

รูปแบบแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพของประเทศไทย Model of the Best Practice for Quality Internal Audit Offices in Thailand

สุรภา ไส้บ้านกวย^{1*} ประชา ตันเสนีย์^{2*} และ อนุรัักษ์ ไกรยุทธ^{3*}

¹สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย

E-mail: surapa_aoy@hotmail.com¹, tansaenee@gmail.com, dranurak.k@gmail.com³

²คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

E-mail: pracha@ru.ac.th²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพของประเทศไทย และ 2. เพื่อจัดทำรูปแบบแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพของประเทศไทย ดำเนินการวิจัยโดยการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพของประเทศไทย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 401 คน คำนวณตามสูตรของ ทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ และเครื่องมือเป็นแบบสอบถามในการวิจัย สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าการแจกแจงแบบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการจัดทำรูปแบบแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพของประเทศไทย โดยการจัดประชุมสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนทั้งสิ้น 30 คน เพื่อพิจารณาแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพของประเทศไทย

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. การสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพของประเทศไทย ผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 401 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 68.60 มีอายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40 ระดับการศึกษาาระดับปริญญาโท จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 65.80 มีประสบการณ์ทำงานการตรวจสอบภายในไม่เกิน 5 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 35.91 มีตำแหน่งงานในปัจจุบันที่เป็นเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 49.90 โดยเป็นหน่วยงานมาจากภาคเอกชน จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 52.40 และจากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพของประเทศไทยประกอบด้วย ด้านคุณสมบัติสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพ และด้านคุณสมบัติของบุคลากรหลักของสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านคุณสมบัติของบุคลากรหลักของสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) และ ด้านคุณสมบัติสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) ตามลำดับ ทั้งนี้จากการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างในด้านระดับการศึกษา กับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพของประเทศไทยเกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคลากรหลัก และการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างในด้านตำแหน่งงานกับ

*Corresponding author, e-mail: surapa_aoy@hotmail.com

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพของประเทศไทยเกี่ยวกับ คุณสมบัตินักงานตรวจสอบภายในคุณภาพพบว่ามีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. การจัดทำรูปแบบแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพของประเทศไทย จากการประชุมสนทนากลุ่ม พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิได้ประเมินความสอดคล้องเหมาะสมตรงตามเนื้อหาของรูปแบบแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพของประเทศไทยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเห็นว่า คุณภาพของผู้ตรวจสอบภายในของบุคลากรหลักมีความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพของสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพ ทั้งนี้สำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพต้องมึหน้าที่ในการกำกับคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในของบุคลากรหลัก ซึ่งที่ประชุมมีความเห็นว่าเป็นไปได้ในทางปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จได้จริงและควรนำไปเผยแพร่แก่สาธารณะชนต่อไป

คำสำคัญ: รูปแบบ แนวปฏิบัติที่ดี สำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพ

Abstract

The purposes of this research were to: 1 . Study the opinions of the Best Practice for Quality Internal Audit Offices in Thailand and; 2. Create the model of the Best Practice for Quality Internal Audit Offices in Thailand. The population used in the research is as follows: 1 . the member of Institute of Internal Auditors of Thailand with a total sample of 401 Internal Auditors and has been calculated by using Taro Yamane with 9 5 % confidence level. The research used accidental sampling and using a questionnaire as a tool in research by statistics that are used to analyze the data, including the frequency, percentage, mean, standard deviation, t test and one-way analysis of variance (ANOVA). 2 . Focus Group Discussion that was used to analyze the data gathered by 3 0 Experts who have been involved in the stakeholders of the Best Practice for Quality Internal Audit Offices in Thailand.

