมของคณะกรรมการตรวจสอบ มีผลต่อการวางแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นผู้นำในการประชุมให้เป็นไปในแนวทางที่ถูกต้อง โดยคณะกรรมการตรวจสอบหรือคณะกรรมการบริษัทจะเป็นผู้คัดเลือกสมาชิกคณะกรรมการตรวจสอบ 1 ท่านให้ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการตรวจสอบ

ลักษณะของประธานคณะกรรมการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ

ลักษณะของประธานคณะกรรมการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ มีดังนี้ (KPMG, 2556)

1. เป็นผู้นำที่มีความเป็นอิสระ มีความเชื่อมั่นและมีความซื่อสัตย์
2. ได้รับความเคารพนับถือ มีทักษะความสามารถด้านการเงินที่ดี พัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลาและติดตามวาระการประชุมคณะกรรมการอย่างใกล้ชิด
3. เป็นบุคคลที่มีความรู้เป็นอย่างดีเกี่ยวกับคณะกรรมการตรวจสอบและกรอบการบริหารความเสี่ยง
4. เป็นผู้ฟังและมีการสื่อสารที่ดีที่สนับสนุนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ
5. เปิดเผยและสนทนากฎระเบียบอย่างโปร่งใส
6. เตรียมพร้อมในการตอบคำถาม

บทบาทของประธานคณะกรรมการตรวจสอบในการดำเนินงาน

ประธานคณะกรรมการตรวจสอบมีความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้ (Australian National Audit Office, 2008)

1. ได้รับการแต่งตั้งโดยประธานกรรมการบริษัทโดยเลือกจากสมาชิกคณะกรรมการตรวจสอบ
2. คณะกรรมการเข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจการ ความต้องการทางธุรกิจ ความเสี่ยงและการจัดลำดับความสำคัญเป็นอย่างดี
3. กำหนดวาระการประชุมกับเลขานุการคณะกรรมการ
4. เป็นผู้นำการอภิปรายและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกคนอื่น ๆ และมุ่งเน้นการปรึกษาหารือของคณะกรรมการในประเด็นที่สำคัญที่สุด
5. หาข้อมูลจากผู้สังเกตการณ์หรือผู้เชี่ยวชาญอื่น ๆ เพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมในการพิจารณาของคณะกรรมการ
6. สรุปผลการอภิปรายและรวมทั้งการกำหนดความรับผิดชอบและระยะเวลาในการดำเนินการ
7. รายงานอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการไปยังประธานเจ้าหน้าที่บริหารและคณะกรรมการ
8. เข้าร่วมประชุมที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการกับผู้บริหารระดับสูง ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายข้อมูล หัวหน้างานตรวจสอบภายในและผู้ตรวจสอบภายนอกตามที่ต้องการ
9. จัดให้มีการทบทวนประสิทธิผลของคณะกรรมการตรวจสอบกับกฎบัตร

CAE (2006) ได้กล่าวเกี่ยวกับรายละเอียดของตำแหน่งประธานคณะกรรมการตรวจสอบไว้ดังนี้

1. กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานดูแลการทำงานของคณะกรรมการ เพื่อให้คณะกรรมการมั่นใจในการปฏิบัติภารกิจ รวมถึง

- มีส่วนร่วมกับประธานคณะกรรมการและสมาชิกจัดการพัฒนาระเบียบวาระการประชุมสำหรับการประชุมคณะกรรมการเพื่อที่จะกำหนดการปฏิบัติภารกิจของคณะกรรมการที่เหมาะสม

- สร้างความมั่นใจในข้อมูล ในการบริหาร มีที่ปรึกษาภายนอกหรืออื่นๆ เพื่อให้คณะกรรมการสามารถตอบสนองและประเมินความเหมาะสมและระยะเวลาให้กับคณะกรรมการได้

- สร้างความมั่นใจว่าทุกรายการต้องมีการอนุมัติของคณะกรรมการหรือคำแนะนำของคณะกรรมการ

- พิจารณาในส่วนทักษะของประธานกรรมการบรรษัทภิบาล ประสิทธิภาพและความสามารถที่จำเป็นสำหรับคณะกรรมการตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง

- สร้างความมั่นใจว่าที่ปรึกษาภายนอก ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเหมาะสมและเป็นอิสระ

- สร้างความมั่นใจว่าคณะกรรมการมีการเข้าถึงผู้บริหารระดับสูง

- สร้างความมั่นใจโดยเปิดเผยและตรงไปตรงมาในความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการและผู้ตรวจสอบภายในและภายนอก

- สร้างความมั่นใจในความเป็นอิสระในการบริการของผู้ตรวจสอบภายนอก

2. การประชุมของคณะกรรมการ มีการส่งเสริมและการเปิดอภิปรายในที่ประชุมของคณะกรรมการ

3. ทำให้มั่นใจว่าคณะกรรมการตรวจสอบตอบสนองความต้องการ
4. รายงานต่อคณะกรรมการบริษัทในฐานะตัวแทนคณะกรรมการ
5. เข้าร่วมประชุมผู้ถือหุ้นและตอบคำถามดังกล่าวจากผู้ถือหุ้น
6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามคำร้องขอจากคณะกรรมการบริษัท

บริษัท etrion (ม.ป.ป.) ก็ได้กล่าวเกี่ยวกับรายละเอียดของตำแหน่งประธานคณะกรรมการตรวจสอบไว้ ดังนี้

1. ประธานคณะกรรมการตรวจสอบจะได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่สนับสนุนคณะกรรมการบริษัท
2. ประธานคณะกรรมการตรวจสอบจะต้องมีความเป็นอิสระตามกฎหมายที่กำหนดไว้
3. คณะกรรมการตรวจสอบต้องมีความรับผิดชอบ มีจริยธรรมและมีประสิทธิภาพในการตัดสินใจ
4. นำคณะกรรมการตรวจสอบในการปฏิบัติหน้าที่ที่กำหนดไว้
5. ทำตามขั้นตอนที่เหมาะสมเพื่อให้แน่ใจว่าสมาชิกคณะกรรมการตรวจสอบการดำเนินการปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่ง
6. บริหารกิจการของคณะกรรมการตรวจสอบเพื่อให้แน่ใจว่าคณะกรรมการตรวจสอบที่มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ
7. แจ้งการประชุมทั้งหมดของคณะกรรมการตรวจสอบที่มีให้ผู้สอบบัญชีภายนอกทราบล่วงหน้า

8. เป็นประธาน ร่วมกับสมาชิกของคณะกรรมการตรวจสอบ การบริหารจัดการ ผู้สอบบัญชีและที่ปรึกษาตามความเหมาะสม มีตารางเวลาและวาระการประชุมเตรียมความพร้อมสำหรับการประชุมของคณะกรรมการตรวจสอบโดยมีเงื่อนไขว่าถ้าประธานไม่อยู่ในคณะกรรมการ จะเลือกสมาชิกคณะกรรมการให้เป็นประธานการประชุม

9. ให้แน่ใจว่าคณะกรรมการตรวจสอบมีความสามารถในการตอบสนองความต้องการกับผู้สอบบัญชีภายนอก

10. ประสานงานกับประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน เลขานุการบริษัท จัดการและผู้สอบบัญชีเพื่อให้แน่ใจว่า

10.1 เอกสารจะถูกส่งให้กับสมาชิกล่วงหน้าในเวลาที่เหมาะสม ก่อนการประชุม
คณะกรรมการตรวจสอบเพื่อตรวจสอบอย่างละเอียด

10.2 เรื่องที่จะนำเสนอถูกต้องเพื่อประกอบการพิจารณาของสมาชิกที่ประชุม

10.3 สมาชิกมีโอกาสที่เหมาะสมที่จะหารือเกี่ยวกับประเด็นการประชุมในแต่ละครั้ง

10.4 สมาชิกมีโอกาสที่เหมาะสมในการตั้งคำถามการจัดการพนักงานและผู้สอบบัญชี
ภายนอกเกี่ยวกับผลประกอบการควบคุมภายในการเก็บรวบรวมข้อมูลทางการเงินและเรื่องอื่น ๆ
ทั้งหมดที่มีความสำคัญกับคณะกรรมการตรวจสอบ

10.5 สมาชิกทำงานอย่างสร้างสรรค์ในข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการ

11. สื่อสารกับสมาชิกคณะกรรมการตรวจสอบเพื่อให้แน่ใจว่า

11.1 สมาชิกแต่ละคนมีโอกาสที่จะรับฟังและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

11.2 สมาชิกแต่ละคนมีความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการตรวจสอบ

12. ให้แน่ใจว่าคณะกรรมการตรวจสอบดังต่อไปนี้มีการประชุมในแต่ละครั้ง

12.1 รายงานต่อคณะกรรมการเกี่ยวกับกิจกรรมที่ค้นพบและข้อเสนอแนะ

12.2 ให้ข้อมูลคณะกรรมการเมื่อมีการร้องขอ

13. ช่วยในการรักษาความสัมพันธ์กับการทำงานที่มีประสิทธิภาพระหว่างสมาชิก
คณะกรรมการตรวจสอบคณะกรรมการ, ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและประธานเจ้าหน้าที่ฝ่าย
การเงิน ผู้สอบบัญชีภายนอก ที่ปรึกษาผู้บริหารและการจัดการ

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการตรวจสอบ

ความหมายของคณะกรรมการตรวจสอบ

คณะกรรมการตรวจสอบ คือ กลุ่มของกรรมการอิสระของบริษัทอย่างน้อย 3 คน ซึ่ง
คณะกรรมการบริษัท (Board of Director: BOD) หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัท แต่งตั้งขึ้นเป็น
กรรมการตรวจสอบ ดังนั้นคณะกรรมการตรวจสอบจึงเป็นตัวแทนของคณะกรรมการบริษัท
(จันทนา สาขากร และคณะ, 2554: 1-9)

ขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบ

คณะกรรมการบริษัทจะกำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์การปฏิบัติหน้าที่ของ
คณะกรรมการตรวจสอบไว้อย่างชัดเจนและเปิดเผยให้ผู้ถือหุ้นทราบ โดยภาระหน้าที่ที่สำคัญที่สุด
ของคณะกรรมการตรวจสอบ คือ การดำเนินการเพื่อให้เป็นที่มั่นใจว่ากรรมการบริหารของกิจการ
ได้บริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายที่คณะกรรมการได้วางแนวทางไว้ หรือกำกับดูแลการ
ดำเนินงานของบริษัทให้ได้มาตรฐานและเป็นไปในแนวทางที่ถูกต้อง ดูแลปกป้องผลประโยชน์
ของผู้ถือหุ้นทุกรายอย่างเท่าเทียมกัน และให้เกิดความชัดเจนในการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์
สุจริตและด้วยความรับผิดชอบ

ประกาศตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เรื่องคุณสมบัติและขอบเขตการดำเนินงานของ
คณะกรรมการตรวจสอบ พ.ศ. 2551 ลงวันที่ 9 มิถุนายน พ.ศ. 2551 กำหนดให้คณะกรรมการ

ตรวจสอบมีหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการของบริษัทดังต่อไปนี้
(จันทนา สาขากร และคณะ, 2554: 1-12)

1. สอบทานให้บริษัทมีรายงานทางการเงินอย่างถูกต้องและเพียงพอ
2. สอบทานให้บริษัทมีระบบการควบคุมภายใน (Internal Control) และระบบการตรวจสอบภายใน (Internal Audit) ที่เหมาะสมและมีประสิทธิผล และพิจารณาความเป็นอิสระของหน่วยงานตรวจสอบภายในตลอดจนให้ความเห็นชอบในการพิจารณาแต่งตั้ง โยกย้าย เลิกจ้าง หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน หรือหน่วยงานอื่นใดที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน
3. สอบทานให้บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท
4. พิจารณา คัดเลือกและเสนอแต่งตั้งบุคคลซึ่งมีความเป็นอิสระเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้สอบบัญชีของบริษัท และเสนอค่าตอบแทนของบุคคลดังกล่าว รวมทั้งเข้าร่วมประชุมกับผู้สอบบัญชี โดยไม่มีฝ่ายจัดการเข้าร่วมประชุมด้วยอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
5. พิจารณารายการที่เกี่ยวข้องกันหรือรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจว่ารายการดังกล่าวสมเหตุสมผล และเป็นประโยชน์สูงสุดต่อบริษัท
6. จัดทำรายงานของคณะกรรมการตรวจสอบโดยเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีของบริษัท ซึ่งรายงานดังกล่าวต้องลงนามโดยประธานคณะกรรมการตรวจสอบ
7. ปฏิบัติการอื่นตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมายด้วยความเห็นชอบจากคณะกรรมการตรวจสอบ

โดยสรุปแล้วคณะกรรมการตรวจสอบมีความรับผิดชอบในส่วนที่สำคัญ 3 ประการ คือ การรายงานทางการเงินของกิจการ การรายงานการกำกับดูแลกิจการและการควบคุมภายในของกิจการ

บทบาทของผู้ตรวจสอบภายในในการสนับสนุนและช่วยเหลือคณะกรรมการตรวจสอบ

การตรวจสอบภายในที่แข็งแกร่งสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของคณะกรรมการตรวจสอบ ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สามารถช่วยคณะกรรมการตรวจสอบในการประเมินผลของความเสี่ยงและการทุจริตและให้ข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับการบัญชีและปัญหาทางการเงิน นอกจากนี้การตรวจสอบภายในสามารถส่งเสริมและสนับสนุนงานของคณะกรรมการตรวจสอบโดยเฉพาะที่เกี่ยวกับการควบคุมภายในและระบบการบริหารความเสี่ยง (Adel and Maissa, 2013)

ความคาดหวังของคณะกรรมการตรวจสอบที่มีต่อผู้ตรวจสอบภายใน

ความคาดหวังของคณะกรรมการตรวจสอบที่มีต่อผู้ตรวจสอบภายในมีดังนี้
(สุวิมล กุลเลิศ และคณะ, 2549: 29)

1. ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ สามารถปลดปล่อยความรับผิดชอบหลักของคณะกรรมการตรวจสอบ คือ การสอบทานเรื่องงบการเงิน ระบบควบคุมภายใน การปฏิบัติตามกฎหมายและการเปิดเผยรายการขัดแย้งทางผลประโยชน์รวมทั้งรายการเกี่ยวโยงที่ตลาดหลักทรัพย์ฯ และคณะกรรมการ ก.ล.ด. ให้ปฏิบัติตามประกาศและข้อกำหนด
2. จัดให้คณะกรรมการตรวจสอบมีการทบทวนกฎบัตรของคณะกรรมการตรวจสอบอย่างน้อยปีละครั้ง เพื่อให้มั่นใจว่ากฎบัตรได้ครอบคลุมภาระหน้าที่ตามแนวปฏิบัติที่ดี หรือ Best Practices และสอดคล้องกับสิ่งที่คณะกรรมการบริษัทคาดหวัง
3. ทบทวนแผนการกำหนดวาระในการประชุมของคณะกรรมการตรวจสอบ โดยมีรายละเอียดเพียงพอที่จะทำให้มั่นใจว่า วาระดังกล่าวครอบคลุมภาระหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบตามที่กำหนดไว้ในกฎบัตร และช่วยเป็นกรอบในการเขียนรายงานการประชุมที่แสดงให้เห็นว่า คณะกรรมการฯ ได้ปฏิบัติภาระหน้าที่ดังกล่าวครบถ้วนแล้ว
4. ร่างวาระการประชุมแต่ละครั้ง พร้อมทั้งเพิ่มวาระพิเศษที่อาจมี นอกเหนือจากวาระประจำ เพื่อให้ประธานคณะกรรมการตรวจสอบได้พิจารณาความครบถ้วนและเหมาะสม ก่อนส่งมอบให้กับผู้ที่ได้รับเชิญให้เข้าร่วมประชุมอื่นๆ

5. สอบถามประธานคณะกรรมการตรวจสอบเป็นระยะ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าข้อมูลและระยะเวลาที่ใช้ในการประชุมมีความเหมาะสม

วิธีการประเมินความพึงพอใจของคณะกรรมการตรวจสอบที่มีต่อผู้ตรวจสอบภายใน

การประเมินความพึงพอใจของคณะกรรมการตรวจสอบที่มีต่อผู้ตรวจสอบภายในสามารถทำได้ 2 วิธี คือ การประเมินโดยคณะกรรมการตรวจสอบหรือการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญอิสระ (สุวิมล กุลาเลิศ และคณะ, 2549: 48-50)

1. การประเมินโดยคณะกรรมการตรวจสอบ

คณะกรรมการตรวจสอบสามารถประเมินผู้ตรวจสอบภายในโดยใช้แบบสอบถาม ข้อดีของการประเมินโดยคณะกรรมการตรวจสอบ คือ ได้รับความเห็นโดยตรงของคณะกรรมการตรวจสอบ ซึ่งเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานใกล้ชิดกับผู้ตรวจสอบภายใน ทำให้ทราบข้อมูลต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ส่วนข้อเสียคือ คณะกรรมการตรวจสอบต้องมีความรู้และความเข้าใจในหน่วยงานตรวจสอบภายในเป็นอย่างดี มิฉะนั้นอาจทำให้งานตรวจสอบภายในได้บรรลุความต้องการของคณะกรรมการตรวจสอบ แต่อาจไม่เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดี

2. การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญอิสระ

มาตรฐานสากลของการตรวจสอบภายในกำหนดให้หน่วยงานตรวจสอบภายในต้องได้รับการประเมินผลงานโดยผู้เชี่ยวชาญอิสระอย่างน้อยทุก 5 ปี โดยผู้ประเมินอาจเป็นผู้ที่อยู่ในบริษัทเดียวกันหรืออยู่นอกบริษัท แต่ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และความเข้าใจต่องานตรวจสอบภายในเป็นอย่างดี ข้อดีของการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญอิสระ ทำให้ผลการประเมินน่าเชื่อถือ เนื่องจากเป็นการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญและเปรียบเทียบกับแนวปฏิบัติที่ดีของงานตรวจสอบภายใน ผู้ประเมินมีความเป็นอิสระเต็มที่ ส่วนข้อเสีย คือ ผู้ประเมินไม่ได้มีส่วนได้เสียโดยตรงกับงานตรวจสอบภายในที่ทำการประเมินนั้น จึงอาจใช้ตัววัดผลงานที่ไม่เหมาะสมและไม่สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทนั้น

คุณภาพการตรวจสอบภายใน

การตรวจสอบภายในเป็นเครื่องมือของฝ่ายบริหารในการช่วยติดตามการบริหารงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย และเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรในปัจจุบัน ดังนั้นการตรวจสอบภายในที่มีคุณภาพจะช่วยส่งเสริมให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมที่เหมาะสม และสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร โดยคณะกรรมการตรวจสอบต้องมีนโยบายการประเมินคุณภาพการตรวจสอบภายใน (Quality Assurance: QA) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบว่าการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในมีระดับคุณภาพใดเมื่อเทียบกับกรอบงานและมาตรฐานการปฏิบัติงานสากล ความมั่นใจในการปฏิบัติตามกฎบัตรการตรวจสอบภายใน นโยบายและวิธีการปฏิบัติงานที่กำหนด ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานตรวจสอบภายใน ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและการเตรียมความพร้อมในการตรวจสอบคุณภาพจากบุคคลอิสระภายนอก (อนุกรรมการมนตรี, 2550) เทคนิคในการวัดผลการปฏิบัติงานภายใต้หลักสำคัญ 3 ประการ คือ การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติเปรียบเทียบกับมาตรฐานและการปรับปรุงจุดที่ต่ำกว่ามาตรฐาน ซึ่งจะเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่สุดที่จะนำไปสู่การปฏิบัติที่ดีที่สุดในวิชาชีพการตรวจสอบภายใน (เจริญ เจษฎาวัลย์, 2545) โดยคณะกรรมการตรวจสอบจะมีหน้าที่และควมรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายตรวจสอบภายในว่าเป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพหรือไม่ (เจริญ เจษฎาวัลย์, 2545)

กรมบัญชีกลาง (2555: 3) ได้อธิบายถึงคุณภาพการตรวจสอบภายในไว้ ดังนี้

ระบบคุณภาพ หมายถึง ระบบโครงสร้างขององค์กร ความรับผิดชอบ วิธีการ กระบวนการ และทรัพยากรที่ดำเนินการจนผลิตกัน้ได้คุณภาพ

คุณภาพ หมายถึง คุณลักษณะที่เป็นไปตามมาตรฐานที่เหมาะสม ปราศจากข้อผิดพลาด ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

องค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพ มี 2 ประการ ดังนี้

1. คุณภาพตามความสอดคล้องของการปฏิบัติตามมาตรฐาน (Quality of Conformance)

2. คุณภาพตามการรับรู้ (Perceived Quality) หมายถึง คุณภาพที่พิจารณาจากการตอบสนองความต้องการเป็นที่พอใจตามความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้อง

คุณภาพจึงเป็นเรื่องจำเป็นสำหรับงานบริการ งานตรวจสอบภายในที่มีคุณภาพจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการดำเนินงานของส่วนราชการ และช่วยสนับสนุนและส่งเสริมให้ส่วนราชการมีผลการดำเนินงานที่เป็นไปตามเป้าหมาย และนโยบายของรัฐบาลภายใต้การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมที่เหมาะสมและมีประสิทธิผล รวมทั้งการกำกับดูแลที่ดี

คุณภาพของงานตรวจสอบภายในจึงหมายถึง งานตรวจสอบภายในที่มีการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามมาตรฐานและผลการปฏิบัติงานสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับหน่วยรับตรวจ การนำระบบการประกันคุณภาพมาใช้กับงานตรวจสอบภายใน จึงเป็นวิธีการที่จะทำให้หน่วยงานตรวจสอบภายในมีการพัฒนาคุณภาพงานตรวจสอบภายในให้เป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในและจริยธรรมการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน เพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคคลทั่วไปต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน (กรมบัญชีกลาง, 2555)

มาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน

ความหมายของมาตรฐาน

สมาคมผู้ตรวจสอบภายใน ได้ให้ความหมายมาตรฐานว่า “เป็นข้อบังคับที่ต้องปฏิบัติ อันประกอบด้วย ข้อบังคับพื้นฐานสำหรับการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน และสำหรับการประเมินประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลบังคับในระดับองค์กรและระดับบุคคลโดยสากล”

LI Jing (2013) ได้ให้ความหมายของมาตรฐานของการตรวจสอบไว้ว่า เป็นการเชื่อมโยงที่สำคัญของการเสริมสร้างการจัดการการตรวจสอบและยังเป็นตัววัดที่สำคัญในการปรับปรุงคุณภาพการตรวจสอบ

เจริญ เจษฎาวัลย์ (2546) ได้ให้ความหมายของมาตรฐานการตรวจสอบภายในไว้ว่า เป็น “เครื่องมือวัดคุณภาพของการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในและวัดความสำเร็จของงานที่ต้องปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบภายในเรื่องนั้น”

สรุปความหมายของมาตรฐาน หมายถึง แผนงานและข้อกำหนดที่เขียนเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานตรวจสอบซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบต้องถือปฏิบัติเป็นบรรทัดฐานการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน และใช้ในการวัดคุณภาพ ความสำเร็จของงานตรวจสอบภายใน

วัตถุประสงค์ของมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน

การปฏิบัติงานตามมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายในเป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ในกรอบความรับผิดชอบของผู้ตรวจสอบภายในและต่อกิจกรรมการตรวจสอบภายใน ซึ่งมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ (สมาคมผู้ตรวจสอบภายในสากล, 2556)

1. แจกแจงข้อปฏิบัติหลักๆของการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน
2. กำหนดกรอบในการทำงานและเพิ่มคุณค่าการตรวจสอบภายในในวงกว้าง
3. กำหนดมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน
4. สนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการและการดำเนินงานภายในขององค์กร

ความสำคัญของวิธีการตรวจสอบภายในตามมาตรฐาน

LI Jing (2013) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของวิธีการตรวจสอบภายในตามมาตรฐานไว้ดังนี้

1. การประกันคุณภาพการตรวจสอบและการตรวจสอบความเสี่ยงที่ลดลงต้องใช้วิธีการตรวจสอบภายในตามมาตรฐาน ขั้นตอนการตรวจสอบที่เหมาะสม กฎเกณฑ์และการปฏิบัติเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นในการดำเนินการตรวจสอบ การกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพ
2. วิธีการตรวจสอบภายในตามมาตรฐานเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการตรวจสอบและยังลดการใช้ทรัพยากรการตรวจสอบภายใน ขั้นตอนการตรวจสอบภายในที่เข้มงวดและมีความยืดหยุ่นเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพสูงสุด

3. วิธีการตรวจสอบภายในตามมาตรฐานเป็นวิชาชีพของการตรวจสอบภายใน สร้างอาชีพของการตรวจสอบภายในผ่านขั้นตอนการตรวจสอบภายในที่มีกฎเกณฑ์ มีประสิทธิภาพสูงและมีคุณภาพในการตรวจสอบ

โครงสร้างของมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน

โครงสร้างของมาตรฐานประกอบด้วยมาตรฐานด้านคุณสมบัติ (Attribute Standards) มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน (Performance Standards) และมาตรฐานด้านการนำไปใช้ปฏิบัติ (Implementation Standards) มาตรฐานด้านคุณสมบัติ คือ มาตรฐานเกี่ยวกับลักษณะขององค์กรและบุคลากรที่ทำหน้าที่ตรวจสอบภายใน และการกำหนดบรรทัดฐานทางคุณภาพที่สามารถนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน มาตรฐานด้านคุณสมบัติและมาตรฐานด้านการปฏิบัติงานสามารถนำไปใช้กับงานตรวจสอบภายในโดยทั่วไป ส่วนมาตรฐานด้านการนำไปใช้ปฏิบัติเป็นการขยายความมาตรฐานด้านคุณสมบัติและมาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน โดยโครงสร้างหลักของมาตรฐาน มีดังนี้ (สมาคมผู้ตรวจสอบภายในสากล, 2556)

1. มาตรฐานด้านคุณสมบัติ (Attribute Standards)

มาตรฐานด้านคุณสมบัติ (Attribute Standards) เป็นมาตรฐานกำหนดคุณลักษณะของหน่วยงานและบุคคลที่ปฏิบัติภารกิจการตรวจสอบภายใน และใช้เลขรหัสมาตรฐาน 1000 แบ่งเป็น 4 มาตรฐานย่อย ได้แก่ มาตรฐานรหัส 1000-1300 ดังนี้

ตารางที่ 2.3 มาตรฐานด้านคุณสมบัติ (Attribute Standards)

รหัส	ชื่อมาตรฐาน	อธิบาย
มาตรฐาน		
1000	วัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ	วัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของกิจกรรมการตรวจสอบภายใน ต้องกำหนดให้ชัดเจนไว้ในกฎบัตรงานตรวจสอบภายใน ทั้งนี้ควรสอดคล้องกับคำนิยามของการตรวจสอบภายใน ประมวลจริยบรรณและมาตรฐาน หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบต้องทบทวนกฎบัตรงาน

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

รหัส	ชื่อมาตรฐาน	อธิบาย
มาตรฐาน		ตรวจสอบภายในเป็นระยะๆ และนำเสนอต่อผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการเพื่ออนุมัติ
1100	ความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม	กิจกรรมการตรวจสอบภายในต้องมีความเป็นอิสระและผู้ตรวจสอบภายในควรปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม
1200	ความเชี่ยวชาญและความระมัดระวังเชิงวิชาชีพ	ภารกิจการตรวจสอบภายในต้องกระทำด้วยความเชี่ยวชาญและความระมัดระวังเชิงวิชาชีพ
1300	โครงการประกันและปรับปรุงคุณภาพ	หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบต้องพัฒนาและดำเนินโครงการประกันและปรับปรุงคุณภาพให้ครอบคลุมทุกแง่มุมของกิจกรรมการตรวจสอบภายใน

ที่มา: สมาคมผู้ตรวจสอบภายในสากล (2556: 5-14)

2. มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน (Performance Standards)

มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน (Performance Standards) เป็นมาตรฐานอธิบายลักษณะการปฏิบัติงานและกำหนดเกณฑ์คุณภาพที่สามารถใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ และใช้เลขรหัสมาตรฐาน 2000 แบ่งเป็น 7 มาตรฐานย่อย ได้แก่ มาตรฐานรหัส 2000-2600 ดังนี้

ตารางที่ 2.4 มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน (Performance Standards)

รหัส	ชื่อมาตรฐาน	อธิบาย
มาตรฐาน		
2000	การบริหารกิจกรรมการตรวจสอบภายใน	หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบต้องบริหารกิจกรรมการตรวจสอบภายในอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการตรวจสอบภายในเป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่องค์กร
2100	ลักษณะของงาน	กิจกรรมการตรวจสอบภายในต้องสามารถประเมินและช่วยสนับสนุนให้มีการปรับปรุงกระบวนการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง และการควบคุม โดยใช้วิธีการที่เป็นระบบและเป็นระเบียบ
2200	การวางแผนภารกิจ	ผู้ตรวจสอบภายในต้องจัดทำและบันทึกแผนของแต่ละภารกิจที่รับผิดชอบ รวมถึงวัตถุประสงค์ ขอบเขต เวลาที่ใช้ และการจัดสรรทรัพยากรเพื่อภารกิจนั้นๆ
2300	การปฏิบัติการกิจ	ผู้ตรวจสอบภายในต้องระบุ วิเคราะห์ ประเมิน และรวบรวมสารสนเทศให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
2400	การสื่อสารผลการปฏิบัติการกิจ	ผู้ตรวจสอบภายในต้องสื่อสารผลของการปฏิบัติการกิจ
2500	การติดตามผล	หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบต้องสร้างและรักษาไว้ซึ่งระบบการติดตามการไม่ปฏิบัติตามผลการปฏิบัติการกิจที่ได้สื่อสารต่อฝ่ายบริหารแล้ว

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

รหัส	ชื่อมาตรฐาน	อธิบาย
มาตรฐาน		
2600	การสื่อสารถึงการยอมรับความเสี่ยง	เมื่อหัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบมีความเห็นว่า ระดับความเสี่ยงที่ผู้บริหารยอมรับนั้นอาจจะไม่อยู่ในระดับที่องค์กรจะยอมรับได้ หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบต้องหารือกับผู้บริหารระดับสูง หากหัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบพิจารณาว่า เรื่องดังกล่าวยังไม่สามารถหาข้อยุติได้ หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบต้องรายงานต่อคณะกรรมการ

ที่มา: สมาคมผู้ตรวจสอบภายในสากล (2556: 15-29)

3. มาตรฐานด้านการนำไปปฏิบัติ (Implementation Standards)

มาตรฐานด้านการนำไปปฏิบัติ (Implementation Standards) เป็นการอธิบายถึงการนำมาตรฐานด้านคุณสมบัติและมาตรฐานด้านการปฏิบัติงานมาประยุกต์ใช้ในแต่ละเรื่อง สำหรับกิจกรรมด้านการให้ความเชื่อมั่นแทนด้วยเลขรหัสมาตรฐานที่มีอักษร A ต่อท้าย และด้านการให้คำปรึกษาแทนด้วยเลขรหัสมาตรฐานที่มีอักษร C ต่อท้าย

สรุปได้ว่า มาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน ประกอบไปด้วย มาตรฐานด้านคุณสมบัติ (Attribute Standards) มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน (Performance Standards) และมาตรฐานด้านการนำไปปฏิบัติ (Implementation Standards) ซึ่งมาตรฐานจะต้องได้รับการทบทวนและพัฒนาแก้ไขอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยคณะกรรมการมาตรฐานงานตรวจสอบภายใน (Internal Auditing Standards Board) จะต้องมีการประชุมปรึกษาหารือกันก่อนที่จะออกมาตรฐาน ในส่วนของรายการมาตรฐานที่มีการปรับปรุงมีดังนี้

สรุปรายการที่ปรับปรุงมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายในปี 2554 (IIA, 2011: 33) มีดังนี้

1. กำหนดสายการรายงานของหน่วยงานตรวจสอบภายในต่อคณะกรรมการไว้ในกฎบัตรงานตรวจสอบภายใน
2. บทตีความเมื่อผู้ตรวจสอบภายในต้องการใช้ข้อความ “สอดคล้องตามมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน
3. ให้แนวทางในกรณีที่ผู้ตรวจสอบภายในต้องให้ความเห็นในภาพรวมและ/หรือข้อสรุปผลการปฏิบัติงาน
4. อธิบายถึงบทบาทของผู้ตรวจสอบภายในในเรื่องการบริหารความเสี่ยง
5. เปลี่ยนความหมายคำจำกัดความของคำว่า “การเพิ่มคุณค่า”
6. เปลี่ยนความหมายคำจำกัดความของคำว่า “หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบ Chief Audit Executive (CAE)” และอธิบายถึงความรับผิดชอบของผู้ให้บริการจากภายนอกองค์กร
7. เพิ่มและอธิบายถึงมาตรฐานในหัวข้ออื่นๆและภาคศัพท์

สรุปรายการปรับปรุงมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายในปี 2556 (IIA, 2013: 13)

1. ชี้แจงความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามมาตรฐาน
2. เพิ่มการมุ่งเน้นเกี่ยวกับการประกันคุณภาพและการปรับปรุง
3. ชี้แจงบทบาทของ Chief Audit Executive (CAE) ในการสื่อสารความเสี่ยงที่ยอมรับไม่ได้

4. มีการปรับเปลี่ยนแผนการตรวจสอบให้เหมาะสม
5. เน้นการรายงานข่าวของความเสี่ยงต่อวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์
6. การเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อกำหนดภาคผนวก

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ในการประเมินความพึงพอใจนั้นมีความสัมพันธ์กับการวัดทัศนคติของบุคคล ซึ่ง Vroom (1990) เห็นว่า ทัศนคติและความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งสามารถใช้แทนกันได้ เพราะทั้งสองคำนี้หมายถึง ผลที่ได้จากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้น โดยทัศนคติด้านบวกจะแสดงให้เห็นถึงสภาพความพึงพอใจในสิ่งนั้นและในทางตรงกันข้ามทัศนคติด้านลบจะแสดงให้เห็นถึงสภาพความไม่พึงพอใจในสิ่งนั้น

Wolman (1973) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ คือ “ความรู้สึก (Feeling) มีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมายที่ต้องการหรือตามแรงจูงใจ”

Good (1973) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า “ความพึงพอใจ หมายถึง สภาพคุณภาพ หรือระดับความพึงพอใจซึ่งเป็นผลมาจาก ความสนใจต่างๆและทัศนคติที่บุคคลมีต่อสิ่งนั้น”

Quirk (1987) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า “ความพึงพอใจ หมายถึง พอใจชอบใจ”

Hornby (2000) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า “ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีเมื่อประสบความสำเร็จ หรือได้รับสิ่งที่ ต้องการให้เกิดขึ้นเป็นความรู้สึกที่พอใจ”

คณิต ดวงหัตถิ (2537) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจว่า หมายถึง “ความรู้สึกชอบหรือพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงานและองค์ประกอบหรือสิ่งจูงใจอื่น ๆ ถ้างานที่ทำหรือองค์ประกอบเหล่านั้นตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลนั้นจะเกิดความพึงพอใจในงาน

ขึ้น จะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ รวมทั้งสติปัญญาให้แก่งานของตนให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ”

แนวคิดความพึงพอใจที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ (satisfaction) เป็นทัศนคติที่เป็นนามธรรม เกี่ยวกับจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ไม่มีตัวตน จับต้องไม่ได้ และความพึงพอใจยังเป็นความรู้สึกด้านบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเมื่อสิ่งนั้นสำเร็จหรือได้รับสิ่งที่ต้องการ อาจเกิดขึ้นจากความคาดหวัง หรือเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลได้ซึ่งความพึงพอใจที่เกิดขึ้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามค่านิยมและประสบการณ์ของตัวบุคคล

