



International Professional
Practices Framework

Supplemental Guidance
Practice Guide

การแสดงออกถึงหลักการสำคัญ
สำหรับการปฏิบัติงานวิชาชีพ
ตรวจสอบภายใน

ตัวช่วยและตัวชี้วัดสำคัญ

เกี่ยวกับ IPPF

กรอบโครงสร้างการปฏิบัติงานวิชาชีพสากล (IPPF®) คือ กรอบโครงสร้างการทำงานตามแนวคิดที่ IIA ได้ประกาศใช้เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับวิชาชีพตรวจสอบภายในทั่วโลก

แนวทางภาคบังคับ (Mandatory Guidance) ถูกพัฒนาขึ้นตามกระบวนการการศึกษาอย่างละเอียดลึกซึ้ง ซึ่งได้มีการเปิดเผยต่อสาธารณะ เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียจะได้ให้ข้อมูลความคิดเห็นได้

องค์ประกอบภาคบังคับของ IPPF ประกอบไปด้วย

- หลักการพื้นฐานที่สำคัญ (Core principles) สำหรับการปฏิบัติงานวิชาชีพตรวจสอบภายใน
- คำจำกัดความ (Definition) ของการตรวจสอบภายใน
- ประมวลจรรยาบรรณ (Code of Ethics)
- มาตรฐานสากลสำหรับการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน (Standards)

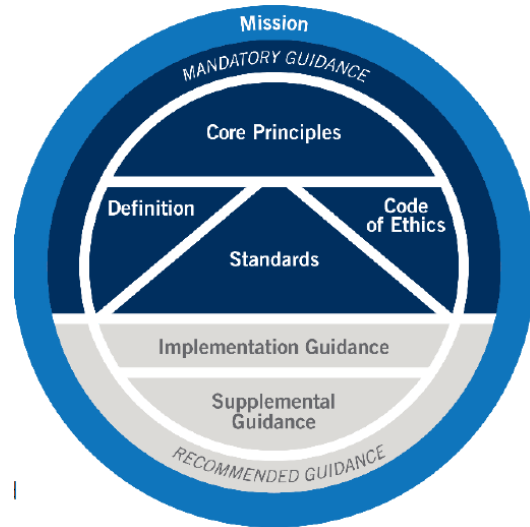
ในส่วนที่เป็นแนวทางที่แนะนำจะประกอบไปด้วย แนวทางการนำมาตรฐานไปใช้ปฏิบัติ (Implementation Guidance) และ แนวทางเสริม (Supplemental Guidance) แนวทางการนำมาตรฐานไปใช้ปฏิบัติ ได้รับการออกแบบมาเพื่อช่วยให้ผู้ตรวจสอบภายในเข้าใจว่าจะนำข้อกำหนดต่างๆ ในแนวทางภาคบังคับไปประยุกต์ใช้และปฏิบัติให้สอดคล้องกับข้อกำหนดเหล่านั้นได้อย่างไร

เกี่ยวกับแนวทางเสริม (Supplemental Guidance)

แนวทางเสริมจะให้ข้อมูลเพิ่มเติม คำแนะนำ และ วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศสำหรับการปฏิบัติงานให้บริการตรวจสอบภายใน เอกสารนี้จะช่วยสนับสนุนมาตรฐาน โดยได้ระบุประเด็นต่างๆ ตามหัวข้อ และประเด็นของแต่ละธุรกิจเฉพาะอย่าง โดยให้รายละเอียดมากกว่าแนวทางการนำมาตรฐานไปใช้ปฏิบัติ และ ได้รับการรับรองโดย IIA โดยผ่านการทบทวนและกระบวนการอนุมัติอย่างเป็นทางการมาแล้ว



International Professional Practices Framework



แนวปฏิบัติ (Practice Guides)

แนวปฏิบัติ เป็นรูปแบบหนึ่งของแนวทางเสริม ซึ่งจะให้วิถีทางโดยละเอียด กระบวนการแต่ละขั้นตอน พร้อมทั้งตัวอย่างที่จะช่วยสนับสนุนผู้ตรวจสอบภายในทุกคน บางแนวปฏิบัติจะเน้นไปที่ :

- การให้บริการทางการเงิน
- ภาครัฐ
- เทคโนโลยีสารสนเทศ (GTAG®)

สำหรับภาพรวมข้อมูลเกี่ยวกับเอกสารของแนวปฏิบัติที่จัดทำโดย IIA โปรดดูได้ที่

www.globaliia.org/standards-guidance

สารบัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	2
บทนำ	2
นัยสำคัญในทางธุรกิจ: ความเสี่ยงและโอกาส	3
หลักการสำคัญที่ 1: แสดงให้เห็นถึงควมมีคุณธรรม	4
หลักการสำคัญที่ 2: แสดงให้เห็นถึงความสามารถและความระมัดระวังในการประกอบวิชาชีพอย่างเหมาะสม	6
หลักการสำคัญที่ 3: มีความยุติธรรม และไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลใดๆ อันไม่เหมาะสม	11
หลักการสำคัญที่ 4: ปฏิบัติงานโดยสอดคล้องกับ กลยุทธ์ วัตถุประสงค์ และความเสี่ยงขององค์กร	15
หลักการสำคัญที่ 5: อยู่ในสถานะที่เหมาะสมภายในองค์กรและได้รับการสนับสนุนทรัพยากรอย่างเหมาะสม	18
หลักการสำคัญที่ 6: แสดงให้เห็นถึงคุณภาพและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	22
หลักการสำคัญที่ 7: สื่อสารอย่างได้ผล.....	25
หลักการสำคัญที่ 8: ให้ความเชื่อมั่นโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเสี่ยง	29
หลักการสำคัญที่ 9: มีสติปัญญาเฉียบแหลม ดำเนินการเชิงรุก และมุ่งเน้นอนาคต	32
หลักการสำคัญที่ 10: ส่งเสริมการปรับปรุงในทางองค์กร	35
ภาคผนวก ก. แนวทางของ IIA ที่เกี่ยวข้อง	38
ภาคผนวก ข. อภิธานศัพท์	39
ภาคผนวก ค. เครื่องมือในการประเมินและสื่อสารหลักการสำคัญ	42
กิตติกรรมประกาศ	51

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

หลักการสำคัญ (Core Principles) สำหรับการปฏิบัติงานวิชาชีพตรวจสอบภายใน ของ IIA เป็นส่วนหนึ่งของแนวทางภาคบังคับของกรอบการปฏิบัติงานวิชาชีพตรวจสอบภายในที่เป็นสากล (IPPF)

หมายเหตุ: คำที่แสดงเป็นตัวอักษรหนา จะมีความหมายอธิบายไว้ที่ภาคอธิบายศัพท์ ในภาคผนวก ข.

การแสดงให้เห็นถึงหลักการสำคัญจะเป็นเครื่องพิสูจน์ความมีประสิทธิภาพ ความน่าเชื่อถือ และคุณค่าของหน่วยงานตรวจสอบภายในภายใต้โครงสร้างการกำกับดูแลขององค์กร เมื่อบรรลุหลักการสำคัญได้ หน่วยงานตรวจสอบภายในก็จะบรรลุพันธกิจของการตรวจสอบภายใน ที่ว่า “เพื่อส่งเสริมและปกป้องคุณค่าในทางองค์กรโดยการให้ความเชื่อมั่นและให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรมและข้อมูลเชิงลึกโดยอาศัยความเสี่ยงเป็นพื้นฐาน” ได้ด้วย

แนวปฏิบัติฉบับนี้อธิบายถึงแนวคิดที่มีฝังอยู่ในหลักการสำคัญ รวมทั้งบรรยายถึงตัวช่วย (enablers) ต่างๆ หรือหนทางเฉพาะที่จะส่งเสริมและแสดงให้เห็นถึงแนวคิดเหล่านั้น นอกจากนี้ แนวปฏิบัติฉบับนี้ยังได้ระบุถึงตัวชี้วัดสำคัญ (key indicators) ที่สามารถวัดได้ซึ่งจะสามารถช่วยหน่วยงานตรวจสอบภายในในการกำหนด วัด ประเมิน และเฝ้าติดตามการแสดงให้เห็นถึงหลักการสำคัญได้ หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน (CAE) ควรจะใช้ตัวช่วยและตัวชี้วัดสำคัญเหล่านี้ในการปรับแต่งแนวทางที่จะแสดงให้เห็นถึงหลักการสำคัญซึ่งใช้กับทีมตรวจสอบภายในของตนได้มากที่สุด แนวทางที่ปรับแต่งแล้วนี้อาจนำมาใช้เป็นพื้นฐานสำหรับเครื่องมือในการประเมินตนเองซึ่งอาจช่วยเสริมโครงการประกันคุณภาพและปรับปรุงงาน (QAIP) ของหน่วยงานตรวจสอบภายใน รวมทั้งก่อให้เกิดการสื่อสารในระดับสูงเกี่ยวกับ คุณค่า และ ประสิทธิภาพของหน่วยงานตรวจสอบภายในที่เข้าใจง่ายไปยังผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญ อันได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการ

บทนำ

หลักการสำคัญสำหรับการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของ IIA นั้น เมื่อรวมเข้าด้วยกัน จะแสดงถึงประสิทธิภาพของหน่วยงานตรวจสอบภายในได้ แนวปฏิบัติฉบับนี้อธิบายว่า การปฏิบัติสอดคล้องกับแนวทางภาคบังคับของ IPPF จะช่วยส่งเสริมความเข้าใจในหลักการสำคัญให้กว้างขึ้น ครอบคลุมมากขึ้น ได้อย่างไร

ได้มีการกล่าวถึงหลักการสำคัญแต่ละหลักการในแต่ละตอน ซึ่งจะอธิบายถึงผลกระทบจากการที่ไม่บรรลุหลักการนั้น และให้แนวทางการนำ IPPF ไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติซึ่งจะช่วยส่งเสริมหลักการที่จะแสดง

ออกมาให้เห็นในแต่ละตอน จะมีตารางง่ายๆ ที่แสดงตัวอย่างของตัวช่วย หรือหนทางที่จะบรรลุหลักการนั้น รวมทั้งตัวอย่างของตัวชี้วัดสำคัญซึ่งสนับสนุนการประเมินของหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในที่ประเมินว่าได้มีการแสดงให้เห็นถึงหลักการข้อใดหรือไม่ ในขณะที่ตารางเหล่านี้ได้เสนอความเป็นไปได้ที่หลากหลาย แนวทางในการประเมินว่าหน่วยงานตรวจสอบภายในได้แสดงให้เห็นถึงหลักการสำคัญหรือไม่ นั้น ควรต้องได้รับการปรับแต่งโดยคำนึงถึงขนาดและความสมบูรณ์ / วุฒิภาวะของหน่วยงานตรวจสอบภายใน

ด้วยการใช้ถ้อยคำที่กระชับ หลักการสำคัญจะทำให้เกิดความเข้าใจในภาพรวมของหน่วยงานตรวจสอบภายในได้ง่ายและรวดเร็ว ซึ่งเป็นภาพรวมเกี่ยวกับบทบาท จุดประสงค์ และเกณฑ์วัดประสิทธิผลซึ่งจะช่วยอำนวยความสะดวกในการสื่อสารของ CAE กับผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการ หรือโดยเฉพาะกับประธานคณะกรรมการตรวจสอบ ประเภทของการประเมินตนเองและการสื่อสารเช่นนี้ จะช่วยส่งเสริมการส่งมอบคุณค่าให้แก่ลูกค้าของหน่วยงานตรวจสอบภายในในการบรรลุพันธกิจของหน่วยงานได้ ภาคผนวก ค. ได้ให้ตัวอย่างของเครื่องมือในการประเมินและการสื่อสารไว้แล้ว

นัยสำคัญในทางธุรกิจ: ความเสี่ยงและโอกาส

การแสดงให้เห็นถึงหลักการสำคัญเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อวัฒนธรรมของหน่วยงานตรวจสอบภายใน ดังเช่นที่วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นตัวกำหนดทัศนคติที่เกี่ยวกับการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง และสภาพแวดล้อมการควบคุมขององค์กรนั้น หลักการสำคัญและแนวทางต่างๆ ในส่วนที่เป็นภาคบังคับของ IPPF มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้แนวทางแก่หน่วยงานตรวจสอบภายในเพื่อบรรลุพันธกิจที่ต้องการปกป้องและส่งเสริมคุณค่าขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงธรรมในการให้ความเชื่อมั่น ให้คำปรึกษา และให้ข้อมูลเชิงลึกโดยอาศัยความเสี่ยง พร้อมๆ กับการปฏิบัติสอดคล้องกับประมวลจรรยาบรรณ และมาตรฐานสากลสำหรับการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน ของ IIA เป้าหมายของหน่วยงานตรวจสอบภายในควรรวมถึงการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยผ่านทาง การแสดงออกซึ่งหลักการสำคัญ

เมื่อหน่วยงานตรวจสอบภายในไม่ได้แสดงให้เห็นถึงหลักการสำคัญ หน่วยงานฯ ก็จะได้รับความเสี่ยงที่เชื่อถือในฐานะที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาที่เชื่อถือได้ (trusted advisor) และผู้ให้ความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ ความล้มเหลวจากการที่ไม่สามารถทำให้หลักการในข้อหนึ่งข้อใดเป็นรูปเป็นร่างขึ้นมาได้จะเป็นอันตรายต่อศรัทธา และความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสียที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน และข้อสรุปของงานตรวจสอบได้สุดท้ายแล้ว ผู้ตรวจสอบที่ไม่มีประสิทธิผลก็จะเสี่ยงต่อการกลายเป็นคนนอก และสูญเสียสถานะภายในองค์กรไปได้

หลักการสำคัญที่ 1: แสดงให้เห็นถึงความมีคุณธรรม

นอกจากเป็นหลักการสำคัญข้อแรกแล้ว ความมีคุณธรรมก็เป็นหนึ่งในสี่หลักการ (principles) ของประมวลจรรยาบรรณของ IIA พร้อมกับแนวทางใน IPPF ที่เกี่ยวข้องแล้ว หลักความประพฤติ (rules of conduct) ที่สนับสนุนหลักการเรื่องคุณธรรมในประมวลจรรยาบรรณได้กำหนดข้อกำหนดขั้นต่ำเกี่ยวกับความประพฤติรวมทั้งเกณฑ์ที่อาจใช้วัดคุณธรรมในข้อหนึ่งข้อใดได้ ดังนั้น CAE ควรอ้างถึงประมวลจรรยาบรรณของ IIA ไว้ในกฎบัตรของตรวจสอบภายใน และปลูกฝังหลักการและหลักความประพฤติไว้ในนโยบาย การฝึกอบรม รวมทั้งโครงการประกันคุณภาพและปรับปรุงงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน

องค์ประกอบใน IPPF ที่เกี่ยวข้อง

หลักการของประมวล

จรรยาบรรณ: คุณธรรม

ชุดมาตรฐาน:

1000 – วัตถุประสงค์ อำนาจและภาระหน้าที่

1300 – โครงการประกันคุณภาพและปรับปรุงงาน

2000 – การบริหารหน่วยงานตรวจสอบภายใน

คุณธรรมเป็นรากฐานของหลักการอื่นๆ ในประมวลจรรยาบรรณ ซึ่งได้แก่ **ความเที่ยงธรรม** การรักษาความลับ และความสามารถในหน้าที่ ย่อมขึ้นอยู่กับคุณธรรม ผู้ตรวจสอบภายในต้องปฏิบัติตามหลักความประพฤติที่เกี่ยวกับคุณธรรมในประมวลจรรยาบรรณ หลักความประพฤติเหล่านี้เรียกรวมให้ผู้ตรวจสอบภายในเคารพในกฎหมาย และไม่เข้าไปร่วมหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำหรือกิจกรรมใดๆ อันจะนำไปสู่ความเสื่อมเสียเกียรติยศ ชื่อเสียงแห่งวิชาชีพตรวจสอบภายใน ตัวอย่างของการกระทำที่อาจนำไปสู่ความไม่น่าเชื่อถือได้บรรยายไว้ในแนวทางการนำประมวลจรรยาบรรณไปปฏิบัติของ IIA (The IIA's Implementation Guide) เรื่อง "ประมวลจรรยาบรรณ: คุณธรรม"

หลักความประพฤติในประมวลจรรยาบรรณยังกำหนดให้ผู้ตรวจสอบภายในปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ซื่อสัตย์ซื่อสัตย์ และมีความรับผิดชอบ รวมทั้งช่วยส่งเสริมวัตถุประสงค์ที่ถูกต้องกฎหมายและมีจริยธรรมขององค์กร สิ่งนี้จะบรรลุได้ก็ต่อเมื่อผู้ตรวจสอบภายในปฏิบัติตามแนวทางที่เป็นระบบระเบียบซึ่งมีอยู่ในมาตรฐาน และนโยบายและวิธีการทำงานซึ่งกำหนดโดย CAE รวมทั้งนโยบายใดๆ ที่เกี่ยวกับจริยธรรมหรือประมวลจรรยาบรรณซึ่งกำหนดโดยองค์กร

หนทางที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้ตรวจสอบภายในจะแสดงให้เห็นถึงความมีคุณธรรมได้ก็คือในการรายงาน **ความคิดเห็นจากการปฏิบัติงาน** ข้อสรุป และข้อเสนอแนะที่ได้จากการปฏิบัติงาน หากพูดง่าย ๆ คำว่า คุณธรรม คือ การทำสิ่งที่ถูกต้องและให้ความเชื่อมั่นและคำแนะนำอย่างเที่ยงธรรมและสุจริต แม้ว่าการกระทำเช่นนั้นจะรู้สึกไม่สะดวกใจหรือลำบากยากเย็นเพียงใด และการเลียงไม่กระทำอาจจะเป็นการง่าย

กว่าก็ตาม (เช่น การลดข้อสังเกตให้น้อยลง หรือการละเว้นไม่ใส่ข้อสังเกตในรายงานการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย)