Findings were as follows:

1. The results of study revealed that the majority of respondent were female amount 275 Auditors or 68.60%, age over 45 years old amount 142 Auditors or 35.40%, education was Master's Degree amount 264 Auditor or 65.80%, Experience in Internal Audit more than 5 years amount 144 Auditor or 65.80%, Job title & Position in Internal Audit amount 200 Auditors or 49.90%, and Work at Company amount 210 Auditors or 52.40% According to the Best Practice for Quality Internal Audit Offices on the overall was at the high level (\bar{X} = 3.55). One of the high level was qualifications of key personnel of the quality internal audit office dimension (\bar{X} = 3.61) and Qualifications of Quality Internal Audit Office dimension (\bar{X} = 3.49) was at the moderate level. And the Auditors who differed in demographical characteristics of educational displayed corresponding differences in qualifications of key personnel of the quality internal audit office dimension. By the way, the Auditors who differed in demographical characteristics of Job title & Position in Internal Audit displayed corresponding differences Qualifications of Quality Internal Audit Offices with colleagues at the statistically significant level of 0.05.

2. The result of Focus Group Discussion was to consider the Model of the Best Practice for Quality Internal Audit Offices in Thailand. The meeting was consisted of the key stakeholders in Internal Audit

Experts concluded that the Quality of the Internal Auditor was related the Quality Internal Audit Offices. By the way, the Quality Internal Audit Offices must have to control the Qualifications of the Internal Auditor. The Internal Auditors' roles Model had a great effect on the value added to the organization in order to be practically successful. The Model should be applicable and able to be used for the public.

Keywords: Model, Best Practice, Quality Internal Audit Offices

1. ที่มาและความสำคัญ

จากประเด็นความท้าทายในการพัฒนาประเทศชาติในความหลากหลายมิติ ทั้งในมิติเศรษฐกิจที่โครงสร้างเศรษฐกิจยังไม่สามารถขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมอย่างเต็มที่ ผลผลิตภาพ การผลิตของภาคบริการและภาคเกษตรที่ยังอยู่ในระดับต่ำ คุณภาพและสมรรถนะของแรงงานที่ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการในการขับเคลื่อนการพัฒนาของประเทศ มิติทางสังคมที่การยกระดับรายได้ของประชาชน การแก้ปัญหาด้านความยากจนและความเหลื่อมล้ำ การพัฒนาคุณภาพการให้บริการและการขยายโอกาสในการเข้าถึงระบบบริการสาธารณสุขยังคงมีช่องว่างที่สามารถพัฒนาต่อไปได้ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีสัดส่วนประชากรวัยแรงงานลดลงและประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด ความท้าทายใหม่ ๆ ซึ่งมาจากการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ทั้งด้านความมั่นคงและเศรษฐกิจ การเชื่อมโยงกัน อย่างซับซ้อนจากการรวมกลุ่มภายในภูมิภาคและและการเปิดเสรีด้านต่าง ๆ ซึ่งสถานการณ์ดังกล่าวจะก่อให้เกิดความท้าทายในการพัฒนาประเทศ โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม (สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย, 2561)

นอกจากนี้ภาครัฐกิจ สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) มีบทบาทสำคัญคือการทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการซื้อขายหลักทรัพย์ จัดทะเบียน และพัฒนาระบบต่างๆ ที่จำเป็นเพื่ออำนวยความสะดวกในการซื้อขายหลักทรัพย์ และดำเนินธุรกิจใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการซื้อขายหลักทรัพย์ เช่น การทำหน้าที่เป็นสำนักหักบัญชี ศูนย์รับฝากหลักทรัพย์ นายทะเบียนหลักทรัพย์ หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยตระหนักถึงความสำคัญของการกำกับดูแลกิจการที่ดี อันเป็นปัจจัยหลักในการเสริมสร้างให้องค์กรมีระบบที่มีประสิทธิภาพ มีความน่าเชื่อถือ โปร่งใส และเป็นพื้นฐานของการเติบโตอย่างยั่งยืน เพื่อให้ผู้ลงทุนมีการเชื่อมั่นต่อองค์กรว่ามีกิจการกำกับดูแลกิจการที่ดี และสร้างความเข้าใจในหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างถ่องแท้ และปลูกฝังให้เกิดจิตสำนึกในองค์กร (สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์, 2561)

จากสถิติภาพรวมของจำนวนบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีปริมาณเพิ่มขึ้นทุกๆ ปี และสิ่งที่จะต้องมาคู่กันนั้นคือ การที่บริษัทเหล่านี้จะต้องมีระบบการควบคุมภายในที่มีความน่าเชื่อถือ ดังนั้นกลไกดังกล่าวจึงจำเป็นต้องมีผู้ตรวจสอบภายในที่จะเป็นกลไกสำคัญที่ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือสร้างความมั่นใจว่ามีระบบงานต่างๆ โดยที่การตรวจสอบภายในถือเป็นกิจกรรมที่มีความเป็นอิสระ ดำเนินกิจกรรมในการก่อให้เกิดความเชื่อมั่น และการให้คำแนะนำอย่างเที่ยงธรรม ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวได้รับการออกแบบมาเพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กร และเพื่อปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายในจะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ด้วยการนำเอาวิธีการที่เป็นระบบใช้หลักวิชาการในการประเมินและปรับปรุงประสิทธิผลของ กระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแล นอกจากนี้การตรวจสอบภายในจำเป็นต้องประเมินการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ รวมทั้งมีระบบการจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายและขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าอย่างยั่งยืน (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2561)

จากประเด็นที่กล่าวข้างต้น พบว่าหลายๆ องค์กรมีการใช้บริการโดยการจ้างผู้ตรวจสอบภายในจากบริษัทหรือบุคคลภายนอก (Internal Audit Outsourcing) จึงเป็นที่นิยมมากขึ้นและมีแนวโน้มที่จะเพิ่มสูงขึ้นในอนาคต ด้วยเหตุผลหลักๆ อาทิเช่น การต้องการลดค่าใช้จ่าย ความเชี่ยวชาญในงานตรวจสอบ การบริหารจัดการความเสี่ยงได้เป็นอย่างดี การบริหารเรื่องเวลาได้เป็นอย่างดี ความเป็นอิสระกับงานตรวจสอบภายในซึ่งถ้าหากผลงานไม่เป็นตามกำหนดก็สามารถยกเลิกสัญญาได้จากเหตุผลข้างต้นซึ่งเป็นเหตุผลหลักในการจ้างผู้ตรวจสอบภายในจากบริษัทหรือบุคคลภายนอก (ริสก์เลส โซลูชันส์, 2561)

ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในเรื่อง บทบาทของผู้ตรวจสอบภายในซึ่งอาจจะเป็นผู้ตรวจสอบภายในของตนเอง (Internal Audit In-House) หรือ ผู้ตรวจสอบภายในที่ให้บริการการจ้างผู้ตรวจสอบภายในจากบริษัทหรือบุคคลภายนอก รวมทั้งแบบร่วมกัน (Co-Source) ว่า หากแนวโน้มมีการเพิ่มมากขึ้น จึงเห็นความสำคัญในการทำวิจัย เรื่อง แนวปฏิบัติที่ดีสำหรับสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพของประเทศไทย เพื่อเป็นการยกระดับการปฏิบัติงานด้านตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในจากบริษัทหรือบุคคลภายนอกให้เทียบเท่ากับสากล

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพของประเทศไทย
2. เพื่อจัดทำรูปแบบแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพของประเทศไทย

3. ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน หมายถึง การประเมินการปฏิบัติงานในหน้าที่ต่างๆ ภายในองค์กรอย่างมีอิสระเพื่อสนับสนุนให้ฝ่ายบริหารขององค์กรนั้นๆ (อ้างถึงใน อารวย ดีเลิศ, 2547, หน้า 7-11) และประโยชน์ต่อองค์กร โดยปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานและจริยธรรมแห่งวิชาชีพ เป็นต้น อุษณา ภัทรมนตรี, (2549) ถือเป็นคุณสมบัติที่สำคัญต่อวิชาชีพตรวจสอบภายใน