ทฤษฎีตัวแทน

ผลการศึกษาของ Berle and Means (1932) ได้ศึกษาถึงการแบ่งแยกความเป็นเจ้าของหรือผู้ถือหุ้นและผู้บริหารที่มีอำนาจในการควบคุม (The Separation of Ownership and Control) ในบริษัทขนาดใหญ่ พบว่าจำนวนผู้ถือหุ้นยิ่งมากจะยิ่งลดอำนาจการควบคุมในฐานะความเป็นเจ้าของ และอำนาจในการควบคุมตัดสินใจจะไปอยู่ที่ผู้บริหาร การกระจายผู้ถือหุ้นยังลดแรงจูงใจและความสามารถของผู้ถือหุ้นในการเข้าถึงข้อมูลและการติดตามผลอย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีตัวแทน ใช้อธิบายความขัดแย้งของผลประโยชน์ของตัวการและตัวแทนได้หลายกรณี เช่น ในบริษัทขนาดใหญ่ การที่เจ้าของหรือผู้ถือหุ้นซึ่งเป็นตัวการ (Principal) ได้ว่าจ้างผู้บริหารมืออาชีพมาเป็นตัวแทน (Agent) ในการบริหารควบคุมงานเพื่อประโยชน์ของผู้ถือหุ้น แต่ผู้บริหารอาจกระทำการเพื่อประโยชน์ของตนหรือผู้บริหารอาจกล้าเสี่ยง (Risk Preferences) ในองค์กรมากกว่าที่ควร เพราะหากไม่สำเร็จผลเสียหายก็ตกอยู่ที่องค์กร แต่หากสำเร็จจะนำผลประโยชน์มาให้ทั้งองค์กรและส่วนตัว เช่น การมีชื่อเสียง การมีค่าตอบแทนสูง ซึ่งผู้บริหารสามารถทำได้โดยอาศัยอำนาจในการควบคุมและมีข้อมูลข่าวสารมากกว่าตัวการ ดังนั้นตัวการต้องหามาตรการหรือกลไกในการกำกับดูแลและติดตาม (Monitoring Devices) การดำเนินการของตัวแทนภายในกิจการแต่มาตรการและกลไกเหล่านี้เป็นต้นทุนกิจการ (Agency Cost) ทฤษฎีตัวแทนประยุกต์ใช้ในการศึกษาปัญหาข้อขัดแย้งทางผลประโยชน์ในทุกระดับของกิจการและทุกประเภทขององค์กรต่างๆ เช่น ประสิทธิภาพการบริหารจะเป็นตัวการและผู้บริหารระดับหน่วยธุรกิจจะเป็นตัวแทน หรือในธุรกิจครอบครัว เครือญาติที่ไม่ได้เป็นผู้บริหารจะทำหน้าที่เป็นตัวการและญาติที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารจะเป็นตัวแทน เป็นต้น ผลการศึกษาในเรื่องดังกล่าว ได้นำมาประยุกต์ใช้ในการ

หาแนวปฏิบัติที่ดีในการกำกับดูแลกิจการ เช่น การจัดโครงสร้าง การกำหนดที่มาและขนาดของ คณะกรรมการ การกำหนดความสัมพันธ์และบทบาทหน้าที่รับผิดชอบให้มีการถ่วงดุลระหว่าง ผู้ถือหุ้น คณะกรรมการ และฝ่ายบริหารจัดการ รวมทั้งการกำหนดกลไกในการควบคุมและติดตาม ผลงานของฝ่ายบริหารทั้งกลไกภายในและกลไกภายนอก ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ของแต่ละ กิจการหรือสภาพแวดล้อมของแต่ละประเทศ (อุษณา ภัทรมนตรี, 2555: 4)

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Abdolmohammadi (2009) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้และการปฏิบัติตาม มาตรฐานของ IIA ศึกษาหัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบในวัฒนธรรมประเทศแองโกล ซึ่ง วัฒนธรรมประเทศแองโกล ประกอบไปด้วยประเทศ ออสเตรเลีย แคนาดา นิวซีแลนด์ สหราชอาณาจักร ไอร์แลนด์และสหรัฐอเมริกา จากการศึกษาพบว่า หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบใน วัฒนธรรมประเทศแองโกล 86.5% เป็นผู้ที่ใช้มาตรฐาน ส่วนที่เหลืออีก 13.5% ไม่ได้ใช้มาตรฐาน โดยเฉพาะมาตรฐาน 1300 ที่เกี่ยวกับการประกันคุณภาพและการปรับปรุง จะเห็นว่ามีส่วน น้อยที่จะไม่ปฏิบัติตามมาตรฐาน

Alsharayri (2012) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานของธนาคารอิสลามในจอร์แดนที่ใช้ มาตรฐานสากลการตรวจสอบภายใน จำนวน 4 แห่ง โดยใช้แบบสอบถามส่งไปยังผู้ตรวจสอบ ภายใน ผลการศึกษาพบว่าธนาคารอิสลามโดยทั่วไปจะใช้มาตรฐานสากลของการตรวจสอบภายใน ซึ่งมาตรฐานด้านคุณสมบัติจะถูกนำมาใช้มากที่สุด และการดำเนินการตามมาตรฐานอยู่ในระดับสูง ในขณะที่ธนาคารที่ไม่ได้นำมาตรฐานไปใช้การปฏิบัติงานอาจจะมีปัญหาบางอย่างที่จำกัดในการนำ มาตรฐานมาประยุกต์ใช้ ในการศึกษาชี้แนะให้เพิ่มการทำงานในการใช้มาตรฐานการตรวจสอบ ภายในเกี่ยวกับการดำเนินงานของธนาคารอิสลามในประเทศจอร์แดน โดยเฉพาะมาตรฐานการ ปฏิบัติงานเพราะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในได้ และ ก่อให้เกิดการบริหารความเสี่ยงที่ดีขึ้นและสร้างมูลค่าเพิ่มให้ธนาคารเหล่านั้น

Burnaby *et al.* (2009) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้มาตรฐานการตรวจสอบภายในของบริษัทใน ประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศในยุโรป ประกอบด้วยเบลเยียม, อิตาลี, เนเธอร์แลนด์, สหรัฐอเมริกา, สหราชอาณาจักรและไอร์แลนด์ ผลการศึกษาพบว่า ประเทศดังกล่าวมีระดับของการ ใช้มาตรฐานการตรวจสอบภายในในแต่ละประเทศ ดังนี้ เบลเยียม 87.1% อิตาลี 84.0% เนเธอร์แลนด์ 72.1% สหรัฐอเมริกา 84.4% สหราชอาณาจักรและไอร์แลนด์ 79.9% ซึ่งใน

สหรัฐอเมริกา ระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานทุกรหัสมาตรฐานจะมีค่าเฉลี่ยมากกว่าประเทศอื่นๆ โดยรหัสมาตรฐาน 1300 (โครงการประกันและปรับปรุงคุณภาพ) ในแต่ละประเทศจะมีระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานน้อยกว่ารหัสมาตรฐานอื่นๆ รองลงมาด้วยรหัสมาตรฐาน 2600 (มิติในการยอมรับการจัดการความเสี่ยง)

Adel and Maissa (2013) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการตรวจสอบ และการตรวจสอบภายในประเทศตูนิเซีย ผลการศึกษาพบว่า จากการส่งแบบสอบถามให้หัวหน้าผู้ตรวจสอบภายใน 50 คนในแต่ละบริษัทของประเทศตูนิเซีย แสดงให้เห็นว่าความเชี่ยวชาญและความถี่ในการประชุมของคณะกรรมการตรวจสอบมีผลกระทบเชิงบวกต่อการทำงานร่วมกันของคณะกรรมการตรวจสอบกับการตรวจสอบภายใน ในขณะที่ขนาดของคณะกรรมการตรวจสอบมีผลกระทบต่อการทำงานร่วมกันในทางลบ แต่ความเป็นอิสระของคณะกรรมการตรวจสอบไม่มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ของคณะกรรมการตรวจสอบกับการตรวจสอบภายใน และความเชี่ยวชาญของคณะกรรมการตรวจสอบมีผลกระทบเชิงบวกต่อคณะกรรมการตรวจสอบ

Sarens and Beelde (2006) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการตรวจสอบภายในและผู้บริหารระดับสูง: การวิเคราะห์คุณภาพโดยความคาดหวังและการรับรู้ ผลการศึกษาพบว่า ความคาดหวังของผู้บริหารระดับสูงมีอิทธิพลสำคัญในการตรวจสอบภายใน โดยการตรวจสอบภายในสามารถตอบสนองความคาดหวังได้มากที่สุดและนำไปสู่การสนับสนุนการจัดการที่ผู้บริหารระดับสูงต้องการ ผู้บริหารระดับสูงคาดว่าจะมีการตรวจสอบภายในดังนี้

1. เพื่อลดเซกการสูญเสียของผู้บริหารในการควบคุมที่เกิดจากความซับซ้อนขององค์กรที่เพิ่มขึ้น
2. ป้องกันวัฒนธรรมมองค้กรผ่านการติดต่อส่วนตัวกับคนที่อยู่ในองค์กร
3. เป็นการสนับสนุนการตรวจสอบและการปรับปรุงการบริหารความเสี่ยงและระบบการควบคุมภายใน
4. เป็นพื้นฐานการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารในอนาคต
5. การทำงานร่วมกันอย่างเข้มงวดกับผู้สอบบัญชีภายนอกเพื่อเพิ่มความครอบคลุมการตรวจสอบโดยรวม

คณะกรรมการตรวจสอบที่มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญด้านการเงินมากจะทำให้ผลการดำเนินงานของบริษัทเพิ่มขึ้นและประธานคณะกรรมการตรวจสอบควรเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์มากที่สุดในคณะกรรมการตรวจสอบ (Aldamen *et al.*, 2012) สอดคล้องกับ McDaniel *et al.* (2002) ที่พบว่า คณะกรรมการตรวจสอบที่มีประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญด้านการเงิน จะมีผลบวกกับคุณภาพของรายงานทางการเงิน การบริหารความเสี่ยงและการปฏิบัติงาน และ Abbott *et al.* (2004) ยังพบว่า สมาชิกคณะกรรมการตรวจสอบต้องมีความรู้ทางการเงินทุกคน เพื่อที่จะอ่านและทำความเข้าใจงบการเงินและสมาชิกคณะกรรมการตรวจสอบอย่างน้อยหนึ่งคน ควรจะมีประสบการณ์ และจบการศึกษาทางการเงินหรือทางบัญชี นอกจากนี้สมาชิกคณะกรรมการตรวจสอบบางคนจะต้องมีความเข้าใจในอุตสาหกรรมของบริษัท โดยความเชี่ยวชาญด้านการเงิน และการบัญชีของคณะกรรมการตรวจสอบจะทำให้คณะกรรมการตรวจสอบมีความคิดเห็นและมีการตัดสินใจที่ถูกต้องในรายงานทางการเงิน การควบคุม การบริหารความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Szczepankowski, 2012; Pomeroy, 2010; Thoopsamut and Jaikengkit, 2009; Cohen, 2014) ทั้งนี้ Maria *et al.* (2012) ยังพบว่า คณะกรรมการตรวจสอบมีความเชี่ยวชาญด้านบัญชีและการเงินเกือบ 60% ของคณะกรรมการตรวจสอบทั้งหมด และหนึ่งในสมาชิกของคณะกรรมการตรวจสอบจะต้องมีประสบการณ์ที่กว้างขวางในด้านบัญชีและการเงิน นอกจากนั้นผู้ถือหุ้นจะมีความมั่นใจในการตรวจสอบมากขึ้น ถ้าคณะกรรมการตรวจสอบมีความเชี่ยวชาญทางการเงินมากขึ้น (Hermanson *et al.*, 2009) และราคาหุ้นจะมีผลในทางบวก ถ้าสมาชิกคณะกรรมการตรวจสอบมีความเชี่ยวชาญด้านการเงินความเชี่ยวชาญด้านการเงิน (Davidson *et al.*, 2004 และ Coates *et al.*, 2007) และถ้า บริษัทที่มีโครงสร้างการกำกับดูแลกิจการที่ดีจะทำให้มูลค่าของบริษัทสูงขึ้น กำไรสูงขึ้น การเจริญเติบโตของยอดขายมากขึ้นและมีค่าใช้จ่ายที่ต่ำลง (Gompers *et al.*, 2003)

การสำเร็จการศึกษาด้านบัญชีหรือบริหารธุรกิจ จะมีผลเชิงบวกกับคุณภาพของรายงานทางการเงิน การบริหารความเสี่ยงและการปฏิบัติงาน (McDaniel *et al.*, 2002) สอดคล้องกับ Saricam (2010) ที่พบว่า ระดับการศึกษาของคณะกรรมการตรวจสอบจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวชี้วัดประสิทธิภาพการทำงานของธนาคารเมื่อวัดด้วย Return on Assets (ROA) และ Return on Equity (ROE) นอกจากนี้ความเป็นอิสระ และอายุของสมาชิกคณะกรรมการตรวจสอบ ก็มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวชี้วัดประสิทธิภาพการทำงานของธนาคาร (Hamdan *et al.*, 2013 และ Cohen, 2014)

ในเรื่องของการดำรงตำแหน่ง Beasley (1996) พบว่า โอกาสในการทุจริตทางการเงินจะลดลง ถ้าการดำรงตำแหน่งของประธานกรรมการบริษัทนานขึ้น ส่วน Yang and Krishnan (2005) พบว่า ระยะเวลาของการดำรงตำแหน่งเฉลี่ยของคณะกรรมการตรวจสอบที่มากขึ้นจะมีผลต่อการจัดการกำไรที่ลดลง แต่ถ้าระยะเวลาของการดำรงตำแหน่งเฉลี่ยของคณะกรรมการตรวจสอบน้อยลงจะมีผลต่อการจัดการกำไรที่มากขึ้น นอกจากนี้ Aldamena *et al.* (2012) พบว่า การที่ประธานคณะกรรมการตรวจสอบอยู่ในตำแหน่งนานเกิน 5 ปี จะส่งผลกระทบเชิงลบกับการปฏิบัติงานด้านบัญชี และ Sharma *et al.* (2009) พบว่า การแต่งตั้งบุคคลภายในให้มาเป็นประธานคณะกรรมการตรวจสอบจะทำให้มีความเป็นอิสระน้อยลง และยังพบอีกว่า ตำแหน่งของประธานคณะกรรมการตรวจสอบมีผลในทางลบกับการปฏิบัติงาน

พจนานุกรม มวลวณดี (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของประสิทธิภาพการประยุกต์ใช้มาตรฐานการตรวจสอบภายในที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงขององค์กรของบริษัทยจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารหน่วยตรวจสอบภายในของบริษัทยจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมากเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้มาตรฐานการตรวจสอบภายในในทุกด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานตรวจสอบภายใน ด้านลักษณะของงานตรวจสอบภายใน ด้านการวางแผนการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน ด้านการติดตามผลและด้านการยอมรับสภาพความเสี่ยง เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบพบว่า ประสิทธิภาพการประยุกต์ใช้มาตรฐานการตรวจสอบภายในมีผลกระทบทางบวกต่อประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงขององค์กร

รุจิ เบียดนอก (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายในที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตรวจสอบภายในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายในโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ในด้านคุณสมบัติ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการนำไปใช้ เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบพบว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายในและประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กัน

บัวผา หทัยกิจเกษม (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของคุณสมบัติที่ดีที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานผู้ตรวจสอบภายในธุรกิจที่เป็นสมาชิกสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบภายในมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติที่ดีโดยรวมด้านความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก และผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบภายใน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านการวางแผนการตรวจสอบภายใน ด้านการดำเนินงานตรวจสอบภายในและด้านการรายงานและติดตามผลการตรวจสอบภายในอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน นอกจากนี้คุณสมบัติที่ดีด้านความรู้ความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการวางแผนการตรวจสอบภายใน ด้านการดำเนินงานตรวจสอบภายในและด้านการรายงานและติดตามผลการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายใน

ดวงเดือน เกตรา (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมทางวิชาชีพกับผลการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในบริษัทจดทะเบียนในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตรวจสอบภายในมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีจริยธรรมทางวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งประกอบด้วย ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความเที่ยงธรรม ด้านความสามารถในหน้าที่ และด้านการปกปิดความลับ และจริยธรรมทางวิชาชีพยังมีความสัมพันธ์และผลกระทบกับผลการปฏิบัติงานอีกด้วย

อรพิมพ์ จิตตวิมล (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในผลงานของผู้ตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับตรวจของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ผู้รับการตรวจมีระดับความพึงพอใจในผลงานของผู้ตรวจสอบภายในในระดับมาก และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ได้แก่ คุณสมบัติผู้ตรวจสอบภายใน การปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน ความรอบรู้ทางด้านการศึกษาหรือวิชาชีพ วิธีการในการตรวจสอบ การรายงานและติดตามผลการตรวจสอบ และยังพบอีกว่าระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของผู้รับตรวจที่แตกต่างกัน ไม่ได้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจที่แตกต่างสำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในผลงานของผู้ตรวจสอบภายใน

วีระ สอพุท (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกและการเปลี่ยนแปลงผู้สอบบัญชีรับอนุญาตของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ประธานคณะกรรมการตรวจสอบส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุมากกว่า 50 ปี ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาโท ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี และไม่มีใบประกอบวิชาชีพ ประธานคณะกรรมการตรวจสอบเห็นว่าปัจจัยด้านคุณภาพสอบบัญชีในเรื่องความถูกต้องและเชื่อถือได้ของผลการตรวจสอบมีผลต่อการเลือกผู้สอบบัญชีรับอนุญาตมากที่สุดและเห็นว่าปัจจัยด้านคุณภาพงานสอบบัญชีในเรื่องการนำเสนอผลงานการตรวจสอบไม่ทันเวลาที่บริษัทต้องการมีผลในการเปลี่ยนแปลงผู้สอบบัญชีรับอนุญาตมากที่สุดและยังพบว่า ประธานคณะกรรมการตรวจสอบที่มีใบประกอบวิชาชีพที่แตกต่างกันจะมีความเห็นต่อปัจจัยในด้านสำนักงานสอบบัญชีแตกต่างกัน และประสบการณ์ในการทำงานของประธานคณะกรรมการตรวจสอบที่มีความแตกต่างกันจะมีความเห็นต่อปัจจัยด้านสำนักงานสอบบัญชีต่างกัน

ปาไลดา เชษฐสุนท (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบกลยุทธ์การกำกับดูแลกิจการที่ดีที่มีต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของธุรกิจที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบภายในของธุรกิจ มีความเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีกลยุทธ์การกำกับดูแลกิจการที่ดีโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสุจริตซัดเจนและโปร่งใส ด้านความรับผิดชอบ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านคุณธรรมจริยธรรม และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเป็นอิสระ ด้านความรู้ความเชี่ยวชาญและความระมัดระวังเชิงวิชาชีพ ด้านกระบวนการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ด้านขอบเขตการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ด้านการบริหารหน่วยงานตรวจสอบภายใน นอกจากนี้ยังได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบ พบว่า กลยุทธ์การกำกับดูแลกิจการที่ดีมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับการการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบภายในของธุรกิจที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนในประเทศไทย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ทำการสรุปผลต่างๆ เป็นตารางสรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

ตารางที่ 2.5 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่องและตัวแปร	ผลการศึกษา
Abdolmohammadi (2009)	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้และการปฏิบัติตามมาตรฐานของ IIA ตัวแปร: โดยใช้มาตรฐาน IIA เป็นพื้นฐานในการวัดผล	วัฒนธรรมประเทศแองโกล 86.5% เป็นผู้ที่นำมาตรฐานในการตรวจสอบภายในมาใช้ในการปฏิบัติงาน
Alsharayri (2012)	การดำเนินงานของธนาคารอิสลามในจอร์แดนที่ใช้มาตรฐานสากลการตรวจสอบภายใน ตัวแปร: โดยใช้มาตรฐาน IIA เป็นพื้นฐานในการวัดผล	ธนาคารอิสลามโดยทั่วไปจะใช้มาตรฐานสากลในการตรวจสอบภายใน มาตรฐานด้านคุณสมบัติจะถูกนำมาใช้มากที่สุด และการดำเนินการตามมาตรฐานจะอยู่ในระดับสูง
Burnaby et al. (2009)	การใช้มาตรฐานการตรวจสอบภายในของบริษัทในประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศในยุโรป ตัวแปร: โดยใช้มาตรฐาน IIA เป็นพื้นฐานในการวัดผล	- ระดับการใช้มาตรฐานในประเทศเบลเยียม 87.1% อิตาลี 84.0% เนเธอร์แลนด์ 72.1% สหรัฐอเมริกา 84.4% สหราชอาณาจักรและไอร์แลนด์ 79.9% - สหรัฐอเมริกามีค่าเฉลี่ยในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานทุกรหัสมาตรฐานมากกว่าประเทศอื่นๆ - รหัสมาตรฐาน 1300 (โครงการประกันและปรับปรุงคุณภาพ) ในแต่ละประเทศจะมีระดับการปฏิบัติตามมาตรฐานน้อยกว่ารหัสมาตรฐานอื่นๆ รองลงมาด้วยรหัสมาตรฐาน 2600 (มติในการยอมรับการจัดการความเสี่ยง)

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	ผลการศึกษา
Adel and Maissa (2013)	ความสัมพันธ์ระหว่าง คณะกรรมการตรวจสอบและการ ตรวจสอบภายในประเทศตูนิเซีย ตัวแปร: ความเชี่ยวชาญและ ความถี่ในการประชุม	ความเชี่ยวชาญและความถี่ในการ ประชุมของคณะกรรมการตรวจสอบมี ผลกระทบเชิงบวกต่อการดำเนินงาน ร่วมกันของคณะกรรมการตรวจสอบ กับการตรวจสอบภายใน
Sarens and Beelde (2006)	ความสัมพันธ์ระหว่างการ ตรวจสอบภายในและผู้บริหาร ระดับสูง	ความคาดหวังของผู้บริหารระดับสูงมี อิทธิพลสำคัญในการตรวจสอบภายใน และการตรวจสอบภายใน สามารถ ตอบสนองความคาดหวังได้มากที่สุด
Aldamena et al. (2012)	ลักษณะคณะกรรมการตรวจสอบ และผลการดำเนินงานของบริษัท ในช่วงวิกฤตการเงินโลก ตัวแปร: ประสิทธิภาพ ความเชี่ยวชาญ	- คณะกรรมการตรวจสอบที่มี ประสิทธิภาพมากขึ้นและมีความ เชี่ยวชาญด้านการเงินจะมีผลในเชิง บวกกับผลการดำเนินงานของบริษัท - ประธานคณะกรรมการตรวจสอบอยู่ ในตำแหน่งนานเกินไปจะส่งผล กระทบเชิงลบกับการปฏิบัติงานด้าน บัญชี
McDaniel et al. (2002)	การรายงานทางการเงินที่มีคุณภาพ การประเมินผลกระทบของความ เชี่ยวชาญทางการเงินเมื่อเทียบกับ ความรู้ทางการเงิน ตัวแปร: ประสิทธิภาพ ความเชี่ยวชาญ ระดับการศึกษา	สมาชิกคณะกรรมการตรวจสอบที่มี ประสิทธิภาพ ความเชี่ยวชาญด้าน การเงิน และสำเร็จการศึกษาด้านบัญชี หรือบริหารธุรกิจ จะมีผลบวกกับ คุณภาพของการรายงานทางการเงิน การ บริหารความเสี่ยงและการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มมูลค่าตลาดด้วย

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	ผลการศึกษา
Gompers et al. (2003)	การกำกับดูแลกิจการและราคาหุ้น ตัวแปร: กำไร	บริษัทที่มีโครงสร้างการกำกับดูแลกิจการที่ดีจะทำให้มูลค่าของบริษัทสูงขึ้น กำไรสูงขึ้น การเจริญเติบโตของยอดขายมากขึ้นและมีค่าใช้จ่ายที่ต่ำลง
Sharma et al. (2009)	ปัจจัยของความถี่ของการประชุม คณะกรรมการตรวจสอบ ตัวแปร: การดำรงตำแหน่ง	- การแต่งตั้งบุคคลภายในให้มาเป็นประธานคณะกรรมการตรวจสอบจะทำให้มีความเป็นอิสระ - ตำแหน่งของประธานคณะกรรมการตรวจสอบมีผลในทางลบกับการปฏิบัติงาน - ถ้าดำรงตำแหน่งนานขึ้นจะมีความเป็นอิสระน้อยลง
Abbott et al. (2004)	ลักษณะของคณะกรรมการ ตรวจสอบและการปรับปรุง ตัวแปร: ประสิทธิภาพ การศึกษา	- ต้องให้สมาชิกคณะกรรมการตรวจสอบมีความรู้ทางการเงินทุกคนเพื่อที่จะอ่านและทำความเข้าใจงบการเงิน - สมาชิกอย่างน้อยหนึ่งคนควรมีประสบการณ์และการศึกษาทางการเงินและทางบัญชี - สมาชิกบางคนจะต้องมีความเข้าใจในอุตสาหกรรมของบริษัท

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	ผลการศึกษา
Pomeroy (2010)	การตัดสินใจทางบัญชีและการตรวจสอบที่สำคัญของคณะกรรมการตรวจสอบ ตัวแปร: ประสิทธิภาพ	สมาชิกคณะกรรมการตรวจสอบจะตรวจสอบได้ดีขึ้น การตัดสินใจและผลลัพธ์ที่ได้ออกมาจะดีขึ้น ถ้าสมาชิกคณะกรรมการตรวจสอบมีประสิทธิภาพทางด้านการบัญชี
Davidson et al. (2004)	ปฏิริยาตลาดกับการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ ตรวจสอบผลกระทบของความเชี่ยวชาญทางการเงิน ตัวแปร: ความเชี่ยวชาญ ราคาหุ้น	ราคาหุ้นจะมีผลในทางบวกถ้าสมาชิกคณะกรรมการตรวจสอบมีความเชี่ยวชาญด้านการเงิน
Hermanson et al. (2009)	มาตรา 404 ความคิดเห็นที่ไม่พึงประสงค์และความไม่พอใจของผู้ถือหุ้นที่มีต่อผู้สอบบัญชี ตัวแปร: ความเชี่ยวชาญ	ผู้ถือหุ้นจะมีความมั่นใจในการตรวจสอบมากขึ้น ถ้าคณะกรรมการตรวจสอบมีความเชี่ยวชาญทางการเงินมากขึ้น
Szczepankowski (2012)	การตรวจสอบการปฏิบัติของคณะกรรมการตรวจสอบในโปแลนด์ของบริษัทจดทะเบียน ตัวแปร: ความเชี่ยวชาญ	ความเชี่ยวชาญด้านการเงินของคณะกรรมการตรวจสอบจะทำให้คณะกรรมการตรวจสอบมีความคิดเห็นและมีการตัดสินใจที่ถูกต้องในรายงานทางการเงิน การควบคุมการบริหารความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	ผลการศึกษา
Coates et al. (2007)	ความรู้ทางการเงินของ คณะกรรมการตรวจสอบ ความ คืบหน้าในการทำงาน ตัวแปร: ความรู้ทางการเงิน หุ่น	ถ้าบริษัทมีคณะกรรมการตรวจสอบ ที่มีการปรับปรุงความรู้ทางการเงินที่ ดีขึ้น มีรายงานที่ดีจะทำให้หุ้น เพิ่มขึ้น
Thoopsamut and Jaikengkit (2009)	ลักษณะของคณะกรรมการ ตรวจสอบ ขนาดของการตรวจสอบ และการจัดการกำไรรายไตรมาสใน ประเทศไทย ตัวแปร: ความรู้ความเข้าใจ ประสบการณ์	สมาชิกคณะกรรมการตรวจสอบต้อง มีความรู้ความเข้าใจ ประสบการณ์ ด้านบัญชีหรือการเงิน และต้องมี ความรู้อย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับ เหตุการณ์ที่จะมีผลกระทบต่อการ เปลี่ยนแปลงในรายงานทางการเงิน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการตรวจสอบ
Beasley (1996)	ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ ของคณะกรรมการบริษัทและการ ทุจริตทางการเงิน ตัวแปร: การดำรงตำแหน่ง	โอกาสในการทุจริตทางการเงินจะ ลดลง ถ้าการดำรงตำแหน่งเพิ่มขึ้น
Cohen (2014)	ผลกระทบของความเชี่ยวชาญใน อุตสาหกรรมของคณะกรรมการ ตรวจสอบโดยการตรวจสอบ กระบวนการการรายงานทางการเงิน ตัวแปร: ความเป็นอิสระและความ เชี่ยวชาญ	ความเป็นอิสระและความเชี่ยวชาญ ทางการเงินเป็นเครื่องมือในการ เสริมสร้างคุณภาพของรายงาน ทางการเงิน ถ้าคณะกรรมการ ตรวจสอบเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการเงิน บัญชีและผู้เชี่ยวชาญทางด้าน อุตสาหกรรม จะทำให้มี ประสิทธิภาพมากในการตรวจสอบ

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	ผลการศึกษา
Yang and Krishnan (2005)	คณะกรรมการตรวจสอบและการจัดการกำไรผลประกอบการรายไตรมาส ตัวแปร: การดำรงตำแหน่ง	การดำรงตำแหน่งเฉลี่ยของคณะกรรมการตรวจสอบมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการจัดการกำไร
Maria et al. (2012)	ปัจจัยที่กำหนดคุณสมบัติของคณะกรรมการตรวจสอบในสเปน ตัวแปร: ความเชี่ยวชาญประสบการณ์	คณะกรรมการตรวจสอบมีความเชี่ยวชาญด้านบัญชีและการเงินเกือบ 60% ของคณะกรรมการตรวจสอบทั้งหมด และหนึ่งในสมาชิกของคณะกรรมการตรวจสอบจะต้องมีประสบการณ์ที่กว้างขวางในด้านการบัญชีและการเงิน
Hamdan et al. (2013)	ผลกระทบของลักษณะคณะกรรมการตรวจสอบเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในจอร์แดน ตัวแปร: ประสบการณ์ความเป็นอิสระ	ประสบการณ์การทำงานด้านการเงินและความเป็นอิสระของคณะกรรมการตรวจสอบมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับผลการปฏิบัติงาน
Saricam (2010)	ประสิทธิผลของคณะกรรมการตรวจสอบในภาคการธนาคารของตุรกี ตัวแปร: ความเป็นอิสระ อายุระดับการศึกษา ROA, ROE	- ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวชี้วัดประสิทธิภาพการทำงานของธนาคาร (ROA, ROE) - ความเป็นอิสระมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวชี้วัดประสิทธิภาพการทำงานของธนาคาร (ROA, ROE)

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	ผลการศึกษา
		- อายุมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวชี้วัดประสิทธิภาพการทำงานของธนาคาร (ROA, ROE)
ผกามาศ มูลวันดี (2553)	ผลกระทบของประสิทธิภาพการประยุกต์ใช้มาตรฐานการตรวจสอบภายในที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงขององค์กรของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ตัวแปร: โดยใช้มาตรฐาน IIA เป็นพื้นฐานในการวัดผล	- ผู้บริหารหน่วยตรวจสอบภายในของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมากเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้มาตรฐานการตรวจสอบภายในในทุกด้าน - ประสิทธิภาพการประยุกต์ใช้มาตรฐานการตรวจสอบภายในมีผลกระทบทางบวกต่อประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงขององค์กร
รุจี เบียดนอก (2554)	ผลกระทบของมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายในที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ตรวจสอบภายในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตัวแปร: โดยใช้มาตรฐาน IIA เป็นพื้นฐานในการวัดผล	- มาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน - ผู้ตรวจสอบภายในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายในในระดับมาก

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	ผลการศึกษา
อรพิมพ์ จิตตวิมล (2553)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจใน ผลงานของผู้ตรวจสอบภายใน ใน มุมมองของผู้รับตรวจของธนาคาร กรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ตัวแปร: ระดับการศึกษาและ ประสบการณ์	ผู้รับการตรวจมีระดับความพึง พอใจในผลงานของผู้ตรวจสอบ ภายในอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่ ส่งผลต่อความพึงพอใจ ได้แก่ คุณสมบัติผู้ตรวจสอบภายใน การ ปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน ความรู้ทางด้านการศึกษา วิธีการ การรายงานและติดตามผล การตรวจสอบ
ดวงเดือน เกตรา (2549)	ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมทาง วิชาชีพกับผลการปฏิบัติงานของผู้ ตรวจสอบภายในบริษัทจดทะเบียน ในประเทศไทย ตัวแปร: ความซื่อสัตย์สุจริต ความ เที่ยงธรรม ความสามารถในการ หน้าที่ย และการปกปิดความลับ	- ผู้ตรวจสอบภายในมีความเห็น ด้วยเกี่ยวกับการมีจริยธรรมทาง วิชาชีพโดยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความเที่ยง ธรรม ความสามารถในการหน้าที่ย และ การปกปิดความลับ - จริยธรรมทางวิชาชีพมีความ สัมพันธ์และผลกระทบกับผลการ ปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน
วีระ สอพุท (2550)	ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกและการ เปลี่ยนแปลงผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ของบริษัทจดทะเบียนในตลาด หลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ตัวแปร: ประสบการณ์ ใบประกอบวิชาชีพ	- ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ ที่มีใบประกอบวิชาชีพที่แตกต่าง กันจะมีความเห็นต่อปัจจัยในด้าน สำนักงานสอบบัญชีแตกต่างกัน - ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันจะมีความเห็นต่อปัจจัย ด้านสำนักงานสอบบัญชีต่างกัน

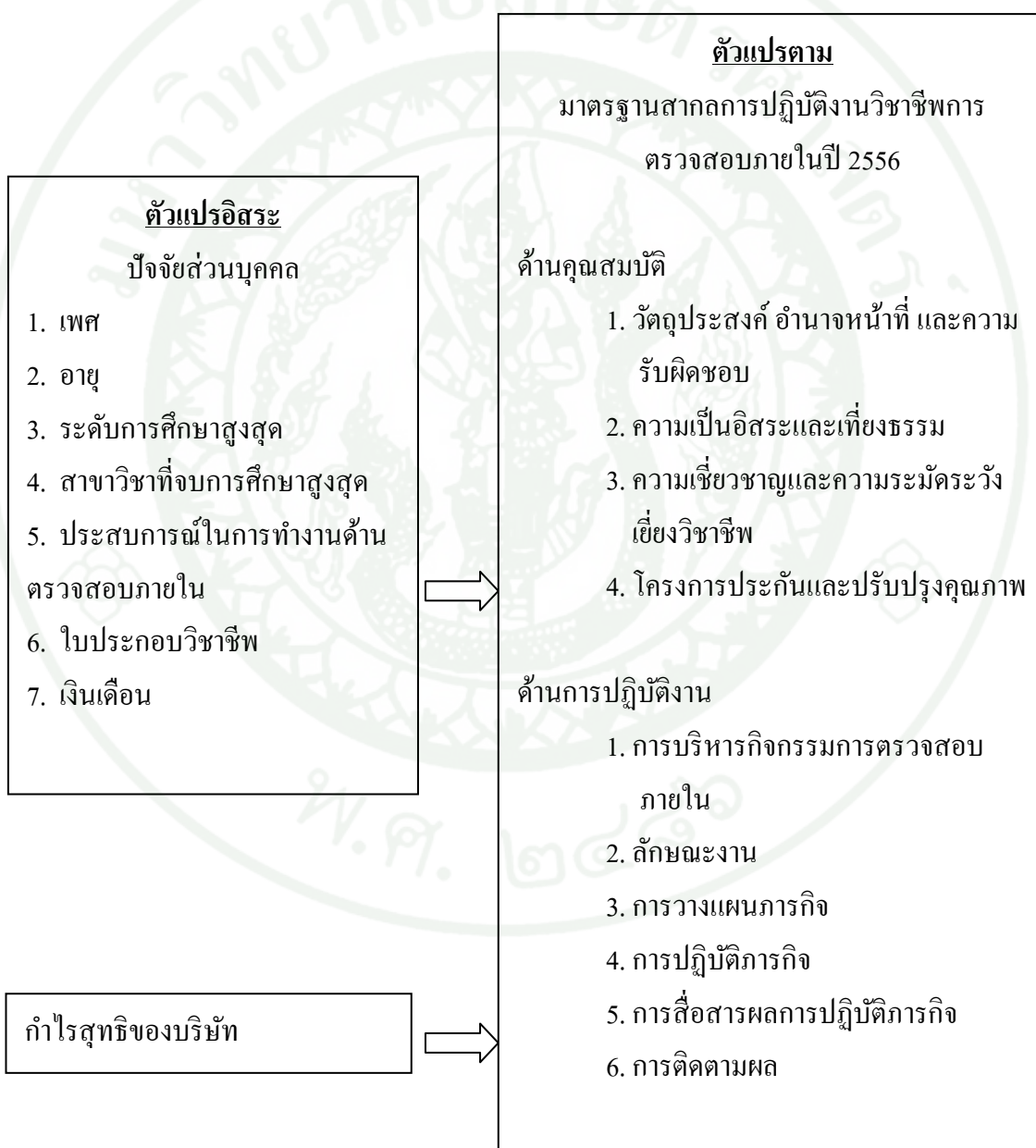
ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	ผลการศึกษา
ปาติดา เชษฐสุนท (2554)	ผลกระทบกลยุทธ์การกำกับดูแล กิจการที่ดีที่มีต่อการปฏิบัติงาน ตรวจสอบภายในของธุรกิจที่ ได้รับการส่งเสริมการลงทุนใน ประเทศไทย ตัวแปร: ความเป็นอิสระ ความรู้ ความเชี่ยวชาญและความ ระมัดระวังเชิงวิชาชีพ	- ผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบภายใน มี ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ตรวจสอบภายในอยู่ในระดับมาก - กลยุทธ์การกำกับดูแลกิจการที่ดีมี ความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวก กับการการปฏิบัติงานตรวจสอบ ภายใน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่าได้มีการนำ
มาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายในมาปฏิบัติ ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงาน ซึ่งคณะกรรมการตรวจสอบมีความสำคัญในการตรวจสอบภายใน จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่
จะศึกษา เรื่อง การประเมินความพึงพอใจของประธานคณะกรรมการตรวจสอบต่อคุณภาพการ
ตรวจสอบภายใน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงสามารถกำหนดกรอบงานวิจัยในการศึกษา เรื่อง การประเมินความพึงพอใจของประธานคณะกรรมการตรวจสอบต่อคุณภาพการตรวจสอบภายใน ไว้ดังนี้