ผลกระทบจากการไม่แสดงให้เห็นถึงหลักการสำคัญข้อที่ 1: ผลกระทบจากการไม่แสดงให้เห็นถึงควมมีคุณธรรม หน่วยงานตรวจสอบจะสูญเสียความไว้วางใจที่มีต่อหน่วยงานฯ และตามมาด้วยการสูญเสียความน่าเชื่อถือในการให้ความเชื่อมั่นหรือให้คำปรึกษา ดังนั้น คุณธรรมจึงเชื่อมโยงอย่างแยกกันไม่ออกกับหลักการสำคัญที่ 2 (ที่ว่า แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญและความระมัดระวังในการประกอบวิชาชีพอย่างเหมาะสม) และหลักการสำคัญที่ 3 (ที่ว่า มีความยุติธรรม และไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลใดๆ อันไม่เหมาะสม--นั่นคือ มีความเป็นอิสระ) เพื่อที่จะปฏิบัติหน้าที่และบทบาทในฐานะที่เป็นผู้ให้ความเชื่อมั่นและให้คำปรึกษาที่ไว้วางใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานตรวจสอบภายในจะต้องทำให้หลักการซึ่งสอดคล้องประสานกันเหล่านี้และที่ปรากฏอยู่ในประมวลจรรยาบรรณของ IIA เกิดเป็นรูปเป็นร่างขึ้น ผลโดยตรงจากการขาดคุณธรรมก็คือ การกัดเซาะความไว้วางใจ สถานะภายในองค์กรและความน่าเชื่อถือของหน่วยงานฯ และบุคคลผู้ปฏิบัติกิจกรรมตรวจสอบภายในก็จะไม่สามารถสร้างคุณค่าให้แก่องค์กรได้ ในสถานการณ์เช่นนี้ องค์กรก็มักจะหันไปแสวงหาความเชื่อมั่นในรูปแบบทางเลือกอื่น

ภาพที่ 1 แสดงรายการตัวอย่างของตัวช่วย (enablers) ไว้ในคอลัมน์แรก ซึ่งอาจกระทำโดย CAE และผู้ตรวจสอบภายในเพื่อแสดงให้เห็นถึงหลักการสำคัญที่ 1: แสดงให้เห็นถึงควมมีคุณธรรม ส่วนในคอลัมน์ที่ 2 ให้ตัวอย่างของวิธีที่จะช่วยวัดว่าหน่วยงานตรวจสอบภายในแสดงให้เห็นถึงหลักการสำคัญข้อนี้ได้เพียงใด

ภาพที่ 1 ตัวอย่างของหลักการสำคัญที่ 1: แสดงให้เห็นถึงควมมีคุณธรรม

ตัวช่วย	ตัวชี้วัดสำคัญ
<p>ควรทำอะไรบ้างเพื่อให้ดำเนินการได้ตามหลักการนี้?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ได้มีการอ้างถึงประมวลจรรยาบรรณไว้ในกฎบัตรของตรวจสอบภายใน และปลูกฝังไว้ในโครงการ QAIP ▪ นโยบายภายในและการฝึกอบรมของตรวจสอบภายใน ได้รวมถึงสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณ / กรณีศึกษาที่เกี่ยวข้องกับผู้ตรวจสอบภายในโดยเฉพาะ ▪ CAE ได้แจ้งให้หน่วยงานตรวจสอบภายในทราบถึงภาระหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณของพวกเขา ▪ มีการจัดอบรมเกี่ยวกับประมวลจรรยาบรรณของ IIA และประมวลความประพฤติ / จริยธรรม ขององค์กร ▪ ผู้ตรวจสอบภายในได้ทำกรยืนยันถึงการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณของ IIA และประมวลความประพฤติขององค์กร เป็นประจำปีละครั้ง 	<p>เราจะทราบได้อย่างไรว่า เราทำได้สำเร็จ?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ไม่มีกรณีที่มีการดำเนินการทางวินัยกับผู้ตรวจสอบภายในที่ฝ่าฝืนประมวลจรรยาบรรณของ IIA หรือ ประมวลความประพฤติ/จริยธรรม ขององค์กร ▪ ผลจากการสำรวจสมาชิกในทีมตรวจสอบภายในชี้ให้เห็นว่าพนักงานเชื่อว่าฝ่ายตรวจสอบได้ปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม และเชื่อว่าความกังวลทั้งหลายที่ร้องเรียนมาโดยพนักงาน จะได้รับการดำเนินการอย่างเหมาะสม ▪ ข้อคิดเห็นที่ได้รับจากผลสำรวจ หรือจากการสัมภาษณ์หน่วยงานที่กำลังสอบทานอยู่ ได้ชี้ให้เห็นว่า สมาชิกของทีมตรวจสอบได้แสดงให้เห็นถึงควมมีคุณธรรม ▪ ทีมตรวจสอบภายในทำได้ตามข้อกำหนด CPE / CPD ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณ

หลักการสำคัญที่ 2: แสดงให้เห็นถึงความสามารถและความระมัดระวังในการประกอบวิชาชีพอย่างเหมาะสม

ประมวลจรรยาบรรณและมาตรฐานหลายๆ มาตรฐานได้ระบุให้ผู้ตรวจสอบภายในต้องปฏิบัติงานให้บริการเฉพาะที่พวกเขามีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นสำหรับงานนั้น และต้องปรับปรุงความสามารถของตนรวมทั้งประสิทธิผลและคุณภาพของบริการที่พวกเขาได้ให้ ในหลายๆ มาตรฐานและแนวการนำมาตรฐานไปใช้ปฏิบัติ ได้มีการบรรยายถึงความคาดหวังที่เกี่ยวข้องสำหรับผู้ตรวจสอบภายใน หน่วยงานตรวจสอบภายใน และ CAE

ความสามารถในหน้าที่

CAE จะส่งเสริมการแสดงให้เห็นถึงความสามารถในหน้าที่และความระมัดระวังในการประกอบวิชาชีพอย่างเหมาะสมได้ด้วยการมอบหมายพนักงานและทรัพยากร

อื่นๆ เพื่อให้บรรลุตามแผนของฝ่ายตรวจสอบภายในได้ และเพื่อให้มั่นใจได้ว่างานที่มอบหมายจะมีพนักงานเพียงพอและมีการควบคุมดูแลอย่างเหมาะสม การที่จะบรรลุในเรื่องนี้ได้จำเป็นต้องมีการจัดโครงสร้างของหน่วยงานตรวจสอบภายในและจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน การสำรวจและจัดทำรายละเอียดทักษะที่จำเป็นต้องมีเพื่อให้บรรลุตามแผนของหน่วยงานตรวจสอบภายใน และพัฒนากลยุทธ์ในการจัดจ้าง และ/หรือ การฝึกอบรมผู้ตรวจสอบภายในที่มีความสามารถเฉพาะทาง CAE จำเป็นต้องได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญ หากผู้ตรวจสอบภายในขาดความรู้ ทักษะ หรือความสามารถอื่นใดที่จำเป็นในการปฏิบัติงานทั้งหมดหรือบางส่วนของงานที่ได้รับมอบหมาย และอาจรับความช่วยเหลือดังกล่าวได้ด้วยการประสานงานกับผู้ให้บริการให้ความเชื่อมั่นรายอื่น ทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญในประเด็นที่เป็นปัญหานั้นโดยเชิญเป็นผู้ตรวจสอบรับเชิญ หรือว่าจ้างที่ปรึกษาจากภายนอก (ซึ่งก็คือ การว่าจ้างแบบทำงานร่วมกันกับทีมตรวจสอบ (cosourcing) / ว่าจ้างให้คนภายนอกทำงานทั้งหมด (outsourcing))

ความท้าทายอย่างหนึ่งที่หน่วยงานตรวจสอบภายในทั้งหลายกำลังเผชิญอยู่ก็คือ การหลังไหลเข้ามาของผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในที่ไม่ได้เป็นผู้ตรวจสอบภายในแบบดั้งเดิม และการขยายให้ผู้ตรวจสอบ

องค์ประกอบใน IPPF ที่เกี่ยวข้อง
หลักการของประมวลจรรยาบรรณ:
ความสามารถในหน้าที่

ชุดมาตรฐาน:

1200 – ความเชี่ยวชาญและการใช้

ความระมัดระวังในการ

ประกอบวิชาชีพอย่างเหมาะสม

2000 – การบริหารหน่วยงานตรวจสอบ
ภายใน

2200 – การวางแผนสำหรับงานที่ได้รับ
มอบหมาย

2300 – การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

2600 – การสื่อสารถึงการยอมรับความ
เสี่ยง

ภายในแบบดั้งเดิมให้ไปตรวจบริเวณที่ต้องเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี (เช่น วิศวกรรม การแพทย์ เทคโนโลยีสารสนเทศ) CAE ทั้งหลายควรใช้ความพยายามในการทำให้มั่นใจได้ว่า ผู้ตรวจสอบภายในภายใต้ความรับผิดชอบของ CAE เหล่านั้นได้รับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมและมีทักษะพอเพียงในการปฏิบัติหน้าที่ในสภาพแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปนี้

CAE ควรกำหนดตัวชี้วัดความสามารถของผู้ตรวจสอบภายในที่จะใช้วัดทีมงานและผู้ให้บริการอื่นใดที่หน่วยงานตรวจสอบภายในเข้าถึงได้ ความสามารถของผู้ตรวจสอบภายในอาจวัดได้โดยใช้เครื่องมือต่างๆ เช่น รายงานการเปรียบเทียบ (Benchmarking Report) ที่เผยแพร่โดยศูนย์ข้อมูลการตรวจสอบของ IIA (The IIA's Audit Intelligence Suite) และกรอบความสามารถในหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายในที่ออกโดย IIA (The IIA's Internal Audit Competency Framework) ซึ่งได้ให้โครงร่างของความสามารถหลัก 10 อย่างที่แนะนำให้แก่นักงานตรวจสอบภายใน ผู้บริหารงานตรวจสอบภายใน และหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน CAE อาจจะใช้ประโยชน์ใช้ข้อมูลจากเครื่องมือเหล่านี้เพื่อพัฒนาต้นแบบ (model) ของความสามารถในหน้าที่ โครงการพัฒนาพนักงาน และแผนการฝึกอบรมของหน่วยงานของตนได้

CAE อาจส่งเสริมให้ผู้ตรวจสอบภายในแสดงหลักฐานของความสามารถของตนด้วยการแสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญในทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมายได้ในระดับหนึ่ง เป็นต้นว่า การทดสอบและใช้ซอฟต์แวร์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ตรวจสอบภายในอาจจะถูกกำหนดให้ต้องมีวุฒิบัตรเฉพาะอย่าง เช่น วุฒิบัตรผู้ตรวจสอบภายในที่ได้รับการรับรองของ IIA (IIA's Certified Internal Auditor) หรือประกาศนียบัตร / วุฒิบัตรอื่นใดก่อนที่จะก้าวสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในฝ่ายงานตรวจสอบ และ/หรือ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเป็นพิเศษ เช่น การทุจริต การวิเคราะห์ข้อมูล หรือ ด้านไอที เป็นต้น

หากผู้ตรวจสอบภายในรู้สึกว่าคุณสมบัติความสามารถที่จะปฏิบัติงานในส่วนใดของงานก็ตาม ก็ควรจะปรึกษาร่วมกับ CAE หรือผู้บริหารอื่นในหน่วยงานตรวจสอบภายใน CAE มักจะให้โอกาสผู้ตรวจสอบภายในที่จะขยายขีดความสามารถของตน โดยผ่านการให้ผู้ตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์มาเป็นพี่เลี้ยงสอนงาน หรือโดยการประสานความร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญในประเด็นนั้น

เพื่อแสดงให้เห็นถึงหลักการสำคัญข้อนี้ ผู้ตรวจสอบภายในอาจจะบันทึกการประเมินตนเองโดยบันทึกทักษะ แผนการพัฒนาทางวิชาชีพ รวมทั้งหลักฐานของหลักสูตรการศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง และงานที่พัฒนาได้ รวมทั้งประสบการณ์จากการทำงานอาสาสมัครที่ได้กระทำไปแล้ว ผู้ตรวจสอบภายในที่มีวุฒิบัตรหรือหนังสือรับรองอื่นใดที่คล้ายคลึงกัน มักจะถูกกำหนดให้ต้องแสวงหาความรู้ในทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะได้ทำให้ความรู้ของตนเป็นปัจจุบันทันต่อกาลสมัย

ความระมัดระวังในการประกอบวิชาชีพอย่างเหมาะสม

ในขณะที่เรื่องของความสามารถจะเกี่ยวข้องกับความรู้ และทักษะ แต่ในเรื่องความระมัดระวังในการประกอบวิชาชีพอย่างเหมาะสมนั้นจะเกี่ยวข้องกับวิธีการที่นำความรู้และทักษะไปประยุกต์ใช้ หน่วยงานตรวจสอบภายในและผู้ตรวจสอบภายในแต่ละคนได้รับการคาดหวังว่าจะนำแนวทาง (กระบวนการและวิธีการ) ที่เป็นระบบและมีระเบียบไปประยุกต์ใช้ แนวทางนี้ได้จัดให้มีอยู่แล้วในส่วนที่เป็นภาคบังคับของ IPPF และในนโยบายและวิธีการทำงานของตรวจสอบภายในซึ่งกำหนดขึ้นโดย CAE (มาตรฐาน 2040) CAE ก็จะกำหนดวิธีการควบคุมเพื่อบรรเทาความเสี่ยงที่มีต่อความสามารถของหน่วยงานตรวจสอบภายในในการที่จะบรรลุพันธกิจและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานฯ โดยผ่านทางนโยบายและวิธีการทำงาน CAE อาจกำหนดให้ผู้ตรวจสอบภายในแต่ละคน เช่นแบบฟอร์มที่ยอมรับว่าได้อ่านนโยบายและวิธีการทำงานของหน่วยงานตรวจสอบภายในและขององค์กรแล้ว ซึ่งนโยบายเหล่านั้นควรผนวกเข้าข้อกำหนดต่างๆ ใน IPPF รวมไว้ด้วย

เมื่อผู้ตรวจสอบภายในปฏิบัติตามระเบียบพิธีการในการวางแผนและในการลงมือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และระเบียบในการบันทึกงานต่างๆ ไว้เป็นเอกสารรวมทั้งสื่อสารผลการปฏิบัติงานแล้ว นั่นคือพวกเขากำลังใช้แนวทางที่มีโครงสร้างเป็นระบบระเบียบ ความสม่ำเสมอเช่นนี้จะช่วยให้เชื่อมั่นได้ว่า งานของผู้ตรวจสอบได้ถูกปฏิบัติโดยใช้ความระมัดระวังในทางวิชาชีพอย่างเหมาะสมแล้ว ในการวางแผนงานที่ได้รับมอบหมาย แนวทางนี้ควรทำให้เกิดการค้นคว้าวิจัยข้อมูลภูมิหลังอย่างเพียงพอเสร็จสมบูรณ์ และการประเมินความเสี่ยงในเบื้องต้นเพื่อที่จะแจ้งถึงการหารือกับผู้บริหารของหน่วยงานหรือกระบวนการที่กำลังได้รับการสอบทานอยู่ (มาตรฐาน 2200)

ในการกำหนดวัตถุประสงค์ของงานที่ได้รับมอบหมายซึ่งเป็นงานการให้ความเชื่อมั่นนั้น ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องทำการประเมินความเสี่ยงในเบื้องต้นเกี่ยวกับกิจกรรมที่กำลังสอบทานอยู่และคำนึงถึงผลจากการประเมินด้วย (มาตรฐาน 2210.A1) ในขณะที่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้ตรวจสอบภายในต้องระบุ วิเคราะห์ ประเมิน และบันทึกข้อมูลให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (มาตรฐาน 2300) กระบวนการเช่นนี้ จะช่วยให้บุคคลที่สุ่มรอบคอบผู้ที่ได้รับทราบข้อมูล เป็นต้นว่าหัวหน้าผู้ควบคุมงาน จะสามารถเข้าใจงานได้และสามารถได้ข้อสรุปและข้อเสนอแนะเช่นเดียวกับผู้ตรวจสอบผู้ซึ่งลงมือปฏิบัติงานได้

นอกจากนี้แล้ว ผู้ตรวจสอบภายในควรจะต้องมีคุณสมบัติส่วนตัวบางอย่างในการปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังในทางวิชาชีพอย่างเหมาะสมของเขา ผู้ตรวจสอบภายในควรจะต้องมีความสนใจใคร่รู้และความช่างสังเกตและช่างสงสัยอย่างผู้ประกอบวิชาชีพในระดับซึ่งเพียงพอที่จะช่วยให้เข้าใจภาพรวมองค์กร

ทั้งหมดได้อย่างกว้างขวาง ช่วยให้ผู้รู้จักคิดพิจารณาเพื่อที่จะตัดสินใจถึงสาเหตุที่แท้จริงของความล้มเหลวในการควบคุม และเพื่อให้ข้อมูลเชิงลึกที่อาจช่วยองค์กรได้

มาตรฐานยังกำหนดให้ต้องมีการควบคุมดูแลและการสอบทานการปฏิบัติงานภาคสนามรวมทั้งกระดาษทำการอย่างเหมาะสมตลอดระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนจบ หลักฐานของการควบคุมดูแลงานดังกล่าวจะต้องได้รับการบันทึกเป็นเอกสารและเก็บรักษาไว้ (มาตรฐาน 2340) การควบคุมดูแลงานที่ได้รับมอบหมายก่อให้เกิดโอกาสสำหรับการเป็นพี่เลี้ยงสอนงานให้แก่ผู้ตรวจสอบภายในมือใหม่ เพื่อที่จะมั่นใจได้ว่า ได้ปฏิบัติงานสำเร็จเสร็จสิ้นด้วยความระมัดระวังอย่างเหมาะสม และเพื่อพัฒนาความสามารถของผู้ตรวจสอบมือใหม่เหล่านั้นด้วย อาจมีการขอความคิดเห็นจากผู้บริหารและการสื่อสารที่ดีกับผู้บริหาร ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานจะช่วยลดโอกาสที่จะเกิดความเห็นต่างภายหลังจากที่ได้ออกรายงานชุดสุดท้ายแล้วได้