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและพฤติกรรมองค์กร หมายถึง หน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องปฏิบัติ 4 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์กร การชี้นำ และการควบคุม ซึ่งมีความสัมพันธ์กันเพื่อพัฒนาองค์กร Bateman and Snell (2014) (อ้างถึงใน ประสทธิ ฉัตรแสงอุทัย) ซึ่งผู้นำองค์กรเป็นผู้ขับเคลื่อนให้องค์กรมีการพัฒนาให้มีคุณภาพ

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพผ่านพฤติกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ

4. แนวคิดที่เกี่ยวกับสำนักงานตรวจสอบภายในประเภทผู้ตรวจสอบภายในจากบริษัทหรือบุคคลภายนอก หมายถึง สำนักงานตรวจสอบภายในที่ให้บริการที่มุ่งเน้นคุณภาพที่มีแนวปฏิบัติที่ดีเป็นที่ยอมรับตามมาตรฐานสากล

5. แนวคิดการประชุมสนทนากลุ่ม หมายถึง เทคนิคในการวิจัยที่เก็บรวบรวมข้อมูลจากการมีปฏิสัมพันธ์กันในกลุ่มในประเด็นที่ต้องการศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ การมีความชัดเจนในการสนทนากลุ่ม การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้มาจากการสนทนาและการมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลในกลุ่ม และการเป็นที่ยอมรับและมีบทบาทในการจัดกลุ่มสนทนาให้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หมายถึง ข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องกับงานวิจัย อาทิเช่น การมีบทบาทของผู้ตรวจสอบภายในต่อการจัดการความเสี่ยงองค์กร เกี่ยวกับปัจจัยสาเหตุและผลลัพธ์ อีกทั้งการจัดการความเสี่ยงองค์กรเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร สอดคล้องกับงานวิจัย ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์ (ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์, 2554) กล่าวว่า การจัดการนวัตกรรมขององค์กร

ธุรกิจที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร เช่น การปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน เป็นต้น

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ ทางคณะผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา ซึ่งมีการดำเนินการ ดังนี้

4.1 ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพของประเทศไทย โดยการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพของประเทศไทย โดยประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย จำนวน 3,413 คน กลุ่มตัวอย่างที่ได้ด้วยวิธีของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 401 ชุด (สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย, 2561) เครื่องมือให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือคุณภาพเครื่องมือด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) เท่ากับ 0.872 และคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability Analysis) ได้เท่ากับ 0.875 จึงได้นำแบบสอบถามไปเก็บและการวิเคราะห์เบื้องต้นโดยใช้สถิติ ดังนี้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าการแจกแจงแบบทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

4.2 จัดทำรูปแบบแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพของประเทศไทย โดยการประชุมสนทนากลุ่ม โดยนำผลจากการสำรวจข้อ 4.1 มาจัดทำ(ร่าง)รูปแบบแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพของประเทศไทย และนำมาบูรณาการจากกรอบแนวคิดรูปแบบพฤติกรรมองค์กร (Models of Organizational Behavior) จาก Organizational Behavior (Gregory Moorhead and Rickyw Griffin, 2561) ประกอบด้วย 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร (Human Behavior)
2. ด้านพฤติกรรมขององค์กร (Organizational Behavior)

ทั้งนี้ได้นำเสนอให้ที่ประชุมสนทนากลุ่ม พิจารณา(ร่าง)รูปแบบแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพของประเทศไทย โดยการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับงานตรวจสอบภายใน จำนวนทั้งสิ้น 30 คน พิจารณาและประเมินความสอดคล้องเหมาะสมตรงตามเนื้อหาของรูปแบบแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพของประเทศไทย

5. ผลและวิจารณ์

5.1. ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพของประเทศไทย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 401 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 68.60 รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 31.40 ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40 มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 65.80 มีประสบการณ์ทำงานการตรวจสอบภายในไม่เกิน 5 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 35.91 และมีตำแหน่งงานในปัจจุบันที่เป็นเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 49.90 โดยสังกัดหน่วยงานภาคเอกชน จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 52.40

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพของประเทศไทย ประกอบด้วย ด้านคุณสมบัติสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพ และด้านคุณสมบัติของบุคลากรหลักของสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพ พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพของประเทศไทย โดยแสดงเป็นภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้าน

คุณสมบัติของบุคลากรหลักของสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) และ ด้านคุณสมบัติสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1. ด้านคุณสมบัติสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพเป็นรายชื่อ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า การยึดถือและปฏิบัติตามกรอบโครงสร้างการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน เป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมา คือ มีความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ลุล่วงได้สำเร็จตามที่ลูกค้าต้องการ ($\bar{X} = 4.06$) และ 5 หัวหน้าสำนักงาน และผู้ช่วยฯ ต้องมีชั่วโมง CPE สอดคล้องเงื่อนไขที่สมาคมฯ กำหนด ($\bar{X} = 3.57$) ตามลำดับ

2. ด้านคุณสมบัติของบุคลากรหลักของสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ต้องไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่สมาคมฯ กำหนด ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมา คือ ต้องสังกัดสำนักงานฯ เพียง 1 แห่ง ($\bar{X} = 3.58$) และต้องเป็นสมาชิกสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทยและยังไม่ขาดสมาชิกภาพในวันที่ยื่นคำขอรับความเห็นชอบ ($\bar{X} = 3.56$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแนวคิดเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพของประเทศไทย โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลประกอบไปด้วยการทดสอบ t-test และการวิเคราะห์ค่าแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) พบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษาที่มีความแตกต่างกันกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพของประเทศไทยเกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคลากรหลักของสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายข้อ คือ ต้องเป็นผู้ถือวุฒิปริญญา CIA หรือ CISA หรือ CPIAT ที่ยังคงสถานภาพตามหลักเกณฑ์ของวุฒิปริญญาฯ หรือ เคยปฏิบัติงานในองค์กรที่เป็นนิติบุคคลและมีประสบการณ์เป็นหัวหน้าทีมตรวจสอบภายในหรือสูงกว่า มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี ก่อนวันที่ยื่นขอขึ้นทะเบียน และต้องไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่สมาคมฯ กำหนด รวมทั้งต้องมีชั่วโมง CPE สอดคล้องหลังจากได้รับความเห็นชอบจากสมาคมฯ สำหรับคุณสมบัติ CIA หรือ CISA 40 ชม./ปี/คน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามตำแหน่งงานที่มีความแตกต่างกันกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพของประเทศไทยเกี่ยวกับ คุณสมบัติสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายข้อ คือการมีจำนวนบุคลากรหลักที่มีวุฒิปริญญา CIA หรือ CISA หรือ CPIAT ไม่น้อยกว่า 1 คน และมีผู้ช่วยตรวจสอบภายในที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาไม่น้อยกว่า 2 คน (รวมเป็น 3 คน) โดยการมีประสบการณ์ในการให้บริการงานด้านการตรวจสอบภายในนิติบุคคลในลักษณะการ ให้บริการที่เป็นผู้ตรวจสอบภายในจากบริษัทหรือบุคคลภายนอกมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 ราย ภายในระยะเวลา 2 ปี ก่อนวันที่ยื่นขอความเห็นชอบ และการมีความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ลุล่วงได้สำเร็จตามที่ลูกค้าต้องการ สำหรับในกรณีหัวหน้าสำนักงาน/หุ้นส่วน/ผู้จัดการ ที่มีคุณสมบัติ CIA หรือ CISA 40 ชม./ปี/คน และในกรณีหัวหน้าสำนักงาน/หุ้นส่วน/ผู้จัดการคุณสมบัติ CPIAT 30 ชม./ปี/คน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 จัดทำรูปแบบแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพของประเทศไทย โดยการประชุมสนทนากลุ่ม (ร่าง) รูปแบบแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพของประเทศไทย ในวันจันทร์ที่ 21 มกราคม พ.ศ. 2562 เวลา 13.30 น. ถึง 16.30 น. ณ ห้อง Centenary Hall ชั้น 4 อาคารมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย มีประเด็นพิจารณา ดังนี้