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานงานวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในตามมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายในแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ถ้าไรสุทธิของบริษัทที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในตามมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายในแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 เงินเดือนมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในตามมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน

สมมติฐานที่ 4 ถ้าไรสุทธิของบริษัทที่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในตามมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การศึกษา เรื่อง การประเมินความพึงพอใจของประธานคณะกรรมการตรวจสอบต่อคุณภาพการตรวจสอบภายใน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลของประธานคณะกรรมการตรวจสอบของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

แหล่งข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากประธานคณะกรรมการตรวจสอบ โดยใช้แหล่งข้อมูล 2 แหล่ง คือแหล่งข้อมูลปฐมภูมิและแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นการใช่แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ศึกษาและรวบรวมข้อมูลที่ได้จากหนังสือ เอกสาร อินเทอร์เน็ต งานวิจัยต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการตั้งสมมติฐานและออกแบบสอบถาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 514² บริษัท ซึ่งไม่รวมธุรกิจขนาดกลาง (Mai Industry) และกิจการที่กำลังฟื้นฟูการดำเนินงาน ประกอบไปด้วย 8 กลุ่มอุตสาหกรรม ได้แก่ เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร ทรัพยากร เทคโนโลยี ธุรกิจการเงิน บริการ สินค้าอุตสาหกรรม สินค้าอุปโภคบริโภค อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง

² www.set.or.th วันที่ 14 ตุลาคม 2556

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนประชากรในการศึกษาครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 103 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 20.04 ของประชากร กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์เป็นตัวกำหนด ซึ่งคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช (2554) ได้กำหนดไว้ว่า ถ้าประชากร 100-1000 ให้กำหนดตัวอย่างร้อยละ 15-30

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความพึงพอใจของประธานคณะกรรมการตรวจสอบต่อคุณภาพการตรวจสอบภายใน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของประธานคณะกรรมการตรวจสอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สาขาวิชาที่จบการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงานด้านการตรวจสอบภายใน ใบประกอบวิชาชีพ เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 6 ข้อ ส่วนด้านเงินเดือนและกำไรสุทธิของบริษัทจะเก็บรวบรวมข้อมูลแบบทฤษฎี

ส่วนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายใน โดยคำถามพัฒนามาจากมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายในที่ประกาศใช้ในปี 2556 (IIA: 2013) เป็นคำถามแบบมาตรวัดลิเคิร์ต (Likert-Scale) จำนวน 36 ข้อ มี 5 ช่วง คือ

ระดับความพึงพอใจมากที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ	5
ระดับความพึงพอใจมาก	ให้คะแนนเท่ากับ	4
ระดับความพึงพอใจปานกลาง	ให้คะแนนเท่ากับ	3
ระดับความพึงพอใจน้อย	ให้คะแนนเท่ากับ	2
ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ	1

ในส่วนนี้จะใช้มาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายในที่ประกาศใช้ในปี 2556 (IIA: 2013) เป็นเกณฑ์ในการตั้งคำถาม (ดูตัวอย่างแบบสอบถามตามภาคผนวก ข) เพราะมาตรฐานนี้เป็นที่ยอมรับและใช้กันอย่างแพร่หลายทั่วโลก ซึ่งกำหนดโดย IIA มาตรฐานนี้จะผ่านการพิจารณาร่างของคณะกรรมการมาตรฐานและได้มีการปรับปรุงให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน จึงทำให้ผู้วิจัยยึดมาตรฐานนี้ในการสร้างแบบสอบถามในการประเมินความพึงพอใจ ดังนี้

ตารางที่ 3.1 ลักษณะคำถามที่ใช้วัดระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายใน

รหัส มาตรฐาน	มาตรฐานสากลการปฏิบัติงาน วิชาชีพการตรวจสอบภายใน	ลักษณะคำถามที่อ้างอิงมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพ การตรวจสอบภายใน
1000	วัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ	- ความพึงพอใจในการกำหนดกฎบัตรงานตรวจสอบภายใน ซึ่งสอดคล้องกับประมวลจรรยาบรรณและมาตรฐาน
1100	ความเป็นอิสระและเที่ยงธรรม	- ผู้ตรวจสอบภายในปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม และมีความเป็นอิสระ - งานตรวจสอบภายในปราศจากการแทรกแซงเรื่องขอบเขต การตรวจสอบภายในและการสื่อสารผลการปฏิบัติงาน - ผู้ตรวจสอบภายในไม่ลำเอียง ไม่มีอคติและหลีกเลี่ยงเรื่อง ความขัดแย้งทางผลประโยชน์
1200	ความเชี่ยวชาญและ ความระมัดระวังเชิงวิชาชีพ	- ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ ทักษะ และความสามารถอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย - ผู้ตรวจสอบภายในปฏิบัติงานด้วยความสุจริตรอบคอบ สมเหตุสมผล - ผู้ตรวจสอบภายในแสวงหาความรู้ ทักษะและความสามารถ อื่นๆ เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
1300	โครงการประกันและ ปรับปรุงคุณภาพ	- หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบมีการพัฒนาและดำเนิน โครงการประกันคุณภาพและปรับปรุงคุณภาพให้ ครอบคลุมทุกแง่มุมของกิจกรรมการตรวจสอบภายใน
2000	การบริหารกิจกรรม การตรวจสอบภายใน	- หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบบริหารงานตรวจสอบ ภายในอย่างมีประสิทธิภาพ - หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบทำแผนงานตรวจสอบตาม ความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสม - หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบสื่อสารแผนการตรวจสอบ ต่อผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการ ตรวจสอบได้อย่าง เหมาะสม

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

รหัส มาตรฐาน	มาตรฐานสากลการปฏิบัติงาน วิชาชีพการตรวจสอบภายใน	ลักษณะคำถามที่อ้างอิงมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพ การตรวจสอบภายใน
2000	การบริหารกิจกรรม การตรวจสอบภายใน	- หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบบริหารทรัพยากรสำหรับงานตรวจสอบได้อย่างเหมาะสม - หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน - หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบแลกเปลี่ยนสารสนเทศและประสานงานเพื่อรับคำปรึกษาด้านการตรวจสอบจากผู้ให้บริการภายในหรือภายนอกองค์กรได้อย่างเหมาะสม - หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบรายงานวัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการตรวจสอบเป็นระยะๆ
2100	ลักษณะงาน	- งานตรวจสอบภายในช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ - งานตรวจสอบภายในช่วยให้การสื่อสารสารสนเทศของความเสี่ยงและการควบคุมไปยังส่วนงานต่างๆ ที่เหมาะสมภายในองค์กร - งานตรวจสอบภายในมีการประเมินให้คำแนะนำและช่วยในการปรับปรุงกระบวนการกำกับดูแลได้อย่างเหมาะสม - งานตรวจสอบภายในประเมินความมีประสิทธิภาพและช่วยในการปรับปรุงกระบวนการบริหาร ความเสี่ยงขององค์กร - งานตรวจสอบภายในประเมินโอกาสการเกิดทุจริตและวิธีการบริหารความเสี่ยงจากการทุจริต ในองค์กรได้อย่างเหมาะสม - งานตรวจสอบภายในช่วยให้องค์กรมีการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

รหัส มาตรฐาน	มาตรฐานสากลการปฏิบัติงาน วิชาชีพการตรวจสอบภายใน	ลักษณะคำถามที่อ้างอิงมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพ การตรวจสอบภายใน
2200	การวางแผนภารกิจ	- ผู้ตรวจสอบภายในจัดทำและบันทึกแผนของแต่ละงานที่รับผิดชอบ รวมถึงวัตถุประสงค์ขอบเขต เวลาที่ใช้และการจัดสรรทรัพยากร ได้อย่างเหมาะสม - ผู้ตรวจสอบภายในทำการประเมินความเสี่ยงเบื้องต้นเกี่ยวกับกิจกรรมการตรวจสอบภายใน ได้อย่างเหมาะสม - การกำหนดวัตถุประสงค์การตรวจสอบผู้ตรวจสอบภายในคำนึงถึงข้อผิดพลาด การทุจริต การไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่มีนัยสำคัญ - ขอบเขตการตรวจสอบครอบคลุมระบบงาน การบันทึกข้อมูลบุคลากร และทรัพย์สินที่มีตัวตนอย่างครบถ้วน - ผู้ตรวจสอบภายในกำหนดทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ - ผู้ตรวจสอบภายในพัฒนาและบันทึกแผนการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์
2300	การปฏิบัติภารกิจ	- ผู้ตรวจสอบภายในระบุ และรวบรวมสารสนเทศได้เพียงพอ น่าเชื่อถือ และเป็นประโยชน์ต่อการตรวจสอบ - ข้อเสนอแนะและผลการปฏิบัติงานตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายในมีการวิเคราะห์และประเมินผล ได้อย่างเหมาะสม - ผู้ตรวจสอบภายในจัดทำและรวบรวมสารสนเทศเพื่อสนับสนุน ข้อเสนอแนะและผลการตรวจสอบ ได้อย่างเหมาะสม - หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบกำหนดระยะเวลาในการเก็บรักษามันท์และข้อมูลจากการตรวจสอบอย่างเหมาะสม - หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบมีการกำกับดูแลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ได้อย่างเหมาะสม

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

รหัส มาตรฐาน	มาตรฐานสากลการปฏิบัติงาน วิชาชีพการตรวจสอบภายใน	ลักษณะคำถามที่อ้างอิงมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพ การตรวจสอบภายใน
2400	การสื่อสารผลการปฏิบัติงาน	- การสื่อสารผลการตรวจสอบภายในมีการสื่อสารถึง วัตถุประสงค์ ขอบเขตการตรวจสอบ ข้อสรุป ข้อเสนอ แนะและแผนการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม - ผู้ตรวจสอบภายในให้ความเห็นหรือข้อสรุปในรายงาน ผลการตรวจสอบได้อย่างเหมาะสม
2500	การติดตามผล	- หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบมีกระบวนการติดตามผล การตรวจสอบได้อย่างเหมาะสม

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเปิดที่ให้ประธานคณะกรรมการตรวจสอบแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระรวมถึงข้อเสนอแนะต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ในการศึกษาต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. สร้างแบบสอบถามโดยการนำข้อมูลตามมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายในมาประยุกต์ใช้เป็นแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนและความสมบูรณ์ของเอกสารเตรียมส่งไปรษณีย์
2. จัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์พร้อมซองตอบกลับที่ติดแสตมป์ รวมทั้งได้ให้เลขที่แก็แบบสอบถามทุกฉบับเพื่อความสะดวกในการติดตาม ส่งไปยังบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 514 บริษัท ดำเนินการส่งแบบสอบถามในวันที่ 1 พฤศจิกายน 2556 และให้ส่งกลับภายในวันที่ 31 พฤศจิกายน 2556
3. เมื่อครบกำหนดผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับมาจำนวน 68 ฉบับ ผู้วิจัยจึงได้ติดตามโดยการสอบถามทางโทรศัพท์จากประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ยังไม่ได้ส่งกลับมา และส่ง

แบบสอบถามไปยังประชากรที่ยังไม่ส่งกลับอีกครั้ง ซึ่งการส่งครั้งนี้ได้ส่งทางไปรษณีย์และทางอีเมลล์ หลังจากนั้นได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 38 ฉบับ รวมทั้งสิ้นจำนวน 106 ฉบับ

4. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมด 106 ฉบับ ซึ่งมีความสมบูรณ์ 103 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 20.04 ของประชากรกลุ่มตัวอย่าง

5. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมด 103 ฉบับ มาวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลต่อไป

การสร้างและทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษามาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายในเพื่อนำมาเป็นเกณฑ์ในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสมของการใช้ภาษาและครอบคลุมเนื้อหาของงานวิจัยหรือไม่ และนำแบบสอบถามกลับมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหางานวิจัย

4. หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญในสาขาบัญชี จำนวน 5 คน ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.92 ซึ่งค่า IOC ที่เหมาะสมจะต้องได้เท่ากับ 0.5 ขึ้นไป

5. ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability Analysis) ของแบบสอบถามตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ที่ 0.981 ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่เหมาะสมจะต้องมีค่ามากกว่า 0.07

6. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ส่งไปยังบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลมาใช้ในการทำงานวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ และนำไปใช้ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของประธานคณะกรรมการตรวจสอบ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายใน โดยวิธีการประมวลผลตามหลักสถิติ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการวิจัย ซึ่งการกำหนดเกณฑ์ในการวัดระดับความพึงพอใจทำโดยการแปลความหมายของข้อมูลในแต่ละหัวข้อโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนความพึงพอใจ และประเมินคะแนนโดยใช้เทคนิคการประเมินตามขีดขนาด (Rating Scale Technique)

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{(5-1)}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

จากเกณฑ์ข้างต้น สามารถแบ่งความหมายของระดับความพึงพอใจในคำถามแต่ละข้อตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ช่วงคะแนน		ระดับความพึงพอใจ
1.00-1.80	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อยที่สุด
1.81-2.60	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อย
2.61-3.40	หมายถึง	มีความพึงพอใจปานกลาง
3.41-4.20	หมายถึง	มีความพึงพอใจมาก
4.21-5.00	หมายถึง	ความพึงพอใจมากที่สุด

ส่วนที่ 3 ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายใน จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของประธานคณะกรรมการตรวจสอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สาขาวิชาที่จบการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงานด้านตรวจสอบภายใน ใบประกอบวิชาชีพ เงินเดือน และกำไรสุทธิของบริษัท ซึ่งจะวิเคราะห์ด้วยค่าทางสถิติ t-test สำหรับการทดสอบความแตกต่างสองกลุ่ม และ One-Way Analysis of Variance (ANOVA) หรือ F-test สำหรับการทดสอบความแตกต่างตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป

ส่วนที่ 4 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนและกำไรสุทธิของบริษัทกับระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายใน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ Pearson correlation เนื่องจากผู้วิจัยได้ทดสอบแล้วพบว่าข้อมูลอยู่ในมาตราอัตราส่วน มีการแจกแจงแบบปกติ และมีความเป็นอิสระต่อกัน จึงใช้ Pearson correlation ในการศึกษาครั้งนี้

โดยสรุปในบทนี้จะอธิบายถึงแหล่งข้อมูล ประชากร วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งก็คือแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การสร้างและทดสอบเครื่องมือ ส่วนผลการวิจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะนำเสนอและอธิบายในบทต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

จากการศึกษาการประเมินความพึงพอใจของประธานคณะกรรมการตรวจสอบต่อคุณภาพการตรวจสอบภายใน มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของประธานคณะกรรมการตรวจสอบและกำไรสุทธิของบริษัท

ส่วนที่ 2 ระดับความพึงพอใจของประธานคณะกรรมการตรวจสอบต่อคุณภาพการตรวจสอบภายใน

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของประธานคณะกรรมการตรวจสอบต่อคุณภาพการตรวจสอบภายในที่มีปัจจัยส่วนบุคคลและกำไรสุทธิของบริษัทที่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเงินเดือนและกำไรสุทธิของบริษัทกับระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายใน

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ ของประธานคณะกรรมการตรวจสอบ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลทั่วไปของประธานคณะกรรมการตรวจสอบและกำไรสุทธิของบริษัท

แสดงข้อมูลทั่วไปของประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สาขาวิชาที่จบการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงานด้านตรวจสอบภายใน ใบประกอบวิชาชีพ เงินเดือนและกำไรสุทธิของบริษัท มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.1 – 4.8

1. เพศ

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของประธานคณะกรรมการตรวจสอบจำแนกตามเพศ

(n = 103)

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ(%)
ชาย	78	75.7
หญิง	25	24.3
รวม	103	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ประธานคณะกรรมการตรวจสอบส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 75.7 และเป็นเพศหญิงจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3

2. อายุ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของประธานคณะกรรมการตรวจสอบจำแนกตามอายุ

(n = 103)

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ(%)
ต่ำกว่า 51 ปี	4	3.9
51-60 ปี	17	16.5
61-70 ปี	41	39.8
71-80 ปี	34	33.0
มากกว่า 80 ปี	7	6.8
รวม	103	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ประธานคณะกรรมการตรวจสอบส่วนใหญ่อายุ 61-70 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 รองลงมาอายุ 71-80 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 อายุ 51-60 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 อายุมากกว่า 80 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 และอายุน้อยกว่า 51 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 ตามลำดับ

ประธานคณะกรรมการตรวจสอบส่วนใหญ่อายุมากกว่า 60 ปี ค่าเฉลี่ยอายุประธานคณะกรรมการตรวจสอบอยู่ที่ 68 ปี ซึ่งเป็นอายุที่มากในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคคลที่จะมาเป็นประธานคณะกรรมการตรวจสอบจะต้องมีความรอบรู้และมีความชำนาญในหลายๆด้าน และต้องมีประสบการณ์ที่มากพอ เพราะเป็นบุคคลสำคัญที่จะเข้ามาทำหน้าที่กำกับดูแลกิจการให้เป็นระบบระเบียบ

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของประธานคณะกรรมการตรวจสอบจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

(n = 103)

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ(%)
ปริญญาตรี	31	30.1
ปริญญาโท	53	51.5
ปริญญาเอก	19	18.4
รวม	103	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ประธานคณะกรรมการตรวจสอบส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 รองลงมาจบปริญญาตรี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1 และปริญญาเอก จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 ตามลำดับ

4. สาขาวิชาที่จบการศึกษาสูงสุด

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของประธานคณะกรรมการตรวจสอบจำแนกตามสาขาวิชาที่จบการศึกษาสูงสุด

(n = 103)

สาขาวิชาที่จบการศึกษาสูงสุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ(%)
การบัญชี	33	32.0
บริหารธุรกิจ ยกเว้นบัญชี	32	31.1
นิติศาสตร์	7	6.8
เศรษฐศาสตร์	10	9.7
อื่นๆ	21	20.4
รวม	103	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ประธานคณะกรรมการตรวจสอบส่วนใหญ่จบสาขาการบัญชี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 32 รองลงมาจบสาขาบริหารธุรกิจ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 จบจากสาขาอื่นๆ เช่น วิศวกรรมศาสตร์ แพทย์ศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การเงินการธนาคาร สิ่งแวดล้อม เป็นต้น จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 สาขาเศรษฐศาสตร์ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 และสาขานิติศาสตร์ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8

ประธานคณะกรรมการตรวจสอบส่วนใหญ่จบสาขาการบัญชี เนื่องจากคณะกรรมการตรวจสอบจะต้องมีกรรมการตรวจสอบอย่างน้อย 1 คนที่มีความรู้ความเข้าใจหรือมีประสบการณ์ด้านการบัญชีหรือการเงิน และต้องมีการอบรม การบัญชีเลยมีความรู้ต่อเนื่องเกี่ยวกับผลต่อการเปลี่ยนแปลงของการรายงานทางการเงิน ซึ่งจะมีผลให้การดำเนินงานของคณะกรรมการตรวจสอบมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากหน้าที่หลักของคณะกรรมการตรวจสอบที่ได้รับมอบหมายคือสอบทานการรายงานทางการเงินให้มีคุณภาพที่ดีที่สุด และควรได้รับการพัฒนาความรู้ด้านการบัญชีหรือการเงินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลกระทบต่อความเชื่อถือได้ของงบการเงิน ซึ่งจะมีผลให้การดำเนินงานของคณะกรรมการตรวจสอบมีประสิทธิภาพมากขึ้นตามแนวทางปฏิบัติที่ดีของคณะกรรมการตรวจสอบ ที่บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ได้กำหนดไว้

5. ประสบการณ์ในการทำงานด้านตรวจสอบภายใน

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของประธานคณะกรรมการตรวจสอบจำแนกตาม
ประสบการณ์ในการทำงานด้านตรวจสอบภายใน

(n = 103)

ประสบการณ์ในการทำงาน ด้านตรวจสอบภายใน	จำนวน (คน)	ร้อยละ(%)
ต่ำกว่า 6 ปี	15	14.6
6-10 ปี	33	32.0
11-15 ปี	19	18.4
มากกว่า 15 ปี	36	35.0
รวม	103	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ประธานคณะกรรมการตรวจสอบส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านตรวจสอบภายในมากกว่า 15 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 35 รองลงมา 6-10 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 อันดับสาม 11-15 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 และต่ำกว่า 6 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 ตามลำดับ

ประธานคณะกรรมการตรวจสอบส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านตรวจสอบภายในมากกว่า 15 ปี เนื่องจากประธานคณะกรรมการตรวจสอบจะต้องมีความรู้และประสบการณ์อย่างเพียงพอที่จะสามารถทำหน้าที่ในฐานะกรรมการตรวจสอบ ทั้งนี้ต้องมีกรรมการตรวจสอบอย่างน้อยหนึ่งคนที่มีความรู้และประสบการณ์เพียงพอที่จะสามารถทำหน้าที่ในการสอบทานความน่าเชื่อถือของงบการเงินได้ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ได้กำหนดไว้

6. ใบประกอบวิชาชีพ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของประธานคณะกรรมการตรวจสอบจำแนกตาม
ใบประกอบวิชาชีพ

(n = 103)

ใบประกอบวิชาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ(%)
ไม่มี	72	69.9
CIA ³	0	0
CPA ⁴	15	14.6
CFA ⁵	1	1
อื่นๆ	15	14.6
รวม	103	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ประธานคณะกรรมการตรวจสอบส่วนใหญ่ไม่มีใบประกอบวิชาชีพ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 69.9 รองลงมามีใบประกอบวิชาชีพ CPA และอื่นๆ เช่น หนายความ ใบประกอบวิชาชีพวิศวกร ที่ปรึกษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ใบประกอบโรคศิลป์ เป็นต้น จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 เท่ากัน และใบประกอบวิชาชีพ CFA มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 ส่วน CIA ไม่มีผู้ที่ได้ใบประกอบวิชาชีพทางด้านนี้ โดยสรุปแล้วส่วนใหญ่ประธานคณะกรรมการตรวจสอบไม่มีใบประกอบวิชาชีพ แต่ทั้งนี้ผู้ที่มีใบประกอบวิชาชีพ CPA มีมากนั้น เป็นเพราะการตรวจสอบรายงานการเงินของผู้ตรวจสอบบัญชีรับอนุญาตเป็นงานส่วนหนึ่งของงานด้านตรวจสอบภายใน

³ ใบอนุญาตวิชาชีพด้านการตรวจสอบภายใน (Certified Internal Auditor)

⁴ ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (Certified Public Accountant)

⁵ คุณวุฒิทางด้านวิชาชีพการเงินและการลงทุนระดับสากล (Chartered Financial Analyst)

7. เงินเดือน

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของประธานคณะกรรมการตรวจสอบจำแนกตามเงินเดือน

(n = 103)

เงินเดือน (บาท)	จำนวน (คน)	ร้อยละ(%)
น้อยกว่า 150,000	19	18.4
150,001 – 250,000	21	20.4
250,001 – 350,000	20	19.4
350,001 – 450,000	16	15.5
450,000 ขึ้นไป	27	26.2
รวม	103	100

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ประธานคณะกรรมการตรวจสอบส่วนใหญ่มีเงินเดือน 450,000 บาทขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 รองลงมาเงินเดือน 150,001 – 250,000 จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 เงินเดือน 250,001-350,000 จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 เงินเดือน น้อยกว่า 150,000 จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 และเงินเดือน 350,001-450,000 จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 ตามลำดับ

8. กำไรสุทธิของบริษัท

ตารางที่ 4.8 แสดงบริษัทและร้อยละของบริษัทที่มีประธานคณะกรรมการตรวจสอบทำงานจำแนกตามกำไรสุทธิของบริษัท

(n = 103)

กำไรสุทธิของบริษัท (ล้านบาท)	จำนวน (บริษัท)	ร้อยละ(%)
ขาดทุน	12	11.7
0 - 300	36	35.0
301 – 600	19	18.4
601 - 800	4	3.9
800 ขึ้นไป	32	31.1
รวม	103	100

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กำไรสุทธิของบริษัทส่วนใหญ่อยู่ที่ 0 - 300 ล้านบาท จำนวน 36 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 35.0 รองลงมากำไรสุทธิของบริษัทอยู่ที่ 800 ล้านบาทขึ้นไป จำนวน 32 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 31.1 กำไรสุทธิของบริษัท 301 - 600 ล้านบาท จำนวน 19 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 18.4 กำไรสุทธิของบริษัทมีการขาดทุน จำนวน 12 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 11.7 และกำไรสุทธิของบริษัท 601 - 800 ล้านบาท จำนวน 4 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 3.9 ตามลำดับ

ระดับความพึงพอใจของประธานคณะกรรมการตรวจสอบต่อคุณภาพการตรวจสอบภายใน

แสดงความพึงพอใจของประธานคณะกรรมการตรวจสอบต่อคุณภาพการตรวจสอบภายใน ตามมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน ซึ่งแบ่งออกเป็นด้านคุณสมบัติ 4 ด้าน ประกอบไปด้วย ด้านวัตถุประสงค์ อำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านความเป็นอิสระ และความเที่ยงธรรม ด้านความเชี่ยวชาญและความระมัดระวังเยี่ยงวิชาชีพ ด้านโครงการประกัน และปรับปรุงคุณภาพ และด้านการปฏิบัติงาน 6 ด้าน ประกอบไปด้วย ด้านการบริหารกิจกรรมการตรวจสอบภายใน ด้านลักษณะงาน ด้านการวางแผนภารกิจ ด้านการปฏิบัติการกิจ ด้านการสื่อสาร ผลการปฏิบัติการกิจและด้านการติดตามผล ดังตารางที่ 4.9 – 4.11

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของประธาน คณะกรรมการตรวจสอบต่อคุณภาพการตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติโดยรวม ด้านการปฏิบัติงานโดยรวมและความพึงพอใจโดยรวม

(n = 103)

ความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
ด้านคุณสมบัติโดยรวม	4.17	0.52	มาก
ด้านการปฏิบัติงานโดยรวม	4.06	0.54	มาก
รวม	4.08	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ประธานคณะกรรมการตรวจสอบมีความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.08 เมื่อพิจารณาด้านคุณสมบัติโดยรวม และการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า ประธานคณะกรรมการตรวจสอบมีความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในอยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งด้านคุณสมบัติโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.17 และการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ย 4.06

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของประธาน
คณะกรรมการตรวจสอบต่อคุณภาพการตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติและด้าน
การปฏิบัติงาน

(n = 103)

ความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
ด้านคุณสมบัติ			
1. ด้านวัตถุประสงค์ อำนาจ หน้าที่และความ รับผิดชอบ	4.16	0.61	มาก
2. ด้านความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม	4.26	0.59	มากที่สุด
3. ด้านความเชี่ยวชาญและความระมัดระวังเยี่ยงวิชาชีพ	4.13	0.59	มาก
4. ด้านโครงการประกันและปรับปรุงคุณภาพ	4.01	0.68	มาก
รวมคุณสมบัติ	4.17	0.52	มาก
ด้านการปฏิบัติงาน			
1. ด้านการบริหารกิจกรรมการตรวจสอบภายใน	4.04	0.58	มาก
2. ด้านลักษณะงาน	4.05	0.60	มาก
3. ด้านการวางแผนภารกิจ	4.03	0.54	มาก
4. ด้านการปฏิบัติภารกิจ	4.08	0.57	มาก
5. ด้านการสื่อสารผลการปฏิบัติภารกิจ	4.12	0.64	มาก
6. ด้านการติดตามผล	4.09	0.69	มาก
รวมการปฏิบัติงาน	4.06	0.54	มาก
รวมทั้งหมด	4.08	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า

1. ด้านคุณสมบัติ ประธานคณะกรรมการตรวจสอบมีความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายใน ด้านความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.26 และด้านอื่นๆอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านวัตถุประสงค์ อำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.16) ด้านความเชี่ยวชาญและความระมัดระวังเยี่ยงวิชาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.13) ด้านโครงการประกัน

และปรับปรุงคุณภาพ (ค่าเฉลี่ย 4.01) ซึ่งเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ส่วนรายละเอียดระดับความพึงพอใจของประธานคณะกรรมการตรวจสอบในแต่ละด้านแสดงในตารางที่ 4.11

2. ด้านการปฏิบัติงาน ประธานคณะกรรมการตรวจสอบมีความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายใน ทุกๆด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการสื่อสารผลการปฏิบัติการกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.12) ด้านการติดตามผล (ค่าเฉลี่ย 4.09) ด้านการปฏิบัติการกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.08) ด้านลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย 4.05) ด้านการบริหารกิจกรรมการตรวจสอบภายใน (ค่าเฉลี่ย 4.04) ด้านการวางแผนการกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.03) ซึ่งเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ส่วนรายละเอียดระดับความพึงพอใจของประธานคณะกรรมการตรวจสอบในแต่ละด้านแสดงในตารางที่ 4.11



ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของประธานคณะกรรมการตรวจสอบต่อคุณภาพการตรวจสอบภายในโดย
ละเอียด

(n = 103)

ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน			
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)			
ด้านคุณสมบัติ								
1. ด้านวัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ								
- ความพึงพอใจในการกำหนดกฎบัตรงานตรวจสอบภายในซึ่งสอดคล้องกับประมวลจรรยาบรรณและมาตรฐาน	27 (26.2)	66 (64.1)	9 (8.7)	1 (1.0)	-	4.16	0.61	มาก
รวม						4.16	0.61	มาก
2. ด้านความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม								
- ผู้ตรวจสอบภายในปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมและมีความเป็นอิสระ	35 (34.0)	58 (56.3)	9 (8.7)	1 (1.0)	-	4.23	0.64	มากที่สุด
- งานตรวจสอบภายในปราศจากการแทรกแซงเรื่องขอบเขตการตรวจสอบภายในและการสื่อสารผลการปฏิบัติงาน	34 (33.0)	58 (56.3)	9 (8.7)	2 (1.9)	-	4.20	0.68	มาก
- ผู้ตรวจสอบภายในไม่ลำเอียง ไม่มีอคติและหลีกเลี่ยงเรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์	43 (41.7)	54 (52.4)	5 (4.9)	1 (1.0)	-	4.35	0.62	มากที่สุด
รวม						4.26	0.59	มากที่สุด

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

(n = 103)

ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน			
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)			
3. ด้านความเชี่ยวชาญและความระมัดระวังเชิงวิชาชีพ								
- ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ ทักษะ และความสามารถอื่นๆที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	27 (26.2)	61 (59.2)	15 (14.6)	-	-	4.12	0.63	มาก
- ผู้ตรวจสอบภายในปฏิบัติงานด้วยความสุขุมรอบคอบ สมเหตุสมผล	32 (31.1)	58 (56.3)	11 (10.7)	2 (1.9)	-	4.17	0.69	มาก
- ผู้ตรวจสอบภายในแสวงหาความรู้ ทักษะ และความสามารถอื่นๆ เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	30 (29.1)	55 (53.4)	16 (15.5)	2 (1.9)	-	4.10	0.72	มาก
รวม						4.13	0.59	มาก
4. ด้านโครงการประกันและปรับปรุงคุณภาพ								
- หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบมีการพัฒนาและดำเนินโครงการประกันคุณภาพและปรับปรุงคุณภาพให้ครอบคลุมทุกแง่มุมของกิจกรรมการตรวจสอบภายใน	22 (21.4)	62 (60.2)	17 (16.5)	2 (1.9)	-	4.01	0.68	มาก
รวม						4.01	0.68	มาก

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

(n = 103)

ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน			
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)			
ด้านการปฏิบัติงาน								
1. ด้านการบริหารกิจกรรมการตรวจสอบภายใน								
- หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบบริหารงานตรวจสอบภายในอย่างมีประสิทธิภาพ	28 (27.2)	61 (59.2)	12 (11.7)	2 (1.0)	-	4.12	0.68	มาก
- หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบทำแผนงานตรวจสอบตามความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสม	23 (22.3)	60 (58.3)	16 (15.5)	4 (3.9)	-	3.99	0.73	มาก
- หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบสื่อสารแผนการตรวจสอบต่อผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการตรวจสอบได้อย่างเหมาะสม	25 (24.3)	62 (60.2)	14 (13.6)	2 (1.9)	-	4.07	0.68	มาก
- หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบบริหารทรัพยากรสำหรับงานตรวจสอบได้อย่างเหมาะสม	18 (17.5)	64 (62.1)	18 (17.5)	3 (2.9)	-	3.94	0.68	มาก
- หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน	24 (23.3)	63 (61.2)	14 (13.6)	2 (1.9)	-	4.06	0.67	มาก
- หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบแลกเปลี่ยนสารสนเทศและประสานงานเพื่อรับคำปรึกษาด้านการตรวจสอบจากผู้ให้บริการภายในหรือภายนอกองค์กรได้อย่างเหมาะสม	18 (17.5)	64 (62.1)	19 (18.4)	2 (1.9)	-	3.95	0.66	มาก

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

(n = 103)

ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
- หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบรายงานวัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและผล การดำเนินงานต่อผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการตรวจสอบเป็นระยะๆ	29 (28.2)	64 (62.1)	8 (7.8)	2 (1.9)	-	4.17	0.64	มาก
รวม						4.04	0.58	มาก
2. ด้านลักษณะงาน								
- งานตรวจสอบภายในช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ	26 (25.2)	65 (63.1)	10 (9.7)	2 (1.9)	-	4.12	0.65	มาก
- งานตรวจสอบภายในช่วยให้การสื่อสารสารสนเทศของความเสี่ยงและการควบคุมไปยัง ส่วนงานต่างๆ ที่เหมาะสมภายในองค์กร	23 (22.3)	58 (56.3)	19 (18.4)	3 (2.9)	-	3.98	0.73	มาก
- งานตรวจสอบภายในมีการประเมิน ให้คำแนะนำและช่วยในการปรับปรุงกระบวนการ กำกับดูแลได้อย่างเหมาะสม	28 (27.2)	58 (56.3)	15 (14.6)	2 (1.9)	-	4.09	0.70	มาก
- งานตรวจสอบภายในประเมินความมีประสิทธิภาพและช่วยในการปรับปรุงกระบวนการ บริหารความเสี่ยงขององค์กร	21 (20.4)	63 (61.2)	16 (15.5)	3 (2.9)	-	3.99	0.69	มาก
- งานตรวจสอบภายในประเมินโอกาสการเกิดทุจริตและวิธีการบริหารความเสี่ยงจากการ ทุจริตในองค์กรได้อย่างเหมาะสม	25 (24.3)	56 (54.4)	19 (18.4)	3 (2.9)	-	4.00	0.74	มาก

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

(n = 103)

ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)			
- งานตรวจสอบภายในช่วยให้องค์กรมีการควบคุมที่มีประสิทธิผล	26 (25.2)	65 (63.1)	11 (10.7)	1 (1.0)	-	4.13	0.62	มาก
รวม						4.05	0.60	มาก
3. ด้านการวางแผนภารกิจ								
- ผู้ตรวจสอบภายในจัดทำและบันทึกแผนของแต่ละงานที่ได้รับผิดชอบ รวมถึงวัตถุประสงค์ ขอบเขต เวลาที่ใช้และการจัดสรรทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม	20 (19.4)	70 (68.0)	11 (10.7)	2 (1.9)	-	4.05	0.62	มาก
- ผู้ตรวจสอบภายในทำการประเมินความเสี่ยงเบื้องต้นเกี่ยวกับกิจกรรมการตรวจสอบภายในได้อย่างเหมาะสม	18 (17.5)	64 (62.1)	18 (17.5)	3 (2.9)	-	3.94	0.68	มาก
- การกำหนดวัตถุประสงค์การตรวจสอบผู้ตรวจสอบภายในคำนึงถึงข้อผิดพลาด การทุจริต การไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่มีนัยสำคัญ	26 (25.2)	66 (64.1)	10 (9.7)	1 (1.0)	-	4.14	0.61	มาก
- ขอบเขตการตรวจสอบครอบคลุมระบบงาน การบันทึกข้อมูล บุคลากร และทรัพย์สินที่มีตัวตนอย่างครบถ้วน	23 (22.3)	66 (64.1)	12 (11.7)	2 (1.9)	-	4.07	0.65	มาก
- ผู้ตรวจสอบภายในกำหนดทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ	18 (17.5)	63 (61.2)	19 (18.4)	3 (2.9)	-	3.93	0.69	มาก

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

(n = 103)

ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)			
- ผู้ตรวจสอบภายในพัฒนาและบันทึกแผนการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์	23 (22.3)	63 (61.2)	16 (15.5)	1 (1.0)	-	4.05	0.65	มาก
รวม						4.03	0.54	มาก
4. ด้านการปฏิบัติภารกิจ								
- ผู้ตรวจสอบภายในระบุ และรวบรวมสารสนเทศได้เพียงพอ น่าเชื่อถือ และเป็นประโยชน์ต่อการตรวจสอบ	25 (24.3)	67 (65.0)	9 (8.7)	2 (1.9)	-	4.12	0.63	มาก
- ข้อเสนอแนะและการปฏิบัติงานตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายในมีการวิเคราะห์และประเมินผลได้อย่างเหมาะสม	19 (18.4)	67 (65.0)	15 (14.6)	2 (1.9)	-	4.00	0.64	มาก
- ผู้ตรวจสอบภายในจัดทำและรวบรวมสารสนเทศเพื่อสนับสนุนข้อสรุปและผลการตรวจสอบได้อย่างเหมาะสม	25 (24.3)	63 (61.2)	13 (12.6)	2 (1.9)	-	4.08	0.67	มาก
- หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบกำหนดระยะเวลาในการเก็บรักษายันทึกและข้อมูลจากการตรวจสอบอย่างเหมาะสม	24 (23.3)	64 (62.1)	13 (12.6)	2 (1.9)	-	4.07	0.66	มาก

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

(n = 103)

ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
- หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบมีการกำกับดูแลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในได้อย่างเหมาะสม	27 (26.2)	64 (62.1)	10 (9.7)	2 (1.9)	-	4.13	0.65	มาก
รวม						4.08	0.57	มาก
5. ด้านการสื่อสารผลการปฏิบัติการ								
- การสื่อสารผลการตรวจสอบภายในมีการสื่อสารถึงวัตถุประสงค์ ขอบเขต การตรวจสอบ ข้อสรุป ข้อเสนอแนะและแผนการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม	28 (27.2)	61 (59.2)	12 (11.7)	2 (1.9)	-	4.12	0.68	มาก
- ผู้ตรวจสอบภายในให้ความเห็นหรือข้อสรุปในรายงานผลการตรวจสอบได้อย่างเหมาะสม	28 (27.2)	62 (60.2)	11 (10.7)	2 (1.9)	-	4.13	0.67	มาก
รวม						4.12	0.64	มาก
6. ด้านการติดตามผล								
- หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบมีกระบวนการติดตามผลการตรวจสอบได้อย่างเหมาะสม	28 (27.2)	57 (55.3)	17 (16.5)	1 (1.0)	-	4.09	0.69	มาก
รวม						4.09	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.11 สรุปความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของประธาน คณะกรรมการตรวจสอบตามมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน ซึ่งประกอบด้วยด้านคุณสมบัติและด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งในแต่ละด้านแบ่งออกได้ดังนี้ ด้านคุณสมบัติ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม ด้านความเชี่ยวชาญและความระมัดระวังเชิงวิชาชีพ ด้านโครงการประกันและปรับปรุงคุณภาพ ส่วนด้านการปฏิบัติงาน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารกิจกรรมการตรวจสอบภายใน ด้านลักษณะงาน ด้านการวางแผนภารกิจ ด้านการปฏิบัติการกิจ ด้านการสื่อสารผลการปฏิบัติการกิจ และด้านการติดตามผล ซึ่งด้านคุณสมบัติทั้ง 4 ด้านและด้านการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน ประธานคณะกรรมการตรวจสอบมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรมที่มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด ทั้งนี้การปฏิบัติงานของวิชาชีพการตรวจสอบภายในจะต้องมีความเป็นอิสระ เที่ยงธรรมและเป็นกลาง ตามประมวลจรรยาบรรณวิชาชีพการตรวจสอบภายในที่ต้องถือปฏิบัติ โดยสมาคมผู้ตรวจสอบภายใน (2556) ได้กำหนดไว้ว่าผู้ตรวจสอบภายในควรยึดถือและดำรงไว้ซึ่งหลักการ 4 ข้อ คือ ความซื่อสัตย์ ความเที่ยงธรรม การรักษาความลับและความสามารถในหน้าที่ ซึ่งความเที่ยงธรรมนั้นผู้ตรวจสอบภายในจะต้องแสดงความเที่ยงธรรมเชิงผู้ประกอบวิชาชีพระดับสูงสุด ในการรวบรวม การประเมิน และการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมงานตรวจสอบภายใน โดยผู้ตรวจสอบภายในต้องประเมินผลด้วยความเที่ยงธรรมเป็นกลางจากสถานการณ์รอบด้านที่เกี่ยวข้อง ไม่มีข้อขัดแย้งทางผลประโยชน์ และในการใช้ดุลยพินิจต้องไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลเพื่อประโยชน์ทั้งของตนเองและผู้อื่น ซึ่งก็คือผู้ตรวจสอบภายในไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือความสัมพันธ์ที่บั่นทอนหรืออาจบั่นทอนการประเมินอย่างเป็นกลาง ไม่ลำเอียง ของตน ทั้งนี้ รวมไปถึงการกระทำหรือความสัมพันธ์ที่ขัดต่อผลประโยชน์ขององค์กรด้วย ไม่รับสิ่งตอบแทนใดๆ ที่บั่นทอนหรืออาจบั่นทอนวิจรรย์ญาณของผู้ประกอบวิชาชีพและเปิดเผยความจริงทั้งหมดที่ทราบ ซึ่งหากละเว้นไม่เปิดเผยแล้วอาจทำให้รายงานผลการตรวจสอบบิดเบือนไป และสมาคมผู้ตรวจสอบภายใน (2556) ยังได้ออกมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายในซึ่งได้กำหนดมาตรฐานด้านคุณสมบัติไว้ว่า กิจกรรมการตรวจสอบภายในต้องมีความเป็นอิสระ และผู้ตรวจสอบภายในควรปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ซึ่งความเป็นอิสระ คือ เป็นอิสระจากสถานะที่เป็นอุปสรรคต่อความสามารถในการดำเนินกิจกรรมการตรวจสอบภายใน ทำให้การตรวจสอบภายในบรรลุผลโดยปราศจากอคติ หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบต้องสามารถเข้าถึงผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการได้โดยตรงและไม่จำกัดเพื่อให้บรรลุถึงระดับของความเป็นอิสระที่จำเป็นในการดำเนินกิจกรรมการตรวจสอบภายในตามหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนความเที่ยงธรรม คือ

ทัศนคติอันปราศจากความเอนเอียงที่เอื้อให้ผู้ตรวจสอบภายในสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจด้วยความเชื่อมั่นในงานและไม่มีการลดหย่อนในคุณภาพของงาน ทั้งนี้คุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบจะต้องไม่อยู่ภายใต้การชักจูงหรือชักนำจากผู้อื่นหรือกิจกรรมอื่น

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจของประธานคณะกรรมการตรวจสอบแล้วพบว่า ประธานคณะกรรมการตรวจสอบมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์เพิ่มเติมในรายชื่อที่ได้รับคะแนนความพึงพอใจเล็กน้อยที่สุดเพื่อที่จะให้หน่วยงานตรวจสอบภายในได้ปรับปรุงและพัฒนาในเรื่องนั้นๆ ซึ่งจะพิจารณาที่ความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยไม่ถึง 4 ประกอบด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านการบริหารกิจกรรมการตรวจสอบภายใน ในเรื่องของแผนงานตรวจสอบ ซึ่งหัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบอาจทำแผนงานได้ยังไม่สมบูรณ์ หรือแผนงานอาจมีข้อบกพร่อง จึงทำให้มีประธานคณะกรรมการตรวจสอบพึงพอใจในระดับน้อยถึง 4 คน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.99 การบริหารทรัพยากรสำหรับงานตรวจสอบอาจยังไม่ดีพอ ทำให้มีประธานคณะกรรมการตรวจสอบพึงพอใจในระดับน้อยถึง 3 คน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.94 การแลกเปลี่ยนสารสนเทศและประสานงานยังไม่ได้ดีพอ ทำให้มีประธานคณะกรรมการตรวจสอบพึงพอใจในระดับน้อยถึง 2 คน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.95

2. ด้านลักษณะงาน ในเรื่องของการสื่อสารสารสนเทศของความเสี่ยงและการควบคุมส่วนงานต่างๆ ในองค์กรอาจจะยังไม่ดีพอ ทำให้มีประธานคณะกรรมการตรวจสอบพึงพอใจในระดับน้อยถึง 3 คน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.98 และในเรื่องของการประเมินความมีประสิทธิภาพและการปรับปรุงกระบวนการบริหารความเสี่ยงขององค์กรยังไม่ดีเท่าที่ควร จึงทำให้มีประธานคณะกรรมการตรวจสอบพึงพอใจในระดับน้อยถึง 3 คน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.99

3. ด้านการวางแผนภารกิจ ในเรื่องของการประเมินความเสี่ยงเบื้องต้นอาจยังไม่เหมาะสม หรือยังไม่มีทำการประเมินความเสี่ยงเบื้องต้น ทำให้มีประธานคณะกรรมการตรวจสอบพึงพอใจในระดับน้อยถึง 3 คน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.94 และผู้ตรวจสอบภายในอาจกำหนดทรัพยากรไม่เพียงพอในการทำงาน ทำให้มีประธานคณะกรรมการตรวจสอบพึงพอใจในระดับน้อยถึง 3 คน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.93

การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของประธานคณะกรรมการตรวจสอบต่อคุณภาพการตรวจสอบภายในที่มีปัจจัยส่วนบุคคลและกำไรสุทธิของบริษัทที่แตกต่างกัน

เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สาขาวิชาที่จบการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงานด้านตรวจสอบภายใน ใบประกอบวิชาชีพ เงินเดือนและกำไรสุทธิของบริษัท ปัจจัยส่วนบุคคลและกำไรสุทธิของบริษัทที่มีความแตกต่างกันนั้นจะมีผลต่อระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในแตกต่างกันหรือไม่แตกต่างกัน รายละเอียดแสดงไว้ดังนี้

3.1 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีเพศต่างกัน

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีเพศแตกต่างกัน ในด้านคุณสมบัติโดยรวม การปฏิบัติงานโดยรวม และความพึงพอใจโดยรวม

(n = 103)						
ความพึงพอใจ	เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	P-value
คุณสมบัติโดยรวม	ชาย	78	4.14	0.53	0.874	0.384
	หญิง	25	4.25	0.46		
การปฏิบัติงานโดยรวม	ชาย	78	4.04	0.58	0.442	0.660
	หญิง	25	4.09	0.35		
ความพึงพอใจโดยรวม	ชาย	78	4.07	0.56	0.474	0.637
	หญิง	25	4.12	0.36		

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า

1. ประธานคณะกรรมการตรวจสอบที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติโดยรวม ด้านการปฏิบัติงานโดยรวมและความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2. ประธานคณะกรรมการตรวจสอบที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติ ซึ่งประกอบไปด้วยด้านวัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม ด้านความเชี่ยวชาญและความระมัดระวังเยี่ยงวิชาชีพ ด้านโครงการประกันและปรับปรุงคุณภาพไม่แตกต่างกัน (ตารางผนวกที่ 1)

3. ประธานคณะกรรมการตรวจสอบที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบไปด้วยการบริหารกิจกรรมการตรวจสอบภายใน ด้านลักษณะงาน ด้านการวางแผนภารกิจ ด้านการปฏิบัติภารกิจ ด้านการสื่อสารผลการปฏิบัติภารกิจ ด้านการติดตามผลไม่แตกต่างกัน (ตารางผนวกที่ 2)

สรุปการเปรียบเทียบเพศที่แตกต่างกันของประธานคณะกรรมการตรวจสอบกับระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายใน พบว่า เพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในโดยรวม เมื่อพิจารณาด้านคุณสมบัติและด้านการปฏิบัติงาน พบว่า เพศที่แตกต่างกันก็ไม่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในเช่นกัน

3.2 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีอายุแตกต่างกัน แสดงไว้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีอายุแตกต่างกันในด้านคุณสมบัติโดยรวม การปฏิบัติงานโดยรวม และความพึงพอใจโดยรวม

(n = 103)

ความพึงพอใจ	อายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	P-value
คุณสมบัติโดยรวม	ต่ำกว่า 51 ปี	4	3.88	1.28	0.803	0.526
	51-60 ปี	17	4.32	0.47		
	61-70 ปี	41	4.15	0.41		
	71-80 ปี	34	4.17	0.55		
	มากกว่า 80 ปีขึ้นไป	7	4.05	0.44		
การปฏิบัติงานโดยรวม	ต่ำกว่า 51 ปี	4	3.75	1.23	1.068	0.376
	51-60 ปี	17	4.18	0.47		
	61-70 ปี	41	4.07	0.45		
	71-80 ปี	34	4.07	0.58		
	มากกว่า 80 ปีขึ้นไป	7	3.77	0.39		
ความพึงพอใจโดยรวม	ต่ำกว่า 51 ปี	4	3.78	1.24	1.016	0.403
	51-60 ปี	17	4.21	0.45		
	61-70 ปี	41	4.09	0.43		
	71-80 ปี	34	4.09	0.56		
	มากกว่า 80 ปีขึ้นไป	7	3.84	0.38		

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า

1. ประธานคณะกรรมการตรวจสอบที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติโดยรวม ด้านการปฏิบัติงานโดยรวมและความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน
2. ประธานคณะกรรมการตรวจสอบที่มีอายุต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติ ซึ่งประกอบไปด้วยด้านวัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่และความ

รับผิดชอบ ด้านความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม ด้านความเชี่ยวชาญและความระมัดระวังเยี่ยงวิชาชีพ และด้านโครงการประกันและปรับปรุงคุณภาพไม่แตกต่างกัน (ตารางผนวกที่ 3)

3. ประธานคณะกรรมการตรวจสอบที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบไปด้วยการบริหารกิจกรรมการตรวจสอบภายใน ด้านลักษณะงาน ด้านการวางแผนภารกิจ ด้านการปฏิบัติการกิจ ด้านการสื่อสารผลการปฏิบัติการกิจ และด้านการติดตามผลไม่แตกต่างกัน (ตารางผนวกที่ 4)

สรุปการเปรียบเทียบอายุที่แตกต่างกันของประธานคณะกรรมการตรวจสอบกับระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายใน พบว่า อายุที่ต่างกันจะไม่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในโดยรวม เมื่อพิจารณาด้านคุณสมบัติและด้านการปฏิบัติงาน พบว่า อายุที่ต่างกันก็ไม่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในเช่นกัน

3.3 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันแสดงไว้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน ในด้านคุณสมบัติโดยรวม การปฏิบัติงานโดยรวม และความพึงพอใจโดยรวม

(n = 103)

ความพึงพอใจ	ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	P-value
คุณสมบัติโดยรวม	ปริญญาตรี	31	3.99	0.62	3.009	0.054
	ปริญญาโท	53	4.22	0.45		
	ปริญญาเอก	19	4.32	0.46		
การปฏิบัติงานโดยรวม	ปริญญาตรี	31	3.86	0.62	3.188	0.045*
	ปริญญาโท	53	4.15	0.46		
	ปริญญาเอก	19	4.11	0.52		

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ความพึงพอใจ	ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P-value
ความพึงพอใจโดยรวม	ปริญญาตรี	31	3.89	0.61	3.197	0.045*
	ปริญญาโท	53	4.17	0.45		
	ปริญญาเอก	19	4.15	0.49		

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า

1. ประธานคณะกรรมการตรวจสอบที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการปฏิบัติงานโดยรวมและความพึงพอใจโดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ประธานคณะกรรมการตรวจสอบที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติ ซึ่งประกอบไปด้วยด้านวัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม และด้านโครงการประกันและปรับปรุงคุณภาพไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความเชี่ยวชาญและความระมัดระวังเชิงวิชาชีพ มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.15) จึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference) พบว่า ระดับการศึกษาสูงสุดมีความแตกต่างกันที่ปริญญาตรีกับปริญญาโท และปริญญาตรีกับปริญญาเอก ความแตกต่างด้านปริญญาตรีกับปริญญาโท พบว่าปริญญาโทมีค่าเฉลี่ย 4.20 ในด้านความเชี่ยวชาญและความระมัดระวังเชิงวิชาชีพ ซึ่งมากกว่าปริญญาตรีที่มีค่าเฉลี่ย 3.91 ส่วนปริญญาตรีกับปริญญาเอก พบว่า ปริญญาเอกมีค่าเฉลี่ย 4.28 ในด้านความเชี่ยวชาญและความระมัดระวังเชิงวิชาชีพ ซึ่งมากกว่าปริญญาตรีที่มีค่าเฉลี่ย 3.91 (ตารางผนวกที่ 12)

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของประธาน
คณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันในด้านคุณสมบัติ

(n = 103)

คุณสมบัติ	ระดับการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน	F	P-value
	สูงสุด			มาตรฐาน		
1. วัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ	ปริญญาตรี	31	3.97	0.66	2.198	0.116
	ปริญญาโท	53	4.23	0.58		
	ปริญญาเอก	19	4.26	0.56		
2. ความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม	ปริญญาตรี	31	4.12	0.71	1.836	0.165
	ปริญญาโท	53	4.28	0.52		
	ปริญญาเอก	19	4.44	0.51		
3. ความเชี่ยวชาญและความระมัดระวังเชิงวิชาชีพ	ปริญญาตรี	31	3.91	0.69	3.158	0.047*
	ปริญญาโท	53	4.20	0.50		
	ปริญญาเอก	19	4.28	0.56		
4. โครงการประกันและปรับปรุงคุณภาพ	ปริญญาตรี	31	3.84	0.73	1.433	0.243
	ปริญญาโท	53	4.08	0.65		
	ปริญญาเอก	19	4.11	0.66		
คุณสมบัติโดยรวม	ปริญญาตรี	31	3.99	0.62	3.009	0.054
	ปริญญาโท	53	4.22	0.45		
	ปริญญาเอก	19	4.32	0.46		

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ประธานคณะกรรมการตรวจสอบที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยด้านลักษณะงานและด้านการติดตามผลไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการบริหารกิจกรรมการตรวจสอบภายใน ด้านการวางแผนภารกิจ ด้านการปฏิบัติภารกิจ ด้านการสื่อสารผลการปฏิบัติภารกิจ มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.16) จึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference) พบว่า ระดับการศึกษาสูงสุดมีความแตกต่างกันที่ปริญญาตรีกับปริญญาโทในทุกด้าน ซึ่งปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยในทุกด้านมากกว่าปริญญาตรี ได้แก่ ด้านการบริหารกิจกรรมการตรวจสอบภายใน ด้านการวางแผนภารกิจ ด้านการปฏิบัติภารกิจ ด้านการสื่อสารผลการปฏิบัติภารกิจ (ตารางผนวกที่ 13)

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันในด้านการปฏิบัติงาน

(n = 103)

การปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน	F	P-value
	สูงสุด			มาตรฐาน		
1. การบริหารกิจกรรมการตรวจสอบภายใน	ปริญญาตรี	31	3.83	0.66	3.144	0.047*
	ปริญญาโท	53	4.13	0.51		
	ปริญญาเอก	19	4.13	0.53		
2. ลักษณะงาน	ปริญญาตรี	31	3.91	0.65	1.350	0.264
	ปริญญาโท	53	4.13	0.55		
	ปริญญาเอก	19	4.05	0.65		
3. การวางแผนภารกิจ	ปริญญาตรี	31	3.83	0.61	3.288	0.041*
	ปริญญาโท	53	4.13	0.48		
	ปริญญาเอก	19	4.09	0.50		
4. การปฏิบัติภารกิจ	ปริญญาตรี	31	3.86	0.66	3.258	0.043*
	ปริญญาโท	53	4.18	0.50		
	ปริญญาเอก	19	4.15	0.54		
5. การสื่อสารผลการปฏิบัติงานภารกิจ	ปริญญาตรี	31	3.87	0.73	3.909	0.023*
	ปริญญาโท	53	4.26	0.54		
	ปริญญาเอก	19	4.13	0.64		
6. การติดตามผล	ปริญญาตรี	31	3.87	0.81	2.417	0.094
	ปริญญาโท	53	4.21	0.60		
	ปริญญาเอก	19	4.11	0.66		
การปฏิบัติงานโดยรวม	ปริญญาตรี	31	3.86	0.62	3.188	0.045*
	ปริญญาโท	53	4.15	0.46		
	ปริญญาเอก	19	4.11	0.52		

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปการเปรียบเทียบระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันของประธานคณะกรรมการตรวจสอบกับระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายใน พบว่า ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในโดยรวม เมื่อพิจารณา ด้านคุณสมบัติและด้านการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อระดับ

ความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติในเรื่องความเชี่ยวชาญและความระมัดระวังเชิงวิชาชีพ และด้านการปฏิบัติงานในเรื่องการบริหารกิจกรรมการตรวจสอบภายใน การวางแผนภารกิจ การปฏิบัติการกิจ การสื่อสารผลการปฏิบัติการกิจ เนื่องจากระดับปริญญาที่แตกต่างกันอาจจะมีมุมมองที่แตกต่างกัน มีความชำนาญแตกต่างกัน เป็นต้น

3.4 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีสาขาวิชาที่จบการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน แสดงไว้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีสาขาวิชาที่จบการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันในด้านคุณสมบัติโดยรวม การปฏิบัติงานโดยรวม และความพึงพอใจโดยรวม

(n = 103)

ความพึงพอใจ	สาขาวิชาที่จบการศึกษา สูงสุด	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P-value
คุณสมบัติโดยรวม	การบัญชี	33	4.19	0.61	0.544	0.704
	บริหารธุรกิจกเว้นบัญชี	32	4.07	0.42		
	นิติศาสตร์	7	4.36	0.40		
	เศรษฐศาสตร์	10	4.24	0.81		
	อื่นๆ	21	4.18	0.35		
การปฏิบัติงาน โดยรวม	การบัญชี	33	4.04	0.61	0.267	0.898
	บริหารธุรกิจกเว้นบัญชี	32	4.00	0.40		
	นิติศาสตร์	7	4.19	0.46		
	เศรษฐศาสตร์	10	4.03	0.95		
	อื่นๆ	21	4.12	0.37		
ความพึงพอใจ โดยรวม	การบัญชี	33	4.07	0.60	0.300	0.878
	บริหารธุรกิจกเว้นบัญชี	32	4.02	0.40		
	นิติศาสตร์	7	4.23	0.41		
	เศรษฐศาสตร์	10	4.08	0.91		
	อื่นๆ	21	4.13	0.34		

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า

1. ประธานคณะกรรมการตรวจสอบที่มีสาขาวิชาที่จบศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติโดยรวม ด้านการปฏิบัติงานโดยรวม และความพึงพอใจโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

2. ประธานคณะกรรมการตรวจสอบที่มีสาขาวิชาที่จบศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติ ซึ่งประกอบไปด้วยด้านวัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม ด้านความเชี่ยวชาญและความระมัดระวังเชิงวิชาชีพ และด้านโครงการประกันและปรับปรุงคุณภาพไม่แตกต่างกัน (ตารางผนวกที่ 5)

3. ประธานคณะกรรมการตรวจสอบที่มีสาขาวิชาที่จบศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบไปด้วยด้านการบริหารกิจกรรมการตรวจสอบภายใน ด้านลักษณะงาน ด้านการวางแผนภารกิจ ด้านการปฏิบัติภารกิจ ด้านการสื่อสารผลการปฏิบัติภารกิจ และด้านการติดตามผลไม่แตกต่างกัน (ตารางผนวกที่ 6)

สรุปการเปรียบเทียบสาขาวิชาที่จบการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันของประธานคณะกรรมการตรวจสอบกับระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายใน พบว่า สาขาวิชาที่จบการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันไม่ส่งผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในโดยรวม เมื่อพิจารณาด้านคุณสมบัติและด้านการปฏิบัติงาน พบว่า สาขาวิชาที่จบการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันก็ไม่ส่งผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในเช่นกัน

3.5 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านตรวจสอบภายในแตกต่างกัน แสดงไว้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านตรวจสอบภายในแตกต่างกัน ในด้านคุณสมบัติโดยรวม การปฏิบัติงานโดยรวม และความพึงพอใจโดยรวม

(n = 103)

ความพึงพอใจ	ประสบการณ์การทำงาน ตรวจสอบภายใน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P-value
คุณสมบัติโดยรวม	ต่ำกว่า 6 ปี	15	3.95	0.79	1.067	0.367
	6-10 ปี	33	4.20	0.40		
	11-15 ปี	19	4.17	0.33		
	มากกว่า 15 ปี	36	4.22	0.55		
การปฏิบัติงานโดยรวม	ต่ำกว่า 6 ปี	15	3.83	0.82	1.191	0.317
	6-10 ปี	33	4.06	0.39		
	11-15 ปี	19	4.16	0.37		
	มากกว่า 15 ปี	36	4.09	0.57		
ความพึงพอใจโดยรวม	ต่ำกว่า 6 ปี	15	3.86	0.81	1.171	0.325
	6-10 ปี	33	4.10	0.37		
	11-15 ปี	19	4.16	0.34		
	มากกว่า 15 ปี	36	4.12	0.56		

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า

1. ประธานคณะกรรมการตรวจสอบที่มีประสบการณ์การทำงานด้านการตรวจสอบภายในแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติโดยรวม ด้านการปฏิบัติงานโดยรวมและความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2. ประธานคณะกรรมการตรวจสอบที่มีประสบการณ์การทำงานด้านการตรวจสอบภายในแตกต่างกันมีความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติ ซึ่งประกอบไปด้วยด้านวัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม ด้านความเชี่ยวชาญและความระมัดระวังเชิงวิชาชีพไม่แตกต่างกัน ส่วนเรื่องด้านโครงการประกันและปรับปรุงคุณภาพมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.19) จึงได้

ทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference) พบว่า มีความแตกต่างกันอยู่สองคู่ ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงานด้านการตรวจสอบภายในที่ต่ำกว่า 6 ปีกับ 6-10 ปี และต่ำกว่า 6 ปีกับมากกว่า 15 ปี ซึ่ง 6 – 10 ปี จะมีค่าเฉลี่ยมากกว่า ต่ำกว่า 6 ปี และมากกว่า 15 ปี ก็จะมีค่าเฉลี่ยมากกว่า ต่ำกว่า 6 ปี เช่นกัน จึงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางผนวกที่ 14)

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านตรวจสอบภายในแตกต่างกันในด้านคุณสมบัติ (n = 103)

คุณสมบัติ	ประสิทธิภาพการทำงานด้านการตรวจสอบภายใน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	P-value
1. วัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ	ต่ำกว่า 6 ปี	15	3.93	0.88	1.027	0.384
	6-10 ปี	33	4.18	0.58		
	11-15 ปี	19	4.11	0.32		
	มากกว่า 15 ปี	36	4.25	0.60		
2. ความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม	ต่ำกว่า 6 ปี	15	4.11	0.86	0.531	0.662
	6-10 ปี	33	4.29	0.53		
	11-15 ปี	19	4.21	0.34		
	มากกว่า 15 ปี	36	4.32	0.62		
3. ความเชี่ยวชาญและความระมัดระวังเชิงวิชาชีพ	ต่ำกว่า 6 ปี	15	3.96	0.81	0.609	0.611
	6-10 ปี	33	4.13	0.48		
	11-15 ปี	19	4.23	0.47		
	มากกว่า 15 ปี	36	4.14	0.64		
4. โครงการประกันและปรับปรุงคุณภาพ	ต่ำกว่า 6 ปี	15	3.47	0.83	4.612	0.005*
	6-10 ปี	33	4.15	0.62		
	11-15 ปี	19	3.95	0.52		
	มากกว่า 15 ปี	36	4.14	0.64		
คุณสมบัติโดยรวม	ต่ำกว่า 6 ปี	15	3.95	0.79	1.067	0.367
	6-10 ปี	33	4.20	0.40		
	11-15 ปี	19	4.17	0.33		
	มากกว่า 15 ปี	36	4.22	0.55		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ประธานคณะกรรมการตรวจสอบที่มีประสบการณ์การทำงานด้านการตรวจสอบภายในแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในด้านการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย ด้านการบริหารกิจกรรมการตรวจสอบภายใน ด้านลักษณะงาน ด้านการวางแผนภารกิจ ด้านการปฏิบัติการกิจ ด้านการสื่อสารผลการปฏิบัติการกิจ ด้านการติดตามผลไม่แตกต่างกัน (ตารางผนวกที่ 7)

สรุปการเปรียบเทียบประสบการณ์ในการทำงานด้านตรวจสอบภายในที่แตกต่างกันของประธานคณะกรรมการตรวจสอบกับระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายใน พบว่าประสบการณ์ในการทำงานด้านตรวจสอบภายในที่แตกต่างกันจะไม่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในโดยรวม อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาด้านคุณสมบัติและด้านการปฏิบัติงาน พบว่าประสบการณ์ในการทำงานด้านตรวจสอบภายในที่แตกต่างจะส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติ ในเรื่องโครงการประกันและปรับปรุงคุณภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 6 ปี อาจทำงานในวิชาชีพอื่น ๆ มาก่อน ก่อนที่จะมาทำงานด้านการตรวจสอบภายใน จึงทำให้เกิดความพึงพอใจที่แตกต่างกัน

3.6 เปรียบเทียบความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีใบประกอบวิชาชีพแตกต่างกันแสดงไว้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีใบประกอบวิชาชีพแตกต่างกันในด้านคุณสมบัติโดยรวม การปฏิบัติงานโดยรวม และความพึงพอใจโดยรวม

(n = 103)

ความพึงพอใจ	ใบประกอบวิชาชีพ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	P-value
คุณสมบัติโดยรวม	ไม่มี	72	4.13	0.54	2.167	0.097
	CPA	15	4.42	0.49		
	CFA	1	3.38	-		
	อื่นๆ	15	4.16	0.30		

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ความพึงพอใจ	ใบประกอบวิชาชีพ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P-value
การปฏิบัติงานโดยรวม	ไม่มี	72	4.05	0.56	2.179	0.095
	CPA	15	4.27	0.54		
	CFA	1	3.11	-		
	อื่นๆ	15	3.93	0.31		
ความพึงพอใจโดยรวม	ไม่มี	72	4.07	0.54	2.20	0.090
	CPA	15	4.30	0.52		
	CFA	1	3.17	-		
	อื่นๆ	15	3.98	0.28		

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า

1. ประธานคณะกรรมการตรวจสอบที่มีใบประกอบวิชาชีพแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติโดยรวม ด้านการปฏิบัติงาน โดยรวมและความพึงพอใจโดยรวม ไม่แตกต่างกัน
2. ประธานคณะกรรมการตรวจสอบที่มีใบประกอบวิชาชีพแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติ ประกอบด้วยด้านวัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ด้านความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม ด้านความเชี่ยวชาญและความระมัดระวังเยี่ยงวิชาชีพ ด้านโครงการประกันและปรับปรุงคุณภาพไม่แตกต่างกัน (ตารางผนวกที่ 8)
3. ประธานคณะกรรมการตรวจสอบที่มีใบประกอบวิชาชีพแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในด้านการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วยด้านการบริหารกิจกรรม การตรวจสอบภายใน ด้านลักษณะงาน ด้านการวางแผนภารกิจ ด้านการปฏิบัติการกิจ และด้านการติดตามผลไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการสื่อสารผลการปฏิบัติการกิจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference) พบว่า ไม่สามารถหาความแตกต่างรายคู่ได้ ทั้งนี้เป็นเพราะจำนวนใบ

ประกอบวิชาชีพ CFA มีจำนวน 1 คน ซึ่งหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่ได้ จึงทำให้ไม่สามารถหาความแตกต่างรายคู่ได้ ดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีใบประกอบวิชาชีพแตกต่างกันในด้านการปฏิบัติงาน

(n = 103)

การปฏิบัติงาน	ใบประกอบวิชาชีพ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	P-value
1. การบริหารกิจกรรมการตรวจสอบภายใน	ไม่มี	72	4.03	0.60	1.857	0.142
	CPA	15	4.28	0.61		
	CFA	1	3.14	-		
	อื่นๆ	15	3.94	0.31		
2. ลักษณะงาน	ไม่มี	72	4.04	0.64	0.960	0.415
	CPA	15	4.18	0.54		
	CFA	1	3.17	-		
	อื่นๆ	15	4.01	0.44		
3. การวางแผนภารกิจ	ไม่มี	72	4.02	0.55	2.547	0.060
	CPA	15	4.29	0.58		
	CFA	1	3.17	-		
	อื่นๆ	15	3.88	0.26		
4. การปฏิบัติภารกิจ	ไม่มี	72	4.10	0.58	2.568	0.059
	CPA	15	4.27	0.59		
	CFA	1	3.00	-		
	อื่นๆ	15	3.87	0.40		
5. การสื่อสารผลการปฏิบัติงานภารกิจ	ไม่มี	72	4.11	0.62	3.295	0.024*
	CPA	15	4.47	0.64		
	CFA	1	3.00	-		
	อื่นๆ	15	3.90	0.60		
6. การติดตามผล	ไม่มี	72	4.11	0.66	1.257	0.293
	CPA	15	4.20	0.77		
	CFA	1	3.00	-		
	อื่นๆ	15	3.93	0.70		

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

(n = 103)

การปฏิบัติงาน	ใบประกอบวิชาชีพ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	P-value
การปฏิบัติงานโดยรวม	ไม่มี	72	4.05	0.56	2.179	0.095
	CPA	15	4.27	0.54		
	CFA	1	3.11	-		
	อื่นๆ	15	3.93	0.31		

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปการเปรียบเทียบใบประกอบวิชาชีพแตกต่างกันของประธานคณะกรรมการตรวจสอบกับระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายใน พบว่า ใบประกอบวิชาชีพที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในโดยรวม เมื่อพิจารณาด้านคุณสมบัติและด้านการปฏิบัติงาน พบว่า ใบประกอบวิชาชีพที่แตกต่างกันของประธานคณะกรรมการตรวจสอบจะส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในด้านการปฏิบัติงาน ในด้านการสื่อสารผลการปฏิบัติงานทั้งนี้อาจเป็นเพราะใบประกอบวิชาชีพของประธานคณะกรรมการตรวจสอบจะแสดงถึงความรู้ ความสามารถความชำนาญที่ต่างกันไปในแต่ละคน จึงทำให้มีระดับความพึงพอใจที่แตกต่างกัน

3.7 เปรียบเทียบความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีเงินเดือนแตกต่างกันแสดงไว้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของประธาน
คณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่
มีเงินเดือนแตกต่างกันในด้านคุณสมบัติโดยรวม การปฏิบัติงานโดยรวม และความ
พึงพอใจโดยรวม

(n = 103)