ตัวชี้วัดว่าได้มีการใช้ความระมัดระวังในทางวิชาชีพอย่างเหมาะสมนั้นรวมถึง การที่หน่วยงานตรวจสอบภายในไม่มีข้อโต้แย้งจากผู้บริหารหรือหากมีก็เพียงเล็กน้อยหลังจากที่ได้ออกรายงานชุดสุดท้ายแล้ว และไม่เคยมีประวัติของการมีข้อผิดพลาดหรือสิ่งที่ละเลยไปในรายงานชุดสุดท้าย การควบคุมดูแลงานที่เหมาะสมอาจจะแสดงออกมาในรูปแบบเปอร์เซ็นต์ของจำนวนชั่วโมงที่ใช้ในการควบคุมดูแลของงานที่ได้รับมอบหมายโดยสัมพันธ์กับจำนวนชั่วโมงทั้งหมดที่ได้รับงบประมาณในการปฏิบัติงานนั้นมา

ผลกระทบจากการไม่แสดงให้เห็นถึงหลักการสำคัญที่ 2: ถ้าหน่วยงานตรวจสอบภายในไม่ได้แสดงให้เห็นถึงความสามารถในหน้าที่และการใช้ความระมัดระวังในทางวิชาชีพอย่างเหมาะสมแล้ว การประเมินความเสี่ยงของตรวจสอบภายใน แผนการปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน และขอบเขตกับวัตถุประสงค์ของงานตรวจสอบที่ได้รับมอบหมายอาจจะไม่เพียงพอ ไม่ถูกต้อง หรือไม่สมบูรณ์ได้ ผลผลิตของหน่วยงานตรวจสอบภายในซึ่งได้แก่รายงานการตรวจหรือการสื่อสารอื่นใดอาจจะล่าช้า ไม่ถูกต้อง หรือมีคุณภาพหรือคุณค่าต่ำ

ภาพที่ 2 ให้อะไรการตัวอย่างของตัวช่วย ซึ่ง CAE และผู้ตรวจสอบภายในอาจจะประยุกต์ใช้เพื่อแสดงให้เห็นถึงหลักการสำคัญ 2: แสดงให้เห็นถึงความสามารถและความระมัดระวังในการประกอบวิชาชีพอย่างเหมาะสม ส่วนในคอลัมน์ที่ 2 ให้ตัวอย่างของวิธีที่จะช่วยวัดว่าหน่วยงานตรวจสอบภายในแสดงให้เห็นถึงหลักการสำคัญข้อนี้ได้ดีเพียงใด

ภาพที่ 2 ตัวอย่างของหลักการสำคัญที่ 2: แสดงให้เห็นถึงความสามารถและความระมัดระวังในการประกอบวิชาชีพอย่างเหมาะสม

ตัวช่วย	ตัวชี้วัดสำคัญ
<p>ควรทำอะไรบ้างเพื่อให้ดำเนินการได้ตามหลักการนี้?</p> <p>ความสามารถในหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ได้มีการกำหนดโครงสร้างของหน่วยงานตรวจสอบภายใน และมีแบบคำบรรยายลักษณะงาน (job descriptions) สนับสนุนอยู่ ▪ ต้นแบบความสามารถในหน้าที่ของหน่วยงานตรวจสอบภายใน มีโครงการพัฒนาพนักงานแบบมาด้วย ▪ มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมของหน่วยงานตรวจสอบภายใน ประจำปีซึ่งเชื่อมโยงกับความจำเป็นในการพัฒนา และมีการดำเนินการตามแผน ▪ มีการจัดทำนโยบายที่ส่งเสริมให้พนักงานได้รับวุฒิบัตรหรือประกาศนียบัตร ▪ ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance management system) ที่มีวัตถุประสงค์หลักสำหรับหน่วยงานตรวจสอบภายใน เชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงานตรวจสอบภายใน ▪ มีวิธีการเชิญผู้ตรวจสอบรับเชิญ หรือมีสัญญาที่ว่าจ้างคนภายนอกมาร่วมทำงาน (cosourcing) 	<p>เราจะทราบได้อย่างไรว่า เราทำได้สำเร็จ?</p> <p>ความสามารถในหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการตรวจสอบบริเวณที่มีความเสี่ยงหลักขององค์กรสามารถจับคู่กับทักษะของทีมตรวจสอบภายในองค์กร และ/หรือ ผู้ให้บริการ cosourced ▪ เปอร์เซ็นต์ของผู้ตรวจสอบภายในที่ผ่านการอบรมเป็นจำนวน 40 ชั่วโมงขึ้นไป ต่อปี ▪ เปอร์เซ็นต์ของผู้ตรวจสอบภายในที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน สูงกว่าระดับเฉลี่ย ▪ เปอร์เซ็นต์ของทีมตรวจสอบที่ได้วุฒิบัตรในทางวิชาชีพ
<p>ความระมัดระวังในทางวิชาชีพอย่างเหมาะสม</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ได้มีการระบุถึงความเสี่ยงในการตรวจสอบ (Audit risk -- ความเสี่ยงที่ตรวจสอบภายในไม่สามารถระบุประเด็นปัญหาสำคัญในบริเวณที่กำลังทำการตรวจสอบได้) ไว้อย่างชัดเจนในโครงการประกันคุณภาพและปรับปรุงงาน (QAIP) ▪ ผู้ตรวจสอบภายในได้ทำการสำรวจข้อมูลภูมิหลังอย่างเพียงพอและเสร็จสิ้นโดยเป็นส่วนหนึ่งในการวางแผนงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อที่จะได้มีข้อมูลพร้อมในการหารือกับลูกค้าผู้รับบริการตรวจสอบ ▪ ได้มีการควบคุมและสอบทานแนวทางการปฏิบัติงานและกิจกรรม ระดับงานที่ได้รับมอบหมายโดยผู้ที่มีทักษะเหมาะสม ▪ ได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน ทุกครั้งหลังจากปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จสิ้นแต่ละงาน ▪ มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการให้ความเชื่อมั่นโดยเป็นไปตามระดับความเสี่ยงของแต่ละงาน ▪ ผู้ตรวจสอบภายในปฏิบัติงานและพิสูจน์ยืนยันงานภาคสนามและสิ่งที่ตรวจพบโดยผ่านการสื่อสารอย่างต่อเนื่องกับผู้บริหารของหน่วยงานที่กำลังทำการสอบทานอยู่ ▪ ข้อสังเกตมีความเหมาะสมและเกี่ยวข้องกับหน้าที่งาน/ประเด็นที่ตรวจสอบ 	<p>ความระมัดระวังในทางวิชาชีพอย่างเหมาะสม</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ มีข้อโต้แย้งจากลูกค้าผู้รับบริการตรวจสอบเพียงเล็กน้อยหรือไม่ มีเลยหลังจากที่ได้มีการออกรายงานแล้ว (กล่าวคือ รายงานได้รับความเห็นชอบจากลูกค้าผู้รับบริการตรวจสอบ หรือ ข้อโต้แย้งใดๆ ได้มีการเน้นให้เห็นได้ชัดเจนไว้แล้วในรายงาน) ▪ ไม่มีการพบเห็นกรณีที่มีความผิดพลาด หรือตกหล่น ภายหลังจากการออกรายงานแล้ว ▪ เปอร์เซ็นต์ของการควบคุมดูแลและสอบทานงานที่ได้รับมอบหมายโดยผู้บริหารของฝ่ายตรวจสอบเทียบกับจำนวน ชั่วโมงปฏิบัติงานทั้งหมด ▪ ไม่มีกรณีที่หน่วยงานตรวจสอบภายในไม่สามารถยกระดับการรายงานเกี่ยวกับการถ่วงเวลาการปิดข้อสังเกตจากการตรวจสอบที่มีความเสี่ยงสูง

หลักการสำคัญที่ 3: มีความยุติธรรม และไม่ตกอยู่ภายใต้ อิทธิพลใดๆ อันไม่เหมาะสม

หลักการสำคัญที่ 3 มีความเกี่ยวข้องกับหลักการสำคัญที่หนึ่งที่ว่า “แสดงให้เห็นถึงความมีคุณธรรม” ในประเด็นที่ว่า หลักการทั้งสองข้อนี้ กำหนดให้ผู้ตรวจสอบภายในกระทำการเพื่อผลประโยชน์สูงสุดขององค์กร ไม่ว่าจะทางฝ่ายบริหารจะสนับสนุนความคิดเห็นของตรวจสอบหรือไม่ก็ตาม ความเที่ยงธรรม หมายถึงทัศนคติที่ไม่มีความลำเอียงอยู่ภายในจิตใจ ความเที่ยงธรรมกำหนดให้ผู้ตรวจสอบภายในต้องไม่ยอมให้ดุลพินิจของตนเกี่ยวกับประเด็นที่ตรวจสอบนั้นตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของผู้อื่น ส่วน**ความเป็นอิสระ**นั้นหมายถึง การเป็นอิสระจากสถานะที่เป็นอุปสรรคต่อ

องค์ประกอบใน IPPF ที่เกี่ยวข้องกับ

หลักการของประมวลจรรยาบรรณ:

ความเที่ยงธรรม

ชุดมาตรฐาน:

1000 – วัตถุประสงค์ อำนาจ และภาระหน้าที่

1100 – ความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม

2000 – การบริหารหน่วยงานตรวจสอบภายใน

ความสามารถของหน่วยงานตรวจสอบภายในในการปฏิบัติหน้าที่งานตรวจสอบภายในได้โดยปราศจากอคติ ความเอนเอียงของหลักการสำคัญข้อนี้ไม่ได้ตั้งแต่ การนำเสนอข้อสังเกตต่างๆ ในลักษณะสมดุลไปจนถึง ไม่ก้าวเข้าไปมีบทบาททางการบริหารในระหว่าง**การให้บริการให้คำปรึกษา** (ซึ่งก็คือ งานการให้คำปรึกษา) หรือการที่ต้องมั่นใจได้ว่า ผู้ให้บริการจากภายนอกไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หนทางที่สำคัญหนทางหนึ่ง ที่จะรักษาความเป็นอิสระไว้ได้ ก็คือ สายการรายงานตามหน้าที่ของ CAE และ/หรือ หน่วยงานตรวจสอบภายในที่ต้องรายงานโดยตรงและสม่ำเสมอต่อคณะกรรมการ สายการรายงานนี้จะต้องกำหนดไว้ในกฎบัตร ที่ควรระบุว่า CAE สามารถเข้าถึงผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการได้โดยตรงและไม่มีข้อจำกัด และควรระบุว่า CAE จะต้องสื่อสารและมีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับคณะกรรมการ การรายงานอย่างอิสระตรงต่อคณะกรรมการของ CAE จะได้รับการส่งเสริมโดยผ่านการที่ CAE มีการประชุมกับคณะกรรมการโดยไม่มีผู้บริหารเข้าร่วมอย่างน้อยปีละครั้ง นอกจากนี้ ความเป็นอิสระของ CAE และของหน่วยงานตรวจสอบภายในจะได้รับการส่งเสริมเมื่อคณะกรรมการมีหน้าที่ในการอนุมัติค่าตอบแทน การแต่งตั้ง และการเลิกจ้าง CAE รวมทั้งแผนงานของหน่วยงานตรวจสอบภายในซึ่งรวมถึง งบประมาณและทรัพยากรต่างๆ

คณะกรรมการอาจจะใช้วิธีการควบคุมดูแลเพื่อเป็นมาตรการป้องกัน**ความเสี่ยง**ต่อความเป็นอิสระและ/หรือ ความเที่ยงธรรมที่อาจเกิดขึ้นได้ในกรณีที่ CAE ได้รับมอบหมายบทบาทหรือภาระหน้าที่ซึ่งอยู่นอกขอบเขตของการตรวจสอบภายใน (มาตรฐาน 1112 – บทบาทของหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน

ที่นอกเหนือจากการตรวจสอบภายใน และมาตรฐาน 1130 – การเสื่อมเสียความเป็นอิสระหรือความเที่ยงธรรม) รายงานการประชุมคณะกรรมการอาจเป็นหลักฐานยืนยันว่าคณะกรรมการได้ประเมินบทบาทและภาระหน้าที่ของ CAE รวมทั้งประสิทธิผลของการปฏิบัติงานและ/หรือความเพียงพอเหมาะสมของคำตอบแทนของ CAE ผู้นั้นด้วย

เมื่อได้มีการกำหนดไว้แล้ว ความสัมพันธ์ที่เป็นอิสระก็จะได้รับการดำเนินการโดยผ่านนโยบาย คู่มือการทำงาน และวิธีปฏิบัติต่างๆ ตัวอย่างเช่น การรายงานเกี่ยวกับความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระอาจเกี่ยวข้องกับการยืนยันถึงความเป็นอิสระต่อคณะกรรมการอย่างน้อยปีละครั้งว่า มีความเสื่อมเสียต่อความเที่ยงธรรมของหน่วยงานตรวจสอบภายในหรือไม่ (เช่น เรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์) หรือความเป็นอิสระ (เช่น การใช้อิทธิพลจากฝ่ายบริหาร) หลักฐานของการปฏิบัติสอดคล้อง อาจได้มาจากการกรอกแบบฟอร์มและลงนามรับทราบนโยบายและแบบฟอร์มต่างๆ ที่เปิดเผยถึงความขัดแย้งทางผลประโยชน์หรือความเสื่อมเสียใดๆ ที่อาจเกิดขึ้น คณะกรรมการควรประเมินความเป็นอิสระของหน่วยงานตรวจสอบภายในด้วยการสอบถามว่ามีข้อจำกัดในขอบเขต ทรัพยากร และการเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานตรวจสอบหรือไม่

ในขณะที่กำลังปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้ตรวจสอบภายในแสดงให้เห็นถึงความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระเมื่อเขาได้ระบุ วิเคราะห์ ประเมินผล และบันทึกข้อมูลต่างๆ อย่างเพียงพอที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบได้ ผู้ตรวจสอบภายในที่เที่ยงธรรมและเชี่ยวชาญจะวิเคราะห์และประเมินข้อเท็จจริงต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเพื่อรายงานการประเมินที่เที่ยงธรรมและสมดุลของพวกเขา ต้องกล่าวซ้ำอีกครั้งว่าความซื่อสัตย์อย่างมีอาชีพจะช่วยให้ผู้ตรวจสอบภายในดำรงความเที่ยงธรรมไว้ได้

ในการสื่อสารผลของการปฏิบัติงานนั้น ประมวลจรรยาบรรณได้กำหนดให้ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องเปิดเผยข้อเท็จจริงที่สำคัญทั้งหมดที่ได้รับทราบมา ซึ่งหากไม่เปิดเผยแล้วจะทำให้การรายงานกิจกรรมที่รับการสอบทานบิดเบือนไปได้ มาตรฐาน 2410.A1 ได้เพิ่มเติมอีกว่า ในการสื่อสารถึงผลการปฏิบัติงานชุดสุดท้าย จะต้อง มีข้อสรุปและข้อเสนอแนะที่ใช้การได้ และ/หรือ แผนดำเนินการแก้ไข ซึ่งควรจะต้องสนับสนุนด้วยข้อมูลที่เชื่อถือได้ มีความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ การสื่อสารผลการปฏิบัติงานควรจะมี ความชัดเจน กระชับ สว่างสรรค์ ครบถ้วน และในเวลาที่เหมาะสม ในขณะที่ผู้ตรวจสอบภายในได้รับการสนับสนุนให้แสดงการยอมรับการปฏิบัติงานซึ่งเป็นที่น่าพอใจ (มาตรฐาน 2410.A2) แต่พวกเขาก็ไม่ควรทำให้ช่องว่างในเรื่องการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง และวิธีการควบคุมภายในต่างๆ น้อยลง

โดยอาศัยผลจากการปฏิบัติงานหนึ่งงานหรือหลายๆ งาน หรือจากข้อสังเกตอื่นๆ และจากการเฝ้าติดตามประเมินผล หาก CAE ลงความเห็นว่า ผู้บริหารได้ยอมรับความเสี่ยงในระดับที่องค์กรยอมรับไม่ได้ CAE จะต้องปรึกษาหารือเรื่องนี้กับผู้บริหารระดับสูง หากว่าประเด็นนั้นยังหาข้อยุติไม่ได้ CAE จะต้องสื่อสาร

เรื่องนี้กับคณะกรรมการ (มาตรฐาน 2600 – การสื่อสารถึงการยอมรับความเสี่ยง) กลุ่มบุคคลภายนอก ใดๆ ที่ปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบภายในก็ควรจะต้องยึดถือมาตรฐานเดียวกันในเรื่องเกี่ยวกับคุณธรรม ความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม CAE มีภาระหน้าที่ที่จะต้องมั่นใจได้ว่ามีสิ่งสนับสนุนเพียงพอสำหรับข้อสรุป และข้อคิดเห็นที่หน่วยงานตรวจสอบภายในได้มา ถึงแม้ว่าหน่วยงานตรวจสอบพึ่งพาผลงานจากผู้ให้บริการอื่นก็ตาม (มาตรฐาน 2050 – การประสานงานและการพึ่งพาผลงานของผู้อื่น)