ประเด็นที่ 1 สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทยต้องมีหน้าที่และรับผิดชอบในการกำกับและควบคุมระบบด้านคุณภาพของผู้ตรวจสอบภายในจากบริษัทหรือบุคคลภายนอก

ที่ประชุมมีความเห็นว่า สมาคมฯ ต้องมีหน้าที่รับผิดชอบในการกำกับและมีระบบการควบคุมในด้านการยกระดับคุณภาพสำนักงานตรวจสอบภายใน เช่น ด้านกำหนดคุณสมบัติต่างๆ ของสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพของประเทศไทย รวมทั้งกำหนดแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับในด้านการบริหารงานต่างๆ สำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพของประเทศไทย ทั้งนี้ ก็ต้องได้รับความร่วมมือและการส่งเสริมจากทางสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์(ก.ล.ต.) /ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย(ตลท.) ในการให้การสนับสนุนโครงการยกระดับคุณภาพสำนักงานตรวจสอบภายใน เพื่อให้สำนักงานตรวจสอบภายในมีความน่าเชื่อถือ และมีจุดดึงดูดให้กลุ่มผู้ใช้บริการผู้ตรวจสอบภายในจากบริษัทหรือบุคคลภายนอก

นอกจากนี้สมาคมฯ ควรมีการกำหนด กฎระเบียบ คุณสมบัติ รวมทั้งเกณฑ์ที่มีมาตรฐานเทียบเคียงกับสถาบันผู้ตรวจสอบภายในสากล (The Institute of Internal Auditors : IIA) ทั้งนี้ควรกำหนดให้มีการประเมินสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพของประเทศไทย ทุกๆ 5 ปี และ มอบหมายให้สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทยจะเป็นผู้กำกับและควบคุมระบบด้านคุณภาพของสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพเหล่านั้น รวมทั้งสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทยควรจะเป็นผู้ดำเนินการกำหนดกรอบการอบรมหลักสูตรเพื่อการพัฒนา และประเมินผล หากสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพสามารถผ่านเกณฑ์ที่กำหนดก็จะมีให้การรับรอง(Certificate)

ประเด็นที่ 2 การกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรหลักของสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพ ของผู้ตรวจสอบภายในจากบริษัทหรือบุคคลภายนอกต้องเป็นสมาชิกสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย และยังไม่ขาดสมาชิกภาพ รวมทั้งต้องมีคุณสมบัติ เช่น การเป็นผู้ถือวุฒิปัตร CIA CISA หรือ CPIAT หรือ การเป็นผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์ด้านการตรวจสอบภายในไม่น้อยกว่า 3 ปี และผ่านการอบรมหลักสูตรที่สมาคมกำหนด

ทั้งนี้ที่ประชุมมีความเห็นว่าควรต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรหลักของสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพของประเทศไทย และต้องให้ความสำคัญในด้านจริยธรรม สำหรับในด้านการจัดการ ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ จะต้องมีการประเมินผลโดยเน้นคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทยต้องมีการมอบรางวัลให้แก่สำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพที่ให้บริการอย่างดีเยี่ยม นอกจากนี้สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทยต้องมีมาตรการในตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินการของสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพตามระยะเวลาที่กำหนด

ประเด็นที่ 3 การกำหนดด้านคุณสมบัติสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพของผู้ตรวจสอบภายในจากบริษัทหรือบุคคลภายนอก

ที่ประชุมมีความเห็นว่า ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพของผู้ตรวจสอบภายในจากบริษัทหรือบุคคลภายนอกไว้อย่างชัดเจนและต้องเป็นมาตรฐานสากลยอมรับ เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติสำหรับบุคลากรหลักของสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพ และแนวปฏิบัติของสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพที่สามารถปฏิบัติได้จริงและสอดคล้องกับข้อกำหนดของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและมาตรฐานการตรวจสอบที่เป็นหลักปฏิบัติสากล