ความพึงพอใจ	เงินเดือน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P-value
คุณสมบัติโดยรวม	น้อยกว่า 150,000	19	4.16	0.67	0.189	0.943
	150,001-250,000	21	4.15	0.43		
	250,001-350,000	20	4.10	0.51		
	350,001-450,000	16	4.16	0.62		
	450,000 ขึ้นไป	27	4.23	0.42		
การปฏิบัติงานโดยรวม	น้อยกว่า 150,000	19	4.12	0.70	0.415	0.797
	150,001-250,000	21	3.99	0.45		
	250,001-350,000	20	3.97	0.55		
	350,001-450,000	16	4.03	0.66		
	450,000 ขึ้นไป	27	4.13	0.37		
ความพึงพอใจโดยรวม	น้อยกว่า 150,000	19	4.13	0.68	0.358	0.838
	150,001-250,000	21	4.03	0.43		
	250,001-350,000	20	4.00	0.53		
	350,001-450,000	16	4.06	0.64		
	450,000 ขึ้นไป	27	4.16	0.36		

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า

1. ประธานคณะกรรมการตรวจสอบที่มีเงินเดือนแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจใน
คุณภาพการตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติโดยรวม ด้านการปฏิบัติงานโดยรวม และด้านความพึง
พอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2. ประธานคณะกรรมการตรวจสอบที่มีเงินเดือนแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติ ประกอบไปด้วยด้านวัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม ด้านความเชี่ยวชาญและความระมัดระวังเยี่ยงวิชาชีพ ด้านโครงการประกันและปรับปรุงคุณภาพไม่แตกต่างกัน (ตารางผนวกที่ 9)

3. ประธานคณะกรรมการตรวจสอบที่มีเงินเดือนแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในด้านการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วยด้านการบริหารกิจกรรมการตรวจสอบภายใน ด้านลักษณะงาน ด้านการวางแผนภารกิจ ด้านการปฏิบัติการกิจ ด้านการสื่อสารผลการปฏิบัติการกิจ และด้านการติดตามผลไม่แตกต่างกัน (ตารางผนวกที่ 10)

สรุปการเปรียบเทียบเงินเดือนที่แตกต่างกันของประธานคณะกรรมการตรวจสอบกับระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายใน พบว่า เงินเดือนที่แตกต่างกันของประธานคณะกรรมการตรวจสอบไม่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบโดยรวม เมื่อพิจารณาด้านคุณสมบัติและด้านการปฏิบัติงาน พบว่า เงินเดือนที่แตกต่างกันก็ไม่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในเช่นกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระดับความพึงพอใจจะขึ้นอยู่กับงานตรวจสอบภายในว่าจะปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดหรือไม่ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ จึงทำให้เงินเดือนไม่มีผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจ

3.8 เปรียบเทียบความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีกำไรสุทธิของบริษัทแตกต่างกันแสดงไว้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของประธาน
คณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่
มีกำไรสุทธิของบริษัทแตกต่างกันในด้านคุณสมบัติโดยรวม การปฏิบัติงานโดยรวม
และความพึงพอใจโดยรวม

(n = 103)

ความพึงพอใจ	กำไรสุทธิ (ล้านบาท)	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P-value
คุณสมบัติโดยรวม	ขาดทุน	12	3.93	0.73	2.251	0.069
	0 – 300	36	4.14	0.50		
	301-600	19	4.34	0.46		
	601-800	4	3.72	0.31		
	800 ขึ้นไป	32	4.24	0.45		
การปฏิบัติงานโดยรวม	ขาดทุน	12	3.79	0.70	1.513	0.204
	0 – 300	36	4.06	0.55		
	301-600	19	4.22	0.53		
	601-800	4	3.80	0.56		
	800 ขึ้นไป	32	4.08	0.42		
ความพึงพอใจโดยรวม	ขาดทุน	12	3.82	0.71	1.702	0.156
	0 – 300	36	4.08	0.53		
	301-600	19	4.25	0.51		
	601-800	4	3.78	0.48		
	800 ขึ้นไป	32	4.12	0.41		

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า

1. กำไรสุทธิของบริษัทแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายใน
ด้านคุณสมบัติโดยรวม ด้านการปฏิบัติงานโดยรวม และด้านความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน
2. กำไรสุทธิของบริษัทที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบ
ภายในด้านคุณสมบัติ ประกอบไปด้วยด้านวัตถุประสงค์ อำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบ ด้าน

ความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม ด้านความเชี่ยวชาญและความระมัดระวังเชิงวิชาชีพ ด้านโครงการประกันและปรับปรุงคุณภาพ ไม่แตกต่างกัน (ตารางผนวกที่ 11)

3. กำไรสุทธิของบริษัทที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในด้านการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย ด้านการบริหารกิจกรรมการตรวจสอบภายใน ด้านการวางแผนภารกิจ ด้านการปฏิบัติการ ด้านการสื่อสารผลการปฏิบัติการ ด้านการติดตามผล ไม่แตกต่างกัน ส่วนเรื่องลักษณะงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.24) จึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference) พบว่า กำไรสุทธิของบริษัทแตกต่างกันที่ ขาดทุนกับ 0 – 300 ล้านบาท ขาดทุนกับ 301-600 ล้านบาท และขาดทุนกับ 800 ล้านบาทขึ้นไป (ตารางผนวกที่ 15)

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีกำไรสุทธิของบริษัทแตกต่างกันในด้านการปฏิบัติงาน

(n = 103)

การปฏิบัติงาน	กำไรสุทธิ (ล้านบาท)	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P-value
1. การบริหารกิจกรรมการตรวจสอบภายใน	ขาดทุน	12	3.70	0.73	1.878	0.120
	0 – 300	36	4.07	0.61		
	301-600	19	4.23	0.52		
	601-800	4	3.82	0.66		
	800 ขึ้นไป	32	4.06	0.45		
2. ลักษณะงาน	ขาดทุน	12	3.58	0.70	3.145	0.018*
	0 – 300	36	4.08	0.58		
	301-600	19	4.26	0.55		
	601-800	4	3.67	0.59		
	800 ขึ้นไป	32	4.11	0.54		
3. การวางแผนภารกิจ	ขาดทุน	12	3.83	0.72	1.061	0.380
	0 – 300	36	4.01	0.56		
	301-600	19	4.19	0.56		
	601-800	4	3.79	0.44		
	800 ขึ้นไป	32	4.05	0.41		

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

(n = 103)

การปฏิบัติงาน	กำไรสุทธิ (ล้านบาท)	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P-value
4. การปฏิบัติการกิจ	ขาดทุน	12	3.93	0.78	0.504	0.733
	0 – 300	36	4.08	0.54		
	301-600	19	4.18	0.64		
	601-800	4	3.85	0.66		
	800 ขึ้นไป	32	4.10	0.47		
5. การสื่อสารผลการปฏิบัติ การกิจ	ขาดทุน	12	4.04	0.86	0.344	0.848
	0 – 300	36	4.13	0.65		
	301-600	19	4.24	0.71		
	601-800	4	3.88	0.63		
	800 ขึ้นไป	32	4.11	0.50		
6. การติดตามผล	ขาดทุน	12	4.08	0.90	0.390	0.815
	0 – 300	36	4.06	0.67		
	301-600	19	4.26	0.73		
	601-800	4	4.00	0.82		
	800 ขึ้นไป	32	4.03	0.59		
การปฏิบัติงานโดยรวม	ขาดทุน	12	3.78	0.70	1.513	0.204
	0 – 300	36	4.06	0.55		
	301-600	19	4.22	0.53		
	601-800	4	3.80	0.56		
	800 ขึ้นไป	32	4.08	0.42		

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุป การเปรียบเทียบกำไรสุทธิของบริษัทที่แตกต่างกันกับระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายใน พบว่า กำไรสุทธิของบริษัทที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในโดยรวม แต่เมื่อพิจารณาด้านคุณสมบัติและด้านการปฏิบัติงาน พบว่า กำไรสุทธิของบริษัทที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในด้านการปฏิบัติงานในเรื่องของลักษณะงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจำนวนกำไรสุทธิที่สูงจะแสดงถึงผลการดำเนินงานที่ดีของบริษัท ซึ่งการดำเนินงานที่ดีของบริษัทจะต้องมีการตรวจสอบภายในที่ดี

เป็นไปตามมาตรฐาน จึงทำให้ระดับความพึงพอใจของประธานคณะกรรมการตรวจสอบมีความแตกต่างกันในแต่ละบริษัท

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเงินเดือนและกำไรสุทธิของบริษัทกับระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายใน

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเงินเดือนกับระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายใน และกำไรสุทธิของบริษัทกับระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายใน มีดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.25 วิเคราะห์ความสัมพันธ์เงินเดือนกับระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในและกำไรสุทธิกับระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายใน (n = 103)

รายการ	ระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายใน	
	r	sig
เงินเดือน	0.065	0.514
กำไรสุทธิของบริษัท	0.116	0.245

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า เงินเดือนของประธานคณะกรรมการตรวจสอบไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายใน ส่วนกำไรของบริษัทก็ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายใน

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ ของประธานคณะกรรมการตรวจสอบ

ข้อมูลในส่วนนี้เป็นข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ ของประธานคณะกรรมการตรวจสอบ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลมาจากส่วนที่ 3 ของแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนนี้ จำนวน 21 คน ซึ่งสามารถจัดประเภทของคำตอบได้ดังนี้

ตารางที่ 4.26 แสดงข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ ของประธานคณะกรรมการตรวจสอบ

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น	จำนวนคน	ร้อยละ*
1. การตรวจสอบภายในมีความสำคัญ กิจการควรให้ความสำคัญกับงานตรวจสอบภายใน	7	33.3
2. หน่วยงานตรวจสอบภายในต้องมีความเป็นอิสระเที่ยงธรรม	3	14.3
3. หน่วยงานตรวจสอบภายในควรรายงานตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบ	2	9.5
4. ทรัพยากรบุคคลยังขาดแคลนมีไม่เพียงพอ	2	9.5
5. ผู้ตรวจสอบภายในควรแยกจากฝ่ายบริหารอย่างชัดเจน	2	9.5
6. ควรสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	1	4.8
7. ทุกคนในองค์กรควรให้ความร่วมมือและตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเชิงป้องกันมากกว่าเชิงแก้ไข	1	4.8
8. ควรให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับการวางแผนในการตรวจสอบ	1	4.8
9. การบริหารงานมีระบบระเบียบเป็นที่น่าพอใจ	1	4.8
10. เกิดอุปสรรคในการตรวจสอบเพราะไม่ได้ได้รับความร่วมมือในการตรวจสอบเท่าที่ควร	1	4.8

*คิดเป็นร้อยละจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนที่ 3 จำนวน 21 คน

จากตารางที่ 4.26 พบว่า การตรวจสอบภายในมีความสำคัญอย่างมาก กิจการควรให้ความสำคัญกับงานตรวจสอบภายใน เพื่อนำไปสู่การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน (จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3) การตรวจสอบภายในต้องเป็นอิสระและเที่ยงธรรม (จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3) หน่วยงานตรวจสอบภายในควรรายงานตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบ มีรายละเอียดเพียงพอ มีแผนการดำเนินงานและมีกฎบัตรการควบคุมภายใน มีหน้าที่บทบาทในการดำเนินงาน สอบทาน ติดตามผล (จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5) ทรัพยากรบุคคลในการตรวจสอบภายในยังไม่เพียงพอ (จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5) ผู้ตรวจสอบภายในควรแยกจากฝ่ายบริหารอย่างชัดเจน (จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5) และทุกคนในองค์กรจะต้องให้ความร่วมมือและตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเชิงป้องกันมากกว่าเชิงแก้ไข (จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8) ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ตรวจสอบภายใน สำหรับวางแผนในงานตรวจสอบ เพื่อให้ข้อเสนอแนะที่เกิดขึ้นนำไปใช้ได้จริงและเกิดการพัฒนาในองค์กร (จำนวน 1 คน

คิดเป็นร้อยละ 4.8) ควรสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8) บางบริษัท เกิดอุปสรรคในการตรวจสอบเพราะไม่ได้รับความร่วมมือในการตรวจสอบเท่าที่ควร (จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8) และบางบริษัทมีการบริหารงานเป็นที่น่าพอใจ (จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8)

ข้อวิจารณ์

จากการศึกษา การประเมินความพึงพอใจของประธานคณะกรรมการตรวจสอบต่อคุณภาพ การตรวจสอบภายใน มีประเด็นที่จะนำมาพิจารณาดังนี้

1. ประธานคณะกรรมการตรวจสอบมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายใน โดยรวมอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาด้านคุณสมบัติและด้านการปฏิบัติงาน พบว่า เรื่องความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด ส่วนเรื่องวัตถุประสงค์ อำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบ ความเชี่ยวชาญและความระมัดระวังเชิงวิชาชีพ โครงการ ประกันและปรับปรุงคุณภาพ การบริหารกิจกรรมการตรวจสอบภายใน ด้านลักษณะงาน ด้านการ วางแผนภารกิจ ด้านการปฏิบัติภารกิจ ด้านการสื่อสารผลการปฏิบัติงาน และด้านการติดตามผล อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลพหุศาสตร์ มูลวันดี (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของ ประสิทธิภาพการประยุกต์ใช้มาตรฐานการตรวจสอบภายในที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารความ เสี่ยงขององค์กรของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่พบว่า ผู้บริหารหน่วย ตรวจสอบภายในของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมากเกี่ยวกับ การประยุกต์ใช้มาตรฐานการตรวจสอบภายในในทุกด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานตรวจสอบ ภายใน ด้านลักษณะของงานตรวจสอบภายใน ด้านการวางแผนการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน ด้านการติดตามผลและด้านการยอมรับสภาพ ความเสี่ยง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับบัวผา หทัยกิจเกษม (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของ คุณสมบัติที่ดีที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานผู้ตรวจสอบภายในธุรกิจที่เป็นสมาชิกสภา อุดสาหกรรมแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบภายในมีความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณสมบัติที่ดีโดยรวมด้านความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษย สัมพันธ์ และด้านความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก และผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบภายใน มีความ คิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านการวางแผนการตรวจสอบภายใน ด้าน การดำเนินงานตรวจสอบภายในและด้านการรายงานและติดตามผลการตรวจสอบภายในอยู่ใน

ระดับมากเช่นเดียวกัน และคุณสมบัติที่ดี (ด้านความรู้ความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความคิดสร้างสรรค์) ยังมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านการวางแผนการตรวจสอบภายใน ด้านการดำเนินงานตรวจสอบภายในและด้านการรายงาน และติดตามผลการตรวจสอบภายใน) ของผู้ตรวจสอบภายในอีกด้วย และยังสอดคล้องกับ อรพิมพ์ จิตติวิมล (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในผลงานของผู้ตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับตรวจของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ผู้รับการตรวจมีระดับความพึงพอใจในผลงานของผู้ตรวจสอบภายในในระดับมาก และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ได้แก่ คุณสมบัติผู้ตรวจสอบภายใน การปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน ความรอบรู้ทางด้านการศึกษาหรือวิชาชีพ วิธีการในการตรวจสอบ การรายงานและติดตามผลการตรวจสอบ

2. ประธานคณะกรรมการตรวจสอบมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในด้านความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ ประมวลจรรยาบรรณวิชาชีพการตรวจสอบภายในที่ต้องถือปฏิบัติ ที่ออกโดยสมาคมผู้ตรวจสอบภายใน (2556) ได้กำหนดไว้ว่าผู้ตรวจสอบภายในควรยึดถือและดำรงไว้ซึ่งหลักการ 4 ข้อ คือ ความซื่อสัตย์ ความเที่ยงธรรม การรักษาความลับและความสามารถในหน้าที่ ซึ่งความเที่ยงธรรมนั้นผู้ตรวจสอบภายในจะต้องแสดงความเที่ยงธรรมเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพระดับสูงสุด ในการรวบรวม การประเมิน และการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมงานตรวจสอบภายใน โดยผู้ตรวจสอบภายในต้องประเมินผลด้วยความเที่ยงธรรมเป็นกลางจากสถานการณ์รอบด้านที่เกี่ยวข้อง ไม่มีข้อขัดแย้งทางผลประโยชน์ และในการใช้ดุลยพินิจต้องไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลเพื่อประโยชน์ทั้งของตนเองและผู้อื่น ซึ่งก็คือผู้ตรวจสอบภายในไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือความสัมพันธ์ที่บั่นทอนหรืออาจบั่นทอนการประเมินอย่างเป็นกลาง ไม่ลำเอียง ของตน ทั้งนี้ รวมไปถึงการกระทำหรือความสัมพันธ์ที่ขัดต่อผลประโยชน์ขององค์กรด้วย ไม่รับสิ่งตอบแทนใดๆ ที่บั่นทอนหรืออาจบั่นทอนวิจารณญาณของผู้ประกอบวิชาชีพและเปิดเผยความจริงทั้งหมดที่ทราบ ซึ่งหากละเว้นไม่เปิดเผยแล้วอาจทำให้รายงานผลการตรวจสอบบิดเบือนไป และสมาคมผู้ตรวจสอบภายใน (2556) ยังได้ออกมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายในซึ่งได้กำหนดมาตรฐานด้านคุณสมบัติไว้ว่า กิจกรรมการตรวจสอบภายในต้องมีความเป็นอิสระ และผู้ตรวจสอบภายในควรปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ซึ่งความเป็นอิสระ คือ เป็นอิสระจากสถานะที่เป็นอุปสรรคต่อความสามารถในการดำเนินกิจกรรมการตรวจสอบภายใน ทำให้การตรวจสอบภายในบรรลุผลโดยปราศจากอคติ หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบต้องสามารถเข้าถึงผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการได้โดยตรงและไม่จำกัดเพื่อให้บรรลุถึงระดับของความเป็นอิสระที่จำเป็นในการดำเนิน

กิจกรรมการตรวจสอบภายในตามหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนความเที่ยงธรรม คือ ทัศนคติอันปราศจากความเอนเอียงที่เอื้อให้ผู้ตรวจสอบภายในสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจด้วยความเชื่อมั่นในงานและไม่มีการลดหย่อนในคุณภาพของงาน ทั้งนี้คุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบจะต้องไม่อยู่ภายใต้การชักจูงหรือชักนำจากผู้อื่นหรือกิจกรรมอื่น

3. ประธานคณะกรรมการตรวจสอบมีความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากหน่วยงานตรวจสอบภายในของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายในที่ออกโดยสมาคมผู้ตรวจสอบภายใน ซึ่งในประเทศต่างๆก็ได้นำมาตราฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายในมาปฏิบัติเช่นกัน ยกตัวอย่างเช่น งานวิจัยของ Abdolmohammadi (2009) ที่พบว่า หัวหน้าผู้ตรวจสอบภายในของวัฒนธรรมประเทศแองโกล (ประเทศออสเตรเลีย แคนาดา นิวซีแลนด์ สหราชอาณาจักร ไอร์แลนด์และสหรัฐอเมริกา) 86.5% ได้นำมาตราฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายในมาใช้ในการปฏิบัติงาน งานวิจัยของ Alsharayri (2012) พบว่า โดยทั่วไปธนาคารอิสลามในจอร์แดนได้นำมาตราฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายในมาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งด้านคุณสมบัติจะถูกนำมาปฏิบัติมากที่สุด การดำเนินงานตามมาตรฐานอยู่ในระดับสูง และยังมีงานวิจัยของ Burnaby et al. (2009) พบว่า ประเทศเบลเยียมอิตาลี, เนเธอร์แลนด์, สหรัฐอเมริกา, สหราชอาณาจักรและไอร์แลนด์ มีการนำมาตราฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายในมาใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนี้ เบลเยียม 87.1% อิตาลี 84.0% เนเธอร์แลนด์ 72.1% สหรัฐอเมริกา 84.4% สหราชอาณาจักรและไอร์แลนด์ 79.9% ซึ่งมาตรฐานมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายในจะประกอบด้วยด้านคุณสมบัติและด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งในด้านคุณสมบัติจะประกอบด้วย ด้านวัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ, ด้านความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม, ด้านความเชี่ยวชาญและความระมัดระวังเชิงวิชาชีพและด้านโครงการประกันและปรับปรุงคุณภาพ ส่วนด้านการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านการบริหารกิจกรรมการตรวจสอบภายใน ด้านลักษณะงาน ด้านการวางแผนภารกิจ ด้านการปฏิบัติภารกิจ ด้านการสื่อสารผลการปฏิบัติงานและด้านการติดตามผล

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การประเมินความพึงพอใจของประธานคณะกรรมการตรวจสอบต่อคุณภาพการตรวจสอบภายใน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของประธานคณะกรรมการตรวจสอบต่อคุณภาพการตรวจสอบภายในของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย การศึกษานี้ได้ศึกษาปัจจัยที่อาจมีผลต่อระดับความพึงพอใจของประธานคณะกรรมการตรวจสอบคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สาขาวิชาที่จบการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงานด้านการตรวจสอบภายใน ใบประกอบวิชาชีพ เงินเดือน และกำไรสุทธิของบริษัท นอกจากนี้ยังศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนของประธานคณะกรรมการตรวจสอบกับระดับความพึงพอใจในคุณภาพของการตรวจสอบภายใน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกำไรสุทธิของบริษัทกับระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายใน การศึกษานี้มีวิธีการศึกษาแบบสำรวจโดยใช้แบบสอบถามส่งให้แก่ประธานคณะกรรมการตรวจสอบของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งได้รับการตอบกลับจำนวน 103 ชุด และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายคุณลักษณะของข้อมูลทั่วไปของประธานคณะกรรมการตรวจสอบ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของประธานคณะกรรมการตรวจสอบ และทดสอบสมมติฐานจำแนกตาม เพศ ด้วย t-test และทดสอบอายุ ระดับการศึกษาสูง สาขาวิชาที่จบการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงานด้านการตรวจสอบภายใน ใบประกอบวิชาชีพ เงินเดือนและกำไรสุทธิของบริษัท ด้วย F-test (One way ANOVA) ซึ่งกำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ประธานคณะกรรมการตรวจสอบส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 61-70 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบัญชี มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการตรวจสอบภายในมากกว่า 15 ปี และไม่มีใบประกอบวิชาชีพ

2. ประธานคณะกรรมการตรวจสอบมีความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในด้านคุณสมบัติโดยรวม ด้านการปฏิบัติงานโดยรวม และความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาด้านคุณสมบัติ 4 ด้าน พบว่า ด้านความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านวัตถุประสงค์ อำนวย หน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านความเชี่ยวชาญ และความระมัดระวังเชิงวิชาชีพด้านโครงการประกันและปรับปรุงคุณภาพ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการปฏิบัติงาน 6 ด้าน พบว่า ด้านการบริหารกิจกรรมการตรวจสอบภายใน ด้านลักษณะงาน ด้านการวางแผนภารกิจ ด้านการปฏิบัติการกิจ ด้านการสื่อสารผลการปฏิบัติการกิจ ด้านการติดตามผล มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. จากการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของประธานคณะกรรมการตรวจสอบที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน พบว่า เพศ อายุ สาขาวิชาที่จบสูงสุด และเงินเดือนที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายใน ส่วนระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงานด้านการตรวจสอบภายใน ใบประกอบวิชาชีพ และกำไรสุทธิของบริษัทที่แตกต่างกันจะมีผลต่อระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายใน

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนกับระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายใน และกำไรสุทธิของบริษัทกับระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายใน พบว่า เงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายใน และกำไรสุทธิของบริษัทก็ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายใน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งนี้

จากผลการศึกษา เรื่องการประเมินความพึงพอใจของประธานคณะกรรมการตรวจสอบต่อคุณภาพการตรวจสอบภายใน มีข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการศึกษา ดังนี้

1. หน่วยงานตรวจสอบภายในควรให้ความสำคัญในการตรวจสอบภายในในเรื่องของการทำแผนงานตรวจสอบตามความเสี่ยง โดยต้องคำนึงถึงข้อผิดพลาด การทุจริต การไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ การพัฒนาและบันทึกแผนงาน การบริหารทรัพยากร การแลกเปลี่ยนสารสนเทศและ

การประสานงาน และหน่วยงานตรวจสอบต้องทำแผนงานตรวจสอบตามความเสี่ยงให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร โดยต้องนำกรอบการบริหารจัดการความเสี่ยงขององค์กรมาพิจารณา รวมถึงนำระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ในแต่ละกิจกรรม หรือส่วนงานต่างๆ ในองค์กรมาพิจารณาด้วย เนื่องจากองค์ประกอบเหล่านี้จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการตรวจสอบภายใน

2. หน่วยงานตรวจสอบจะต้องบริหารทรัพยากร (กำลังคน วันเวลา เครื่องมือต่างๆ) สำหรับงานตรวจสอบให้ได้เป็นอย่างดี และ ต้องมั่นใจว่าทรัพยากรสำหรับงานตรวจสอบมีความเหมาะสมเพียงพอและสามารถนำมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุตามแผนงานที่ได้รับอนุมัติ และจะต้องกำหนดทรัพยากรให้เพียงพอในการทำงาน นอกจากนี้ควรมีการอบรมอย่างต่อเนื่อง และมีการให้ความรู้ด้านบัญชี และการเงินด้วย

3. หน่วยงานตรวจสอบควรสื่อสารสารสนเทศของความเสี่ยง ปรับปรุงกระบวนการบริหารความเสี่ยง และมีการประเมินความเสี่ยงเบื้องต้น โดยจะต้องระบุและประเมินความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญ หาแนวทางในการตอบสนองกับความเสี่ยงให้เหมาะสม ส่วนความเสี่ยงในระบบสารสนเทศของที่เกี่ยวข้องเมื่อตรวจพบและต้องสื่อสารให้ทั่วถึงทั้งองค์กรอย่างทันเวลา

4. หน่วยงานตรวจสอบภายในจะต้องมีการพัฒนาและดำเนินโครงการประกันคุณภาพและปรับปรุงคุณภาพให้ครอบคลุมทุกแง่มุมของกิจกรรมการตรวจสอบภายในให้มากขึ้น เนื่องจากโครงการประกันและปรับปรุงคุณภาพจะประเมินผลกิจกรรมการตรวจสอบภายในว่าสอดคล้องกับมาตรฐานหรือไม่ และยังประเมินผู้ตรวจสอบภายในว่าได้มีการนำประมวลจรรยาบรรณไปประยุกต์ใช้งาน

5. ประธานคณะกรรมการตรวจสอบควรมีประสบการณ์มากพอที่จะปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน เพราะมีความชำนาญมากกว่าโดยอาจจะต้องมีประสบการณ์มากกว่า 15 ปี เนื่องจากประธานคณะกรรมการตรวจสอบจะต้องมีความรู้และประสบการณ์เพียงพอที่จะสามารถทำหน้าที่ในฐานะประธานคณะกรรมการตรวจสอบ ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่า ประสบการณ์มากกว่า 15 ปีจะมีผลต่อระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในมาก Aldamena et al. (2012), McDaniel et al. (2002), Pomeroy (2010), Thoopsamut and Jaikengkit (2009) อย่างไรก็ตามการดำรงตำแหน่งของประธานคณะกรรมการตรวจสอบไม่ควรดำรงตำแหน่งนานเกินไป Yang and

Krishnan (2005), Aldamena et al. (2012), Sharma et al. (2009) ดำรงตำแหน่งคราวละ 2-5 ปี และไม่ควรเกิน 2 วาระติดต่อกัน (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2542)

6. ประธานคณะกรรมการตรวจสอบควรได้รับใบประกอบวิชาชีพทางบัญชีหรือทางการเงิน เพราะจากการศึกษาพบว่า การได้รับใบประกอบวิชาชีพมีผลต่อความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายใน และเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการพิจารณาคุณภาพงานของประธานคณะกรรมการตรวจสอบ เนื่องจากใบประกอบวิชาชีพทางการเงินการบัญชี การตรวจสอบ หรือทางการเงินจะส่งผลสะท้อนว่า ประธานคณะกรรมการตรวจสอบเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญด้านการปฏิบัติงานมากกว่าประธานคณะกรรมการตรวจสอบที่ไม่มี หรือมีใบประกอบวิชาชีพอื่นๆ

7. ประธานคณะกรรมการตรวจสอบควรมีระดับการศึกษาที่สูงกว่าระดับปริญญาตรี และจบสาขาวิชาการบัญชีหรือการเงิน เพราะจะสามารถวิเคราะห์และทำความเข้าใจรายงานการเงินได้เป็นอย่างดี และจากการศึกษาพบว่าระดับการศึกษาที่สูงกว่าระดับปริญญาตรีจะมีผลต่อคุณภาพการตรวจสอบภายในมาก โดยเฉพาะควรเป็นคุณวุฒิทางการบัญชีและการเงิน [Chan and Li (2008), Aldamena et al. (2012), McDaniel et al. (2002), Szczepankowski (2012), Thoopsamut and Jaikengkit (2009), Cohen (2014)]

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาความพึงพอใจของประธานคณะกรรมการตรวจสอบ ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาความพึงพอใจของประธานกรรมการบริษัทโดยตรง เพราะกรรมการของบริษัทอยู่ในฐานะผู้รับบริการ อาจมีความพึงพอใจและความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากประธานคณะกรรมการตรวจสอบภายใน

2. งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ประเมินคุณภาพการตรวจสอบภายในผ่านระดับความพึงพอใจของประธานคณะกรรมการตรวจสอบ ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรประเมินคุณภาพการตรวจสอบภายในโดยผ่านขอบเขตงานหรือคุณสมบัติของประธานคณะกรรมการตรวจสอบ

3. งานวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างไม่มีใบประกอบวิชาชีพ CIA เลย ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรเก็บกลุ่มตัวอย่างที่มีใบประกอบวิชาชีพ CIA ด้วย เพราะใบประกอบวิชาชีพ CIA จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับการตรวจสอบภายใน

ข้อจำกัดในการวิจัย

1. จำนวนการตอบแบบสอบถามของประธานคณะกรรมการตรวจสอบได้ไม่ถึงขนาดตัวอย่างที่กำหนด เนื่องจากประธานคณะกรรมการตรวจสอบบางบริษัทไม่ตอบแบบสอบถาม แม้ว่าผู้วิจัยจะติดตามแล้วถึง 3 ครั้งก็ตาม
2. การสอบถามถึงคุณภาพการตรวจสอบภายในของการวิจัยครั้งนี้ เป็นเพียงข้อคิดเห็นจากประธานคณะกรรมการตรวจสอบเท่านั้นไม่ครอบคลุมไปถึงประธานกรรมการบริหารของบริษัทหรือคณะกรรมการตรวจสอบอื่นๆ

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กรมบัญชีกลาง. 2555. แนวทางการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐ (Online).

http://www.onesqa.or.th/onesqa/th/Blog_New/view-blog-detail.php?memberid=210,

15 ตุลาคม 2556.

คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2554. สถิติเบื้องต้นและการวิจัย.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

คณิต ดวงหัตถ์. 2537. สุขภาพจิตกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนใน

เขตเมืองและเขตชนบท ของจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขา
จิตวิทยาการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จันทนา สาขากร, นิพันธ์ เห็นโชคชัยชนะ, และศิลปะพร ศรีจันทเพร. 2554. การตรวจสอบ

ภายในและการควบคุมภายใน. กรุงเทพมหานคร: หจก.ทีพีเอ็น เพรส.

เจริญ เกษภูววัลย์. 2545. การปฏิบัติที่ดีที่สุดในวิชาชีพการตรวจสอบภายใน ตอน 2 การนำเสนอ

ทิศทางใหม่. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พอดี จำกัด.

_____. 2546. การตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พอดี จำกัด.

_____. 2551. คู่มือการตรวจสอบหลักการและวิธีปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: บริษัท

พอดี จำกัด.

ชนมัญญา กังวานสุขพันธ์. 2553. การควบคุมและตรวจสอบภายใน. กรุงเทพมหานคร:

บริษัท เอ็กซ์เพอร์เน็ท จำกัด.

ดวงเดือน เกตรา. 2549. ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมทางวิชาชีพกับผลการปฏิบัติงานของผู้

ตรวจสอบภายในบริษัทจดทะเบียนในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต สาขา
บัญชี, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และ สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย. 2548.

แนวทางการตรวจสอบภายใน. ปทุมธานี: บริษัท คูมายเบส จำกัด.

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. 2542. แนวทางปฏิบัติที่ดีของคณะกรรมการตรวจสอบ

(Online). www.set.or.th/th/regulations/rules/individual_files/BorJorRor2500_TH.pdf,

23 มิถุนายน 2542.

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. 2556. บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

(Online). www.set.or.th, 14 ตุลาคม 2556.

บัวผา หทัยกิจเกษม. 2554. ผลกระทบของคุณสมบัติที่ดีที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ผู้ตรวจ สอบภายในธุรกิจที่เป็นสมาชิกสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์
บัญชีมหาบัณฑิต สาขาบัญชี, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ปาลิดา เชษฐสุนท. 2554. ผลกระทบกลยุทธ์การกำกับดูแลกิจการที่ดีที่มีต่อการปฏิบัติงาน

ตรวจสอบภายในของธุรกิจที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์
บัญชีมหาบัณฑิต สาขาบัญชี, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พงามาศ มูลวันดี. 2553. ผลกระทบของประสิทธิภาพการประยุกต์ใช้มาตรฐานการตรวจสอบ

ภายในที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงขององค์กรของบริษัทจดทะเบียนในตลาด
หลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต สาขาบัญชี, มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.

รุจิ เปียคนอก. 2554. ผลกระทบของมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายในที่มีต่อ

ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ตรวจสอบภายในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์.

วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต สาขาบัญชี, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วีระ สอพุท. 2550. ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกและการเปลี่ยนแปลงผู้สอบบัญชีรับอนุญาตของ

บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหาร
ธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย. 2551. **แนวทางการตรวจสอบภายในฉบับนักศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. 2552. **หน่วยงานตรวจสอบภายในควรมีมาตรฐานการตรวจสอบภายในหรือไม่** (Online). <http://www.theiiat.or.th/km/newsdesc.php?n=90210173030>, 1 ธันวาคม 2556.

_____. 2554. **2011 IPPF – The Standards** (Online). www.theiiat.or.th, 1 ธันวาคม 2556.

_____. 2012. **2012 IIA Standards Update** (Online). www.theiiat.or.th, 1 ธันวาคม 2556.

สมาคมผู้ตรวจสอบภายในสากล. 2556. **มาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน** (Online). <http://www.global.theiia.org/standards-guidance/mandatory-guidance/Pages/Standards.aspx>, 1 กรกฎาคม 2556.

_____. 2556. **ประมวลจรรยาบรรณ** (Online). <https://global.theiia.org/standards-guidance/mandatory-guidance/Pages/Code-of-Ethics.aspx>. 1 กรกฎาคม 2556.

สุวิมล กุลาเลิศ และ คณะ. 2549. **คู่มือปฏิบัติสำหรับผู้ตรวจสอบภายในและกรรมการตรวจสอบเพื่อการกำกับดูแลกิจการที่ดี**. กรุงเทพมหานคร: บ.อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).

สุริย์ วงศ์วนิช. 2549. **การตรวจสอบภายใน (Internal Auditing) ทำไมต้องตรวจสอบ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: พระราม 4 พริ้นติ้ง.

อุษณา ภัทรมนตรี. 2550. **การตรวจสอบภายในสมัยใหม่**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท แท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล พับลิเคชั่น จำกัด.

_____. 2552. **การตรวจสอบภายในสมัยใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์.

อุษณา ภัทรมนตร์. 2555. การตรวจสอบภายในสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: บริษัท จามจุรีโปรดักท์ จำกัด.

อรพิมพ์ จิตติวิมล. 2553. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในผลงานของผู้ตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับตรวจของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). บัญชีมหาบัณฑิต สาขาบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Abdolmohammadi, M.J. 2009. "Factors Associated with the Use of and Compliance with the IIA Standards: A Study of Anglo-culture CAEs." **International Journal of Auditing** 13: 27-42.

Abbott, L. J., S. Parker. and G. F. Peters. 2004. "Audit Committee Characteristics and Restatements." **Auditing: A Journal of Practice and Theory** 23: 69-87.

Adel, B. and T. Maissa. 2013. "Interaction Between Audit Committee and Internal Audit: Evidence from Tunisia." **The IUP Journal of Corporate Governance** 6 (2): 59-80.