ความคิดเห็นที่ได้มาจากการทำสำรวจหรือการสัมภาษณ์หลังปฏิบัติงานเสร็จสิ้น อาจให้หลักฐานของการที่ทีมได้แสดงให้เห็นถึงความเที่ยงธรรมและเป็นอิสระจากอิทธิพลอันไม่เหมาะสม หรือความคิดเห็นที่ได้มาอาจจะบ่งชี้ถึงหนทางที่หน่วยงานตรวจสอบภายในควรปรับปรุง อย่างไรก็ตาม ความคิดเห็นจากผู้บริหาร อาจจะมีอคติในประเด็นที่มีการตั้งข้อสังเกตที่ไม่น่าพึงพอใจหรือที่มีการจัดลำดับไม่ดีอยู่ในรายงาน และดังนั้น ข้อคิดเห็นเช่นนั้นจึงควรมีหลักฐานมาสนับสนุนด้วย ตัวอย่างเช่น การสอบทานข้อสังเกตและรายงานของผู้ตรวจสอบภายในควรเผยให้เห็นได้ว่า หน่วยงานตรวจสอบภายในไม่มีรูปแบบของการหลีกเลี่ยงที่จะกล่าวถึงข้อสังเกตและผลจากการตรวจสอบที่เป็นไปในแง่ลบ / ไม่น่าพึงพอใจ ข้อสังเกตที่ได้รายงานออกมาซึ่งมีแต่สิ่งที่น่าพึงพอใจไปแทบทั้งหมด จะเป็นเหตุผลการนำเสนอสงสัยได้ว่าผู้ตรวจสอบภายในไม่มีความเป็นอิสระพอ และอาจถูกกดดันเพื่อไม่ให้ตั้งข้อสังเกตที่ไม่น่าพึงพอใจ การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในอย่างเป็นทางการโดยผู้ปฏิบัติงานมืออาชีพที่เที่ยงธรรม จะต้องมีความเป็นอิสระที่เพียงพอและเหมาะสม เพื่อให้ผู้สอบทานจะสามารถได้ข้อสรุปเช่นเดียวกับที่ผู้ตรวจสอบภายในได้มา

ผลกระทบจากการไม่แสดงให้เห็นถึงหลักการสำคัญที่ 3: ถ้าผู้ตรวจสอบภายในไม่เที่ยงธรรม หรือ ถูกมองว่าไม่เที่ยงธรรม ฝ่ายบริหารหรือคณะกรรมการ ก็ไม่น่าจะเชื่อถือในข้อสังเกตของตรวจสอบภายในว่า ถูกต้องและสมบูรณ์ หากหน่วยงานตรวจสอบภายในไม่มีความเป็นอิสระ ก็อาจถูกกดดันให้จำกัดขอบเขตในการปฏิบัติงาน หลีกเลี่ยงการรายงานข้อตรวจพบ หรือเปลี่ยนแปลงข้อคิดเห็น ความเสี่ยงเสียไม่ว่าต่อความเที่ยงธรรมหรือความเป็นอิสระหรือทั้งสองอย่าง จะจำกัดการใช้ประโยชน์จากบริการให้ความเชื่อมั่นและคำปรึกษาได้ นอกจากนี้จะกัดเซาะความไว้วางใจในผลงานของตรวจสอบภายในแล้ว ข้อสรุปหรือข้อคิดเห็นที่มีอคติโดยไม่ว่าจะลดหรือซ่อนความมีนัยสำคัญของความเสี่ยง อาจทำให้องค์กรมีความเปราะบางต่อการเกิดความเสี่ยงและผลกระทบต่างๆ ดังเช่น การถูกปรับตามกฎหมาย การคว่ำบาตร การเสียชื่อเสียง และความสูญเสียของผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ ได้

ภาพที่ 3 ให้รายการตัวอย่างของตัวช่วย ซึ่ง CAE และผู้ตรวจสอบภายในอาจจะประยุกต์ใช้เพื่อแสดงออกถึงหลักการสำคัญ 3: มีความยุติธรรม และไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลใดๆ อันไม่เหมาะสม (มีความเป็นอิสระ) ส่วนในคอลัมน์ที่ 2 ให้ตัวอย่างของวิธีที่จะช่วยวัดว่าหน่วยงานตรวจสอบภายในแสดงให้เห็นถึงหลักการสำคัญข้อนี้ได้ดีเพียงใด

ภาพที่ 3 ตัวอย่างของหลักการสำคัญที่ 3: มีความยุติธรรม และไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลใดๆ อันไม่เหมาะสม

ตัวช่วย	ตัวชี้วัดสำคัญ
<p>ควรทำอะไรบ้างเพื่อให้ดำเนินการได้ตามหลักการนี้?</p> <p>ความเที่ยงธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ได้มีการส่งคำยืนยันถึงความเที่ยงธรรม (ซึ่งรวมถึงความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับสมาชิกในครอบครัว ลูกค้า และ/หรือผู้ค้าส่ง เป็นต้น) ไปยังคณะกรรมการปีละครั้ง ▪ มีกระบวนการที่สอบทานว่า ผู้ให้บริการการให้ความเชื่อมั่นซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่สาม (เช่น สำนักงานที่ให้บริการทางวิชาชีพจากภายนอก) ได้ปฏิบัติงานให้แก่ฝ่ายบริหารที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์หรือไม่ ▪ ผู้ตรวจสอบภายในไม่ได้ปฏิบัติงานให้ความเชื่อมั่นในส่วนงานที่ตนเคยมีหน้าที่รับผิดชอบอยู่ภายใน 12 เดือนก่อนหน้านั้น ▪ การสื่อสารของตรวจสอบภายในมีความชัดเจน กระชับ สร้างสรรค์ ครบถ้วน และในเวลาที่เหมาะสม เป็นความจริง เชื่อถือได้ และมีความเกี่ยวข้อง 	<p>เราจะทราบได้อย่างไรว่า เราทำได้สำเร็จ?</p> <p>ความเที่ยงธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ความเห็นตอบกลับจากการทำสำรวจ หรือการสัมภาษณ์ ลูกค้าผู้รับบริการตรวจสอบได้ชี้ให้เห็นว่า ผู้ตรวจสอบภายในได้แสดงให้เห็นว่าไม่ลำเอียงและมีความเที่ยงธรรม ▪ ผู้ตรวจสอบภายใน (และผู้ให้บริการการให้ความเชื่อมั่นใดก็ตามที่ผู้ตรวจสอบภายในพึ่งพาผลงาน) ได้กรอกแบบฟอร์มที่ยอมรับว่า พวกเขาไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือได้มีการเปิดเผยถึงความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นได้ ▪ แนวโน้มในรายงาน/การจัดอันดับข้อสังเกตได้แสดงให้เห็นว่าผู้ตรวจสอบภายในไม่มีการเสี่ยงที่จะจัดอันดับในทางไม่ดี/ไม่น่าพึงพอใจ ณ ระดับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย หรือ ณ ระดับที่มีการตั้งข้อสังเกต ▪ ข้อสรุปและข้อคิดเห็น แสดงให้เห็นว่าผู้ตรวจสอบภายในรายงานแต่สิ่งที่เป็นความจริงตามที่ได้รับทราบมา ▪ จากการประเมินที่เป็นส่วนหนึ่งของโครงการ QAIP ของหน่วยงานตรวจสอบภายในยืนยันให้เห็นได้ว่า การได้มาซึ่งข้อสรุปและข้อคิดเห็นเป็นไปอย่างเที่ยงธรรม (คือเชื่อถือได้ และมีข้อเท็จจริงสนับสนุน)
<p>ความเป็นอิสระ/ไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลใดๆ อันไม่เหมาะสม</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ได้มีการกำหนดสายการรายงานตามหน้าที่ซึ่งรายงานต่อคณะกรรมการไว้ในกฎบัตรของตรวจสอบภายใน ▪ คณะกรรมการ / คณะกรรมการตรวจสอบมีการสอบทานความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรมของ CAE อย่างเป็นทางการเป็นระยะๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการวางจ้างอย่างต่อเนื่อง ▪ CAE สามารถเข้าถึงคณะกรรมการได้โดยตรง ดังเช่นที่ได้กำหนดไว้ในกฎบัตรของตรวจสอบ ▪ มีมาตรการป้องกัน พร้อมด้วยการรายงานต่อคณะกรรมการสำหรับบทบาทที่ CAE อาจจะต้องไปทำหน้าที่ที่นอกเหนือจากงานตรวจสอบ 	<p>ความเป็นอิสระ/ไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลใดๆ อันไม่เหมาะสม</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ คณะกรรมการสอบทานผลการปฏิบัติงานของ CAE และอนุมัติการแต่งตั้ง ค่าตอบแทน และการเลิกจ้าง CAE ▪ การขัดขวาง/ข้อจำกัดในขอบเขตการตรวจสอบที่หน่วยงานตรวจสอบภายในได้ประสบมา มีเป็นจำนวนต่ำ (เช่น เรื่องการเข้าถึงข้อมูล ความล่าช้าที่สำคัญ) ▪ มีการกำหนดเวลานัดพบกับคณะกรรมการเป็นส่วนตัวอย่างสม่ำเสมอ (เช่น ทุกไตรมาส หรืออย่างน้อยปีละครั้ง) โดยไม่มีฝ่ายบริหารเข้าร่วมด้วย

หลักการสำคัญที่ 4: ปฏิบัติงานโดยสอดคล้องกับ กลยุทธ์ วัตถุประสงค์ และความเสี่ยงขององค์กร

ผู้ตรวจสอบภายในมีหน้าที่ที่จะเพิ่มคุณค่าให้แก่องค์กรที่ตนให้บริการอยู่ หนึ่งในวิธีการที่จะเพิ่มคุณค่านั้นก็คือต้องเชื่อมโยงการปฏิบัติงานตรวจสอบกับความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อความสามารถขององค์กรในการบรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อที่จะเข้าใจองค์กรด้วยวิธีนี้ จำเป็นต้องมีดำเนินการทั้งจากบนลงล่าง และจากล่างสู่บน

สำหรับมุมมองในระดับสูง CAE จะสื่อสารกับผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการเพื่อที่จะได้เข้าใจใน

วัตถุประสงค์หลักขององค์กร กลยุทธ์ที่จะใช้ในการบรรลุวัตถุประสงค์เหล่านั้น และความเสี่ยงที่สามารถทำให้องค์กรไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เพื่อให้แนวทางแก่หน่วยงานตรวจสอบภายใน CAE จะจัดให้กลยุทธ์ของหน่วยงานตรวจสอบภายในสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกับกลยุทธ์ขององค์กร และสร้างแผนกลยุทธ์ด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และวิธีการวัดความสำเร็จที่ชัดเจน CAE หรือผู้ตรวจสอบภายในที่ได้รับมอบหมายอาจพบปะกับผู้บริหารระดับสูงที่สำคัญ และเข้าร่วมในการประชุมเกี่ยวกับกลยุทธ์ของผู้บริหารระดับสูงในหลายๆ ด้าน (เช่น คณะอนุกรรมการดำเนินงาน คณะอนุกรรมการสินทรัพย์และหนี้สิน คณะอนุกรรมการบริหารความเสี่ยงขององค์กร)

นอกจากนี้ CAE ควรคำนึงถึงความเสี่ยงที่มีต่อการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์กรด้วย ตามมาตรฐาน 2010.A1 การวางแผนงานของหน่วยงานตรวจสอบภายในนั้น จะต้องอาศัยการประเมินความเสี่ยงที่ได้จัดทำไว้เป็นเอกสารซึ่งควรทำการประเมินอย่างน้อยปีละครั้ง โดยต้องรวมเอาความคิดเห็นจากผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการไว้ด้วย CAE อาจเริ่มต้นจากการประเมินความเสี่ยงของผู้บริหารทั่วทั้งองค์กร (หรือทั่วทั้งกิจการ) หากมีอยู่ และอาจจะสอบถามและยืนยันอย่างเป็นทางการถึงความเสี่ยงสำคัญซึ่งได้ถูกระบุมาโดยผู้บริหารระดับสูง หรืออีกทางหนึ่งหน่วยงานตรวจสอบภายในอาจจะทำการประเมินความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กรเองก็ได้

โดยอาศัยข้อมูลเหล่านี้เป็นพื้นฐาน CAE จะสร้างแผนสำหรับงานของหน่วยงานตรวจสอบภายในเพื่อที่จะสะท้อนให้เห็นถึงเรื่องที่มีลำดับความสำคัญเร่งด่วนขององค์กร CAE จะต้องทบทวนแผนกับคณะกรรมการอย่างน้อยปีละครั้ง คณะกรรมการควรจะเชื่อมั่นได้ว่าแผนนั้นสะท้อนให้เห็นถึงวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และ

**องค์ประกอบใน IPPF ที่เกี่ยวข้องกับ
หลักการของประมวลจรรยาบรรณ:**
ความเที่ยงธรรม
ชุดมาตรฐาน:
2000 – การบริหารหน่วยงานตรวจสอบ
ภายใน
2200 – การวางแผนสำหรับงานที่ได้รับ
มอบหมาย

ความเสี่ยงขององค์กร ในการตอบโต้กับความเปลี่ยนแปลงในทางธุรกิจ ความเสี่ยง การดำเนินงาน โครงการ ระบบ และ/หรือ วิธีการควบคุมขององค์กร CAE จะต้องทบทวนแผนและปรับปรุงแผนแม้ว่า อาจจะเป็นต้องกระทำบ่อยกว่าปีละครั้งก็ตาม

หากพิจารณาในแง่จากล่างสู่บน ในการทำความเข้าใจวิธีที่นำกลยุทธ์ไปลงมือปฏิบัติ ณ ที่ระดับหน่วยธุรกิจ / ระดับปฏิบัติการ CAE อาจจะมีมอบหมายให้ผู้ตรวจสอบภายในไปประเมินหลายๆ หน่วยงานภายในองค์กร โดยที่เป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน ผู้ตรวจสอบภายในอาจทำการสำรวจผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ เป็นต้นว่า ผู้บริหารสายงาน / ผู้บริหารหน่วยปฏิบัติการ และเจ้าของกระบวนการเกี่ยวกับลำดับความสำคัญของความเสี่ยงของเขาเหล่านั้น

เมื่อได้คำนึงถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้จากผู้บริหารระดับสูงและผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ ในแต่ละหน่วยธุรกิจแล้ว ผู้ตรวจสอบภายในก็ควรมีข้อมูลเพียงพอที่จะทบทวนและปรับปรุงการประเมินความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กรของหน่วยงานตรวจสอบภายในให้เป็นปัจจุบันได้ และควรนำผลจากการประเมินความเสี่ยงที่กระทำในแต่ละงานที่ได้รับมอบหมายมาพิจารณาด้วย ซึ่งจะช่วยให้หน่วยงานตรวจสอบภายในสามารถปรับปรุงแผนงานของหน่วยงานฯ ได้อย่างคล่องตัว ช่วยให้ตอบโต้กับความเสี่ยงเกิดใหม่ที่สำคัญได้อย่างรวดเร็ว การวิเคราะห์ข้อมูลอย่างต่อเนื่องโดยอาศัยเทคโนโลยีมาช่วย จะทำให้เวลาที่ตอบสนองต่อความเสี่ยงสั้นลงได้ ด้วยการบูรณาการข้อมูลที่เป็นปัจจุบันมากที่สุดเข้าไปในการประเมินความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร หน่วยงานตรวจสอบภายในได้แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องกับหลักการสำคัญที่ 4 CAE อาจจะใช้การสำรวจเพื่อหาหลักฐานของการที่ผู้มีส่วนได้เสียรับทราบว่าหน่วยงานตรวจสอบภายในกำลังดำเนินการกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์กรอย่างเพียงพอ

ผลกระทบจากการไม่แสดงให้เห็นถึงหลักการสำคัญที่ 4: ถ้าหน่วยงานตรวจสอบภายในปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับกลยุทธ์ วัตถุประสงค์และความเสี่ยงขององค์กร หน่วยงานฯ ก็จะประสบกับความเสี่ยงจากการใช้ทรัพยากรโดยสูญเปล่าไปกับการประเมินหน่วยงาน กระบวนการ หรือประเด็นปัญหาที่ไม่ช่วยให้องค์กรจัดการกับความเสี่ยงที่สำคัญและบรรลุมิตรวัตถุประสงค์ได้ ดังนั้น หน่วยงานตรวจสอบภายในก็จะก่อให้เกิดคุณค่าได้เพียงเล็กน้อย และกลายเป็นคนไม่มีประโยชน์ในองค์กรไปได้ ฝ่ายบริหารและคณะกรรมการก็จะไม่เรียกใช้บริการให้ความเชื่อมั่นหรือคำปรึกษาจากตรวจสอบ เมื่อไม่มีแนวทางหรือความเชื่อมั่น องค์กรจะมองไม่เห็นความเสี่ยงได้ชัดเจนซึ่งก็จะทำให้บรรลุมิตรวัตถุประสงค์ได้ยาก

คอลัมน์แรกในภาพที่ 4 ให้รายการตัวอย่างของตัวช่วยหรือการกระทำซึ่ง CAE และผู้ตรวจสอบภายใน อาจจะใช้เพื่อแสดงให้เห็นถึงหลักการสำคัญที่ 4: ปฏิบัติงานโดยสอดคล้องกับกลยุทธ์ วัตถุประสงค์และความเสี่ยงขององค์กร ส่วนในคอลัมน์ที่ 2 ได้ให้ตัวอย่างของตัวชี้วัดสำคัญซึ่งเป็นวิธีที่จะช่วยวัดว่าหน่วยงานตรวจสอบภายในแสดงให้เห็นถึงหลักการสำคัญข้อนี้ได้ดีเพียงใด

ภาพที่ 4 ตัวอย่างของหลักการสำคัญที่ 4: ปฏิบัติงานโดยสอดคล้องกับ กลยุทธ์ วัตถุประสงค์ และ ความเสี่ยงขององค์กร

