

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากในปัจจุบันได้มีการตระหนักถึงบทบาทและความสำคัญของการตรวจสอบภายในที่มีต่อการดำเนินงานขององค์กรอย่างกว้างขวาง ทั้งบทบาททางด้านการช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน และการตรวจสอบให้มีการปฏิบัติตามนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ รวมถึงเป็นส่วนหนึ่งของกลไกในการกำกับดูแลกิจการที่ดี ดังนั้น บุคลากรหน่วยงานตรวจสอบภายในควรจะมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการควบคุมภายในให้กับองค์กร

หน่วยงานตรวจสอบภายใน คือ หน่วยงานที่มีความเป็นอิสระและมีความเป็นกลางในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ อย่างเที่ยงธรรม เหตุผลที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับการนำระบบการตรวจสอบภายในมาประยุกต์ใช้ในองค์กร นั่นคือ เพื่อเพิ่มความสามารถในการควบคุม ทั้งนี้ผู้ตรวจสอบภายในจะมีบทบาทเป็นอย่างสูงในการเข้ามามีส่วนร่วมกับผู้บริหารในระดับต่างๆ เพื่อหาแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงและปรับรูปแบบการบริหารสมัยใหม่ให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรได้

คุณภาพของงานตรวจสอบภายในจะขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ ความเที่ยงธรรมหรือความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายใน โดยความรู้ความสามารถนั้นมีความสัมพันธ์กับการศึกษา ประสบการณ์ของผู้ตรวจสอบภายใน และการจัดการของหน่วยงานตรวจสอบภายใน อีกปัจจัยหนึ่งคือเรื่องความเที่ยงธรรม (ปราศจากความลำเอียง) ซึ่งเป็นหน้าที่ตามสถานภาพภายในองค์กร โดยผู้ตรวจสอบภายในควรจะรายงานต่อผู้บริหารขององค์กรเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการตรวจสอบภายในนั้นมีความครอบคลุมและเพียงพอต่อการตรวจพบข้อเท็จจริงและเพื่อให้คำแนะนำแก่ฝ่ายจัดการ (สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย, 1990) นอกจากนี้ผู้ตรวจสอบภายในควรจะรายงานผลการตรวจสอบโดยตรงต่อผู้บริหารระดับสูง คณะกรรมการบริหาร (Board of Directors) หรือคณะกรรมการตรวจสอบ (Audit Committee) ขององค์กร

จริยธรรมและปรัชญาของการตรวจสอบภายใน หมายถึง ผู้ตรวจสอบภายในต้องมีคุณธรรม ไม่มีอคติและมีความรู้เพียงพอ โดยสมาคมผู้ตรวจสอบภายในได้กำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพเพื่อให้ผู้ตรวจสอบภายในยึดถือเป็นแนวปฏิบัติประกอบด้วยหลักการ 4 ประการ คือ ความ

ชื่อเสียง ความเที่ยงธรรม การรักษาความลับ และความสามารถในหน้าที่ หลักการเหล่านี้เป็นสิ่งที่กำหนดให้ผู้ตรวจสอบภายในสามารถปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตความน่าเชื่อถือและทำให้เกิดความเป็นธรรมเมื่อเสนอความคิดเห็นหรือการรายงานผลการตรวจสอบภายใน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการเป็นผู้ตรวจสอบภายในนั้นมิใช่เพียงแต่มีความรู้ความสามารถในด้านการตรวจสอบเพียงอย่างเดียว แต่จะต้องเป็นผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และมีความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมที่ถูกต้องอีกด้วย เพื่อนำมาซึ่งหลักประกันความเชื่อมั่นที่เที่ยงธรรมและการเป็นที่ปรึกษาที่เปี่ยมด้วยคุณภาพ

ปัญหาความขัดแย้งทางจริยธรรมเกิดขึ้นเนื่องจากการที่ผู้ตรวจสอบภายในเป็นพนักงานคนหนึ่งขององค์กรซึ่งเปรียบเสมือนผู้ช่วยของผู้บริหารระดับสูงเพื่อทำให้เกิดความมั่นใจว่านโยบายและระเบียบปฏิบัติขององค์กรยังมีประสิทธิภาพ ในขณะที่เดียวกันผู้ตรวจสอบภายในยังต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ จึงทำให้ผู้ตรวจสอบภายในอาจเกิดปัญหาความขัดแย้งระหว่างมาตรฐานขององค์กรกับภาระหน้าที่ตามวิชาชีพ โดยไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ซึ่งทำให้เกิดความกดดันหรือทำให้ขาดความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อผู้ตรวจสอบภายใน เช่น การถูกไล่ออกจากงาน การไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือการถูกตำหนิจากการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของวิชาชีพแต่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานขององค์กร หรืออาจเกิดจากการรายงานผลการตรวจสอบต่อคณะกรรมการตรวจสอบซึ่งเป็นผลทำให้ฝ่ายจัดการเกิดความไม่พอใจ เป็นต้น

ปัจจุบันสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทยได้กำหนดกรอบในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ตรวจสอบภายใน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องเหมาะสม ประกอบด้วย จรรยาบรรณวิชาชีพ (Code of Ethics) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard of Performance) ตลอดจนแถลงการณ์ต่างๆ นอกจากนี้ผู้ตรวจสอบภายในอาจปรึกษาหรือขอข้อเสนอนั้นๆ จากเพื่อนร่วมวิชาชีพ อย่างไรก็ตาม แนวทางการปฏิบัติงานเหล่านี้ในบางประเด็นก็ยังคงมีความคลุมเครือหรือยังไม่มีคำตอบชัดเจนสำหรับวิธีปฏิบัติเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาความขัดแย้งทางจริยธรรมและแนวทางการปฏิบัติก็ไม่สามารถนำมาใช้ได้กับทุกๆ สถานการณ์ที่เกิดขึ้น

ตามที่กล่าวไว้ในเบื้องต้นว่าการตรวจสอบภายในสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรได้ และผลงานการตรวจสอบภายในยังเป็นประโยชน์กับบุคคลหลายฝ่าย ดังนั้นผู้ตรวจสอบภายในจึงต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ซึ่งการจะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิผลนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลักหลายปัจจัยด้วยกัน แต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งคือ ปัจจัย

ด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในในการปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ต่อสถาบันวิชาชีพ หรือต่อ ผู้ใช้ประโยชน์จากผลงานตรวจสอบภายใน ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผล ต่อการใช้วิจารณ์ญาณเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่าปัจจัยที่อาจจะส่งผลต่อการใช้ วิจารณ์ญาณเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย 1) จรรยาบรรณวิชาชีพตรวจสอบ ภายใน 2) หลักจริยธรรมส่วนบุคคล 3) วัฒนธรรมทางจริยธรรมขององค์กร 4) ค่านิยมในการ ทำงาน และ5) ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ได้รับความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรมของ ผู้ประกอบวิชาชีพต่างๆ เช่น ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ผู้ตรวจสอบภายใน นักบัญชีการจัดการ และ สาขาวิชาชีพอื่นๆ ซึ่งความสามารถในการใช้วิจารณ์ญาณเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติงานเป็นสิ่ง สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับวิชาชีพตรวจสอบภายในยุคปัจจุบัน ผู้ศึกษาคาดหวังว่าผลที่ได้ จากการศึกษานี้สามารถเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสถาบันวิชาชีพการตรวจสอบภายใน เพื่อ นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความสามารถในการตัดสินใจในปัญหาเชิงจริยธรรมและใช้ในการ พัฒนาจริยธรรมของวิชาชีพการตรวจสอบภายในที่เหมาะสมต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงระดับการใช้วิจารณ์ญาณเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในของ บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้วิจารณ์ญาณเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบ ภายในของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาจริยธรรมของวิชาชีพ การตรวจสอบภายใน

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้วิจารณ์ญาณเชิง จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน (Internal Auditor) โดยข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาได้เก็บรวบรวม จากผู้ตรวจสอบภายในของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยปี 2550 เนื่องจากบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยต้องมีผู้ตรวจสอบภายใน

1.4 สมมติฐานในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรอิสระ ตัวแปรตามและสมมติฐานของงานวิจัย ดังต่อไปนี้

- ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 1. จรรยาบรรณวิชาชีพตรวจสอบภายใน
 2. หลักจริยธรรมส่วนบุคคล
 3. วัฒนธรรมทางจริยธรรมขององค์กร
 4. ค่านิยมในการทำงาน
 5. ปัจจัยส่วนบุคคล
- ตัวแปรตาม คือ การใช้วิจารณญาณเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน

สำหรับสมมติฐานของงานวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดไว้จำนวน 10 ข้อ ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1: จรรยาบรรณวิชาชีพตรวจสอบภายในส่งผลต่อการใช้
วิจารณญาณเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน

สมมติฐานที่ 2: หลักจริยธรรมส่วนบุคคลตามเกณฑ์อุดมคตินิยมส่งผลต่อการใช้
วิจารณญาณเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน

สมมติฐานที่ 3: หลักจริยธรรมส่วนบุคคลตามเกณฑ์สัมพัทธนิยมส่งผลต่อการใช้
วิจารณญาณเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน

สมมติฐานที่ 4: วัฒนธรรมทางจริยธรรมขององค์กรส่งผลต่อการใช้วิจารณญาณ
เชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน

สมมติฐานที่ 5: ค่านิยมในการทำงานส่งผลต่อการใช้วิจารณญาณเชิงจริยธรรม
ของผู้ตรวจสอบภายใน

สมมติฐานที่ 6: เพศส่งผลต่อการใช้วิจารณญาณเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบ
ภายใน

สมมติฐานที่ 7: อายุส่งผลต่อการใช้วิจารณ์ญาณเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบ
ภายใน

สมมติฐานที่ 8: ระดับการศึกษาส่งผลต่อการใช้วิจารณ์ญาณเชิงจริยธรรมของ
ผู้ตรวจสอบภายใน

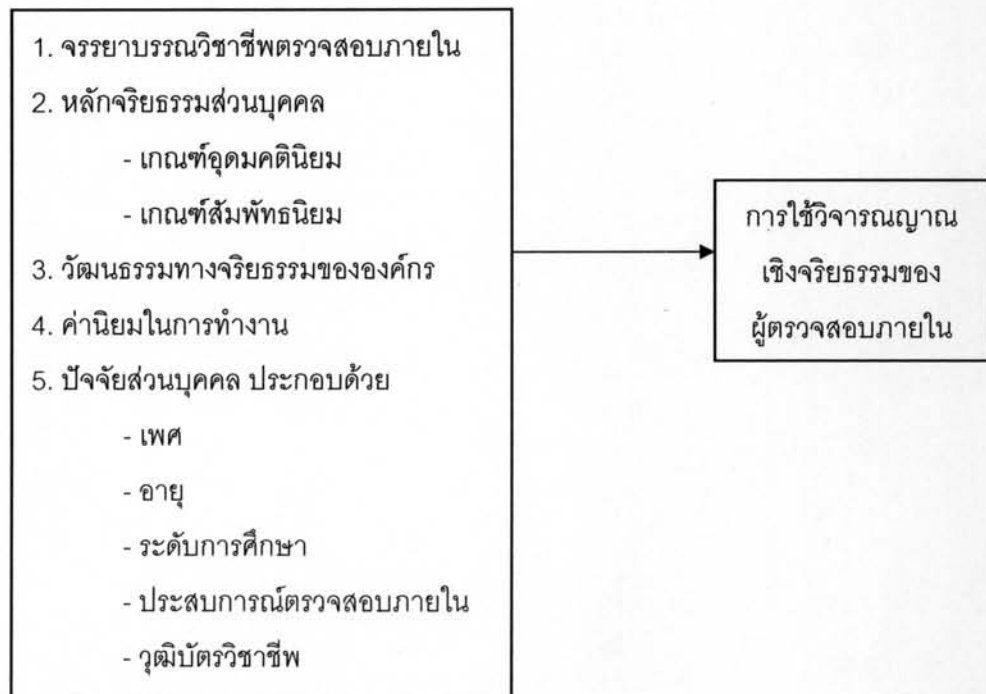
สมมติฐานที่ 9: ประสบการณ์ตรวจสอบภายในส่งผลต่อการใช้วิจารณ์ญาณเชิง
จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน

สมมติฐานที่ 10: การได้รับวุฒิบัตรวิชาชีพส่งผลต่อการใช้วิจารณ์ญาณเชิง
จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



1.5 ข้อจำกัดของการวิจัย

การศึกษานี้มีข้อจำกัดเกี่ยวกับแบบสอบถามที่ส่งทางไปรษณีย์ คือ ระยะเวลาในการตอบกลับของแบบสอบถามและอัตราการตอบแบบสอบถามกลับที่ค่อนข้างน้อย ซึ่งอาจเป็นเพราะในการจัดส่งแบบสอบถามครั้งนี้ ผู้วิจัยไม่สามารถระบุชื่อผู้ตอบแบบสอบถามได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงส่งแบบสอบถามไปยังผู้อำนวยการสำนักตรวจสอบภายในของบริษัทแต่ละแห่ง แล้วขอความอนุเคราะห์ในการแจกจ่ายแบบสอบถามต่อไปยังผู้ตรวจสอบภายในของบริษัทนั้นๆ นอกจากนี้ การทำงานด้านการตรวจสอบภายในอาจต้องเดินทางไปตรวจสอบยังโรงงานหรือสาขาอื่นจึงอาจทำให้ผู้ตรวจสอบภายในบางคนไม่ได้รับแบบสอบถาม อย่างไรก็ตาม จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับยังคงเพียงพอต่อการนำมาวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

การตรวจสอบภายใน หมายถึง การให้ความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรมและเป็นอิสระ เพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร การตรวจสอบภายในช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแล อย่างเป็นระบบและเป็นระเบียบ โดยผู้ตรวจสอบภายในขององค์กรจะเป็นผู้ที่ทำหน้าที่วิเคราะห์ เสนอแนะ และให้คำปรึกษาจากกระบวนการตรวจสอบภายในนั้น (สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย, 2547)

จริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ หรือศีลธรรมอันดี หรือแนวคิดของการปฏิบัติตนว่าถูกหรือผิด ทำให้เราทราบว่าการกระทำของเราผิดศีลธรรมหรือไม่ จริยธรรมคือการกำหนดว่าอะไรคือสิ่งที่ถูกต้อง (Right) เหมาะสม (Proper) และยุติธรรม (Justice) จริยธรรมเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยการใช้เหตุผลและดุลยพินิจโดยใช้ทั้งหลักการและความเชื่อในการเลือกตัดสินใจ เพื่อให้เกิดการถ่วงดุลระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวเปรียบเทียบกับข้อเรียกร้องทางสังคม

จรรยาบรรณ หมายถึง ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบการวิชาชีพแต่ละวิชาชีพกำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบวิชาชีพปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เพื่อชื่อเสียง เกียรติ และคุณธรรม ซึ่งข้อกำหนดที่เป็นจรรยาบรรณที่ให้ผู้ประกอบวิชาชีพปฏิบัติตามนั้นก็คือนคุณธรรมและจริยธรรมของวิชาชีพ

จรรยาบรรณแตกต่างกับจริยธรรม เนื่องจากจริยธรรมเป็นคุณธรรมสำหรับความประพฤติที่ดีงามสำหรับทุกคนทุกอาชีพเป็นที่รับรู้กันทั่วไปหรือเป็นสิ่งที่สังคมคาดหวังโดยไม่มีกรเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้ ดังนั้น จรรยาบรรณจึงเป็นส่วนหนึ่งของจริยธรรม

หลักจริยธรรมส่วนบุคคล หมายถึง หลักการหรือกฎเกณฑ์ที่คนเราใช้ในการตัดสินใจว่าอะไรถูก อะไรผิด ซึ่งจะมีความแตกต่างกันตามปัจจัยแวดล้อมในแต่ละสถานการณ์

ค่านิยมในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อที่บุคคลเชื่อว่ามีค่า มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคล และใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาเลือกทำกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทั้งในการเลือกอาชีพและเลือกองค์กรที่จะทำงาน รวมทั้งยังมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานด้วย

วัฒนธรรมทางจริยธรรมขององค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ แบบแผนการปฏิบัติตนที่มีร่วมกันในองค์กร โดยหากบุคคลในองค์กรประพฤติปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและเห็นดีเห็นงามร่วมกัน พฤติกรรมเชิงจริยธรรมนั้นก็จะเป็นวัฒนธรรมองค์กรในที่สุด

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้วิจารณญาณเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน
2. ทำให้ทราบถึงแนวทางในการพัฒนาทางด้านจริยธรรมของวิชาชีพการตรวจสอบภายในที่เหมาะสมต่อไป
3. ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรมของการตรวจสอบภายในหรืองานวิจัยในสาขาอื่นที่มีระเบียบวิธีวิจัยคล้ายคลึงกัน

1.8 วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การศึกษาเบื้องต้นในการจัดทำโครงร่างวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าจากบทความ ผลงานวิจัย หนังสือ และข้อมูลต่างๆ ในอดีตที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

2. การออกแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้ผู้ตรวจสอบภายในจำนวน 20 ท่าน เพื่อเป็นการทดสอบและนำแบบสอบถามนั้นมาแก้ไข พร้อมทั้งปรับปรุงเพิ่มเติมให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์มากขึ้น

3. การจัดส่งแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามไปยังผู้ตรวจสอบภายในของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดทางไปรษณีย์ พร้อมแนบซองเปล่าสำหรับการส่งกลับซึ่งติดแสตมป์เรียบร้อยแล้วกับแบบสอบถามทุกชุดเพื่อให้เกิดความสะดวกแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม

4. การประมวลผลข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS เข้ามาช่วยในการประมวลผล เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้ตั้งไว้

1.9 ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิจัย

บทที่ 1 กล่าวถึง บทนำ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาในการทำวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขต สมมติฐานในการวิจัย รวมถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

บทที่ 2 กล่าวถึง เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีของจริยธรรม การตรวจสอบภายใน จรรยาบรรณวิชาชีพการตรวจสอบภายใน รวมถึงเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม

บทที่ 3 กล่าวถึง วิธีดำเนินการวิจัย โดยมีการอธิบายถึงประชากรและกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัย เครื่องมือที่ใช้ และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งวิธีที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ

บทที่ 4 อธิบายถึงผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวม

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายถึงผลที่ได้จากการวิเคราะห์ รวมถึงข้อเสนอแนะต่างๆ