Alsharayri, M. A. 2012. "The Operating Islamic Banks in Jordan Applying the International Internal Auditing Standards (IIA's)." **International Journal of Economics and Finance** 4 (2): 232-242.

Aldamen, H. *et al.* 2012. "Audit Committee Characteristics and Firm Performance During the Global Financial Crisis." **Accounting and Finance** 52: 971-1000.

Australian National Audit Office. 2008. **The role of the Chair in the conduct of the Audit Committee** (online). www.anao.gov.au, 21 June 2014.

Beasley, M. S. 1996. "An Empirical Analysis of the Relation Between Board of Director Composition and Financial Statement Fraud." **The Accounting Review** 71: 443-465.

- Burnaby, P. A. *et al.* 2009. "Usage of Internal Auditing Standards by companies in the United States and select European countries." **Managerial Auditing Journal** 24 (9): 835-860.
- Coates, D. J., M. L. Marais and R. L. Weil. 2007. "Audit Committee Financial Literacy: A Work in Progress." **Journal of Accounting, Auditing and Finance** 22(2): 175-194.
- Cohen, R.J. 2014. "The Effect of Audit Committee Industry Expertise on Monitoring the Financial Reporting Process." **The Accounting Review** 89: 243-273.
- CAE, 2006. **Chair of Audit Committee Position Description** (online). www.cae.com, 21 June 2014.
- Davidson, W N., B. Xie and W. Xu. 2004. "Market Reaction to Voluntary Announcements of Audit Committee Appointments: The Effect of Financial Expertise." **Journal of Accounting and Public Policy** 23: 279-293.
- Etrion. n.d. **Audit Committee Chairman of the Board of Directors (the "Board") Position Description** (online). www.etrion.com, 21 June 2014.
- Good, C. V. (Ed.). 1973. **Dictionary of Education**. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- Gompers, P., J. Ishii. and A. Metrick. 2003. "Corporate Governance and Equity Prices." **The Quarterly Journal of Economics** 118: 107-155.
- Hermanson, D. R., J. Krishnan and Z.Ye. 2009. "Adverse Section 404 Opinions and Shareholder Dissatisfaction toward Auditors." **Accounting Horizons** 4: 391- 409.
- Hamdan, A.M. *et al.* 2013. "The Impact of Audit Committee Characteristics on the Performance: Evidence from Jordan." **International Management Review** 9: 32-41.

- Hornby, A. F. 2000. **Advance Learner's Dictionary**. 6th ed. London, England: Oxford University.
- KPMG. 2013. **Audit Committee Handbook** (online). www.kpmg.com. 21 June 2014.
- Maria, T. *et al.* 2012. "Determining Factors of Audit Committee Attributes: Evidence from Spain." **International Journal of Auditing** 16: 184–213.
- LI Jing. 2013. "The Discussion and Analysis on Procedure Standardization of University Internal Auditing." **International Business and Management** 6 (2): 88-90.
- McDaniel, L., R. D. Martin, and L. A. Maines. 2002. "Evaluating Financial Reporting Quality: the Effects of Financial Expertise vs. Financial literacy." **The Accounting Review** 77: 139–167.
- Pomeroy, B. 2010. "Audit Committee Member Investigation of Significant Accounting Decisions." **Auditing: A Journal of Practice & Theory** 29(1): 173-205.
- Quirk, R. 1987. **Longman Dictionary of Contemporary English**. 2nd ed. London, England: Richard Clay Ltd.
- Sarens, G. and I. D. Beelde. 2006. "The Relationship between Internal Audit and Senior Management: A Qualitative Analysis of Expectations and Perceptions." **International Journal of Auditing** 10: 219-241.
- Saricam, Y. 2010. "Effectiveness of Audit Committee in the Turkish Banking Sector." **Moday** 2010(1): 145-182.

- Sharma, V., V. Naiker. and B. Lee. 2009. “Determinants of Audit Committee Meeting Frequency: Evidence from a Voluntary Governance System.” **Accounting Horizons** 23: 245–263.
- Szczepankowski, P. 2012. “Audit Committee Practice in the Polish Listed Stock Companies Present Situation and Development Perspectives.” **Business management and education** 2012 10(1): 50-65.
- Vroom, V. H. 1990. **Manage people not personnel: Motivation and performance appraisal**. Boston: Harvard Business School Press.
- Thoopsamut, W. and A. Jaikengkit. 2009. “Audit Committee Characteristics, Audit Firm Size and Quaterly Earnings Management in Thailand” **Fall 2009**, Vol. 8: 1.
- Wolman, T.E. 1973. **Education and Organizational Leadership in Elementary School**, Englewood Cliffs, (New Jersey: Prentice-Hall, 1973), 384.
- Yang, J. S. and J. Krishnan. 2005. “Audit Committees and Quarterly Earnings Management.” **International Journal of Auditing** 9: 201-219.



ภาคผนวก



ตารางผนวกที่ ก1 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของ
 ประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่ง
 ประเทศไทยที่มีเพศแตกต่างกัน ในด้านคุณสมบัติ

(n = 103)

คุณสมบัติ	เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน	t	P-value
มาตรฐาน						
1. วัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่และ ความรับผิดชอบ	ชาย	78	4.13	0.57	0.706	0.485
	หญิง	25	4.24	0.72		
2. ความเป็นอิสระและความเที่ยง ธรรม	ชาย	78	4.26	0.60	0.173	0.863
	หญิง	25	4.28	0.58		
3. ความเชี่ยวชาญและความ ระมัดระวังเชิงวิชาชีพ	ชาย	78	4.09	0.62	0.980	0.329
	หญิง	25	4.23	0.46		
4. โครงการประกันและปรับปรุง คุณภาพ	ชาย	78	3.95	0.72	1.624	0.108
	หญิง	25	4.20	0.50		
คุณสมบัติโดยรวม	ชาย	78	4.14	0.53	0.874	0.384
	หญิง	25	4.25	0.46		

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางผนวกที่ ก2 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของ
 ประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่ง
 ประเทศไทยที่มีเพศแตกต่างกัน ในด้านการปฏิบัติงาน

(n = 103)

การปฏิบัติงาน	เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน	t	P-value
มาตรฐาน						
1. การบริหารกิจกรรมการตรวจสอบ ภายใน	ชาย	78	4.03	0.61	0.496	0.621
	หญิง	25	4.09	0.47		
2. ลักษณะงาน	ชาย	78	4.04	0.69	0.194	0.847
	หญิง	25	4.07	0.42		
3. การวางแผนภารกิจ	ชาย	78	4.02	0.58	0.471	0.639
	หญิง	25	4.07	0.38		
4. การปฏิบัติภารกิจ	ชาย	78	4.08	0.63	0.076	0.940
	หญิง	25	4.07	0.34		

ตารางผนวกที่ ก2 (ต่อ)

(n = 103)

การปฏิบัติงาน	เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	t	P-value
5. การสื่อสารผลการปฏิบัติงาน	ชาย	78	4.10	0.70	0.683	0.497
	หญิง	25	4.18	0.41		
6. การติดตามผล	ชาย	78	4.06	0.74	0.757	0.452
	หญิง	25	4.16	0.47		
การปฏิบัติงานโดยรวม	ชาย	78	4.04	0.58	0.442	0.660
	หญิง	25	4.09	0.35		

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางผนวกที่ ก3 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของ
ประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่ง
ประเทศไทยที่มีอายุแตกต่างกันในด้านคุณสมบัติ

(n = 103)

คุณสมบัติ	อายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P-value
1. วัตถุประสงค์ อำนาจ หน้าที่และความ รับผิดชอบ	ต่ำกว่า 51 ปี	4	3.75	1.26	0.460	0.765
	51-60 ปี	17	4.18	0.73		
	61-70 ปี	41	4.17	0.44		
	71-80 ปี	34	4.18	0.67		
	มากกว่า 80 ปีขึ้นไป	7	4.14	0.38		
2. ความเป็นอิสระและ ความเที่ยงธรรม	ต่ำกว่า 51 ปี	4	4.00	1.41	0.970	0.428
	51-60 ปี	17	4.45	0.54		
	61-70 ปี	41	4.20	0.50		
	71-80 ปี	34	4.31	0.59		
	มากกว่า 80 ปีขึ้นไป	7	4.10	0.60		
3. ความเชี่ยวชาญและ ความระมัดระวังเชิง วิชาชีพ	ต่ำกว่า 51 ปี	4	3.92	1.20	0.529	0.714
	51-60 ปี	17	4.29	0.56		
	61-70 ปี	41	4.12	0.50		
	71-80 ปี	34	4.09	0.66		
	มากกว่า 80 ปีขึ้นไป	7	4.05	0.41		

ตารางผนวกที่ ก3 (ต่อ)

(n = 103)

คุณสมบัติ	อายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P-value
4. โครงการประกันและ ปรับปรุงคุณภาพ	ต่ำกว่า 51 ปี	4	3.50	1.30	0.970	0.428
	51-60 ปี	17	4.18	0.73		
	61-70 ปี	41	4.05	0.59		
	71-80 ปี	34	3.97	0.72		
	มากกว่า 80 ปีขึ้นไป	7	3.86	0.38		
คุณสมบัติโดยรวม	ต่ำกว่า 51 ปี	4	3.88	1.28	0.803	0.526
	51-60 ปี	17	4.32	0.47		
	61-70 ปี	41	4.15	0.41		
	71-80 ปี	34	4.17	0.55		
	มากกว่า 80 ปีขึ้นไป	7	4.05	0.44		

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางผนวกที่ ก4 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของ
ประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่ง
ประเทศไทยที่มีอายุแตกต่างกันในด้านการปฏิบัติงาน

(n = 103)

การปฏิบัติงาน	อายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P-value
1. การบริหารกิจกรรม การตรวจสอบภายใน	ต่ำกว่า 51 ปี	4	3.57	1.17	1.266	0.289
	51-60 ปี	17	4.16	0.51		
	61-70 ปี	41	4.07	0.49		
	71-80 ปี	34	4.06	0.63		
	มากกว่า 80 ปีขึ้นไป	7	3.78	0.38		
2. ลักษณะงาน	ต่ำกว่า 51 ปี	4	3.79	1.31	0.620	0.649
	51-60 ปี	17	4.11	0.57		
	61-70 ปี	41	4.11	0.54		
	71-80 ปี	34	4.02	0.61		
	มากกว่า 80 ปีขึ้นไป	7	3.81	0.52		

ตารางผนวกที่ ก4 (ต่อ)

(n = 103)

การปฏิบัติงาน	อายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P-value
3. การวางแผนภารกิจ	ต่ำกว่า 51 ปี	4	3.92	1.24	0.871	0.484
	51-60 ปี	17	4.19	0.52		
	61-70 ปี	41	4.00	0.44		
	71-80 ปี	34	4.05	0.57		
	มากกว่า 80 ปีขึ้นไป	7	3.76	0.45		
4. การปฏิบัติภารกิจ	ต่ำกว่า 51 ปี	4	3.70	1.23	1.499	0.208
	51-60 ปี	17	4.29	0.52		
	61-70 ปี	41	4.07	0.52		
	71-80 ปี	34	4.08	0.57		
	มากกว่า 80 ปีขึ้นไป	7	3.80	0.35		
5. การสื่อสารผลการ ปฏิบัติการกิจ	ต่ำกว่า 51 ปี	4	3.88	1.31	1.087	0.367
	51-60 ปี	17	4.21	0.56		
	61-70 ปี	41	4.11	0.53		
	71-80 ปี	34	4.21	0.72		
	มากกว่า 80 ปีขึ้นไป	7	3.71	0.49		
6. การติดตามผล	ต่ำกว่า 51 ปี	4	3.75	1.26	1.591	0.183
	51-60 ปี	17	4.18	0.73		
	61-70 ปี	41	4.07	0.57		
	71-80 ปี	34	4.21	0.73		
	มากกว่า 80 ปีขึ้นไป	7	3.57	0.53		
การปฏิบัติงานโดยรวม	ต่ำกว่า 51 ปี	4	3.75	1.23	1.068	0.376
	51-60 ปี	17	4.18	0.47		
	61-70 ปี	41	4.07	0.45		
	71-80 ปี	34	4.07	0.58		
	มากกว่า 80 ปีขึ้นไป	7	3.77	0.39		

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางผนวกที่ ก5 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของ
 ประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีสาขาวิชาที่จบศึกษาสูงสุดแตกต่างกันในด้านคุณสมบัติ

(n = 103)

คุณสมบัติ	สาขาวิชาที่จบการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน	F	P-value
	สูงสุด			มาตรฐาน		
1. วัตถุประสงค์ อำนวย หน้าที่และความ รับผิดชอบ	การบัญชี	33	4.24	0.71	0.891	0.473
	บริหารธุรกิจกเว้นบัญชี	32	4.00	0.51		
	นิติศาสตร์	7	4.29	0.49		
	เศรษฐศาสตร์	10	4.10	0.74		
	อื่นๆ	21	4.24	0.54		
2. ความเป็นอิสระและ ความเที่ยงธรรม	การบัญชี	33	4.27	0.70	1.068	0.377
	บริหารธุรกิจกเว้นบัญชี	32	4.14	0.52		
	นิติศาสตร์	7	4.57	0.46		
	เศรษฐศาสตร์	10	4.43	0.79		
	อื่นๆ	21	4.25	0.38		
3. ความเชี่ยวชาญและ ความระมัดระวัง เชิงวิชาชีพ	การบัญชี	33	4.14	0.66	0.134	0.969
	บริหารธุรกิจกเว้นบัญชี	32	4.07	0.51		
	นิติศาสตร์	7	4.23	0.37		
	เศรษฐศาสตร์	10	4.13	0.97		
	อื่นๆ	21	4.14	0.43		
4. โครงการประกัน และปรับปรุง คุณภาพ	การบัญชี	33	4.00	0.75	0.139	0.968
	บริหารธุรกิจกเว้นบัญชี	32	3.97	0.54		
	นิติศาสตร์	7	4.14	0.70		
	เศรษฐศาสตร์	10	4.10	1.10		
	อื่นๆ	21	4.00	0.55		
คุณสมบัติโดยรวม	การบัญชี	33	4.19	0.61	0.544	0.704
	บริหารธุรกิจกเว้นบัญชี	32	4.07	0.42		
	นิติศาสตร์	7	4.36	0.40		
	เศรษฐศาสตร์	10	4.24	0.81		
	อื่นๆ	21	4.18	0.35		

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางผนวกที่ 6 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของ
 ประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีสาขาวิชาที่จบศึกษาสูงสุดแตกต่างกันในด้านการปฏิบัติงาน

(n = 103)

การปฏิบัติงาน	สาขาวิชาที่จบ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน	F	P-value
	การศึกษาระดับสูงสุด			มาตรฐาน		
1. การบริหารกิจกรรมการตรวจสอบภายใน	การบัญชี	33	4.03	0.66	0.537	0.709
	บริหารธุรกิจยกเว้นบัญชี	32	3.95	0.41		
	นิติศาสตร์	7	4.12	0.54		
	เศรษฐศาสตร์	10	4.04	0.10		
	อื่นๆ	21	4.18	0.38		
2. ลักษณะงาน	การบัญชี	33	4.02	0.65	0.675	0.611
	บริหารธุรกิจยกเว้นบัญชี	32	3.18	0.55		
	นิติศาสตร์	7	4.36	0.50		
	เศรษฐศาสตร์	10	4.02	0.95		
	อื่นๆ	21	4.13	0.42		
3. การวางแผนภารกิจ	การบัญชี	33	4.02	0.62	0.067	0.992
	บริหารธุรกิจยกเว้นบัญชี	32	4.02	0.44		
	นิติศาสตร์	7	4.12	0.31		
	เศรษฐศาสตร์	10	4.00	0.91		
	อื่นๆ	21	4.05	0.38		
4. การปฏิบัติภารกิจ	การบัญชี	33	4.07	0.62	0.132	0.970
	บริหารธุรกิจยกเว้นบัญชี	32	4.06	0.43		
	นิติศาสตร์	7	4.23	0.68		
	เศรษฐศาสตร์	10	4.08	0.96		
	อื่นๆ	21	4.08	0.44		
5. การสื่อสารผลการปฏิบัติภารกิจ	การบัญชี	33	4.14	0.68	0.237	0.917
	บริหารธุรกิจยกเว้นบัญชี	32	4.08	0.46		
	นิติศาสตร์	7	4.14	0.75		
	เศรษฐศาสตร์	10	4.00	1.05		
	อื่นๆ	21	4.21	0.58		

ตารางผนวกที่ ก6 (ต่อ)

(n = 103)

การปฏิบัติงาน	สาขาวิชาที่จบ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน	F	P-value
	การศึกษาระดับสูงสุด			มาตรฐาน		
6. การติดตามผล	การบัญชี	33	4.03	0.81	0.198	0.939
	บริหารธุรกิจกเว้นบัญชี	32	4.09	0.53		
	นิติศาสตร์	7	4.00	0.82		
	เศรษฐศาสตร์	10	4.10	0.88		
	อื่นๆ	21	4.19	0.60		
การปฏิบัติงานโดยรวม	การบัญชี	33	4.04	0.61	0.267	0.898
	บริหารธุรกิจกเว้นบัญชี	32	4.00	0.40		
	นิติศาสตร์	7	4.19	0.46		
	เศรษฐศาสตร์	10	4.03	0.95		
	อื่นๆ	21	4.12	0.37		

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางผนวกที่ ก7 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของ
ประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านตรวจสอบภายในแตกต่างกัน
ในการปฏิบัติงาน

(n = 103)

การปฏิบัติงาน	ประสบการณ์การทำงานด้านการตรวจสอบภายใน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน	F	P-value
				มาตรฐาน		
1. การบริหารกิจกรรมการตรวจสอบภายใน	ต่ำกว่า 6 ปี	15	3.81	0.85	1.012	0.391
	6-10 ปี	33	4.05	0.45		
	11-15 ปี	19	4.12	0.43		
	มากกว่า 15 ปี	36	4.09	0.60		
2. ลักษณะงาน	ต่ำกว่า 6 ปี	15	3.79	0.79	1.500	0.219
	6-10 ปี	33	4.09	0.57		
	11-15 ปี	19	4.22	0.44		
	มากกว่า 15 ปี	36	4.04	0.61		

ตารางผนวกที่ ก7 (ต่อ)

(n = 103)

การปฏิบัติงาน	ประสบการณ์การทำงานด้านการตรวจสอบภายใน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	P-value
3. การวางแผนภารกิจ	ต่ำกว่า 6 ปี	15	3.84	0.86	0.914	0.437
	6-10 ปี	33	4.00	0.37		
	11-15 ปี	19	4.10	0.36		
	มากกว่า 15 ปี	36	4.10	0.58		
4. การปฏิบัติภารกิจ	ต่ำกว่า 6 ปี	15	3.83	0.90	1.370	0.256
	6-10 ปี	33	4.08	0.43		
	11-15 ปี	19	4.21	0.46		
	มากกว่า 15 ปี	36	4.11	0.55		
5. การสื่อสารผลการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 6 ปี	15	3.87	0.95	0.927	0.431
	6-10 ปี	33	4.17	0.51		
	11-15 ปี	19	4.16	0.37		
	มากกว่า 15 ปี	36	4.17	0.70		
6. การติดตามผล	ต่ำกว่า 6 ปี	15	4.00	0.85	0.195	0.900
	6-10 ปี	33	4.12	0.60		
	11-15 ปี	19	4.16	0.60		
	มากกว่า 15 ปี	36	4.06	0.75		
การปฏิบัติงานโดยรวม	ต่ำกว่า 6 ปี	15	3.83	0.82	1.191	0.317
	6-10 ปี	33	4.06	0.39		
	11-15 ปี	19	4.16	0.37		
	มากกว่า 15 ปี	36	4.09	0.57		

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางผนวกที่ ก8 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของ
 ประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีใบประกอบวิชาชีพแตกต่างกัน ในด้านคุณสมบัติ

(n = 103)

คุณสมบัติ	ใบประกอบวิชาชีพ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P-value
1. วัตถุประสงค์ อำนาจ หน้าที่และความ รับผิดชอบ	ไม่มี	72	4.11	0.62	1.993	0.120
	CPA	15	4.33	0.62		
	CFA	1	3.00	-		
	อื่นๆ	15	4.27	0.46		
2. ความเป็นอิสระและ ความเที่ยงธรรม	ไม่มี	72	4.19	0.62	2.088	0.107
	CPA	15	4.60	0.49		
	CFA	1	4.00	-		
	อื่นๆ	15	4.27	0.42		
3. ความเชี่ยวชาญและ ความระมัดระวัง เชิงวิชาชีพ	ไม่มี	72	4.11	0.60	1.789	0.154
	CPA	15	4.31	0.61		
	CFA	1	3.00	-		
	อื่นๆ	15	4.09	0.46		
4. โครงการประกัน และปรับปรุง คุณภาพ	ไม่มี	72	3.99	0.70	1.573	0.201
	CPA	15	4.27	0.70		
	CFA	1	3.00	-		
	อื่นๆ	15	3.93	0.46		
คุณสมบัติโดยรวม	ไม่มี	72	4.13	0.54	2.167	0.097
	CPA	15	4.42	0.49		
	CFA	1	3.38	-		
	อื่นๆ	15	4.16	0.30		

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางผนวกที่ ก9 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของ
 ประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่ง
 ประเทศไทยที่มีเงินเดือนแตกต่างกันในด้านคุณสมบัติ

(n = 103)

ด้านคุณสมบัติ	เงินเดือน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P-value
1. วัตถุประสงค์ อำนาจ หน้าที่และความ รับผิดชอบ	น้อยกว่า 150,000	19	4.11	0.66	0.137	0.968
	150,001-250,000	21	4.24	0.62		
	250,001-350,000	20	4.15	0.49		
	350,001-450,000	16	4.13	0.62		
	450,000 ขึ้นไป	27	4.15	0.66		
2. ความเป็นอิสระและ ความเที่ยงธรรม	น้อยกว่า 150,000	19	4.18	0.71	0.485	0.746
	150,001-250,000	21	4.30	0.56		
	250,001-350,000	20	4.15	0.57		
	350,001-450,000	16	4.29	0.68		
	450,000 ขึ้นไป	27	4.36	0.50		
3. ความเชี่ยวชาญและ ความระมัดระวัง เชิงวิชาชีพ	น้อยกว่า 150,000	19	4.23	0.74	0.367	0.831
	150,001-250,000	21	4.05	0.50		
	250,001-350,000	20	4.08	0.54		
	350,001-450,000	16	4.06	0.72		
	450,000 ขึ้นไป	27	4.19	0.51		
4. โครงการประกัน และปรับปรุง คุณภาพ	น้อยกว่า 150,000	19	4.00	0.88	0.332	0.856
	150,001-250,000	21	3.90	0.62		
	250,001-350,000	20	3.95	0.69		
	350,001-450,000	16	4.13	0.81		
	450,000 ขึ้นไป	27	4.07	0.47		
คุณสมบัติโดยรวม	น้อยกว่า 150,000	19	4.16	0.67	0.189	0.943
	150,001-250,000	21	4.15	0.43		
	250,001-350,000	20	4.10	0.51		
	350,001-450,000	16	4.16	0.62		
	450,000 ขึ้นไป	27	4.23	0.42		

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางผนวกที่ ก10 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของ
ประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีเงินเดือนแตกต่างกันในด้านการปฏิบัติงาน

(n = 103)

การปฏิบัติงาน	เงินเดือน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P-value
1. การบริหารกิจกรรม การตรวจสอบ ภายใน	น้อยกว่า 150,000	19	4.08	0.72	0.249	0.909
	150,001-250,000	21	4.03	0.50		
	250,001-350,000	20	3.96	0.61		
	350,001-450,000	16	3.98	0.73		
	450,000 ขึ้นไป	27	4.11	0.39		
2. ลักษณะงาน	น้อยกว่า 150,000	19	4.04	0.78	0.441	0.778
	150,001-250,000	21	4.01	0.54		
	250,001-350,000	20	3.93	0.65		
	350,001-450,000	16	4.10	0.63		
	450,000 ขึ้นไป	27	4.15	0.47		
3. การวางแผนภารกิจ	น้อยกว่า 150,000	19	4.15	0.66	0.684	0.605
	150,001-250,000	21	3.90	0.50		
	250,001-350,000	20	4.01	0.53		
	350,001-450,000	16	3.98	0.70		
	450,000 ขึ้นไป	27	4.09	0.34		
4. การปฏิบัติภารกิจ	น้อยกว่า 150,000	19	4.18	0.73	0.731	0.573
	150,001-250,000	21	4.03	0.46		
	250,001-350,000	20	3.98	0.54		
	350,001-450,000	16	3.96	0.69		
	450,000 ขึ้นไป	27	4.19	0.47		
5. การสื่อสารผลการ ปฏิบัติภารกิจ	น้อยกว่า 150,000	19	4.26	0.79	0.611	0.656
	150,001-250,000	21	3.98	0.58		
	250,001-350,000	20	4.05	0.67		
	350,001-450,000	16	4.19	0.75		
	450,000 ขึ้นไป	27	4.15	0.48		

ตารางผนวกที่ ก10 (ต่อ)

(n = 103)

การปฏิบัติงาน	เงินเดือน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P-value
6. การติดตามผล	น้อยกว่า 150,000	19	4.16	0.89	0.473	0.755
	150,001-250,000	21	4.00	0.63		
	250,001-350,000	20	3.95	0.60		
	350,001-450,000	16	4.13	0.72		
	450,000 ขึ้นไป	27	4.19	0.62		
ปฏิบัติงานโดยรวม	น้อยกว่า 150,000	19	4.12	0.70	0.415	0.797
	150,001-250,000	21	3.99	0.45		
	250,001-350,000	20	3.97	0.55		
	350,001-450,000	16	4.03	0.66		
	450,000 ขึ้นไป	27	4.13	0.37		

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางผนวกที่ ก11 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายในของ
ประธานคณะกรรมการตรวจสอบในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีกำไรสุทธิแตกต่างกันในด้านคุณสมบัติ

(n = 103)

คุณสมบัติ	กำไรสุทธิ (ล้านบาท)	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P-value
1. วัตถุประสงค์อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ	ขาดทุน	12	3.92	0.90	1.349	0.257
	0 – 300	36	4.08	0.55		
	301-600	19	4.37	0.60		
	601-800	4	4.00	0.82		
	800 ขึ้นไป	32	4.22	0.49		
2. ความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม	ขาดทุน	12	4.00	0.84	1.885	0.119
	0 – 300	36	4.21	0.58		
	301-600	19	4.42	0.40		
	601-800	4	3.83	0.33		
	800 ขึ้นไป	32	4.38	0.58		

ตารางผนวกที่ ก11 (ต่อ)

(n = 103)

คุณสมบัติ	กำไรสุทธิ (ล้านบาท)	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	P-value
3. ความเชี่ยวชาญและความ ระมัดระวังเชิงวิชาชีพ	ขาดทุน	12	3.89	0.67	1.877	0.120
	0 – 300	36	4.11	0.60		
	301-600	19	4.35	0.54		
	601-800	4	3.67	0.47		
	800 ขึ้นไป	32	4.16	0.55		
4. โครงการประกันและ ปรับปรุงคุณภาพ	ขาดทุน	12	3.83	0.83	1.763	0.142
	0 – 300	36	4.01	0.70		
	301-600	19	4.05	0.71		
	601-800	4	3.25	0.50		
	800 ขึ้นไป	32	4.12	0.55		
คุณสมบัติโดยรวม	ขาดทุน	12	3.93	0.73	2.251	0.069
	0 – 300	36	4.14	0.50		
	301-600	19	4.34	0.46		
	601-800	4	3.72	0.31		
	800 ขึ้นไป	32	4.24	0.45		

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางผนวกที่ ก12 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ในเรื่องระดับการศึกษาสูงสุดที่ต่างกัน
ด้านคุณสมบัติ

Dependent Variable	(I) level	(J) level	Mean Difference		Sig.	95% Confidence Interval		
			(I-J)	Std. Error		Interval		
			Lower	Upper		Lower	Upper	Lower
			Bound	Bound		Bound	Bound	Bound
ความเชี่ยวชาญและ ความระมัดระวัง เชิงวิชาชีพ	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	-.28099(*)	.13040	.034	-.5397	-.0223	
		ปริญญาเอก	-.36672(*)	.16803	.031	-.7001	-.0334	
	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	.28099(*)	.13040	.034	.0223	.5397	
		ปริญญาเอก	-.08573	.15421	.579	-.3917	.2202	
	ปริญญาเอก	ปริญญาตรี	.36672(*)	.16803	.031	.0334	.7001	
		ปริญญาโท	.08573	.15421	.579	-.2202	.3917	

ตารางผนวกที่ ก13 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ในเรื่องระดับการศึกษาสูงสุดที่ต่างกัน
ด้านการปฏิบัติงาน

Dependent Variable	(I) level	(J) level	Mean Difference		Sig.	95% Confidence Interval		
			(I-J)	Std. Error		Interval		
			Lower	Upper		Lower	Upper	Lower
			Bound	Bound		Bound	Bound	Bound
การบริหารกิจกรรม การตรวจสอบภายใน	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	-.30528(*)	.12739	.018	-.5580	-.0525	
		ปริญญาเอก	-.29833	.16416	.072	-.6240	.0274	
	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	.30528(*)	.12739	.018	.0525	.5580	
		ปริญญาเอก	.00695	.15065	.963	-.2919	.3058	
	ปริญญาเอก	ปริญญาตรี	.29833	.16416	.072	-.0274	.6240	
		ปริญญาโท	-.00695	.15065	.963	-.3058	.2919	
การวางแผนภารกิจ	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	-.29783(*)	.11878	.014	-.5335	-.0622	
		ปริญญาเอก	-.25976	.15306	.093	-.5634	.0439	
	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	.29783(*)	.11878	.014	.0622	.5335	
		ปริญญาเอก	.03807	.14047	.787	-.2406	.3168	
	ปริญญาเอก	ปริญญาตรี	.25976	.15306	.093	-.0439	.5634	
		ปริญญาโท	-.03807	.14047	.787	-.3168	.2406	

ตารางผนวกที่ ก13 (ต่อ)

Dependent Variable	(I) level	(J) level	Mean Difference		Sig.	95% Confidence Interval	
			(I-J)	Std. Error		Interval	
			Lower	Upper		Lower	Upper
			Bound	Bound		Bound	Bound
การปฏิบัติภารกิจ	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	-.31284(*)	.12612	.015	-.5631	-.0626
		ปริญญาเอก	-.28285	.16251	.085	-.6053	.0396
	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	.31284(*)	.12612	.015	.0626	.5631
		ปริญญาเอก	.02999	.14915	.841	-.2659	.3259
	ปริญญาเอก	ปริญญาตรี	.28285	.16251	.085	-.0396	.6053
		ปริญญาโท	-.02999	.14915	.841	-.3259	.2659
การสื่อสารผลการปฏิบัติภารกิจ	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	-.39318(*)	.14067	.006	-.6723	-.1141
		ปริญญาเอก	-.26061	.18127	.154	-.6202	.0990
	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	.39318(*)	.14067	.006	.1141	.6723
		ปริญญาเอก	.13257	.16636	.427	-.1975	.4626
	ปริญญาเอก	ปริญญาตรี	.26061	.18127	.154	-.0990	.6202
		ปริญญาโท	-.13257	.16636	.427	-.4626	.1975
การติดตามผล	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	-.33658(*)	.15334	.030	-.6408	-.0324
		ปริญญาเอก	-.23430	.19759	.239	-.6263	.1577
	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	.33658(*)	.15334	.030	.0324	.6408
		ปริญญาเอก	.10228	.18134	.574	-.2575	.4621
	ปริญญาเอก	ปริญญาตรี	.23430	.19759	.239	-.1577	.6263
		ปริญญาโท	-.10228	.18134	.574	-.4621	.2575

ตารางผนวกที่ ก14 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ในเรื่องประสบการณ์ในการทำงานตรวจสอบ
ภายในที่แตกต่างกัน ด้านคุณสมบัติ

Dependent Variable	(I) exprience	(J) exprience	Mean				
			Difference		Sig.	95% Confidence	
			(I-J)	Std. Error		Interval	
			Lower	Upper		Lower	Upper
			Bound	Bound		Bound	Bound
4. โครงการประกันและปรับปรุงคุณภาพ	ต่ำกว่า 6 ปี	6-10 ปี	-.68485(*)	.20096	.001	-1.0836	-.2861
		11-15 ปี	-.48070(*)	.22289	.033	-.9230	-.0384
		มากกว่า 15 ปี	-.67222(*)	.19832	.001	-1.0657	-.2787
	6-10 ปี	ต่ำกว่า 6 ปี	.68485(*)	.20096	.001	.2861	1.0836
		11-15 ปี	.20415	.18584	.275	-.1646	.5729
		มากกว่า 15 ปี	.01263	.15552	.935	-.2960	.3212
	11-15 ปี	ต่ำกว่า 6 ปี	.48070(*)	.22289	.033	.0384	.9230
		6-10 ปี	-.20415	.18584	.275	-.5729	.1646
		มากกว่า 15 ปี	-.19152	.18299	.298	-.5546	.1716
	มากกว่า 15 ปี	ต่ำกว่า 6 ปี	.67222(*)	.19832	.001	.2787	1.0657
		6-10 ปี	-.01263	.15552	.935	-.3212	.2960
		11-15 ปี	.19152	.18299	.298	-.1716	.5546

ตารางผนวกที่ ก15 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ในเรื่องกำไรสุทธิของบริษัทที่แตกต่างกัน
ด้านการปฏิบัติงาน

Dependent Variable	(I) profit222	(J) profit222	Mean					
			Difference	Std.	95% Confidence			
			(I-J)	Error	Sig.	Interval		
			Lower	Upper	Lower	Upper	Lower	
			Bound	Bound	Bound	Bound	Bound	
ลักษณะงาน	ขาดทุน	0-300 ล้านบาท	-.49537(*)	.19322	.012	-.8788	-.1119	
		301-600 ล้านบาท	-.67982(*)	.21375	.002	-1.1040	-.2557	
		601-800 ล้านบาท	-.08333	.33467	.804	-.7475	.5808	
		800 ล้านบาทขึ้นไป	-.53125(*)	.19622	.008	-.9206	-.1419	
	0-300 ล้านบาท	ขาดทุน	.49537(*)	.19322	.012	.1119	.8788	
		301-600 ล้านบาท	-.18445	.16438	.265	-.5107	.1417	
		601-800 ล้านบาท	.41204	.30551	.181	-.1942	1.0183	
		800 ล้านบาทขึ้นไป	-.03588	.14084	.799	-.3154	.2436	

ตารางผนวกที่ ก15 (ต่อ)

Dependent Variable	(I) profit222	(J) profit222	Mean				
			Difference	Std.	95% Confidence		
			(I-J)	Error	Sig.	Interval	
			Lower	Upper	Lower	Upper	Lower
			Bound	Bound	Bound	Bound	Bound
301-600 ล้านบาท		ขาดทุน	.67982(*)	.21375	.002	.2557	1.1040
		0-300 ล้านบาท	.18445	.16438	.265	-.1417	.5107
		601-800 ล้านบาท	.59649	.31889	.064	-.0363	1.2293
		800 ล้านบาทขึ้นไป	.14857	.16789	.378	-.1846	.4817
601-800 ล้านบาท		ขาดทุน	.08333	.33467	.804	-.5808	.7475
		0-300 ล้านบาท	-.41204	.30551	.181	-1.0183	.1942
		301-600 ล้านบาท	-.59649	.31889	.064	-1.2293	.0363
		800 ล้านบาทขึ้นไป	-.44792	.30742	.148	-1.0580	.1621
800 ล้านบาทขึ้นไป		ขาดทุน	.53125(*)	.19622	.008	.1419	.9206
		0-300 ล้านบาท	.03588	.14084	.799	-.2436	.3154
		301-600 ล้านบาท	-.14857	.16789	.378	-.4817	.1846
		601-800 ล้านบาท	.44792	.30742	.148	-.1621	1.0580



โครงการบัณฑิตศึกษา สาขาบริหารธุรกิจ (ภาคปกติ)

คณะบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

50 ถนนงามวงศ์วาน ลาดยาว จตุจักร กทม 10900 โทรศัพท์ 029428611 โทรสาร 029428611 ต่อ 16

23 ธันวาคม 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวปญฺษรศมี ศรีไพรวรรณ กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท โครงการบัณฑิตศึกษา สาขาบริหารธุรกิจ (ภาคปกติ) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2556 นี้ ข้าพเจ้ามีวัตถุประสงค์ที่จะจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความพึงพอใจของประธานคณะกรรมการตรวจสอบต่อคุณภาพการตรวจสอบภายใน” ซึ่งการจัดทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ข้าพเจ้าใช้ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยรายละเอียดแบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของประธานคณะกรรมการตรวจสอบ มีทั้งหมด 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายใน มีทั้งหมด 36 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะความคิดเห็นอื่นๆ

คำตอบของท่านมีความสำคัญ มีคุณค่าและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยในครั้งนี้ โปรดสละเวลาตอบแบบสอบถามฉบับนี้ เพื่อให้ผลการศึกษาค้นคว้าได้ผลสมบูรณ์ครบถ้วน โดยข้อมูลที่ได้รับจะเก็บรักษาเป็นความลับอย่างดี จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ข้อมูลจากท่านและขอขอบพระคุณอย่างสูงในการให้ข้อมูลการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

หากท่านต้องการรายงานสรุปผลการวิจัย โปรดแนบนามบัตรของท่านมาพร้อมกับแบบสอบถามฉบับนี้ ในกรณีท่านมีข้อสงสัยเกี่ยวกับแบบสอบถามโปรดติดต่อข้าพเจ้าที่หมายเลขโทรศัพท์ : 089-6220034 หรือ E-mail : aa_ar_la_le@hotmail.com และโปรดส่งแบบสอบถามกลับคืนทางไปรษณีย์ในซองปิดผนึกที่แนบมานี้ ภายในวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2557

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวปญฺษรศมี ศรีไพรวรรณ)

โครงการบัณฑิตศึกษา สาขาบริหารธุรกิจ (ภาคปกติ) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ขอรับรองว่า นางสาวปญฺษรศมี ศรีไพรวรรณ กำลังศึกษาอยู่ในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2556 จริง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามดังกล่าว ตามแต่จะเห็นสมควรจักขอบคุณยิ่ง

(ดร.หฤทัย นำประเสริฐชัย)

ประธานกรรมการดำเนินงาน

โครงการบัณฑิตศึกษา สาขาบริหารธุรกิจ (ภาคปกติ)

แบบสอบถาม

การประเมินความพึงพอใจของประธานคณะกรรมการตรวจสอบต่อคุณภาพการตรวจสอบภายใน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของประธานคณะกรรมการตรวจสอบ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ตามความเป็นจริง

1. เพศ

☐

ชาย

☐

หญิง

2. อายุ

☐

ต่ำกว่า 51 ปี

☐

51-60 ปี

☐

61-70 ปี

☐

71-80 ปี

☐

มากกว่า 80 ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐

ปริญญาตรี

☐

ปริญญาโท

☐

ปริญญาเอก

4. สาขาวิชาที่จบการศึกษาสูงสุด

☐

การบัญชี

☐

บริหารธุรกิจ ขกเว้นบัญชี

☐

นิติศาสตร์

☐

เศรษฐศาสตร์

☐

เทคโนโลยีสารสนเทศ

☐

อื่นๆโปรดระบุ.....