ตัวช่วย	ตัวชี้วัดสำคัญ
<p>ควรทำอะไรบ้างเพื่อให้ดำเนินการได้ตามหลักการนี้?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ได้มีการพัฒนาแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานตรวจสอบภายในซึ่งสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร ด้วยการระบุวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และมาตรฐานความสำเร็จที่ชัดเจน ▪ ได้มีการปรับปรุงกลยุทธ์ของหน่วยงานตรวจสอบภายในให้เป็นปัจจุบันโดยอาศัยการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในหรือภายนอกเป็นพื้นฐาน ▪ ได้มีการปรับปรุงแผนการตรวจสอบประจำปีของหน่วยงานตรวจสอบภายในให้เป็นปัจจุบันโดยอาศัยการเปลี่ยนแปลงของกลยุทธ์และ/หรือวัตถุประสงค์ขององค์กร ▪ แผนการตรวจสอบเชื่อมโยงงานที่ได้รับมอบหมายกับ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (ต่างๆ) และ/หรือ ความเสี่ยง (ต่างๆ) ▪ ความเสี่ยงต่อองค์กรที่อยู่ในระดับสูงได้ถูกใช้เป็นพื้นฐานในการวางแผนการตรวจสอบประจำปี มีการสื่อสารถึงความเสี่ยงที่จัดว่าสูงแต่ไม่ได้มีอยู่ในแผนการตรวจสอบไปยังคณะกรรมการ ▪ หน่วยงานตรวจสอบภายในได้มีการจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมติดตามผลการดำเนินการตามข้อสังเกตหรือข้อเสนอนะที่เกี่ยวกับความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ และได้ผนวกรวมข้อมูลนั้นเข้าไปในการประเมินความเสี่ยง 	<p>เราจะทราบได้อย่างไรว่า เราทำได้สำเร็จ?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ความคิดเห็นตอบกลับจากการสำรวจผู้มีส่วนได้เสียได้ชี้ให้เห็นว่าหน่วยงานตรวจสอบภายในปฏิบัติงานโดยสอดคล้องกับลำดับความสำคัญตามมุมมองของผู้มีส่วนได้เสีย ▪ CAE ได้เข้าร่วมปรึกษาหารือเกี่ยวกับกลยุทธ์ ▪ เปอร์เซนต์ของแผนงานของตรวจสอบซึ่งครอบคลุมโครงการและ/หรือความคิดริเริ่มที่เกิดมาจากกลยุทธ์ ▪ มีการระบุความเสี่ยงในทางกลยุทธ์ ไว้ในแผนการตรวจสอบแล้ว ▪ มีการตรวจสอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ▪ เปอร์เซนต์ของพนักงานตรวจสอบภายในที่มีทักษะและได้รับมอบหมายโดยสอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรและความเสี่ยงที่สำคัญ (ประเภทของทักษะ สถานที่ตั้ง เป็นต้น)

หลักการสำคัญที่ 5: อยู่ในสถานะที่เหมาะสมภายในองค์กรและได้รับการสนับสนุนทรัพยากรอย่างเหมาะสม

หน่วยงานตรวจสอบภายในจะสามารถปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อหน่วยงานฯ ได้ถูกจัดวางตำแหน่งในองค์กรอย่างเหมาะสม และได้รับการสนับสนุนทรัพยากรอย่างพอเพียง เป็นการยากสำหรับ CAE และหน่วยงานตรวจสอบภายในโดยรวมที่จะรักษาคุณธรรม ความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม และแสดงถึงหลักการสำคัญได้โดยไม่ได้รับการจัดวางตำแหน่งและให้อำนาจอย่างเหมาะสมภายในองค์กร มาตรฐานได้เริ่มต้นที่มาตรฐาน 1000 ซึ่งระบุว่า “ต้องกำหนดวัตถุประสงค์ อำนาจและหน้าที่ ของหน่วยงานตรวจสอบภายในอย่างเป็นทางการไว้ในกฎบัตรของการตรวจสอบภายใน”

องค์ประกอบใน IPPF ที่เกี่ยวข้องกับหลักการของประมวลจรรยาบรรณ:

ความสามารถในหน้าที่

ชุดมาตรฐาน:

1000 – วัตถุประสงค์ อำนาจและ
ภาระหน้าที่

1100 – ความเป็นอิสระและความเที่ยง
ธรรม

1200 – ความเชี่ยวชาญและการใช้ความ
ระมัดระวังในการประกอบวิชาชีพ

2000 – การบริหารหน่วยงานตรวจสอบ
ภายใน

หาก CAE รายงานต่อประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (Chief Executive Officer หรือ CEO) ประธานเจ้าหน้าที่งานการเงิน (Chief Financial Officer หรือ CFO) หรือผู้บริหารระดับสูงอื่นใด โดยไม่มีการควบคุมดูแลจากคณะกรรมการแล้ว การจัดสายงานเช่นนี้อาจทำให้ความสามารถในการให้ความเห็นที่ไม่น่าพอใจหรือข้อสังเกตที่สำคัญอย่างตรงไปตรงมาของ CAE เสื่อมลงได้ แม้ในสถานการณ์ที่ CAE รายงานตรงต่อคณะกรรมการก็ตาม (ตัวอย่างเช่น รายงานต่อประธานคณะกรรมการตรวจสอบ) แต่ผู้บริหารระดับสูงกลับเป็นผู้ประเมินผลงานของ CAE งบประมาณ และกระบวนการวางแผน ผู้บริหารระดับสูงอาจก่อให้เกิดความกดดันต่อความเป็นอิสระของ CAE ได้โดยการจำกัดทรัพยากรของหน่วยงานตรวจสอบภายใน หรือปฏิบัติการจ้องแค้นด้วยการสอบทานผลการปฏิบัติงานให้ออกมาไม่น่าพึงพอใจ

จะเป็นการดีที่สุดหาก CAE รายงานตามหน้าที่ (functionally reports) โดยตรงไปยังคณะกรรมการ (ซึ่งก็คือ ระดับสูงสุดของการกำกับดูแลภายในองค์กร) ซึ่งจะรักษาไว้ซึ่งความเป็นอิสระได้ด้วยการอนุญาตให้ CAE สามารถเข้าถึงได้โดยไม่มีข้อจำกัด เพื่อรายงานถึงประเด็น/เรื่องราวที่มีความละเอียดอ่อน โดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารหรือผู้บริหารระดับสูง สำหรับในทางการบริหารแล้ว CAE ควรรายงานต่อผู้บริหารระดับสูงที่สุด ซึ่งโดยทั่วไปก็คือ CEO หรืออย่างน้อยที่สุด ก็ควรรายงานต่อผู้บริหารที่อยู่ในระดับที่จะช่วยส่งเสริมให้หน่วยงานตรวจสอบภายในสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จ อย่างไรก็ตาม รูปแบบนี้อาจไม่สามารถใช้ได้ในทุกองค์กร ดังนั้น คณะกรรมการอาจจะสอบทานสายการรายงานเพื่อตัดสินใจว่าจะอะไรที่จะ

เหมาะสมกับโครงสร้างการกำกับดูแลของตน นอกจากนี้ CAE ควรตระหนักถึงข้อกำหนดจากทางการในเรื่องสายการรายงานด้วย เมื่อได้กำหนดโครงสร้างสายการรายงานที่ได้ปรับให้เหมาะสมแล้ว ก็ควรจะต้องบันทึกไว้ในกฎบัตรตรวจสอบภายใน

การกำกับดูแลหน่วยงานตรวจสอบภายในโดยหน้าที่ของคณะกรรมการนั้น มักรวมถึง การสร้าง สนับสนุน และทำให้มั่นใจได้ในสภาพการทำงานที่สามารถช่วยให้ CAE และหน่วยงานตรวจสอบภายในสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นอิสระ มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ภาระหน้าที่ของคณะกรรมการมักรวมถึง:

- การอนุมัติแต่งตั้งและเลิกจ้าง CAE
- การอนุมัติกฎบัตรและแผนงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน ซึ่งรวมถึงแผนงบประมาณและทรัพยากร
- ประเมินผลและกำหนดค่าตอบแทนของ CAE
- ประเมินผลระดับของการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นอิสระของหน่วยงานตรวจสอบภายใน (เช่น ข้อจำกัดใดๆ ที่มีต่อขอบเขตหรือทรัพยากรของหน่วยงานตรวจสอบภายใน หรือแรงกดดันอื่นๆ หรืออุปสรรคต่างๆ)

คณะกรรมการและ CAE ควรพูดคุยหรือกันเป็นระยะๆ เกี่ยวกับผลของโครงการ QAIP และทรัพยากรของตรวจสอบภายในพร้อมทั้งข้อจำกัดที่มีต่างๆ คณะกรรมการควรยืนยันว่า งบประมาณดำเนินการและทรัพยากรอื่นๆ ของหน่วยงานตรวจสอบภายในมีเพียงพอที่หน่วยงานตรวจสอบภายในจะสามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ เพื่อช่วยในการประเมิน CAE และคณะกรรมการอาจจะทำการเปรียบเทียบทรัพยากรของหน่วยงานตรวจสอบภายในกับองค์กรที่คล้ายคลึงกันเป็นระยะๆ

ทรัพยากรของหน่วยงานตรวจสอบภายในอาจจะเสริมด้วยการร่วมทำงานกันกับผู้เชี่ยวชาญ ไม่ว่าจะป็นภายในองค์กร (เช่น ผ่านทางโครงการผู้ตรวจสอบรับเชิญ) หรือผ่านการทำงานร่วมกับผู้ให้บริการจากภายนอก (cosourcing) เพื่อที่จะเชื่อมั่นได้ว่า จะสามารถดำรงความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรมได้ คณะกรรมการควรเป็นผู้อนุมัติการจัดหาและอนุมัติผู้ให้บริการจากภายนอกที่จะมาให้บริการ (outsourcing) หรือที่จะมาทำงานร่วมกัน (cosourcing) อย่างไรก็ตาม การควบคุมดูแลและภาระหน้าที่ที่มีต่อหน่วยงานตรวจสอบภายในไม่สามารถว่าจ้างผู้ให้บริการจากภายนอกให้กระทำได้ ภาระหน้าที่ในการสร้างและรักษาไว้ซึ่งความเชื่อมั่นในเรื่องคุณภาพนั้นก็ยังคงตกอยู่ภายในองค์กรไม่ใช่เป็นหน้าที่ของผู้ให้บริการจากภายนอก นอกจากนี้ การจัดแจงดำเนินการดังกล่าวอาจจะต้องขึ้นอยู่กับข้อบังคับหรือกฎหมายด้วย

ผลกระทบจากการไม่แสดงให้เห็นถึงหลักการสำคัญที่ 5: ถ้าหน่วยงานตรวจสอบภายในไม่ได้ถูกจัดวางสถานะภายในองค์กรอย่างเหมาะสมแล้ว ผลการปฏิบัติงานและข้อสรุปจากงานตรวจสอบภายในอาจจะ

ไม่ได้รับความสำคัญอย่างเพียงพอที่ผู้บริหารจะรีบดำเนินการแก้ไขในทันทีทันใด นอกจากนี้แล้ว CAE ที่ไม่ได้รับอนุญาตให้เข้าถึงคณะกรรมการได้โดยตรง จะทำให้เป็นการยากที่จะสามารถรายงานอย่างเป็นอิสระได้ การที่ไม่สามารถเข้าถึงคณะกรรมการได้นั้น หน่วยงานตรวจสอบภายในจะไม่สามารถสื่อสารเรื่องที่มีความละเอียดอ่อนซึ่งเกี่ยวกับผู้บริหารได้อย่างเสรี หากหน่วยงานตรวจสอบภายในไม่ได้รับทรัพยากรที่เพียงพอ หน่วยงานฯ ก็อาจจะไม่มีเครื่องมือหรือพนักงานเพียงพอที่จะดำเนินการได้ตามแผน และดังนั้นก็จะไม่สามารถให้ความเชื่อมั่นเกี่ยวกับความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญต่อองค์กรทั้งหมดได้

ภาพที่ 5 ให้รายการตัวอย่างของตัวช่วย หรือการกระทำที่ CAE และผู้ตรวจสอบภายในอาจจะประยุกต์ใช้ เพื่อแสดงให้เห็นถึงหลักการสำคัญที่ 5: อยู่ในสถานะที่เหมาะสมภายในองค์กรและได้รับการสนับสนุนทรัพยากรอย่างเหมาะสม ส่วนในคอลัมน์ที่ 2 ได้ให้ตัวอย่างของตัวชี้วัดสำคัญซึ่งอาจสะท้อนให้เห็นได้ว่าหน่วยงานตรวจสอบภายในแสดงให้เห็นถึงหลักการสำคัญข้อนี้ได้ดีเพียงใด

ภาพที่ 5 ตัวอย่างของหลักการสำคัญที่ 5: อยู่ในสถานะที่เหมาะสมภายในองค์กรและได้รับการสนับสนุนทรัพยากรอย่างเหมาะสม

ตัวช่วย	ตัวชี้วัดสำคัญ
<p>ควรทำอะไรบ้างเพื่อให้ดำเนินการได้ตามหลักการนี้?</p> <p>อยู่ในสถานะที่เหมาะสม</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ มีกฎบัตรของตรวจสอบภายในที่เป็นเอกสารและได้รับการปรับแต่งมาแล้วซึ่งสอดคล้องกับ IPPF ▪ ได้มีการกำหนดสายการรายงานตามหน้าที่ซึ่งรายงานไปยังคณะกรรมการ และสายการรายงานทางการบริหารไปยังผู้ที่อยู่ในระดับสูงสุดขององค์กร ไว้ในกฎบัตร ▪ อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานตรวจสอบภายในมีความกว้างและสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร (กล่าวคือ ได้รับการจัดวางสถานะเพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กร) 	<p>เราจะทราบได้อย่างไรว่า เราทำได้สำเร็จ?</p> <p>อยู่ในสถานะที่เหมาะสม</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ CAE ถูกมองว่าเป็นส่วนหนึ่งของผู้นำองค์กร และได้เข้าร่วมในการประชุมกับ ผู้บริหารคนสำคัญ คณะกรรมการ ผู้บริหารโครงการ และผู้นำของหน่วยงานต่างๆ ▪ มีหลักฐานว่า CAE ได้คัดค้านผู้บริหารเมื่อมีเหตุจำเป็น ▪ ได้มีการพิจารณาผลจากการปฏิบัติงานตรวจสอบที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม
<p>ทรัพยากร</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ งบประมาณดำเนินการที่เพียงพอได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการ ▪ มีการหารือกับคณะกรรมการเป็นระยะๆ เกี่ยวกับโครงการ QAIP ความพร้อมของทรัพยากร (ขีดความสามารถและตำแหน่งหน้าที่) รวมทั้งข้อจำกัดใดๆ ▪ มีการเปรียบเทียบทรัพยากร โดยเทียบเคียงกับองค์กรที่มีขนาด/สถานะใกล้เคียงกันเป็นระยะๆ ▪ ได้มีการจัดเตรียม ทรัพยากรบุคคล เทคโนโลยี และเครื่องมือต่างๆ ให้แก่ตรวจสอบภายในเพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ▪ หน่วยงานตรวจสอบภายในสามารถเข้าถึงผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในประเด็นปัญหาได้อย่างเหมาะสม โดยผ่านทางบทบาทต่างๆ ภายในองค์กร โครงการผู้ตรวจสอบภายในรับเชิญ และ/หรือการจัดการหาผู้ร่วมทำงานในลักษณะ cosource ▪ ได้จัดวางทรัพยากรของตรวจสอบภายในไปในส่วนการดำเนินงานที่สำคัญที่สุดภายในบริษัท และ/หรือได้รับงบประมาณในการเดินทางอย่างเพียงพอที่จะช่วยให้ไปเข้าตรวจหน่วยงานที่สำคัญได้ตามระยะ 	<p>ทรัพยากร</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ เปอร์เซนต์ของงานที่ทำได้ตามแผนการตรวจสอบ ▪ เปอร์เซนต์ของงานตรวจสอบภายในที่หลุดไปจากแผนการตรวจสอบภายในเนื่องจากมีข้อจำกัดด้านทรัพยากร ▪ เปอร์เซนต์ของแผนการตรวจสอบที่มีเผื่อไว้สำหรับคำร้องขอจากฝ่ายบริหาร ▪ เปอร์เซนต์ของชั่วโมงงานตรวจสอบที่จัดสรรให้แก่งานตรวจสอบหลักๆ เมื่อเทียบกับกิจกรรมทางด้านบริหาร/ธุรการ ▪ เปอร์เซนต์ความครอบคลุมของแผนการตรวจสอบที่มีให้แก่กระบวนการและหน่วยงานที่มีความเสี่ยงสูง

หลักการสำคัญที่ 6: แสดงให้เห็นถึงคุณภาพและการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

เพื่อเป็นแนวทางให้แก่หน่วยงานตรวจสอบภายใน CAE จะต้องมียุทธศาสตร์และวิธีการปฏิบัติงานที่ได้ปรับแต่งให้เข้าได้กับลักษณะขององค์กรรวมทั้งความต้องการในบริการให้ความเชื่อมั่นและให้คำปรึกษา นโยบายและวิธีการปฏิบัติงานจะต้องสอดคล้องกับข้อกำหนดใน IPPF และช่วยให้ผู้ตรวจสอบภายในสามารถวางแผนลงมือปฏิบัติงาน และจัดทำเอกสารของการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสื่อสารผลของงานไปยังกลุ่มบุคคลที่เหมาะสมด้วย CAE ควรกำหนดและเฝ้า

ติดตามประเมินผลตัวชี้วัดสำคัญ และควรจัดสรรทรัพยากรไม่เพียงให้แก่การปฏิบัติงานเท่านั้นแต่ควรจัดสรรให้แก่การควบคุมดูแลงานซึ่งรวมถึงการสอบทานกระดาษทำการอย่างสม่ำเสมอด้วย กระบวนการปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน ก็ควรได้รับการทบทวนและปรับปรุงเป็นระยะ

นอกจากนี้แล้ว CAE ควรจัดให้มีโครงการประกันคุณภาพและปรับปรุงงาน (QAIP) ซึ่งประเมินคุณภาพงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน จากชุดมาตรฐานที่ 1300 QAIP จะต้องประกอบด้วย การติดตามผลอยู่ตลอดเวลาและจัดเป็นโครงสร้าง มีการทำการประเมินตนเองเป็นระยะ และการประเมินจากภายนอกอย่างน้อยทุกๆ ห้าปี องค์ประกอบเหล่านี้เมื่อรวมกันแล้วจะช่วยในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงานตรวจสอบภายในรวมทั้งความสอดคล้องกับมาตรฐานและประมวลจรรยาบรรณได้ นอกจากนี้แล้ว QAIP ยังช่วยชี้ให้เห็นโอกาสในการปรับปรุงอีกด้วย