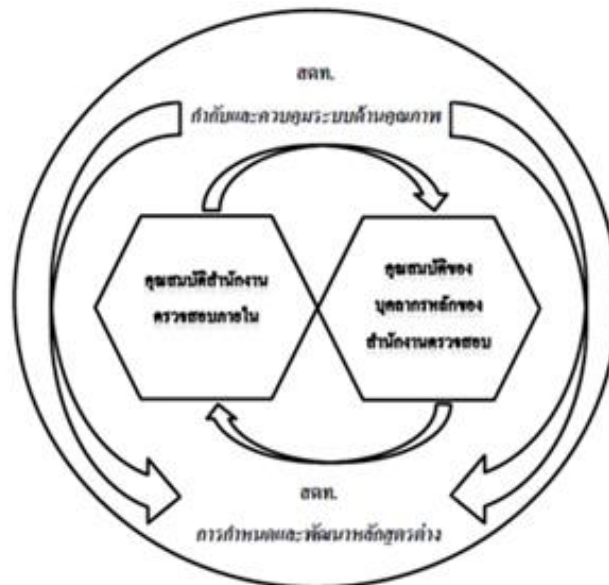
ประเด็นที่ 4 การกำหนดหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการยกระดับการปฏิบัติงานด้านตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในจากบริษัทหรือบุคคลภายนอก

ที่ประชุมมีความเห็นว่า สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย ต้องมีหน้าที่หลักในการกำหนดหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาการยกระดับการปฏิบัติงานด้านตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในจากบริษัทหรือบุคคลภายนอกให้

เทียบเท่ากับมาตรฐานสากลที่ยอมรับ อาทิเช่น หลักสูตรที่มีชั่วโมง CPE สะสมภายหลังจากได้รับความเห็นชอบจากสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย

6. สรุปผล

การจัดทำรูปแบบแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพของประเทศไทย จากการประชุมสนทนากลุ่ม พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิได้ประเมินความสอดคล้องเหมาะสมตรงตามเนื้อหาของรูปแบบแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพของประเทศไทยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเห็นว่า คุณภาพของผู้ตรวจสอบภายในของบุคลากรหลักมีความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพของสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพ ทั้งนี้สำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพต้องมีหน้าที่ในการกำกับคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายในของบุคลากรหลัก ซึ่งที่ประชุมมีความเห็นว่าเป็นไปได้ในทางปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จได้จริงและควรนำไปเผยแพร่แก่สาธารณชนต่อไป ตามภาพที่ 1 รูปแบบแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพของประเทศไทย



รูปที่ 1 รูปแบบแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับสำนักงานตรวจสอบภายในคุณภาพของประเทศไทย

7. เอกสารอ้างอิง

- ประสิทธิ์ ฉัตรแสงอุทัย. 2557. **รูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารองค์กรธุรกิจในประเทศมาเลเซีย**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. 2561. **หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี**
https://www.set.or.th/th/about/overview/history_p1.html /(14 พฤศจิกายน 2561)
- ริสก์เลส โซลูชันส์. 2561. **บริการ IA Outsourcing เหตุผลดี ๆ ในการจ้าง “Outsource” ทำงาน**.
<http://risklessolutions.com/ia-outsourcing/> (14 พฤศจิกายน 2561)
- สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย. 2561. **สมาชิกของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย**.
www.theia.or.th/(14 พฤศจิกายน 2561)
- ศิวนันท์ ศิวพิทักษ์. 2554. **การจัดการนวัตกรรมขององค์กรธุรกิจที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน**. ค้นเมื่อ 4 ตุลาคม, 2560, จาก libdoc.dpu.ac.th/thesis/144964.pdf /(14 พฤศจิกายน 2561)

อารวย ดีเลิศ. 2549. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบภายในธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์.

www2.gspa.buu.ac.th/library/is/mpa47/47932654.pdf (14 พฤศจิกายน 2561)

อุษณา ภัทรมนตรี. 2546. การตรวจสอบภายในสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Gregory Moorhead and Rickyw Griffin. 2561 **Organizational Behavior**.

https://ebrary.net/2814/management/models_organizational_behaviour/ (14 พฤศจิกายน 2561)