5. ประสบการณ์ในการทำงานด้านตรวจสอบภายใน

☐

ต่ำกว่า 6 ปี

☐

6-10 ปี

☐

11-15 ปี

☐

มากกว่า 15 ปี

6. ใบประกอบวิชาชีพ

☐

ไม่มี

☐

CIA

☐

CPA

☐

CFA

☐

อื่นๆ ระบุ.....

ส่วนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในคุณภาพการตรวจสอบภายใน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่างตามระดับความพึงพอใจของท่าน

ข้อ	คำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ท่านพึงพอใจในการกำหนดกฎบัตรงานตรวจสอบภายใน ซึ่งสอดคล้องกับประมวลจริยบรรณและมาตรฐาน					
2	ผู้ตรวจสอบภายในปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมและมีความเป็นอิสระ					
3	งานตรวจสอบภายในปราศจากการแทรกแซงเรื่องขอบเขต การตรวจสอบภายในและการสื่อสารผลการปฏิบัติงาน					
4	ผู้ตรวจสอบภายในไม่ลำเอียง ไม่มีอคติและหลีกเลี่ยงเรื่อง ความขัดแย้งทางผลประโยชน์					
5	ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ ทักษะ และความสามารถอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
6	ผู้ตรวจสอบภายในปฏิบัติงานด้วยความสุจริตรอบคอบ สมเหตุสมผล					
7	ผู้ตรวจสอบภายในแสวงหาความรู้ ทักษะ และ ความสามารถอื่นๆ เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง					
8	หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบมีการพัฒนาและดำเนิน โครงการประกันคุณภาพและปรับปรุงคุณภาพให้ ครบคลุมทุกแง่มุมของกิจกรรมการตรวจสอบภายใน					
9	หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบบริหารงานตรวจสอบ ภายในอย่างมีประสิทธิภาพ					
10	หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบทำแผนงานตรวจสอบตาม ความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสม					
11	หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบสื่อสารแผนการตรวจสอบ ต่อผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการตรวจสอบได้อย่าง เหมาะสม					

ข้อ	คำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12	หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบบริหารทรัพยากรสำหรับงานตรวจสอบได้อย่างเหมาะสม					
13	หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน					
14	หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบแลกเปลี่ยนสารสนเทศและประสานงานเพื่อรับคำปรึกษาด้านการตรวจสอบจากผู้ให้บริการภายในหรือภายนอกองค์กรได้อย่างเหมาะสม					
15	หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบรายงานวัตถุประสงค์อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการตรวจสอบเป็นระยะๆ					
16	งานตรวจสอบภายในช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ					
17	งานตรวจสอบภายในช่วยให้การสื่อสารสารสนเทศของความเสี่ยงและการควบคุมไปยังส่วนงานต่างๆ ที่เหมาะสมภายในองค์กร					
18	งานตรวจสอบภายในมีการประเมิน ให้คำแนะนำและช่วยในการปรับปรุงกระบวนการกำกับดูแลได้อย่างเหมาะสม					
19	งานตรวจสอบภายในประเมินความมีประสิทธิภาพและช่วยในการปรับปรุงกระบวนการบริหารความเสี่ยงขององค์กร					
20	งานตรวจสอบภายในประเมินโอกาสการเกิดทุจริตและวิธีการบริหารความเสี่ยงจากการทุจริตในองค์กรได้อย่างเหมาะสม					
21	งานตรวจสอบภายในช่วยให้องค์กรมีการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ					
22	ผู้ตรวจสอบภายในจัดทำและบันทึกแผนของแต่ละงานที่รับผิดชอบ รวมถึงวัตถุประสงค์ ขอบเขต เวลาที่ใช้และการจัดสรรทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม					
23	ผู้ตรวจสอบภายในทำการประเมินความเสี่ยงเบื้องต้นเกี่ยวกับกิจกรรมการตรวจสอบภายในได้อย่างเหมาะสม					
24	การกำหนดวัตถุประสงค์การตรวจสอบผู้ตรวจสอบภายในคำนึงถึงข้อผิดพลาด การทุจริต การไม่ปฏิบัติตาม					

ข้อ	คำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	กฎระเบียบที่มีนัยสำคัญ					
25	ขอบเขตการตรวจสอบครอบคลุมระบบงาน การบันทึกข้อมูล บุคลากร และทรัพย์สินที่มีตัวตนอย่างครบถ้วน					
26	ผู้ตรวจสอบภายในกำหนดทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ					
27	ผู้ตรวจสอบภายในพัฒนาและบันทึกแผนการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์					
28	ผู้ตรวจสอบภายในระบุ และรวบรวมสารสนเทศได้เพียงพอ น่าเชื่อถือ และเป็นประโยชน์ต่อการตรวจสอบ					
29	ข้อสรุปและผลการปฏิบัติงานตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายในมีการวิเคราะห์และประเมินผลได้อย่างเหมาะสม					
30	ผู้ตรวจสอบภายในจัดทำและรวบรวมสารสนเทศเพื่อสนับสนุนข้อสรุปและผลการตรวจสอบได้อย่างเหมาะสม					
31	หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบกำหนดระยะเวลาในการเก็บรักษานบันทึกและข้อมูลจากการตรวจสอบอย่างเหมาะสม					
32	หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบมีการกำกับดูแลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในได้อย่างเหมาะสม					
33	การสื่อสารผลการตรวจสอบภายในมีการสื่อสารถึงวัตถุประสงค์ ขอบเขตการตรวจสอบ ข้อสรุป ข้อเสนอแนะและแผนการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม					
34	ผู้ตรวจสอบภายในให้ความเห็นหรือข้อสรุปในรายงานผลการตรวจสอบได้อย่างเหมาะสม					
35	หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบมีกระบวนการติดตามผลการตรวจสอบได้อย่างเหมาะสม					
36	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในโดยรวม					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ

.....

.....



ภาคผนวก ค
มาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน
ประมวลจรรยาบรรณและคุณสมบัติของคณะกรรมการตรวจสอบ

มาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน (International Standards for the Professional Practice of Internal Auditing)

มาตรฐานด้านคุณสมบัติ (Attribute Standards)

1000 วัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ

วัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของกิจกรรมการตรวจสอบภายใน ต้องกำหนดให้ชัดเจนไว้ในกฎบัตรงานตรวจสอบภายใน ทั้งนี้ควรสอดคล้องกับคำนิยามของการตรวจสอบภายใน ประมวลจรรยาบรรณและมาตรฐาน หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบต้องทบทวนกฎบัตรงานตรวจสอบภายในเป็นระยะๆ และนำเสนอต่อผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการเพื่ออนุมัติ

บทตีความ :

กฎบัตรงานตรวจสอบภายในคือเอกสารที่เป็นทางการ ที่กำหนดวัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของกิจกรรมการตรวจสอบภายใน ซึ่งประกอบด้วย

- การกำหนดสถานภาพของหน่วยงานตรวจสอบภายในในองค์กร ซึ่งรวมถึงสายการรายงานและความสัมพันธ์ของหัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบกับคณะกรรมการ
- การกำหนดอำนาจในการเข้าถึงข้อมูล บุคลากร และทรัพย์สินที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตรวจสอบ และการกำหนดขอบเขตของกิจกรรมการตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ กฎบัตรงานตรวจสอบภายในต้องได้รับการอนุมัติโดยคณะกรรมการ

1000.A1 การตรวจสอบภายในที่มีลักษณะเป็นการบริการให้ความเชื่อมั่นแก่องค์กรต้องกำหนดไว้ในกฎบัตรงานตรวจสอบภายใน และหากมีการให้บริการลักษณะนี้แก่บุคคลหรือองค์กรภายนอกก็ต้องระบุไว้ในกฎบัตรงานตรวจสอบภายในเช่นเดียวกัน

1000.C1 การตรวจสอบภายในที่มีลักษณะเป็นงานบริการให้คำปรึกษา ต้องระบุไว้ในกฎบัตรงานตรวจสอบภายใน

1010 คำนิยามของการตรวจสอบภายใน ประมวลจรรยาบรรณ และมาตรฐาน จะต้องระบุไว้ในกฎบัตรงานตรวจสอบภายใน

คำนิยามของการตรวจสอบภายใน ประมวลจรรยาบรรณ และมาตรฐาน ที่ต้องปฏิบัติ ต้องระบุไว้ใน กฎบัตรงานตรวจสอบภายใน หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบภายในควรหารือกับผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการเกี่ยวกับคำนิยามของการตรวจสอบภายใน ประมวลจรรยาบรรณและมาตรฐาน

1100 ความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม

กิจกรรมการตรวจสอบภายในต้องมีความเป็นอิสระ และผู้ตรวจสอบภายในควรปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม

บทตีความ :

ความเป็นอิสระ หมายถึง การเป็นอิสระจากสถานะที่เป็นอุปสรรคต่อความสามารถในการดำเนินกิจกรรมการตรวจสอบภายใน เพื่อให้การตรวจสอบภายในบรรลุผลโดยปราศจากอคติ หวัหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบต้องสามารถเข้าถึงผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการได้โดยตรง และไม่จำกัดเพื่อให้บรรลุถึงระดับของความเป็นอิสระที่จำเป็นในการดำเนินกิจกรรมการตรวจสอบภายในตามหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทำได้ในลักษณะของการรายงานแบบควบคู่ (Dual Reporting) ทั้งนี้ สิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบไม่ว่าจะเป็นระดับบุคคล ภารกิจ หน้าที่ และองค์กรจะต้องได้รับการจัดการ

ความเที่ยงธรรม หมายถึง ทศนคติอันปราศจากความเอนเอียงที่เอื้อให้ผู้ตรวจสอบภายในสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจด้วยความเชื่อมั่นในงานและไม่มีการลดหย่อนในคุณภาพของงาน ทั้งนี้ดุลยพินิจของผู้ตรวจสอบภายในในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบจะต้องไม่อยู่ภายใต้การชักจูงหรือชักนำจากผู้อื่นหรือกิจกรรมอื่น สิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อความเที่ยงธรรมของผู้ตรวจสอบภายในไม่ว่าจะเป็นระดับบุคคล ภารกิจ หน้าที่ และองค์กรจะต้องได้รับการจัดการ

1110 ความเป็นอิสระภายในองค์กร

หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบต้องรายงานต่อระดับบริหารที่เอื้ออำนวยให้กิจกรรมการตรวจสอบภายในสามารถดำเนินไปได้อย่างเต็มที่ตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบต้องยืนยันถึงความเป็นอิสระของกิจกรรมการตรวจสอบภายในต่อคณะกรรมการอย่างน้อยปีละครั้ง

บทตีความ :

ความเป็นอิสระภายในองค์กรจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อหัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบสามารถรายงานผลการปฏิบัติตามหน้าที่นั้นต่อคณะกรรมการ ตัวอย่างของการรายงานผลการปฏิบัติตามหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการมีดังนี้

- การอนุมัติกฎบัตรงานตรวจสอบภายใน
- การอนุมัติแผนงานตรวจสอบภายในตามความเสี่ยง
- การอนุมัติแผนงบประมาณและการใช้ทรัพยากรของงานตรวจสอบภายใน
- การรับการสื่อสารจากหัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบเกี่ยวกับผลการดำเนินกิจกรรมการตรวจสอบภายในเปรียบเทียบกับแผนงาน และเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

- การตัดสินใจอนุมัติการแต่งตั้ง และโยกย้ายหัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบ
- การอนุมัติผลตอบแทนของหัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบ
- การสอบถามผู้บริหาร และหัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบ เพื่อให้สามารถพิจารณาได้ว่ามี การระบอบเขตการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสมหรือมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรหรือไม่

1110.A1 กิจกรรมการตรวจสอบภายในต้องปราศจากการแทรกแซงใด ๆ ทั้งในเรื่องขอบเขตของการตรวจสอบภายใน การปฏิบัติงาน และการสื่อสารผลการปฏิบัติงาน

1111 การมีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับคณะกรรมการ

หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบต้องสื่อสารและมีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับคณะกรรมการ

1120 ความเที่ยงธรรมของผู้ตรวจสอบ

ผู้ตรวจสอบภายในต้องมีทัศนคติที่ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติ และหลีกเลี่ยงในเรื่องของความขัดแย้งทางผลประโยชน์ใดๆ

บทตีความ :

ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้ตรวจสอบภายใน ซึ่งอยู่ในฐานะอันเป็นที่ไว้วางใจ ต้องเลือกระหว่างภาระหน้าที่และผลประโยชน์ส่วนตัวซึ่งอาจมีส่วนทำให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติภารกิจ ความขัดแย้งทางผลประโยชน์เกิดขึ้นได้แม้ว่าผลลัพธ์ที่ออกมาจะไม่ผิดจริยธรรมหรือไม่เหมาะสม ความขัดแย้งทางผลประโยชน์สามารถสร้างภาพของความไม่เหมาะสมที่ค่อยๆ บ่อนทำลายความเชื่อมั่นที่มีต่อผู้ตรวจสอบภายใน กิจกรรมการตรวจสอบภายใน และวิชาชีพตรวจสอบภายใน ความขัดแย้งทางผลประโยชน์สามารถบั่นทอนความสามารถของผู้ตรวจสอบในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างเที่ยงธรรมได้

1130 เหตุบั่นทอนความเป็นอิสระหรือความเที่ยงธรรม

กรณีที่เป็นอิสระหรือความเที่ยงธรรมถูกบั่นทอน ไม่ว่าจะโดยข้อเท็จจริงหรือโดยเหตุการณ์ที่ปรากฏอันอาจชักนำให้เข้าใจเช่นนั้น ต้องเปิดเผยรายละเอียดของเหตุบั่นทอนดังกล่าวต่อผู้เกี่ยวข้องตามความเหมาะสม โดยลักษณะของการเปิดเผยควรขึ้นอยู่กับเหตุบั่นทอนที่เกิดขึ้น

บทตีความ :

เหตุบั่นทอนความเป็นอิสระขององค์กรและความเที่ยงธรรมของบุคคลไม่ได้จำกัดเฉพาะความขัดแย้งทางผลประโยชน์ส่วนตัว การจำกัดขอบเขต ข้อห้ามในการเข้าถึงข้อมูล บุคคล และทรัพย์สิน และข้อจำกัดทางทรัพยากร เช่น งบประมาณ เป็นต้น แต่อาจรวมถึงเหตุบั่นทอนอื่นด้วยการกำหนดกลุ่มบุคคลที่เหมาะสมที่ควรเป็นผู้รับทราบรายละเอียดของสิ่งที่บั่นทอนความเป็นอิสระหรือความเที่ยงธรรม ขึ้นอยู่กับความคาดหวังในหน้าที่รับผิดชอบของกิจกรรมการตรวจสอบภายใน

และหัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบภายในที่มีต่อผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการตามที่กำหนดไว้ใน กฎบัตรงานตรวจสอบภายใน รวมถึงลักษณะของสิ่งที่บั่นทอนนั้น

1130.A1 ผู้ตรวจสอบภายในต้องละเว้นการประเมินงานที่ตนเองเคยรับผิดชอบมาก่อนการที่ผู้ตรวจสอบภายในให้บริการให้ความเชื่อมั่นแก่กิจกรรมที่ผู้ตรวจสอบภายในเคยรับผิดชอบในรอบปีที่ผ่านมาอาจทำให้พิจารณาได้ว่าเป็นเหตุบั่นทอนความเที่ยงธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน

1130.A2 การกีดกันให้ความเชื่อมั่นแก่กิจกรรมที่หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบรับผิดชอบต้องควบคุมดูแลโดยหน่วยงานอื่นที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการตรวจสอบภายใน

1130.C1 ผู้ตรวจสอบภายในสามารถบริการให้คำปรึกษาในงานที่ตนเองเคยรับผิดชอบมาก่อนได้

1130.C2 ถ้าผู้ตรวจสอบภายในพิจารณาว่าอาจมีเหตุบั่นทอนความเป็นอิสระหรือความเที่ยงธรรมในงานบริการให้คำปรึกษาใดๆ ผู้ตรวจสอบภายในต้องเปิดเผยให้ผู้รับบริการได้รับทราบก่อนรับภารกิจนั้น

1200 ความเชี่ยวชาญและความระมัดระวังเชิงวิชาชีพ

ภารกิจการตรวจสอบภายในต้องกระทำด้วยความเชี่ยวชาญและความระมัดระวังเชิงวิชาชีพ

1210 ความเชี่ยวชาญเชิงวิชาชีพ

ผู้ตรวจสอบภายในต้องมีความรู้ ทักษะ และความสามารถอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย กิจกรรมตรวจสอบภายในต้องดำเนินการโดยผู้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถอื่นที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ

บทตีความ :

ความรู้ ทักษะ และความสามารถอื่นๆ เป็นกลุ่มคำศัพท์ที่หมายถึง ความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับผู้ตรวจสอบภายในในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบอย่างมืออาชีพ ผู้ตรวจสอบภายในควรได้รับการสนับสนุนให้แสดงความเชี่ยวชาญโดยการได้รับวุฒิบัตรทางวิชาชีพตามความเหมาะสม เช่น วุฒิบัตรผู้ตรวจสอบภายในรับอนุญาตสากล (CIA) และวุฒิบัตรอื่นๆ ของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในสากล หรือองค์กรวิชาชีพอื่นๆ ที่เหมาะสม

1210.A1 หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบต้องขอคำแนะนำและความช่วยเหลือ หาก ผู้ตรวจสอบภายในขาดความรู้ ทักษะ และความสามารถอื่นที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตรวจสอบไม่ว่าจะเป็นบางส่วนหรือทั้งหมดของภารกิจ

1210.A2 ผู้ตรวจสอบภายในต้องมีความรู้เพียงพอที่จะสามารถประเมินความเสี่ยงของการเกิดทุจริต และแนวทางในการบริหารจัดการทุจริตขององค์กร แต่ไม่จำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญเทียบเท่ากับผู้มีหน้าที่โดยตรงในการสืบสวนและสอบสวนการทุจริต

1210.A3 ผู้ตรวจสอบภายในต้องมีความรู้เพียงพอเกี่ยวกับความเสี่ยงและการควบคุมหลักของเทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เทคนิคการตรวจสอบด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้ปฏิบัติการที่ได้รับมอบหมายได้ อย่างไรก็ตาม ผู้ตรวจสอบภายในทุกคนไม่จำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญเทียบเท่ากับผู้ตรวจสอบภายในที่รับผิดชอบงานตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศโดยตรง

1210.C1 หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบต้องปฏิเสธภารกิจการให้คำปรึกษา หรือขอคำแนะนำและความช่วยเหลือ ในกรณีที่ผู้ตรวจสอบภายในขาดความรู้ ทักษะ และความสามารถอื่นที่จำเป็นต่อการบริการให้คำปรึกษานั้น ไม่ว่าเพียงบางส่วนหรือทั้งหมดของภารกิจ

1220 ความระมัดระวังเชิงวิชาชีพ

ผู้ตรวจสอบภายในต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง และใช้ทักษะเชิงผู้ตรวจสอบภายในที่มีความรู้ ความสามารถและความสุ่มรอบคอบ อย่างสมเหตุสมผล อย่างไรก็ตาม ความระมัดระวังเชิงวิชาชีพไม่ได้หมายความว่าจะไม่มีความผิดพลาดใดๆ เกิดขึ้น

1220.A1 ผู้ตรวจสอบภายในต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวังเชิงวิชาชีพ โดยคำนึงถึงสิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้

- การขยายขอบเขตของงานที่ตรวจสอบเท่าที่จำเป็น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของภารกิจที่ได้รับมอบหมาย
- ความสัมพันธ์ของความซับซ้อน ความมีนัยสำคัญ และความสำคัญของงานที่มีผลต่อการเลือกวิธีการตรวจสอบ
- ความเพียงพอและความมีประสิทธิภาพของกระบวนการในการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง และการควบคุม
- ความเป็นไปได้ที่จะเกิดข้อผิดพลาด การทุจริต หรือการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ อย่างมีนัยสำคัญ และความคุ้มค่าของการให้ความเชื่อมั่นต่อผลประโยชน์ที่คาดว่าจะเกิดแก่องค์กร

1220.A2 ในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวังเชิงวิชาชีพ ผู้ตรวจสอบภายในต้องพิจารณาใช้เทคนิคการตรวจสอบด้วยเทคโนโลยีและเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลอื่นๆ เป็นเครื่องมือช่วยในงานตรวจสอบ

1220.A3 ผู้ตรวจสอบภายในต้องตระหนักถึงความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญที่อาจมีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์ การปฏิบัติงาน และทรัพยากรขององค์กร อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผู้ตรวจสอบภายในจะได้ใช้ความระมัดระวังเชิงวิชาชีพในกระบวนการให้ความเชื่อมั่นแล้ว ก็ไม่อาจเป็นหลักประกันว่าจะสามารถบ่งชี้ถึงความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญได้ทั้งหมด

1220.C1 ผู้ตรวจสอบภายในต้องปฏิบัติงานให้คำปรึกษาดด้วยความระมัดระวังเชิงวิชาชีพ โดยคำนึงถึง

- ความต้องการและความคาดหวังของผู้รับคำปรึกษา รวมทั้งลักษณะของงานเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานและการสื่อสารผลของภารกิจ
- ความสัมพันธ์ของความซับซ้อนและขอบเขตของงานที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของภารกิจ และความคุ้มค่าของภารกิจทำให้คำปรึกษา ต่อผลประโยชน์ที่คาดว่าจะเกิดแก่องค์กร

1230 การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

ผู้ตรวจสอบภายในต้องแสวงหาความรู้ ทักษะ และความสามารถอื่น ๆ เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

1300 – โครงการประกันและปรับปรุงคุณภาพ

หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบต้องพัฒนาและดำเนิน โครงการประกันและปรับปรุงคุณภาพ ให้ครอบคลุมทุกแง่มุมของกิจกรรมการตรวจสอบภายใน

บทตีความ :

โครงการประกันและปรับปรุงคุณภาพได้รับการออกแบบเพื่อให้เกิดการประเมินผล กิจกรรมการตรวจสอบภายในว่าสอดคล้องกับค่านิยมของการตรวจสอบภายในและมาตรฐาน รวมทั้งการประเมินว่าผู้ตรวจสอบภายในมีการนำประมวลจรรยาบรรณไปประยุกต์ใช้งาน โครงการดังกล่าวยังประเมินความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกิจกรรมการตรวจสอบ ภายใน รวมทั้งระบุโอกาสในการปรับปรุง

1310 ความจำเป็นของโครงการประกันและปรับปรุงคุณภาพ

โครงการประกันและปรับปรุงคุณภาพต้องมีการประเมินทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร

1311 การประเมินภายในองค์กร

การประเมินภายในองค์กรต้องประกอบด้วย

- การติดตามประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมการตรวจสอบภายในอย่างต่อเนื่อง และ
- การประเมินตนเองเป็นระยะ หรือประเมินโดยบุคคลอื่นภายในองค์กรที่มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในอย่างเพียงพอ

บทตีความ :

การติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องเป็นส่วนสำคัญของการกำกับ สอบทาน และตรวจวัด กิจกรรมการตรวจสอบภายในเป็นประจำ การติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องจะผนวกอยู่ใน นโยบายและแนวปฏิบัติที่ใช้เป็นประจำในการบริหารจัดการกิจกรรมการตรวจสอบภายใน โดย ประกอบด้วยกระบวนการเครื่องมือ และสารสนเทศที่พิจารณาแล้วว่าจำเป็นต่อการประเมินผลการ ปฏิบัติให้สอดคล้องตามค่านิยมของการตรวจสอบภายใน ประมวลจรรยาบรรณ และมาตรฐานการ ประเมินเป็นระยะๆ คือการประเมินเพื่อการปฏิบัติตามค่านิยมการตรวจสอบภายใน ประมวล

จรรยาบรรณ และมาตรฐานวิชาชีพตรวจสอบภายในความรู้ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในที่เพียงพอ หมายถึง อย่างน้อยต้องมีความเข้าใจในองค์ประกอบทั้งหมดของกรอบโครงสร้างการปฏิบัติงานวิชาชีพตรวจสอบภายในในระดับสากล (IPPF)

1312 – การประเมินจากภายนอกองค์กร

การประเมินจากภายนอกองค์กรต้องจัดให้มีขึ้นอย่างน้อยทุก 5 ปีต่อครั้ง โดยผู้ประเมินอิสระหรือคณะ ผู้ประเมินจากภายนอกองค์กรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและมีความเป็นอิสระ นอกจากนี้หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบต้องหารือกับคณะกรรมการในเรื่องดังต่อไปนี้:

- รูปแบบและความถี่ของการประเมินจากภายนอก
- คุณสมบัติและความเป็นอิสระของผู้ประเมินอิสระหรือคณะผู้ประเมินจากภายนอก ตลอดจนความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น

บทตีความ :

การประเมินจากภายนอกองค์กรสามารถทำได้ในลักษณะของการประเมินจากภายนอกอย่างเต็มรูปแบบ หรือการประเมินตนเองโดยมีผู้ประเมินอิสระภายนอกให้การรับรองความถูกต้องเป็นจริง (Validation) ผู้ประเมินหรือคณะผู้ประเมินที่มีคุณสมบัติเหมาะสมควรแสดงให้เห็นถึงความสามารถในสองด้าน ได้แก่ การปฏิบัติงานวิชาชีพตรวจสอบภายใน และกระบวนการประเมินจากภายนอกองค์กร โดยความสามารถดังกล่าวสามารถแสดงให้เห็นได้จากการผสมผสานระหว่างประสบการณ์การทำงานจริงและการเรียนรู้ทางทฤษฎี ทั้งนี้ประสบการณ์ที่ได้รับจากองค์กรที่มีลักษณะใกล้เคียงกันในด้านของขนาด ความซับซ้อนขององค์กร ส่วนงาน ประเภทอุตสาหกรรม หรือประเด็นด้านเทคนิคย่อมมีคุณค่ากว่าประสบการณ์จากองค์กรอื่นที่ไม่คล้ายคลึงกัน นอกจากนี้สมาชิกแต่ละคนของคณะผู้ประเมิน ไม่จำเป็นต้องมีความสามารถครบถ้วนทุกด้าน แต่คณะผู้ประเมินทั้งคณะควรมีคุณสมบัติที่เหมาะสม โดยหัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบจะเป็นผู้ใช้วิจารณญาณด้านวิชาชีพ เพื่อประเมินว่าผู้ประเมิน หรือคณะผู้ประเมินมีคุณสมบัติที่เหมาะสมหรือไม่ ความเป็นอิสระของผู้ประเมินหรือคณะผู้ประเมิน หมายถึง การไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ใดๆ ไม่ว่าจะเกิดขึ้นจริงหรือดูเหมือนว่าจะเป็นจริง รวมถึงการไม่เป็นส่วนหนึ่ง หรือการไม่อยู่ภายใต้การควบคุมขององค์กรที่กิจกรรมการตรวจสอบภายในนั้นสังกัดอยู่

1320 การรายงานผลของโครงการประกันและปรับปรุงคุณภาพ

หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบต้องสื่อสารผลของโครงการประกันและปรับปรุงคุณภาพต่อผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการ

บทตีความ :

รูปแบบ เนื้อหาและความถี่ของการสื่อสารผลของโครงการประกันและปรับปรุงคุณภาพ เกิดจากการหารือร่วมกับผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการ และจากการพิจารณาถึงหน้าที่รับผิดชอบของกิจกรรมการตรวจสอบภายในและหัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบตามที่กำหนดไว้ในกฎบัตรงานตรวจสอบภายใน เพื่อเป็นการแสดงถึงความสอดคล้องกับค่านิยมของการตรวจสอบภายใน ประมวลจรรยาบรรณ และมาตรฐาน เมื่อการประเมินจากภายนอกองค์กรและการประเมินจากภายในเป็น ระยะเวลา สิ้นลงจะต้องมีการสื่อสารผลการประเมิน และผลของการประเมินอย่างต่อเนื่องต้องสื่อสารอย่างน้อยปีละครั้ง ผลการประเมินโดยผู้ประเมินหรือคณะผู้ประเมินขึ้นอยู่กับระดับของความสอดคล้อง

1321 การใช้ข้อความ "สอดคล้องตามมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน"

หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบ สามารถระบุว่ากิจกรรมการตรวจสอบภายในสอดคล้องกับมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน ก็ต่อเมื่อผลการประเมินของโครงการประกันและปรับปรุงคุณภาพสนับสนุนกับข้อความดังกล่าวจริง

บทตีความ :

กิจกรรมการตรวจสอบภายในสอดคล้องกับมาตรฐานเมื่อกิจกรรมดังกล่าวบรรลุผลตามที่ระบุไว้ในค่านิยมของการตรวจสอบภายใน ประมวลจรรยาบรรณ และมาตรฐาน ผลของโครงการประกันและปรับปรุงคุณภาพรวมถึงผลของการประเมินจากภายในและภายนอกองค์กร กิจกรรมการตรวจสอบภายในทั้งหมดจะต้องมีผลการประเมินจากภายในองค์กร และกิจกรรมการตรวจสอบภายในควรจัดให้มีผลการประเมินจากภายนอกอย่างน้อยทุก 5 ปี

1322 การเปิดเผยข้อมูลการไม่ปฏิบัติตามมาตรฐาน

เมื่อการปฏิบัติไม่สอดคล้องกับค่านิยมของการตรวจสอบภายใน ประมวลจรรยาบรรณ และมาตรฐาน ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานหรือการดำเนินกิจกรรมการตรวจสอบภายใน หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบต้องเปิดเผยถึงการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องและผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการ

มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน (Performance Standards)

2000 – การบริหารกิจกรรมการตรวจสอบภายใน

หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบต้องบริหารกิจกรรมการตรวจสอบภายในอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการตรวจสอบภายในเป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่องค์กร บทตีความ:

การบริหารกิจกรรมการตรวจสอบภายในจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อ:

- ผลของกิจกรรมการตรวจสอบภายในบรรลุตามวัตถุประสงค์และความรับผิดชอบตามที่ระบุไว้ในกฎบัตรงานตรวจสอบภายใน
- กิจกรรมการตรวจสอบภายในสอดคล้องกับคำนิยามของการตรวจสอบภายในและมาตรฐาน และ
- บุคคลที่มีส่วนในกิจกรรมการตรวจสอบภายในแสดงให้เห็นว่ามีการปฏิบัติที่สอดคล้องกับประมวลจรรยาบรรณและมาตรฐาน

กิจกรรมการตรวจสอบภายในเพิ่มคุณค่าให้แก่องค์กร (และผู้มีส่วนได้เสีย) เมื่อกิจกรรมการตรวจสอบดังกล่าวมีความเที่ยงธรรมและสามารถให้ความเชื่อมั่นในเรื่องที่เกี่ยวข้อง และมีส่วนสนับสนุนความมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของกระบวนการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง และการควบคุม

2010 – การวางแผน

หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบต้องจัดทำแผนงานตรวจสอบตามความเสี่ยง เพื่อกำหนดลำดับความสำคัญของกิจกรรมการตรวจสอบภายในให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

บทตีความ :

หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบมีหน้าที่ในการจัดทำแผนงานตรวจสอบตามความเสี่ยง หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบต้องนำกรอบการบริหารจัดการความเสี่ยงขององค์กรมาพิจารณา รวมถึงนำระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ในแต่ละกิจกรรม หรือส่วนงานต่างๆ ในองค์กร ซึ่งถูกกำหนดโดยฝ่ายบริหารมาประกอบการพิจารณาด้วย หากองค์กรไม่มีการจัดทำกรอบความเสี่ยงไว้ หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบสามารถใช้ดุลยพินิจส่วนบุคคลในการระบุความเสี่ยง หลังจากที่ได้พิจารณาข้อมูลที่ได้รับจากผู้บริหารระดับสูง และคณะกรรมการแล้ว หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบต้องทบทวนและปรับเปลี่ยนตามความจำเป็นเพื่อสนองต่อความเปลี่ยนแปลงขององค์กรในด้านธุรกิจ ความเสี่ยง การปฏิบัติงาน แผนงาน ระบบงาน และการควบคุม

2010. A1 แผนภารกิจของกิจกรรมการตรวจสอบภายใน ต้องจัดทำอย่างน้อยปีละครั้งโดยใช้ข้อมูลที่รวบรวมได้จากการประเมินความเสี่ยง และต้องนำข้อมูลข่าวสารจากผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการมาใช้ประกอบการพิจารณาในการทำแผนด้วย

2010.A2 หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบต้องระบุ และพิจารณาความคาดหวังของผู้บริหารระดับสูง คณะกรรมการ และผู้มีส่วนได้เสียขององค์กรที่มีต่อความเห็นของการตรวจสอบภายในและข้อสรุปอื่นๆ

2010. C1 ในการพิจารณารับงานให้คำปรึกษา หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบควรพิจารณาถึงโอกาสที่จะก่อให้เกิดการปรับปรุงเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง การเพิ่มคุณค่า และการปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร และต้องรวมภารกิจที่รับไว้ลงในแผนงานตรวจสอบด้วย

2020 การสื่อสารและอนุมัติแผนงานตรวจสอบ

หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบต้องสื่อสารแผนกิจกรรมการตรวจสอบภายในและทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ ตลอดจนการปรับเปลี่ยนแผนระหว่างกาลที่มีนัยสำคัญต่อผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการเพื่อสอบถามและอนุมัติ หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบต้องสื่อสารถึงผลกระทบของข้อจำกัดของทรัพยากรที่จะมีต่อแผนงานด้วย