ในการเฝ้าติดตามประเมินคุณภาพงานของหน่วยงานตรวจสอบภายในอย่างต่อเนื่องนั้น CAE อาจจะทำแบบสำรวจหรือใช้กลไกอื่นเพื่อขอความคิดเห็น/คำแนะนำจากผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ ที่อยู่ในกระบวนการของตรวจสอบภายใน (เช่น ผู้บริหารระดับสูง และผู้บริหารระดับปฏิบัติการในส่วนงานที่ได้รับการตรวจสอบไปเมื่อเร็วๆ นี้) ความเห็นที่ได้รับอาจถูกนำไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการวิธีและปรับปรุงบริการของตรวจสอบภายในให้ดีขึ้นได้

CAE ควรจัดให้มีวิธีที่จะติดตามรายการการดำเนินการต่างๆ (action items) ที่ได้จากโครงการ QAIP ตัวอย่างของรายการการดำเนินการ ได้แก่ การสอบทานงานตรวจสอบโดยผู้บริหารของหน่วยงานตรวจสอบภายในตามที่ได้กำหนดตารางเวลาไว้อย่างสม่ำเสมอ การประเมินตนเองภายในหน่วยงานตรวจสอบ

องค์ประกอบใน IPPF ที่เกี่ยวข้องกับ
หลักการของประมวลจรรยาบรรณ:

ความสามารถในหน้าที่

ชุดมาตรฐาน:

1300 – โครงการประกันคุณภาพและ
ปรับปรุงงาน

2000 – การบริหารหน่วยงานตรวจสอบ
ภายใน

ภายใน และโอกาสสำหรับนวัตกรรมและการปรับปรุงที่ระบุได้ในช่วงของการสอบทานงาน หลักฐานของการติดตามรายการต่างๆ ที่กระทำสำเร็จตามเวลาที่เหมาะสมนั้น จะช่วยแสดงให้เห็นถึงความทุ่มเทของหน่วยงานตรวจสอบภายในที่ให้กับหลักการสำคัญข้อนี้

การประเมินภายในและการประเมินจากภายนอกตามที่ได้กำหนดไว้ใน QAIP นั้น ควรชี้ให้เห็นถึงความสอดคล้องกับมาตรฐานและประมวลจรรยาบรรณ รวมทั้งแสดงถึงการปรับปรุงโดยรวมและนวัตกรรมโดยเปรียบเทียบกับประเมินในครั้งก่อน นอกจากนี้ CAE ยังมีหน้าที่ควบคุมดูแลผู้ให้บริการจากภายนอกหรือผู้ให้บริการที่ว่าจ้างให้มาปฏิบัติงานตรวจสอบภายในเพื่อที่จะเชื่อมั่นได้ว่าเขาเหล่านั้นได้ปฏิบัติตามสอดคล้องกับแนวทางภาคบังคับของ IIA (The IIA's Mandatory Guidance)

ควรรายงานผลจากโครงการ QAIP ให้ผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการได้รับทราบ CAE ควรสนับสนุนให้คณะกรรมการเข้ามาดูแลโครงการด้วย เมื่อความไม่สอดคล้องกับประมวลจรรยาบรรณหรือมาตรฐานส่งผลกระทบต่อขอบเขตโดยรวมหรือต่อการดำเนินงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน CAE จะต้องเปิดเผยถึงความไม่สอดคล้องดังกล่าวและผลกระทบต่อผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการได้รับทราบ (มาตรฐาน 1322 – การเปิดเผยเกี่ยวกับการปฏิบัติไม่สอดคล้อง)

ผลกระทบจากการไม่แสดงให้เห็นถึงหลักการสำคัญที่ 6: ถ้าหน่วยงานตรวจสอบภายในไม่ได้แสดงให้เห็นถึงคุณภาพและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องแล้ว ถือว่าหน่วยงานฯ ก็จะไม่ปฏิบัติตามสอดคล้องกับ มาตรฐาน โดยเฉพาะมาตรฐานชุด 1300 ที่กำหนดให้หน่วยงานตรวจสอบภายในต้องมีโครงการประกันคุณภาพและปรับปรุงงาน ความล้มเหลวที่จะแสดงให้เห็นถึงคุณภาพจะส่งผลให้เกิดความผิดพลาดในงานตรวจสอบ หรือ มีความเข้าใจว่างานของตรวจสอบภายในไม่น่าเชื่อถือ จะเป็นเหตุให้ฝ่ายบริหารและคณะกรรมการสูญเสียความเชื่อมั่นในหน่วยงานตรวจสอบภายในได้ ถ้าหน่วยงานตรวจสอบภายในไม่สามารถแสดงให้เห็นถึงการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องแล้ว หน่วยงานฯ ก็อาจจะตามไม่ทันนวัตกรรมและเทคโนโลยี กระบวนวิธี และเทคนิคการตรวจสอบได้ ในหน่วยงานตรวจสอบภายในที่ไม่เปิดใจรับเรื่องของคุณภาพและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องนั้น จุดอ่อนในด้านบุคลากร กระบวนการ และกระบวนวิธีอาจจะยังไม่ได้รับการค้นพบและไม่ได้รับการแก้ไข ซึ่งจะก่อให้เกิดความไร้ประสิทธิภาพ และ/หรือ ไม่สามารถให้บริการ ความเชื่อมั่นหรือคำปรึกษาที่เชื่อถือได้

คอลัมน์แรกในภาพที่ 6 ได้ให้รายการตัวอย่างของตัวช่วย หรือการกระทำสำหรับการแสดงให้เห็นถึงหลักการสำคัญที่ 6: แสดงให้เห็นถึงคุณภาพและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ส่วนในคอลัมน์ที่ 2 ได้ให้ตัวอย่างของตัวชี้วัดสำคัญซึ่งอาจช่วยวัดว่า ได้แสดงให้เห็นถึงหลักการสำคัญข้อนี้ได้ดีเพียงใด

ภาพที่ 6. ตัวอย่างของหลักการสำคัญที่ 6: แสดงให้เห็นถึงคุณภาพและการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

ตัวช่วย	ตัวชี้วัดสำคัญ
<p>ควรทำอะไรบ้างเพื่อให้ดำเนินการได้ตามหลักการนี้?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ องค์ประกอบของ QAIP สามารถใช้งานได้ ▪ มีการติดตามการกระทำต่างๆ ที่มีเป็นรายการใน QAIP และปิดรายการ (ทำเสร็จ) เหล่านั้นออกไปได้ในเวลาอันเหมาะสม ▪ มีกลไกในการขอความคิดเห็นจากลูกค้าผู้รับการตรวจและผู้มีส่วนได้เสียหลักต่างๆ ▪ มีการกำหนดและติดตามผลตัวชี้วัดในทางการปฏิบัติงาน (Operational KPIs) ซึ่งรวมถึง KPIs ที่จะส่งเสริมการปรับปรุงงานและนวัตกรรมของหน่วยงานตรวจสอบภายใน ▪ มีกระบวนการตรวจสอบภายในที่เหมาะสมกับเป้าประสงค์และมีการปรับปรุงให้ใหม่ขึ้นเป็นระยะ ▪ กิจกรรมของหน่วยงานตรวจสอบภายในที่ได้ว่าจ้างคนภายนอกให้เป็นผู้ดำเนินการ จะต้องสอดคล้องกับมาตรฐานและประมวลจริยบรรณของ IIA (The IIA's Standards and Code of Ethics) 	<p>เราจะทราบได้อย่างไรว่า เราทำได้สำเร็จ?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ การประเมินเป็นการภายในประกอบด้วย การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายในในระหว่างที่งานดำเนินไป และการประเมินตนเองเป็นระยะ หรือประเมินโดยบุคคลอื่นภายในองค์กร โดยที่บุคคลเหล่านั้นต้องมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในและ IPPF อย่างเพียงพอ ▪ ต้องมีการประเมินจากภายนอกอย่างน้อยทุกๆ 5 ปี และผลจากการประเมินชื่อว่า "สอดคล้องโดยทั่วไป (general conformance)" กับมาตรฐานและประมวลจริยบรรณของ IIA (The IIA's Standards and Code of Ethics) ▪ การประเมินเป็นการภายในชี้ให้เห็นว่ามีการปรับปรุงงานโดยรวมดีขึ้น เมื่อเทียบกับการประเมินครั้งที่แล้ว ▪ ผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการได้รับรายงานผลจากโครงการ QAIP ▪ หน่วยงานตรวจสอบภายในมีแผนดำเนินการ และได้ดำเนินการ/ปิดรายการการดำเนินการที่ได้มาจาก QAIP ในเวลาที่เหมาะสม

หลักการสำคัญที่ 7: สื่อสารอย่างได้ผล

การตรวจสอบภายในที่มีประสิทธิผลนั้น จำเป็นต้องมีการสื่อสารที่ได้ผลด้วย มีมาตรฐานน้อยมากที่กล่าวถึงการสื่อสารของ CAE โดยเฉพาะ และมาตรฐานอื่นก็บังคับใช้กับการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมายซึ่งกระทำโดยผู้ตรวจสอบภายใน มาตรฐานได้กำหนดให้ CAE ต้องสื่อสารกับผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการเกี่ยวกับกฎบัตรของหน่วยงานตรวจสอบภายใน การประเมินความเสี่ยงโดยรวม แผนงาน ความต้องการทรัพยากร (และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการมีข้อจำกัดด้านทรัพยากร) การปฏิบัติงานตามแผนงานตรวจสอบ และผลของการประเมินจากโครงการ QAIP นอกจากนี้ CAE ยังควรมีความเข้าใจดีเกี่ยวกับความคาดหวังของผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการในแง่ของการสื่อสาร

สิ่งสำคัญในด้านหนึ่งของการสื่อสารคือ ช่วยส่งเสริม

พันธกิจ บทบาท คุณค่า และประสิทธิผลของหน่วยงานตรวจสอบภายในอย่างแท้จริง การสื่อสารถึงสิ่งเหล่านี้ เกี่ยวข้องกับการรายงานถึงโครงการ QAIP เกี่ยวกับข้อสรุปจากการประเมินหน่วยงานตรวจสอบภายใน และการปฏิบัติตามแผนเพื่อดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ QAIP จะบรรยายถึงความสอดคล้องกับประมวลจรรยาบรรณ และมาตรฐานโดยเฉพาะ แต่ CAE อาจสร้างเครื่องมือในการรายงานโดยใช้ตัวชี้วัดสำคัญ ซึ่งมีปรากฏในตารางต่างๆ ตลอดแนวปฏิบัติฉบับนี้เพื่อสื่อสารถึงการแสดงให้เห็นถึงหลักการสำคัญ เครื่องมือดังกล่าวอาจช่วยให้ CAE สื่อสารกับผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการเกี่ยวกับประสิทธิผลของหน่วยงานตรวจสอบภายใน ในรูปแบบที่เรียบง่ายและตรงไปตรงมา การบอกเล่าข้อมูลเหล่านี้สามารถทำได้ง่ายๆ เช่น การเพิ่มเติมสไลด์เข้าไปในการนำเสนอหรือในหัวข้อสนทนาในระหว่างการรายงานโครงการ QAIP ตัวอย่างได้มีอยู่ในภาคผนวก ค.

เพื่อส่งเสริมความตระหนักในคุณค่าของหน่วยงานตรวจสอบภายในในการช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์นั้น ผู้ตรวจสอบภายในอาจเป็นเจ้าของภาพจัดการวางแผนและให้ข้อมูลในจดหมายข่าวและโพสต์ในอินเทอร์เน็ต และ/หรือบนเว็บไซต์ของหน่วยงานตรวจสอบภายใน การค้นหาโอกาสที่จะเปิดตัวต่อผู้คนในองค์กรให้กว้างมากขึ้นจะช่วยเผยแพร่ข้อมูลไปทั่วทั้งองค์กรได้ แนวทางที่ใช้มีผลดีมีเดียรวมถึง การจัดทำสไลด์โชว์

องค์ประกอบใน IPPF ที่เกี่ยวข้อง

หลักการของประมวลจรรยาบรรณ:

การรักษาความลับ

ชุดมาตรฐาน:

1300 – โครงการประกันคุณภาพและปรับปรุงงาน

2000 – การบริหารหน่วยงานตรวจสอบภายใน

2200 – การวางแผนสำหรับงานที่ได้รับมอบหมาย

2300 – การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

2400 – การสื่อสารผลการปฏิบัติงาน

2600 – การสื่อสารถึงการยอมรับความเสี่ยง

หรือผลดีวิธีอื่น ๆ เพื่ออธิบายบทบาทและภาระหน้าที่ของหน่วยงานตรวจสอบภายใน รวมทั้งแสดงถึงคุณค่าที่หน่วยงานฯ สามารถส่งเสริมประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์กรได้ ความพยายามเหล่านี้จะแสดงให้เห็นถึงการสื่อสารถึงคุณค่าและบทบาทของหน่วยงานตรวจสอบภายในได้

เพื่อให้มั่นใจได้ว่า ได้มีการแสดงให้เห็นถึงหลักการในเรื่องการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอภายในมวลหมู่สมาชิกของหน่วยงานตรวจสอบภายใน CAE อาจรวมเอาแผนเกี่ยวกับการสื่อสารเข้าเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายและวิธีปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน แผนการสื่อสารนี้ควรสอดคล้องกับมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสาร และอาจบรรยายว่าผู้ตรวจสอบภายในจะแบ่งปันข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตรวจสอบแต่ละงานอย่างไร โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผน และแนวการปฏิบัติงาน ไปจนถึงผลจากการปฏิบัติงานและการเฝ้าติดตามผล อีกแง่มุมหนึ่งของการสื่อสารที่มีประสิทธิผล คือการรักษาความลับอย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นหลักการหนึ่งในสี่หลักการที่มีอยู่ในประมวลจรรยาบรรณของ IIA หน่วยงานตรวจสอบภายในควรมีวิธีการควบคุมเพื่อปกป้องข้อมูลที่ตนได้รับ เข้าถึง และกระจายข้อมูลเหล่านั้น ตามแนวทางการนำประมวลจรรยาบรรณไปใช้ปฏิบัติของ IIA (The IIA's Implementation Guide on the Code of Ethics) ในหลักการของการรักษาความลับ ได้อธิบายถึงวิธีที่จะปฏิบัติให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่เกี่ยวข้องและหลักความประพฤติในประมวลจรรยาบรรณ (Code of Ethics rules of conduct) ได้อย่างไร บันทึกการติดตามของหน่วยงานตรวจสอบภายในต้องไม่มีการนำไปเปิดเผยโดยไม่ได้รับอนุญาต รวมทั้งไม่มีการนำข้อมูลที่เป็นความลับไปใช้อย่างไม่เหมาะสม

สำหรับงานที่ได้รับมอบหมายแต่ละงานนั้น ผู้ตรวจสอบภายในอาจใช้แผนการสื่อสารสำหรับงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสร้างวิธีที่การประเมินความเสี่ยง แผนการตรวจสอบ และข้อสังเกต ว่าจะสื่อสารอย่างไรตลอดช่วงของการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงว่าจะสื่อสารผลการปฏิบัติงานชุดสุดท้ายอย่างไรด้วย ตลอดการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย การสื่อสารควรมีโครงสร้างและใช้งานอยู่ โดยส่งเสริมให้เกิดการสนทนาระหว่างผู้ตรวจสอบภายในและฝ่ายบริหารของบริเวณหรือกระบวนการที่กำลังได้รับการสอบทาน การสื่อสารผลการปฏิบัติงานควรจะต้องถูกต้อง เที่ยงธรรม ชัดเจน กระชับ สร้างสรรค์ สมบูรณ์ และในเวลาที่เหมาะสม และควรรวมใส่ข้อมูลและข้อสังเกตต่างๆ ทั้งหมดที่มีนัยสำคัญและมีความเกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนข้อเสนอแนะและข้อสรุป (มาตรฐาน 2420 – คุณภาพของการสื่อสาร)

รายงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร ควรเป็นรายงานที่กระชับรัดกุมและปรับให้เหมาะสมกับผู้รับ รายงานควรมีรูปแบบที่สม่ำเสมอ และกระชับ อ่านง่าย อาจมีรายงานในรูปแบบที่ต่างกันออกไปสำหรับรายงานชุดเดียวกันให้แก่ผู้รับรายงานต่างๆ เนื่องจากระดับและประเภทของรายละเอียดในทางเทคนิคที่เกี่ยวข้องและจำเป็นต้องกล่าวถึงจะแตกต่างกันไปตามประเภทของผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ ภาพกราฟิกมักช่วยให้ความเข้าใจในประเด็นและตัวเกณฑ์ต่างๆ ได้ง่ายขึ้น

ตามมาตรฐาน 2240 – แนวการปฏิบัติงาน และมาตรฐาน 2330 – การจัดทำเอกสารข้อมูล นั้น แนวการปฏิบัติงานสำหรับงานที่ได้รับมอบหมาย/กระดาษทำการ ควรรวมถึงเอกสารจากการทำการทดสอบวิเคราะห์ ประเมินผล ข้อสังเกต และข้อสรุป (ทุกสิ่งๆที่เชื่อมโยงกับความเสี่ยงที่ได้ระบุมาก่อนหน้า) ข้อสังเกตควรจะเที่ยงธรรม หมายความว่า ข้อสังเกตจะต้องสนับสนุนด้วยหลักฐานที่ถูกต้องตามข้อเท็จจริง รายงานและการสื่อสารอื่นจะต้องก่อให้เกิดความมั่นใจได้จากมุมมองแบบองค์รวม โดยแสดงการยอมรับในผลงานที่น่าพึงพอใจ และระบุถึงสาเหตุที่แท้จริงของประเด็นในข้อสังเกตซึ่งยอมรับไม่ได้ ผู้ตรวจสอบภายในควรสนับสนุนให้ผู้บริหารรับทราบและดำเนินมาตรการเพื่อแก้ปัญหา ระดับความเสี่ยงที่ยอมรับไม่ได้ และสาเหตุที่แท้จริงของความเสี่ยงเหล่านั้น หากผู้บริหารด้านปฏิบัติการ และผู้บริหารระดับสูงไม่สามารถแก้ปัญหาความเสี่ยงที่ยอมรับไม่ได้แล้ว CAE จะต้องสื่อสารประเด็นนี้ไปยังคณะกรรมการ (มาตรฐาน 2600 – การสื่อสารถึงการยอมรับความเสี่ยง)

ผลกระทบจากการไม่แสดงให้เห็นถึงหลักการสำคัญที่ 7: การสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิผลจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของหน่วยงานตรวจสอบภายในในทุกๆ ด้าน หากปราศจากการสื่อสารที่ได้ผลแล้ว หน่วยงานตรวจสอบภายในอาจจะไม่สามารถได้รับสถานะ ทรัพยากร และข้อมูลตามที่ต้องการเพื่อให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ และเพื่อที่จะแสดงผลงาน ข้อสรุป และความเห็นต่อฝ่ายบริหารและต่อคณะกรรมการอย่างมีประสิทธิภาพได้ ที่สำคัญยิ่ง งานของตรวจสอบภายในก็จะกลายเป็นไร้ผล และไม่ค่อยมีคุณค่าต่อฝ่ายบริหารและคณะกรรมการ

คอลัมน์แรกในภาพที่ 7 ได้ให้รายการตัวอย่างของตัวช่วย หรือการกระทำที่ CAE และผู้ตรวจสอบภายในอาจประยุกต์ใช้เพื่อแสดงให้เห็นถึงหลักการสำคัญที่ 7: สื่อสารอย่างได้ผล ส่วนในคอลัมน์ที่ 2 ได้ให้ตัวอย่างของตัวชี้วัดสำคัญซึ่งอาจช่วยวัดว่า ได้แสดงให้เห็นถึงหลักการสำคัญข้อนี้ได้ดีเพียงใด

ภาพที่ 7 ตัวอย่างของหลักการสำคัญที่ 7: แสดงให้เห็นถึงการสื่อสารอย่างได้ผล

ตัวช่วย	ตัวชี้วัดสำคัญ
<p>ควรทำอะไรบ้างเพื่อให้ดำเนินการได้ตามหลักการนี้?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ มีแผนการสื่อสารของตรวจสอบภายใน (ซึ่งรวมถึงการเปลี่ยนแปลงในแผน การแจ้งให้ทราบถึงการเข้าตรวจ เป็นต้น) ▪ มีการปรับแต่งรายงานที่ต้องออกตามระยะเวลาและรายงานของงานบางงาน ให้เหมาะสมกับผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญ (ผู้บริหารระดับสูง และคณะกรรมการตรวจสอบ) ตามความจำเป็น ▪ รายงานการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีความถูกต้องตามข้อเท็จจริง เน้นให้เห็นความเสี่ยง และระบุสาเหตุที่แท้จริง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการดำเนินการจากผู้บริหารที่รับผิดชอบในบริเวณหรือกระบวนการที่กำลังได้รับการสอบทาน ▪ รายงานการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายกระทัดรัดไม่เยิ่นเย้อ เป็นไปในทิศทางเดียวกับความเสี่ยง และใช้กราฟหรือภาพตามความเหมาะสม ▪ รายงานการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและรายงานที่ต้องออกตามระยะเวลาอื่นๆ ได้ให้ความเชื่อมั่นในภาพรวม และมีการยอมรับในผลการปฏิบัติงานที่เป็นบวก ▪ หน่วยงานตรวจสอบภายในเพิ่มความตระหนักในบทบาทของหน่วยงานฯ และส่งเสริมการเพิ่มคุณค่า ▪ มีโครงสร้างที่สนับสนุนให้เกิดการสื่อสารแบบสองทางกับผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ (การรับและส่งข้อมูล) ▪ ความเสี่ยงที่ยังไม่ได้ข้อยุติแต่ได้รับการยอมรับโดยผู้บริหาร ซึ่ง CAE ถือว่ายอมรับไม่ได้นั้น ได้มีการสื่อสารถึงคณะกรรมการ ▪ ตรวจสอบภายในได้นำวิธีการควบคุมไปปฏิบัติเพื่อปกป้องรักษาความลับของข้อมูลที่ตน ได้รับ เข้าถึง และออกรายงาน 	<p>เราจะทราบได้อย่างไรว่า เราทำได้สำเร็จ?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ความคิดเห็นตอบกลับจากลูกค้า และผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญ ได้ชี้ให้เห็นว่าเหมาะกับวัตถุประสงค์ ▪ ไม่เคยพบเห็นกรณีที่ข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องที่สำคัญ ภายหลังจากได้อออกรายงานชุดสุดท้ายแล้ว ▪ เปอร์เซ็นต์ของการจัดประชุม/อบรมเกี่ยวกับความตระหนักรู้ การโพสต์ลงโซเชียล/อินเทอร์เน็ต เป็นต้น ซึ่งได้วางแผนไว้ และทำเสร็จโดยตรวจสอบภายใน ▪ เวลารับจากเสร็จงานภาคสนามจนถึงการออกร่างรายงานชุดสุดท้ายมีความสมเหตุสมผล ▪ ไม่มีกรณีที่มีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยไม่ได้รับอนุญาตหรือโดยความผิดพลาดของผู้ตรวจสอบภายใน

หลักการสำคัญที่ 8: ให้ความเชื่อมั่นโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเสี่ยง

หลักการสำคัญข้อนี้เป็นการรวมตัวของแก่นแท้ของพันธกิจของกิจกรรมการตรวจสอบภายในที่ว่า “เพื่อส่งเสริมและปกป้องคุณค่าในทางองค์กรโดยการให้ความเชื่อมั่นและให้คำปรึกษาและให้ข้อมูลเชิงลึกอย่างเที่ยงธรรมโดยอาศัยเรื่องความเสี่ยงเป็นพื้นฐาน” เพื่อแสดงให้เห็นถึงหลักการนี้ รวมทั้งบรรลุพันธกิจได้สำเร็จ หน่วยงานตรวจสอบภายในจะต้องนำหลักการสำคัญข้อที่ 4: “ปฏิบัติงานโดยสอดคล้องกับ กลยุทธ์ วัตถุประสงค์ และความเสี่ยงขององค์กร” มาใช้ปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ เพื่อแสดงให้เห็นถึงหลักการสำคัญข้อนี้ CAE ควรเริ่มต้น จากการวางแผนงานตรวจสอบภายในโดยอาศัยการประเมินความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กรเป็นพื้นฐาน ที่สอดคล้องกับรายการความเสี่ยงทั้งหมด (risk universe) ขององค์กรและโดยคำนึงถึง **ระดับความเสี่ยงที่องค์กรยอมรับได้ด้วย**

เพื่อสร้างกลยุทธ์ในการประเมินกระบวนการ การกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมขององค์กรที่เหมาะสม CAE มักจะคำนึงถึงวัฒนธรรมขององค์กรและระดับวุฒิภาวะ/ความสมบูรณ์ของการบริหารความเสี่ยง เพื่อรวบรวมข้อมูล CAE อาจจะต้องพบปะกับบุคคลที่มีหน้าที่ในการคงไว้ซึ่งกรอบการบริหารความเสี่ยงขององค์กร หากองค์กรได้รับเอกรอบบางกรอบมาใช้ (เช่น กรอบการควบคุมภายในของ COSO กรอบการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กรของ COSO หรือ ISO 31000 เป็นต้น) CAE ก็อาจใช้กรอบนั้นเป็นพื้นฐานในการประเมินความเสี่ยงที่มีมากับกระบวนการบริหารความเสี่ยงขององค์กรได้ การใช้กรอบซึ่งเป็นที่ตกลงเห็นชอบร่วมกันแล้ว จะช่วยในการพูดจาภาษาเดียวกันในหมู่ผู้ตรวจสอบภายในและบุคลากรอื่นขององค์กรซึ่งจะทำให้สะดวกมากขึ้น นอกจากนี้ ยังช่วยก่อให้เกิดโครงสร้าง ในการเชื่อมโยงวัตถุประสงค์ขององค์กรกับแผนการตรวจสอบได้อีกด้วย

หน่วยงานตรวจสอบภายในควรใช้เวลาส่วนใหญ่ของตนไปในการให้ความสนใจกับความเสี่ยงและวิธีการควบคุมที่จะส่งผลดีต่อความสามารถในอันที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้มากที่สุด ในขณะที่เรื่องนี้อาจรวมถึงให้ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติตามกฎระเบียบในหน่วยงานหนึ่ง ความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญที่สุด

องค์ประกอบใน IPPF ที่เกี่ยวข้อง

ชุดมาตรฐาน:

- 2000 – การบริหารหน่วยงานตรวจสอบภายใน
- 2100 – ลักษณะของงาน
- 2200 – การวางแผนสำหรับงานที่ได้รับมอบหมาย
- 2400 – การสื่อสารผลการปฏิบัติงาน
- 2600 – การสื่อสารถึงการยอมรับความเสี่ยง

ต่อวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้นมักจะมีความเป็นไปได้ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนั้น การให้ความเชื่อมั่นโดยอาศัยความเสี่ยงเป็นพื้นฐานมักจำเป็นต้องรวมถึงการกำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์ของงานที่ได้รับมอบหมายที่ต้องการจะประเมินข้อพิจารณาเป็นต้นว่าวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้นเป็นไปในแนวทางเดียวกับองค์กรหรือไม่ไว้ด้วย และหน่วยงานนั้นจะสร้างคุณค่าให้แก่องค์กรได้อย่างไร ยิ่งไปกว่านั้น เพื่อให้เชื่อมั่นได้ว่ามีความครอบคลุมพอและลดการทำงานซ้ำซ้อน CAE ควรแบ่งปันข้อมูลและความร่วมมือกับผู้ให้บริการให้ความเชื่อมั่นและให้คำปรึกษาอื่น และควรพิจารณาการพึ่งพาใช้ผลงานของผู้ให้บริการเหล่านั้นด้วย (มาตรฐาน 2050 – การประสานงานและการพึ่งพาผลงานของผู้อื่น)

เพื่อที่จะตอบได้กับความเสี่ยงที่กำลังเกิดใหม่หรือการเปลี่ยนแปลงในข้อมูลความเสี่ยงขององค์กรได้อย่างแท้จริง แผนการตรวจสอบจะต้องยืดหยุ่นและปรับตัวได้ โดยทันทีที่ระบุความเสี่ยงใหม่ๆ ได้ ก็จะถูกรวมเข้าไปในแผนการตรวจสอบได้อย่างรวดเร็ว เพื่อให้แข่งขันได้ ธุรกิจทั้งหลายจะถูกกดดันให้ต้องคิดค้น เติบโตไปอย่างรวดเร็วๆ ไปและภูมิภาคใหม่ๆ รวมทั้งปรับแต่งรูปแบบการดำเนินธุรกิจได้ เมื่อความเสี่ยงทั้งหลายมีการเปลี่ยนแปลงและขยายวงกว้างขึ้น จึงเป็นสิ่งสำคัญที่การทำงานด้านการให้ความเชื่อมั่นของหน่วยงานตรวจสอบภายในจำเป็นต้องกระทำในเชิงรุก บ่อยครั้งที่ลักษณะของกระบวนการตรวจสอบภายในจะทำให้เกิดการยึดติดกับเหตุการณ์ที่เกิดในอดีต และมองไม่เห็นความเสี่ยงที่เพิ่งเกิดในขณะนั้นซึ่งกำลังส่งผลต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ หากเป็นเช่นนี้ คณะกรรมการและ CAE ควรจะต้องหาหนทางที่จะดำเนินการกับช่องว่างในการให้ความเชื่อมั่น

ผลกระทบจากการไม่แสดงให้เห็นถึงหลักการสำคัญที่ 8: หากหน่วยงานตรวจสอบภายในไม่สามารถให้ความเชื่อมั่นโดยอาศัยความเสี่ยงเป็นพื้นฐานแล้ว ฝ่ายบริหารหรือคณะกรรมการก็จะมีผู้สอบทานที่เป็นอิสระว่า วิธีการควบคุมต่างๆ ได้รับการออกแบบมาอย่างเหมาะสมและทำงานได้ตามที่คาดหวังว่าจะใช้ บรรเทาความเสี่ยงได้

ในคอลัมน์แรกของภาพที่ 8 ได้ให้ตัวอย่างที่ช่วยแสดงให้เห็นถึงหลักการสำคัญที่ 8: ให้ความเชื่อมั่นโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเสี่ยง ส่วนในคอลัมน์ที่ 2 ได้ให้ตัวอย่างของตัวชี้วัดสำคัญซึ่งอาจช่วยวัดว่าหน่วยงานตรวจสอบภายในได้แสดงให้เห็นถึงหลักการสำคัญข้อนี้ได้ดีเพียงใด

ภาพที่ 8. ตัวอย่างของหลักการสำคัญที่ 8: ให้ความเชื่อมั่นโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเสี่ยง

ตัวช่วย	ตัวชี้วัดสำคัญ
<p>ควรทำอะไรบ้างเพื่อให้ดำเนินการได้ตามหลักการนี้?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ อำนาจที่ได้รับมอบหมายของตรวจสอบภายใน รวมถึงความเชื่อมั่นว่าความเสี่ยงที่สำคัญกำลังได้รับการจัดการ หรือมีแผนปฏิบัติการเพื่อดำเนินการกับความเสี่ยงเหล่านั้นอยู่แล้ว ▪ การวางแผนงานของตรวจสอบภายในสอดคล้องกับความเสี่ยงระดับสูงทั้งหมดและระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ขององค์กร ▪ CAE ได้ปรึกษาหารือกับผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการถึงเงื่อนไขที่การให้ความเชื่อมั่นในความเสี่ยงสำคัญๆ ไม่ได้ถูกรับรองโดยหน่วยงานตรวจสอบภายใน ▪ แผนของหน่วยงานตรวจสอบภายในมีความยืดหยุ่นและปรับตามความเสี่ยงที่เปลี่ยนแปลงไป ▪ ตรวจสอบภายในมีการเชื่อมต่อกับหน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารความเสี่ยง/กรอบการบริหารความเสี่ยง (หากมีอยู่) และประเมินการประสิทธิผลของการบริหารความเสี่ยง ▪ ขอบเขตและวัตถุประสงค์ของงานที่ได้รับมอบหมายแต่ละงานได้รับการปรับแต่งให้ระบุถึงความเสี่ยงในทางองค์กรที่มีนัยสำคัญและความเสี่ยงในทางกลยุทธ์ ที่เกี่ยวข้องมากที่สุดกับงานที่ได้รับมอบหมาย ▪ รายงานผลการปฏิบัติงานได้เชื่อมโยงกลับไปยังความเสี่ยงในทางองค์กรที่อยู่ในระดับสูง และความเสี่ยงในทางกลยุทธ์ 	<p>เราจะทราบได้อย่างไรว่า เราทำได้สำเร็จ?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ เปอร์เซ็นต์ของความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญสูงที่ถูกรับรองโดยแผนการตรวจสอบภายใน ▪ เปอร์เซ็นต์ของความเสี่ยงเกิดใหม่ซึ่งระบุโดยหน่วยธุรกิจที่ได้ถูกรวมอยู่ในแผนการตรวจสอบภายใน ▪ เปอร์เซ็นต์ของข้อสังเกตของตรวจสอบภายในที่สามารถโยงกลับไปยังความเสี่ยงทางองค์กรที่มีนัยสำคัญได้ ▪ การประเมินระดับความเสี่ยงของงานที่ได้รับมอบหมายได้แสดงให้เห็นว่าแต่ละงานตรวจสอบได้มีการกำหนดเป้าหมายเพื่อระบุและทดสอบประสิทธิภาพของวิธีการควบคุมที่ดำเนินการกับความเสี่ยงที่สำคัญที่สุดได้

หลักการสำคัญที่ 9: มีสติปัญญาเฉียบแหลม ดำเนินการเชิงรุก และมุ่งเน้นอนาคต

ในอดีต ผู้ตรวจสอบภายใน มักจะตรวจดูกิจกรรมในอดีตในการให้ความเชื่อมั่นเกี่ยวกับว่าองค์กรได้ปฏิบัติตามนโยบาย วิธีการทำงาน และข้อกำหนดตามกฎหมายหรือไม่ ข้อจำกัดของแนวทางนี้ก็คือ ถึงแม้ว่าผู้ตรวจสอบภายในจะพบว่ามีช่องว่างในวิธีการทำงานอยู่ แต่กิจกรรมเหล่านั้นได้ถูกกระทำเสร็จสิ้นไปแล้ว

กิจกรรมเหล่านั้น ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ และองค์กรก็ได้แบกรับผลกระทบของการเกิดความเสี่ยงที่มีต่อองค์กร (ถ้ามี) ไปเรียบร้อยแล้ว วิธีเดียวที่จะทำให้การกระทำในอดีตเกิดประโยชน์ได้ก็คือหากว่าได้มีการวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริง (root causes) ของข้อสังเกตและสิ่งที่ตรวจพบ แล้วสร้างพื้นฐานสำหรับการปรับปรุงในอนาคต

ผู้ตรวจสอบภายในที่ฉลาดหลักแหลมควรจะระบุและอธิบายถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างชัดเจน และควรวิเคราะห์ข้อมูลที่เราได้รวบรวมมาเพื่อหาสาเหตุที่แท้จริง การใช้เวลาในการปฏิบัติขั้นตอนเพิ่มเติมเช่นนี้ จะช่วยองค์กรให้ไม่ต้องเจอกับข้อตรวจพบที่ซ้ำซาก และช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงานได้ การวิเคราะห์สาเหตุที่แท้จริงอาจนำไปสู่การใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลและเทคนิคการวิเคราะห์ที่ทันสมัย ซึ่งเมื่อผนวกกับกระบวนการตรวจสอบและข้อสังเกตของหน่วยงานตรวจสอบภายในแล้ว จะแสดงถึงความทุ่มเทในการทำงานเชิงรุกและทันต่อเทคนิคการตรวจสอบที่กำลังพัฒนาด้วย