2030 การบริหารทรัพยากร

หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบต้องมั่นใจว่าทรัพยากรสำหรับงานตรวจสอบมีความเหมาะสม เพียงพอและสามารถนำมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุตามแผนงานที่ได้รับอนุมัติ

บทความ :

ความเหมาะสม หมายถึง การผสมผสานระหว่างความรู้ ทักษะ และความสามารถด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติตามแผนงาน ความเพียงพอ หมายถึง ปริมาณของทรัพยากรที่จำเป็นต่อการบรรลุแผนงาน การนำทรัพยากรไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ จะเกิดขึ้นได้เมื่อมีการนำไปใช้ในแนวทางที่ทำให้บรรลุผลสำเร็จตามแผนงานที่ได้รับอนุมัติได้อย่างคุ้มค่าสูงสุด

2040 นโยบายและวิธีการปฏิบัติงาน

หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบต้องกำหนดนโยบายและวิธีการปฏิบัติงานให้ชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางสำหรับกิจกรรมการตรวจสอบภายใน

บทความ :

รูปแบบและเนื้อหาของนโยบายและวิธีการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับขนาดและโครงสร้างของกิจกรรมการตรวจสอบภายในและความซับซ้อนของงาน

2050 การประสานงาน

หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบควรแลกเปลี่ยนสารสนเทศและประสานงานกับผู้ให้บริการด้านการให้ความเชื่อมั่นและให้คำปรึกษาทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าขอบเขตงานที่ตรวจสอบนั้นครอบคลุมเรื่องที่สำคัญอย่างเหมาะสมแล้วและเพื่อลดการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนกัน

2060 การรายงานต่อผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการ

หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบต้องรายงานต่อผู้บริหารระดับสูง และคณะกรรมการเป็นระยะๆ เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนผลการดำเนินงานตามแผนงานของกิจกรรมการตรวจสอบภายใน รายงานดังกล่าวต้องระบุถึงประเด็นความเสี่ยงและการควบคุมที่มีนัยสำคัญ รวมถึงความเสี่ยงจากการทุจริต ประเด็นการกำกับดูแล และเรื่องอื่นๆ ที่ผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการต้องการทราบหรือร้องขอ

บทตีความ :

ความถี่และเนื้อหาของรายงานเป็นผลจากการหารือร่วมกับผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการ และขึ้นอยู่กับความสำคัญของสารสนเทศที่ต้องสื่อสาร และความเร่งด่วนของการปฏิบัติที่ผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการต้องดำเนินการต่อ

2070 ผู้ให้บริการจากภายนอกองค์กรและความรับผิดชอบขององค์กรต่อการตรวจสอบภายใน

กรณีที่มีการตรวจสอบภายในดำเนินการโดยผู้ให้บริการจากภายนอกองค์กร ผู้ให้บริการจากภายนอกต้องทำให้องค์กรตระหนักว่า องค์กรยังคงมีหน้าที่รับผิดชอบในการดำรงไว้ซึ่งกิจกรรมการตรวจสอบภายในที่มีประสิทธิผล

บทตีความ:

ความรับผิดชอบขององค์กรสามารถแสดงให้เห็นได้จากโครงการประกันและปรับปรุงคุณภาพ ซึ่งประเมินความสอดคล้องของการปฏิบัติตามคำนิยามของการตรวจสอบภายใน ประมวลจริยบรรณ และมาตรฐาน

2100 – ลักษณะของงาน

กิจกรรมการตรวจสอบภายในต้องสามารถประเมินและช่วยสนับสนุนให้มีการปรับปรุงกระบวนการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง และการควบคุม โดยใช้วิธีการที่เป็นระบบและเป็นระเบียบ

2110 การกำกับดูแล

กิจกรรมการตรวจสอบภายในต้องประเมินและให้คำแนะนำที่เหมาะสมสำหรับการปรับปรุงกระบวนการกำกับดูแล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ดังนี้

- เพื่อเสริมสร้างควมมีจริยธรรมและคุณค่าที่เหมาะสมภายในองค์กร
- เพื่อให้มั่นใจว่าการบริหารการดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ และผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบในผลของงาน
- เพื่อสื่อสารสารสนเทศของความเสี่ยงและการควบคุมไปยังส่วนงานต่าง ๆ ที่เหมาะสมภายในองค์กร
- เพื่อประสานงานและสื่อสารสารสนเทศระหว่างคณะกรรมการ ผู้สอบบัญชี ผู้ตรวจสอบภายใน และผู้บริหารขององค์กร

2110.A1 กิจกรรมการตรวจสอบภายใน ต้องประเมินการออกแบบ การนำไปปฏิบัติและ ความมีประสิทธิภาพของกิจกรรม โครงการ และวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมขององค์กรได้

2110.A2 กิจกรรมการตรวจสอบภายในต้องประเมินว่าการกำกับดูแลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรสนับสนุนวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กรได้หรือไม่

2120 การบริหารความเสี่ยง

กิจกรรมการตรวจสอบภายในต้องประเมินควมมีประสิทธิภาพและมีส่วนช่วยในการปรับปรุงกระบวนการบริหารความเสี่ยง

บทตีความ :

การพิจารณาว่ากระบวนการบริหารความเสี่ยงมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น เป็นดุลยพินิจจาก ผลการประเมินของผู้ตรวจสอบภายในว่า

- วัตถุประสงค์ขององค์กรสนับสนุนและเป็นไปในทิศทางเดียวกับพันธกิจขององค์กร
- มีการระบุและประเมินความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญ
- แนวทางในการตอบสนองต่อความเสี่ยงที่เลือกใช้เหมาะสม โดยเป็นไปในทิศทางเดียวกับระดับ ความเสี่ยงที่องค์กรยอมรับได้
- สารสนเทศของความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องต้องได้รับการตรวจพบและสื่อสารทั่วทั้งองค์กรอย่างทันเวลา จะช่วยให้พนักงาน ผู้บริหาร และคณะกรรมการ นำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้

กิจกรรมการตรวจสอบภายในอาจรวบรวมสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการประเมินดังกล่าวระหว่างการปฏิบัติการในหลายๆ การกิจ เมื่อนำผลการปฏิบัติการต่างๆมาพิจารณาเข้าด้วยกันจะทำให้ เกิดความเข้าใจในกระบวนการและประสิทธิภาพของการบริหารความเสี่ยงขององค์กร

กระบวนการบริหารความเสี่ยงได้รับการติดตามประเมินผลโดยฝ่ายบริหารอย่างต่อเนื่อง หรือโดยการประเมินแยกต่างหาก หรือทั้ง 2 แบบ

2120.A1 กิจกรรมการตรวจสอบภายในต้องประเมินความเสี่ยงขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแล การดำเนินงาน และระบบสารสนเทศขององค์กรในเรื่องต่อไปนี้

- การบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์กร
- ความถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้ของสารสนเทศทางการเงินและสารสนเทศการดำเนินงาน
- ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานและแผนงาน (Programs)
- การดูแลรักษาทรัพย์สิน
- การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ นโยบาย วิธีการปฏิบัติงาน (Procedures) และสัญญา

2120.A2 กิจกรรมการตรวจสอบภายในต้องประเมินโอกาสของการเกิดทุจริต และวิธีการในการบริหารความเสี่ยงจากการทุจริตในองค์กร

2120.C1 ระหว่างปฏิบัติการกิจการให้คำปรึกษา ผู้ตรวจสอบภายในต้องระบุความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของภารกิจและต้องตระหนักถึงการมีอยู่ของความเสี่ยงอื่นๆ ที่มีนัยสำคัญ

2120.C2 ผู้ตรวจสอบภายใน ต้องผสมผสานและนำความรู้ในเรื่องของความเสี่ยง ที่ได้มาจากการให้บริการให้คำปรึกษาไปใช้ในการประเมินผลของกระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยงขององค์กร

2120.C3 การให้ความช่วยเหลือฝ่ายบริหารในการจัดให้มีหรือปรับปรุงกระบวนการบริหารความเสี่ยง ผู้ตรวจสอบภายในต้องย้ำเตือนว่า การบริหารความเสี่ยงเป็นหน้าที่รับผิดชอบตามปกติของฝ่ายบริหาร

2130 การควบคุม

กิจกรรมการตรวจสอบภายในต้องช่วยให้องค์กรคงไว้ซึ่งการควบคุมที่มีประสิทธิผล โดยการประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการควบคุม และสนับสนุนให้มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

2130.A1 กิจกรรมการตรวจสอบภายในต้องทำการประเมินความเพียงพอและประสิทธิผลของการควบคุม เพื่อตอบสนองต่อความเสี่ยงภายใต้การกำกับดูแล การดำเนินงาน และระบบสารสนเทศขององค์กร ในเรื่องดังต่อไปนี้

- การบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์กร
- ความถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้ของข้อมูลทางการเงินและข้อมูลการดำเนินงาน
- ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานและแผนงาน (Programs)
- การดูแลรักษาทรัพย์สิน และ
- การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ นโยบาย วิธีการปฏิบัติงาน (Procedures) และสัญญา

2130. C1 ผู้ตรวจสอบภายในต้องผสมผสานและนำความรู้ในเรื่องของการควบคุมที่ได้มาจากการให้บริการให้คำปรึกษาไปใช้ในการประเมินกระบวนการควบคุมขององค์กร

2200 การวางแผนภารกิจ

ผู้ตรวจสอบภายในต้องจัดทำและบันทึกแผนของแต่ละภารกิจที่รับผิดชอบ รวมถึงวัตถุประสงค์ ขอบเขต เวลาที่ใช้และการจัดสรรทรัพยากร เพื่อภารกิจนั้นๆ

2201 ข้อพิจารณาในการวางแผน

ในการวางแผนภารกิจ ผู้ตรวจสอบภายในต้องคำนึงถึง

- วัตถุประสงค์ของกิจกรรมที่จะสอบทานและวิธีการที่จะใช้ในการควบคุมผลการดำเนินงานของกิจกรรมนั้น
- ความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญของกิจกรรม วัตถุประสงค์ ทรัพยากร และการดำเนินงานตลอดจนวิธีการที่จะใช้ในการจัดการกับผลกระทบที่เกิดจากความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้
- ความเพียงพอและความมีประสิทธิภาพของกระบวนการการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมของกิจกรรมนั้นเมื่อเปรียบเทียบกับกรอบปฏิบัติหรือแบบจำลองที่เกี่ยวข้อง
- โอกาสที่จะปรับปรุงกระบวนการการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมสำหรับกิจกรรมนั้นอย่างมีนัยสำคัญ

2201.A1 ในการวางแผนภารกิจที่เป็นการให้บริการแก่องค์กรภายนอก ผู้ตรวจสอบภายในต้องทำความเข้าใจกับผู้รับบริการเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ขอบเขต ความรับผิดชอบ และความคาดหวังอื่นๆ ของผู้รับบริการ รวมทั้งข้อจำกัดในการเผยแพร่ผลงานและการเข้าถึงเอกสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ

2201.C1 ในภารกิจให้คำปรึกษา ผู้ตรวจสอบภายในต้องทำความเข้าใจกับผู้รับบริการเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ขอบเขต ความรับผิดชอบ และความคาดหวังอื่นๆ ของผู้รับบริการ ในกรณีที่เป็นเรื่องที่สำคัญ ต้องบันทึกเรื่องที่ทำความเข้าใจไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

2210 วัตถุประสงค์ของภารกิจ

ในแต่ละภารกิจต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ไว้

2210.A1 ผู้ตรวจสอบภายในต้องทำการประเมินความเสี่ยงเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่ตรวจสอบ วัตถุประสงค์ของภารกิจต้องสะท้อนให้เห็นผลการประเมินความเสี่ยง

2210.A2 การกำหนดวัตถุประสงค์ของภารกิจ ผู้ตรวจสอบภายในต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ที่จะเกิดข้อผิดพลาด การทุจริต การไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และความเสี่ยงอื่นๆ ที่มีนัยสำคัญ

2210.A3 หลักเกณฑ์ที่เพียงพอเป็นสิ่งจำเป็นต่อการประเมินการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยงและการควบคุม ผู้ตรวจสอบภายในต้องมั่นใจว่าขอบเขตที่ฝ่ายบริหารและ/หรือคณะกรรมการใช้ในการกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อชี้ว่ามีการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายหรือไม่นั้นมีความเพียงพอ หากเพียงพอแล้ว ผู้ตรวจสอบภายในต้องใช้หลักเกณฑ์เดียวกันนั้นในการ

ประเมินผล หากยังไม่เพียงพอ ผู้ตรวจสอบภายในต้องร่วมมือกับฝ่ายบริหารและ/หรือ คณะกรรมการเพื่อพัฒนาหลักเกณฑ์การประเมินที่เหมาะสม

2210.C1 วัตถุประสงค์ของการบริการให้คำปรึกษาต้องระบุถึงกระบวนการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง และการควบคุม ในขอบเขตที่ตกลงร่วมกับผู้รับบริการ

2210.C2 วัตถุประสงค์ของการบริการให้คำปรึกษาต้องสอดคล้องกับคุณค่า กลยุทธ์ และ วัตถุประสงค์ขององค์กร

2220 ขอบเขตของภารกิจ

ขอบเขตของภารกิจต้องกำหนดให้เพียงพอที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ของภารกิจที่กำหนดไว้

2220.A1 ขอบเขตของภารกิจต้องครอบคลุมการพิจารณาสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ระบบงาน การบันทึกข้อมูล บุคลากร และทรัพย์สินที่มีตัวตน รวมถึงส่วนที่อยู่ในความควบคุมดูแล ของบุคคลที่สาม

2220.A2 ในระหว่างภารกิจการให้ความเชื่อมั่น หากผู้รับบริการต้องการคำปรึกษาในเรื่อง ที่มีนัยสำคัญ ผู้ตรวจสอบภายในควรทำความเข้าใจกับผู้รับบริการเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับ วัตถุประสงค์ ขอบเขต ความรับผิดชอบ และความคาดหวังอื่นๆ ของผู้รับบริการ และในการสื่อสาร ผลของการบริการให้คำปรึกษา ผู้ตรวจสอบภายในควรปฏิบัติตามมาตรฐานในเรื่องการบริการให้ คำปรึกษา

2220.C1 ในการบริการให้คำปรึกษา ผู้ตรวจสอบภายในต้องมั่นใจว่าได้กำหนดขอบเขต ของภารกิจไว้เพียงพอที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตกลงไว้ ในระหว่างดำเนินการ หากมีข้อจำกัดทำให้ ไม่สามารถปฏิบัติตามขอบเขตที่กำหนดไว้ได้ ผู้ตรวจสอบภายในควรหารือกับผู้รับบริการถึง ข้อจำกัดดังกล่าวเพื่อพิจารณาว่าควรจะดำเนินการต่อไปหรือไม่

2220.C2 ในระหว่างบริการให้คำปรึกษา ผู้ตรวจสอบภายในต้องระบุถึงการควบคุมที่ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของภารกิจ และพึงระมัดระวังต่อประเด็นการควบคุมที่มีนัยสำคัญ

2230 การจัดสรรทรัพยากรสำหรับภารกิจ

ผู้ตรวจสอบภายในต้องกำหนดทรัพยากรให้เหมาะสมและเพียงพอเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ของภารกิจ ตามลักษณะและความยากง่ายของภารกิจตลอดจนข้อจำกัดในเรื่องเวลา และทรัพยากรที่มีอยู่

2240 แผนการปฏิบัติงานตามภารกิจ

ผู้ตรวจสอบภายในต้องพัฒนาและบันทึกแผนการปฏิบัติงานที่จะทำให้ภารกิจบรรลุ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2240.A1 แผนการปฏิบัติงานต้องรวมถึงวิธีการที่ใช้ในการระบุ วิเคราะห์ ประเมิน และบันทึกสารสนเทศระหว่างการปฏิบัติงาน แผนการปฏิบัติงานดังกล่าวต้องได้รับการอนุมัติก่อนนำไปปฏิบัติ และหากมีการเปลี่ยนแปลง ต้องดำเนินการขออนุมัติโดยทันที

2240.C1 แผนการปฏิบัติงานให้คำปรึกษาอาจมีรูปแบบและสาระที่แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับลักษณะของงานนั้นๆ

2300 การปฏิบัติการกิจ

ผู้ตรวจสอบภายในต้องระบุ วิเคราะห์ ประเมิน และรวบรวมสารสนเทศให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2310 การระบุสารสนเทศ

ผู้ตรวจสอบภายในต้องระบุและรวบรวมสารสนเทศที่เพียงพอ น่าเชื่อถือ มีความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติการกิจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

บทตีความ:

สารสนเทศที่เพียงพอคือสิ่งที่เป็นความจริง มีความเพียงพอ และสามารถโน้มน้าวบุคคลที่สุ่มรอบคอบให้เห็นตรงกับผู้ตรวจสอบ สารสนเทศที่น่าเชื่อถือคือสิ่งที่ได้จากการใช้เทคนิคการตรวจสอบที่เหมาะสมสารสนเทศที่เกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนข้อสังเกตและข้อเสนอแนะจากการปฏิบัติการกิจซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบ สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

2320 การวิเคราะห์และประเมินผล

ข้อสรุปและผลการปฏิบัติการกิจของผู้ตรวจสอบภายในต้องอยู่บนพื้นฐานของการวิเคราะห์และการประเมินผลที่เหมาะสม

2330 การจัดทำและรวบรวมสารสนเทศ (Documenting Information)

ผู้ตรวจสอบภายในต้องจัดทำและรวบรวมสารสนเทศที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนข้อสรุปและผลการปฏิบัติการกิจ

2330.A1 หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบต้องควบคุมการเข้าถึงบันทึกและข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติการกิจ และการเผยแพร่ข้อมูลให้แก่บุคคลภายนอกต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงและ/หรือที่ปรึกษาทางกฎหมายก่อนตามความเหมาะสม

2330.A2 หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบต้องกำหนดระยะเวลาในการเก็บรักษาทันทีและข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติการกิจ ไม่ว่าข้อมูลจะถูกเก็บรักษาอยู่ในสื่อรูปแบบใดก็ตาม ระยะเวลาในการเก็บรักษาต้องสอดคล้องกับข้อกำหนดขององค์กรและทางการ หรือความจำเป็นอื่นๆ

2330.C1 หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบต้องกำหนดนโยบายในการเก็บและรักษาข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติการกิจให้คำปรึกษา รวมถึงนโยบายในการเผยแพร่ต่อบุคคลภายในและภายนอกองค์กร นโยบายดังกล่าวต้องสอดคล้องกับข้อกำหนดขององค์กรและทางการ หรือความจำเป็นอื่นๆ

2340 การกำกับดูแลการปฏิบัติการกิจ

ต้องมีการกำกับดูแลการปฏิบัติการกิจที่เหมาะสมเพื่อให้มั่นใจว่าการกิจได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผลงานมีคุณภาพ และผู้ปฏิบัติการกิจมีพัฒนาการที่ดีขึ้น

บทตีความ :

ขอบเขตของการกำกับดูแลที่จำเป็นขึ้นอยู่กับความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ของผู้ตรวจสอบภายใน และความซับซ้อนของภารกิจ หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบมีหน้าที่ในการกำกับดูแลการปฏิบัติการกิจโดยรวม ไม่ว่าจะเป็นภารกิจที่ปฏิบัติเพื่อกิจกรรมการตรวจสอบภายใน แต่อาจมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานตรวจสอบที่มีประสบการณ์เหมาะสมเป็นผู้ดำเนินการสอบทาน โดยหลักฐานของการกำกับดูแลการปฏิบัติการกิจต้องได้รับการรวบรวมและเก็บรักษาไว้

2400 การสื่อสารผลการปฏิบัติการกิจ

ผู้ตรวจสอบภายในต้องสื่อสารผลของการปฏิบัติการกิจ

2410 เกณฑ์ของการสื่อสารผลการปฏิบัติการกิจ

การสื่อสารผลการปฏิบัติการกิจต้องรวมถึงวัตถุประสงค์และขอบเขตของภารกิจ ตลอดจนข้อสรุป ข้อเสนอแนะ และแผนการปฏิบัติ

2410.A1 ผู้ตรวจสอบภายในต้องให้ความเห็นและ/หรือข้อสรุปตามความเหมาะสมในรายงานผลการปฏิบัติการกิจ ซึ่งความเห็นหรือข้อสรุปดังกล่าวต้องพิจารณาถึงความคาดหวังของผู้บริหารระดับสูง คณะกรรมการ และผู้มีส่วนได้เสียขององค์กร นอกจากนี้ ต้องมีสารสนเทศที่เพียงพอ น่าเชื่อถือ มีความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์เพื่อสนับสนุนความเห็นหรือข้อสรุปดังกล่าว

บทตีความ:

การให้ความเห็นในระดับภารกิจอาจเป็นการจัดลำดับความสำคัญ การสรุปประเด็น หรือการอธิบายเกี่ยวกับผลการปฏิบัติการกิจ ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับการควบคุมที่เฉพาะเจาะจงที่มีอยู่ในกระบวนการ ความเสี่ยง หรือหน่วยธุรกิจ ดังนั้นการเสนอความเห็นจึงควรพิจารณาถึงผลของภารกิจและความมีนัยสำคัญ

2410.A2 ผู้ตรวจสอบภายในควรรายงานผลงานที่น่าพอใจของผู้รับการตรวจในรายงานผลการปฏิบัติการกิจด้วย

2410.A3 เมื่อมีการเผยแพร่ผลการตรวจสอบต่อบุคคลภายนอกองค์กร ต้องระบุข้อจำกัดในการเผยแพร่และการนำผลการตรวจสอบไปใช้ต่อ

2410.C1 การสื่อสารถึงความคืบหน้าและผลของภารกิจให้คำปรึกษาอาจมีรูปแบบและสาระแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับลักษณะของแต่ละงานและความต้องการของผู้รับคำปรึกษา

2420 คุณภาพของการสื่อสาร

การสื่อสารผลการปฏิบัติการกิจต้องมีความถูกต้อง เที่ยงธรรม ชัดเจน รัดกุม สร้างสรรค์ ครบถ้วน และทันกาล

บทตีความ :

การสื่อสารผลการปฏิบัติการกิจที่ถูกต้อง ต้องปราศจากข้อผิดพลาดและการบิดเบือนและตรงไปตรงมาตามข้อเท็จจริง การสื่อสารที่เที่ยงธรรมต้องยุติธรรมไม่อคติ ไม่ลำเอียง และเป็นผลมาจากการประเมินข้อเท็จจริงและเหตุแวดล้อมทั้งหมดอย่างยุติธรรมและสมดุล การสื่อสารที่ชัดเจน คือ การสื่อสารที่เข้าใจง่าย และเป็นเหตุเป็นผล หลีกเลี่ยงการใช้คำศัพท์เทคนิคที่ไม่จำเป็น และกล่าวถึงสารสนเทศที่สำคัญและเกี่ยวข้องไว้อย่างครบถ้วน การสื่อสารที่กระชับ คือ การสื่อสารที่ตรงประเด็น ปราศจากความเยิ่นเย้อ ถ้อยคำซ้ำซ้อน และรายละเอียดปลีกย่อยที่ไม่จำเป็น การสื่อสารที่สร้างสรรค์ต้องสร้างประโยชน์ให้กับผู้รับการตรวจและองค์กร อันนำไปสู่การปรับปรุงในส่วนที่จำเป็น การสื่อสารที่สมบูรณ์ต้องนำเสนอใจความสำคัญต่อผู้อ่านโดยครบถ้วน ซึ่งรวมถึงสารสนเทศสำคัญทั้งหมดที่เกี่ยวข้อง ข้อสังเกตต่างๆที่สนับสนุนข้อเสนอแนะ และข้อสรุป การสื่อสารที่ทันเวลา คือการสื่อสารที่ถูกกาลเทศะ เหมาะสมตามความสำคัญของประเด็น โดยเปิดโอกาสให้ฝ่ายบริหารได้ดำเนินการแก้ไขได้อย่างเหมาะสม

2421 ข้อผิดพลาดและสิ่งที่ถูกละเลย

กรณีที่ยางานผลการปฏิบัติการกิจที่ได้ส่งไปให้ผู้เกี่ยวข้องมีข้อผิดพลาดหรือมีการละเลยในประเด็นที่สำคัญ หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบควรสื่อสารสารสนเทศที่ถูกต้องไปยังผู้ที่เคยได้รับรายงานทุกราย

2430 การใช้ข้อความ “การปฏิบัติตามมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพตรวจสอบภายใน”

ผู้ตรวจสอบภายในสามารถรายงานว่าการปฏิบัติการกิจ “ดำเนินไปอย่างสอดคล้องกับมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพตรวจสอบภายใน” ได้ ในกรณีที่ผลการประเมินของโครงการ ประกันและปรับปรุงคุณภาพช่วยสนับสนุนตามข้อความนั้น

2431 การเปิดเผยกรณีปฏิบัติไม่สอดคล้องตามมาตรฐาน

กรณีปฏิบัติไม่สอดคล้องตามคำนิยามของการตรวจสอบภายในประมวลจรรยาบรรณหรือมาตรฐาน มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานใดๆ ต้องเปิดเผยในรายงานผลการปฏิบัติงานในเรื่องต่อไปนี

- หลักการ หรือ ประมวลจรรยาบรรณ หรือ มาตรฐาน ข้อใดบ้างที่ไม่สามารถปฏิบัติให้สอดคล้องได้ครบถ้วน
- เหตุผลที่ปฏิบัติไม่สอดคล้องตามมาตรฐาน
- ผลกระทบต่อการปฏิบัติงานจากการที่ปฏิบัติไม่สอดคล้องตามมาตรฐาน และผลการปฏิบัติงานนั้น ๆ

2440 การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงาน

หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบ ต้องสื่อสารผลการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้องตามความเหมาะสม

บทตีความ :

หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบ มีหน้าที่สอบทาน และอนุมัติรายงานผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบ ก่อนนำออกเผยแพร่ รวมทั้งกำหนดผู้ที่จะได้รับรายงาน และวิธีการเผยแพร่รายงาน ถึงแม้หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบมอบหมายให้แก่บุคคลอื่น หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบ ยังคงมีหน้าที่รับผิดชอบในงานทั้งหมด

2440.A1 หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบเป็นผู้รับผิดชอบในการสื่อสารรายงานสรุปผลการตรวจสอบต่อผู้เกี่ยวข้องที่สามารถทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าผลการตรวจสอบนั้นจะได้รับการพิจารณาอย่างเหมาะสม

2440.A2 ก่อนการเสนอผลการตรวจสอบแก่บุคคลภายนอกที่ไม่ใช่โดยข้อบังคับทางกฎหมายหรือคำสั่งของทางการ หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบต้อง

- ประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นต่อองค์กร
- ปรึกษากับฝ่ายบริหารระดับสูงและ/หรือที่ปรึกษาทางด้านกฎหมาย ตามความเหมาะสม
- ควบคุมการเผยแพร่ผลการตรวจสอบโดยระบุข้อจำกัดการใช้ผลการตรวจสอบ

2440.C1 หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบเป็นผู้รับผิดชอบในการสื่อสารรายงานสรุปผลการให้บริการให้คำปรึกษาต่อผู้รับบริการ

2440.C2 ระหว่างให้บริการให้คำปรึกษา อาจมีการพิจารณาในประเด็นเกี่ยวกับการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง และการควบคุม หากประเด็นนั้นๆ มีสาระสำคัญต่อองค์กร ผู้ตรวจสอบต้องรายงานให้ผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการทราบ

2450 การให้ความเห็นในภาพรวม

การให้ความเห็นในภาพรวมต้องพิจารณาความคาดหวังของผู้บริหารระดับสูง คณะกรรมการ และผู้มีส่วนได้เสียขององค์กร ทั้งนี้ ความเห็นดังกล่าวต้องมีสารสนเทศที่เพียงพอ น่าเชื่อถือ มีความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ เพื่อสนับสนุนความเห็นโดยรวม

บทตีความ:

รายงาน จะระบุเกี่ยวกับ

- ขอบเขตการปฏิบัติงาน รวมถึงระยะเวลาที่ครอบคลุมในการให้ความเห็น
- ข้อจำกัดของขอบเขต
- การพิจารณาโครงการที่เกี่ยวข้องทั้งหมด รวมถึงการใช้ผลงานของผู้ปฏิบัติงาน / ที่ปรึกษาอื่น
- กรอบความเสี่ยงหรือการควบคุม หรือเกณฑ์อื่นๆ ที่เป็นพื้นฐานการให้ความเห็นโดยรวม และ
- ความเห็นโดยรวม การใช้ดุลยพินิจ หรือ ข้อสรุปที่ยุติ

ทั้งนี้ ต้องชี้แจงสาเหตุของความเห็นโดยรวมที่ไม่น่าพอใจในรายงานดังกล่าว

2500 – การติดตามผล

หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบต้องสร้างและรักษาไว้ซึ่งระบบการติดตามการไม่ปฏิบัติตามผลการปฏิบัติการที่ได้สื่อสารต่อฝ่ายบริหารแล้ว

2500.A1 หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบต้องจัดให้มีกระบวนการติดตามผลการตรวจสอบ เพื่อให้มั่นใจว่าฝ่ายบริหารได้นำข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขนั้นไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพหรือผู้บริหารระดับสูงได้ยอมรับความเสี่ยงจากการไม่ปฏิบัติตาม

2500.C1 หน่วยงานตรวจสอบต้องมีการติดตามการไม่ปฏิบัติตามผลของภารกิจการให้คำปรึกษาตามขอบเขตที่ได้ตกลงไว้กับผู้รับบริการ

2600 การสื่อสารถึงการยอมรับความเสี่ยง

เมื่อหัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบมีความเห็นว่าระดับความเสี่ยงที่ผู้บริหารยอมรับนั้น อาจจะไม่อยู่ในระดับที่องค์กรจะยอมรับได้ หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบต้องหารือกับผู้บริหารระดับสูง หากหัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบพิจารณาแล้วว่าเรื่องดังกล่าวยังไม่สามารถหาข้อยุติได้ หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบต้องรายงานต่อคณะกรรมการ

บทตีความ:

การระบุความเสี่ยงที่ยอมรับโดยผู้บริหาร สามารถสังเกตได้ผ่านการปฏิบัติการการให้ความเชื่อมั่นหรือการให้คำปรึกษา การติดตามความคืบหน้าของกิจกรรมที่ดำเนินโดยผู้บริหารซึ่งเป็นผลจากการตรวจสอบครั้งก่อน หรือสังเกตจากวิธีอื่น ๆ ทั้งนี้การกำจัดความเสี่ยง ไม่ใช่ความรับผิดชอบของหัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบ

ประมวลจรรยาบรรณ (Code of Ethics)

หลักการ (Principles)

ผู้ตรวจสอบภายในพึงยึดถือและดำรงไว้ซึ่งหลักการต่อไปนี้ :

1. ความซื่อสัตย์ (Integrity)

ความซื่อสัตย์ของผู้ตรวจสอบภายในสร้างความไว้วางใจและทำให้วิจักษณ์ของผู้ตรวจสอบภายในเป็นที่น่าเชื่อถือ

2. ความเที่ยงธรรม (Objectivity)

ผู้ตรวจสอบภายในจะแสดงความเที่ยงธรรมเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ ในการรวบรวม ประเมิน และสื่อสาร ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมหรือกระบวนการที่ตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบภายในจะ ประเมินสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง อย่างเป็นกลาง ไม่ลำเอียง และไม่ปล่อยให้อคติหรือบุคคลอื่นมี อิทธิพลเหนือการประเมิน

3. การรักษาความลับ (Confidentiality)

ผู้ตรวจสอบภายในจะเคารพคุณค่าและสิทธิของผู้เป็นเจ้าของในข้อมูลที่ตนได้รับ และไม่เปิดเผยข้อมูลโดยปราศจากอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสม เว้นแต่เมื่อกฎหมายหรือวิชาชีพกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

4. ความสามารถในหน้าที่ (Competency)

ผู้ตรวจสอบภายในจะใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน ตรวจสอบภายใน

หลักปฏิบัติ (Rules of Conduct)

1. ความซื่อสัตย์ (Integrity)

ผู้ตรวจสอบภายในจะต้อง :

- 1.1 ปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความซื่อสัตย์ ขยันหมั่นเพียร และมีสำนึกรับผิดชอบ
- 1.2 ปฏิบัติตามกฎหมาย และเปิดเผยข้อมูลตามที่กฎหมายและวิชาชีพกำหนด

1.3 ไม่มีส่วนร่วมโดยเจตนาในกิจกรรมที่ขัดต่อกฎหมาย หรือการกระทำที่อาจเสื่อมเสียต่อวิชาชีพการตรวจสอบภายในหรือองค์กร

1.4 เคารพและสนับสนุนวัตถุประสงค์ที่ถูกต้องตามกฎหมายและหลักจริยธรรมขององค์กร

2. ความเที่ยงธรรม (Objectivity)

ผู้ตรวจสอบภายในจะต้อง :

2.1 ไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือความสัมพันธ์ที่บั่นทอนหรืออาจบั่นทอนการประเมินอย่างเป็นกลาง ไม่ลำเอียง ของตน ทั้งนี้ รวมไปถึงการกระทำหรือความสัมพันธ์ที่ขัดต่อผลประโยชน์ขององค์กรด้วย

2.2 ไม่รับสิ่งตอบแทนใดๆ ที่บั่นทอนหรืออาจบั่นทอนวิจารณญาณของผู้ประกอบวิชาชีพ

2.3 เปิดเผยความจริงทั้งหมดที่ทราบ ซึ่งหากละเว้นไม่เปิดเผยแล้ว อาจทำให้รายงานผลการตรวจสอบบิดเบือนไป

3. การรักษาความลับ (Confidentiality)

ผู้ตรวจสอบภายในจะต้อง :

3.1 รอบคอบในการใช้ และปกป้องข้อมูลที่ได้มาระหว่างการปฏิบัติหน้าที่

3.2 ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว หรือเพื่อการใด ที่ขัดต่อกฎหมาย หรือขัดต่อวัตถุประสงค์ที่ถูกต้องตามกฎหมายและหลักจริยธรรม ขององค์กร

4. ความสามารถในหน้าที่ (Competency)

ผู้ตรวจสอบภายในจะต้อง :

4.1 ปฏิบัติหน้าที่เฉพาะในงานส่วนที่ตนมีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ที่จำเป็นสำหรับงานส่วนนั้น เท่านั้น

4.2 ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในโดยยึด มาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน (International Standards for the Professional Practice of Internal Auditing) เป็นหลัก

4.3 พัฒนาความชำนาญ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของบริการ อย่างต่อเนื่อง (สมาคมผู้ตรวจสอบภายในสากล, 2556)

คุณสมบัติของคณะกรรมการตรวจสอบ

1. ได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการหรือที่ประชุมผู้ถือหุ้น
 2. ทุกคนต้องเป็นกรรมการอิสระ
 3. ไม่เป็นกรรมการที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการให้ตัดสินใจในการดำเนินการของบริษัท
บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม บริษัทย่อยลำดับเดียวกัน หรือนิติบุคคลที่อาจมีความขัดแย้ง
 4. ไม่เป็นกรรมการของบริษัทใหญ่ บริษัทย่อย หรือบริษัทย่อยลำดับเดียวกัน เฉพาะที่เป็นบริษัทจดทะเบียน
 5. มีหน้าที่ในลักษณะเดียวกับที่กำหนดไว้ในประกาศตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยว่าด้วย
คุณสมบัติและขอบเขตการดำเนินงานของคณะกรรมการตรวจสอบ
 6. มีความรู้และประสบการณ์เพียงพอที่จะสามารถทำหน้าที่ในฐานะกรรมการตรวจสอบ ทั้งนี้ต้องมี
กรรมการตรวจสอบอย่างน้อยหนึ่งคนที่มีความรู้และประสบการณ์เพียงพอที่จะสามารถทำหน้าที่
ในการสอบทานความน่าเชื่อถือของงบการเงินได้
- (จันทนา สาขากรและคณะ, 2554)

ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ – นามสกุล

นางสาวปญฺชรัสมิ ศรีไพรวรรณ

วัน เดือน ปี ที่เกิด

วันที่ 16 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2532

สถานที่เกิด

จังหวัดมหาสารคาม

ประวัติการศึกษา

บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

วิทยาเขตจกรพงษภูวนารถ