นอกจากจะต้องลงลึกไปในสิ่งที่ตรวจพบเพื่อหาสาเหตุที่แท้จริงแล้ว งานของผู้ตรวจสอบภายในควรไปให้กว้างกว่าแผนกลยุทธ์ที่เพิ่งทำเสร็จไปขององค์กร และพิจารณาว่าความเสี่ยงที่กำลังเกิดใหม่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร และ/หรือกระบวนการที่กำลังสอบทานอยู่ได้อย่างไร CAE ควรให้แนวทางแก่หน่วยงานตรวจสอบภายในโดยให้ติดตามข้อมูลเกี่ยวกับความเสี่ยงใหม่ๆ อย่างแข็งขัน ซึ่งรวมถึงความเสี่ยงที่เกิดจากแหล่งภายนอก เป็นต้นว่าในภาคอุตสาหกรรมหรือตลาดขององค์กร คู่แข่งขัน และสถานที่ตั้งในทางภูมิศาสตร์ รวมทั้งขอบเขตอำนาจศาลที่องค์กรดำเนินงานอยู่ ถ้าจะให้ดีที่สุด หน่วยงานตรวจสอบภายในอาจใช้ข้อมูลเล็กๆ ที่ได้รับมานี้ เพื่อขยายขอบเขตการประเมินความเสี่ยงให้ครอบคลุมทั้งองค์กร รวมทั้งแจ้งเตือนฝ่ายบริหารและคณะกรรมการถึงความเสี่ยงใหม่ๆ หรือความเสี่ยงที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป

อีกทางหนึ่งที่หน่วยงานตรวจสอบภายในอาจจะแสดงให้เห็นถึงหลักการในข้อนี้ได้ก็คือ โดยการเป็นผู้นำหรือการประสานการฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับเหตุการณ์ในปัจจุบัน และทิศทางในอนาคตที่กำลังจะเกิด ซึ่ง

องค์ประกอบใน IPPF ที่เกี่ยวข้อง

ชุดมาตรฐาน:

- 2000 – การบริหารหน่วยงานตรวจสอบภายใน
- 2100 – ลักษณะของงาน

สามารถส่งผลกระทบต่อหน่วยงานทางธุรกิจต่างๆ ได้ ความเสี่ยงที่มีมากับเทรนด์ต่างๆ รวมทั้งผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นมาพร้อมความเสี่ยงเหล่านั้น ตัวอย่างได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและทางภูมิศาสตร์ในภูมิภาคที่องค์กรดำเนินงานอยู่ การฝ่าฝืนระบบรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ หรือความล้มเหลวของกฎระเบียบที่องค์กรอื่นได้เคยประสบ การฝึกปฏิบัติการเหล่านั้นจะช่วยให้ผู้บริหารระดมความคิดและแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับความเสี่ยงและวิธีการควบคุมระหว่างกันได้

ผู้ตรวจสอบภายในสามารถเป็นคนที่มุ่งเน้นอนาคตภายในองค์กรของตนได้ งานให้คำปรึกษาที่ได้ปฏิบัติในช่วงต้นๆ ของการวางแผนองค์กร ก่อนที่จะมีการดำเนินการตามกลยุทธ์และ ก่อนที่จะนำกระบวนการใหม่ๆ ไปใช้ปฏิบัติจริง จะทำให้ผู้ตรวจสอบภายในช่วยให้ผู้บริหารระบุความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ และแนะนำวิธีการควบคุมที่สามารถบูรณาการเข้ากับการออกแบบกระบวนการได้ ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบภายในที่แบ่งปันกับผู้บริหารในช่วงต้นๆ ของกระบวนการใหม่อาจก่อให้เกิดการปรึกษาหารือกับผู้บริหารเกี่ยวกับกลยุทธ์ ความเสี่ยง และวิธีการควบคุมที่จะช่วยให้กระบวนการบรรลุวัตถุประสงค์ได้

เมื่อผู้ตรวจสอบภายในได้ถูกปลูกฝังให้อยู่ในกระบวนการหรือกิจกรรมการพัฒนาดิจิทัลมากขึ้น พวกเขาจะสามารถช่วยผู้บริหารด้วยการประเมินความเสี่ยงตามธรรมชาติของกลยุทธ์ที่กำลังพิจารณาอยู่ การสื่อสารดังกล่าว จะช่วยส่งเสริมการสร้างกลยุทธ์และการบริหารความเสี่ยงที่มุ่งเน้นอนาคตได้ สร้างความไว้วางใจ และช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารเต็มอกเต็มใจที่จะเปิดเผยความกังวลของพวกเขาต่อผู้ตรวจสอบภายใน เพื่อที่ว่าผู้ตรวจสอบภายในจะได้ทุ่มเทกำลังไปได้ตรงเป้าหมายมากขึ้น

สุดท้ายแล้ว การทำสำรวจและสัมภาษณ์อาจเป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์สำหรับผู้ตรวจสอบภายในในการมุ่งสู่หลักการนี้ เพื่อใช้วัดว่าผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ ยอมรับว่าความสนับสนุนของหน่วยงานตรวจสอบภายใน มีลักษณะชาญฉลาด ดำเนินการเชิงรุก และมุ่งเน้นอนาคตหรือไม่

ผลกระทบจากการไม่แสดงให้เห็นถึงหลักการสำคัญที่ 9: หากหน่วยงานตรวจสอบภายในไม่มีสติปัญญาเฉียบแหลม ดำเนินการเชิงรุก และมุ่งเน้นอนาคต ก็อาจจะไม่ทันต่อความเสี่ยงที่เกิดใหม่ได้ และคุณค่าที่จะเพิ่มเติมให้แก่องค์กรก็จะมีได้จำกัด จากการที่มองไม่เห็นความเสี่ยงเกิดใหม่ หน่วยงานตรวจสอบภายในก็จะปล่อยให้องค์กรเปิดรับความเสี่ยงที่น่าจะสามารถเตรียมตัวรับมือมาก่อนแล้วได้ อีกครั้ง ผู้บริหารและคณะกรรมการก็น่าจะสูญเสียความเชื่อมั่นในหน่วยงานตรวจสอบภายใน เนื่องจากไม่สามารถกระทำบทบาทของการเป็นหุ้นส่วนทางกลยุทธ์ได้

คอลัมน์แรกในภาพที่ 9 ได้ให้รายการตัวอย่างของตัวช่วยหรือการกระทำที่ CAE และผู้ตรวจสอบภายในอาจใช้เพื่อแสดงให้เห็นถึงหลักการสำคัญที่ 9: มีสติปัญญาเฉียบแหลม ดำเนินการเชิงรุก และมุ่งเน้นอนาคต ส่วนในคอลัมน์ที่ 2 ได้ให้ตัวอย่างของตัวชี้วัดสำคัญซึ่งอาจช่วยวัดว่า หน่วยงานตรวจสอบภายในได้แสดงให้เห็นถึงหลักการสำคัญข้อนี้ได้ดีเพียงใด

ภาพที่ 9. ตัวอย่างของหลักการสำคัญที่ 9: มีสติปัญญาเฉียบแหลม ดำเนินการเชิงรุก และมุ่งเน้นอนาคต

ตัวช่วย	ตัวชี้วัดสำคัญ
<p>ควรทำอะไรบ้างเพื่อให้ดำเนินการได้ตามหลักการนี้?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ผู้ตรวจสอบภายในได้รับการฝึกอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับประเด็นต่างๆ ที่กำลังเกิดขึ้น การวิเคราะห์ข้อมูล และเทคโนโลยี ▪ CAE คงไว้ซึ่งแผนกลยุทธ์/ยุทธศาสตร์ สำหรับหน่วยงาน ตรวจสอบภายใน โดยสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร และพัฒนาขึ้นมาพร้อมด้วยวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และมีมาตรการวัดความสำเร็จที่ชัดเจน และมีการปรับปรุงให้ทันสมัยอย่างสม่ำเสมอ ▪ มีโครงสร้างที่ช่วยส่งเสริมการสื่อสารแบบสองทางกับผู้มีส่วนได้เสีย (การรับและส่งข้อมูล) อย่างกระตือรือร้น ▪ มีการระบุประเด็นและหรือแนวโน้มในเรื่องความเสี่ยงหรือวิธีการควบคุมอย่างเป็นระบบ ▪ ได้แสดงถึงการตรวจสอบเฉพาะเรื่องที่สำคัญไว้ในแผนการตรวจสอบภายใน ▪ กระบวนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายยินยอมให้ผู้บริหารได้เปิดเผยปัญหาด้วยตนเองเพื่อมุ่งเน้นให้ใช้พลังงานไปในการตรวจสอบได้ดีขึ้น ▪ มีการใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลในทุกๆระยะของวงจรการตรวจสอบ (audit life cycle) เพื่อระบุความเสี่ยงและสาเหตุที่แท้จริง ▪ มีการระบุความเสี่ยงต่อวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ในแผนการตรวจสอบ ▪ การตรวจสอบภายในสนับสนุนการเฝ้าติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ถึงความเสี่ยงภายนอกและความเสี่ยงที่ผิดปกติที่สามารถส่งผลกระทบต่อองค์กร และประเมินความพร้อม/การเตรียมตัว ▪ ช่วงเวลาของการให้ความเชื่อมั่นได้ถูกออกแบบมาพร้อมด้วยวัตถุประสงค์ที่ก่อให้เกิดคุณค่าที่ดีที่สุด (นั่นคือ ไม่ทำการตรวจสอบอดีต) ▪ ข้อสังเกตของตรวจสอบภายในได้เน้นให้เห็นถึงความเสี่ยง/ผลกระทบจากข้อสังเกตที่หยิบยกขึ้นมา ▪ ในรูปแบบของรายงานผลการปฏิบัติงานมีส่วนที่เป็นรูปแบบตายตัวที่กล่าวถึงการระบุถึงความเสี่ยงที่กำลังเกิดขึ้นเกี่ยวข้องกับหน่วยงานหรือกระบวนการที่ได้รับการสอบทาน (เช่น ัญญาประดิษฐ์ กฎระเบียบทางการที่ออกใหม่) ▪ มีการใช้โมเดลวุฒิภาวะของการควบคุม ตามสมควร เพื่อให้มุมมองเกี่ยวกับความพอเพียงและความยืดหยุ่นของวิธีการควบคุมในปัจจุบัน 	<p>เราจะทราบได้อย่างไรว่า เราทำได้สำเร็จ?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ความคิดเห็นตอบกลับจากการสำรวจหรือการสัมภาษณ์ คณะกรรมการและผู้บริหาร ได้ชี้ให้เห็นว่าหน่วยงาน ตรวจสอบภายในมีความฉลาดหลักแหลม ดำเนินการเชิงรุก และมุ่งเน้นอนาคต ▪ เปอร์เซนต์ของงานที่ได้รับมอบหมายที่ใช้เทคโนโลยีและ/หรือวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ▪ ขอบเขตของการใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลตลอดวงจรการตรวจสอบ (audit life cycle) ▪ เปอร์เซนต์ของประเด็นปัญหา/ความเสี่ยงซึ่งไม่ทราบมาก่อนหน้าที่ระบุออกมาได้ต่อหนึ่งงาน ▪ เปอร์เซนต์ของข้อสังเกตจากการตรวจสอบที่มีการวิเคราะห์เพื่อคาดการณ์ในอนาคตและการกำหนดขอบเขตให้กับประเด็น ▪ ได้มีการทบทวนทรัพยากรให้กับการฝึกอบรมผู้ตรวจสอบภายในเพื่อพร้อมที่จะปรับตัวรับสิ่งที่จะเกิดในอนาคต ▪ จำนวนของคาบเรียนเพื่อความรู้ที่หน่วยงาน ตรวจสอบภายในได้ดำเนินการสอน/ประสานงาน ซึ่งเกี่ยวกับประเด็น/เทคโนโลยีเกิดใหม่จะสามารถส่งผลกระทบต่อหน่วยงานต่างๆ ได้อย่างไร ▪ สามารถแสดงให้เห็นถึงการคำนึงอยู่ตลอดเวลาถึงเหตุการณ์ในปัจจุบัน และ/หรือแนวโน้มใหม่ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจได้ทั้งในทางตรง/ทางอ้อม

หลักการสำคัญที่ 10: ส่งเสริมการปรับปรุงในทางองค์กร

หลักการสำคัญข้อนี้แสดงให้เห็นถึงการส่งมอบคุณค่าของหน่วยงานตรวจสอบภายในให้แก่องค์กร ในค่านิยมของการตรวจสอบภายในได้กล่าวไว้ว่า หน่วยงานตรวจสอบภายในได้รับการออกแบบมาเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กร และเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ มาตรฐาน 2100 ยังได้สื่อเพิ่มเติมถึงแนวคิดที่ว่า ลักษณะของงานตรวจสอบภายในที่แท้จริงแล้วก็คือการประเมินและมีส่วนในการปรับปรุงกระบวนการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง และการควบคุม ขององค์กร มาตรฐานได้ให้แนวทางที่เป็นระบบ มีระเบียบ และอาศัยความเสี่ยงเป็นพื้นฐานใน

การบรรลุถึงวัตถุประสงค์ของงานตรวจสอบภายในเหล่านี้ด้วย วัตถุประสงค์ อำนาจและภาระหน้าที่ของหน่วยงานตรวจสอบภายในควรจะสอดคล้องกับข้อความเหล่านี้ รวมทั้งได้รับการยอมรับอย่างเป็นทางการอยู่ในกฎบัตรของหน่วยงานตรวจสอบภายใน

ภาระหน้าที่งานทางการบริหารหลายๆ อย่างของ CAE ทำให้หน่วยงานตรวจสอบภายในต้องช่วยส่งเสริมการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงในทางองค์กร หนึ่งในภาระหน้าที่เหล่านั้น คือการสื่อสารในเบื้องต้นกับผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการเพื่อทำความเข้าใจในกลยุทธ์และวัตถุประสงค์ในทางธุรกิจขององค์กร และเพื่อประเมินกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแลขององค์กร นอกจากนี้ตามมาตรฐาน 2050 – การประสานงานและการพึ่งพาลงงานของผู้อื่น นั้น CAE ควรจะประสานกับผู้ให้บริการให้ความเชื่อมั่นและให้คำปรึกษาอื่นเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการให้ความเชื่อมั่นเกี่ยวกับความเสี่ยงสูงสุดขององค์กร

สำหรับในแต่ละงานตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบภายในจะส่งเสริมการปรับปรุงในทางองค์กรได้ด้วยการตระหนักรู้ว่า ณ จุดใดที่ประสิทธิภาพและคุณค่าสามารถเพิ่มขึ้นได้บ้าง แล้วจึงสื่อสารข้อสังเกตและข้อเสนอแนะที่ตรงประเด็นในลักษณะที่ชี้ให้เห็นถึงความเสี่ยงและสาเหตุที่แท้จริง ประสิทธิภาพและคุณค่าที่ได้มาสามารถติดตามได้ในรูปของต้นทุนที่ประหยัดได้ รายได้ที่เพิ่มขึ้นเนื่องมาจากการนำเอาคำแนะนำของตรวจสอบภายในไปลงมือปฏิบัติ ตัวชี้วัดถึงประสิทธิผลของตรวจสอบภายในได้แก่ การติดตามและปิดข้อสังเกตได้ในเวลาที่เหมาะสมของผู้ตรวจสอบภายใน เปอร์เซ็นต์ของข้อเสนอแนะที่ฝ่ายบริหารนำไปปฏิบัติ และการยกระดับการรายงานของตรวจสอบภายในที่ได้ดำเนินการไปเมื่อมีประเด็นที่ไม่สามารถหา

องค์ประกอบใน IPPF ที่เกี่ยวข้อง

ชุดมาตรฐาน:

- 1000 – วัตถุประสงค์ อำนาจและภาระหน้าที่
- 2000 – การบริหารหน่วยงานตรวจสอบภายใน
- 2100 – ลักษณะของงาน
- 2500 – การเฝ้าติดตามความคืบหน้า
- 2600 – การสื่อสารถึงการยอมรับความเสี่ยง

ข้อยุติได้ ตามความจำเป็น นอกจากนี้แล้ว ผู้ตรวจสอบภายในอาจจะแสดงออกว่าพวกเขาได้ปฏิบัติงานให้คำปรึกษาเพื่อบอกเล่าเรื่องราวเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศให้ทั่วองค์กร โดยปรับให้เข้าได้ในแต่ละพื้นที่และกระบวนการ

ในการเพิ่มคุณค่า หน่วยงานตรวจสอบภายในควรรายงานเกี่ยวกับองค์กรในภาพกว้าง โดยคำนึงถึงกลยุทธ์ วัตถุประสงค์ ปัญหาในทางธุรกิจที่ไม่เหมือนใคร และกระบวนการปฏิบัติงาน การสื่อสารควรจะต้องปรับให้เข้าได้กับผู้รับสื่อ นอกจากนี้ หน่วยงานตรวจสอบภายในอาจส่งเสริมการปรับปรุงในทางองค์กรได้โดยผ่านทาง การวัดเปรียบเทียบ การบอกเล่าเรื่องราวเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ และการช่วยองค์กรปรับแต่งแนวทางที่ใช้การได้จริงสำหรับการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง และการควบคุม

ถ้าหน่วยงานตรวจสอบภายในกำลังนำหลักการสำคัญข้อนี้ไปใช้ปฏิบัติ ผู้บริหารก็จะถือว่าหน่วยงานตรวจสอบภายในเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจและเป็นที่ยอมรับที่ไว้ใจได้ผู้ซึ่งจะสามารถช่วยให้ธุรกิจสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ หลักฐานของความสัมพันธ์นี้ได้แก่ การที่ฝ่ายบริหารติดต่อหน่วยงานตรวจสอบภายในมาเองเพื่อขอรับบริการ นอกจากนี้แล้ว แบบสำรวจที่ออกโดยหน่วยงานตรวจสอบภายในอาจวัดว่าฝ่ายบริหารได้เห็นคุณค่าในการร่วมมือเป็นพันธมิตรกับหน่วยงานตรวจสอบภายในหรือไม่

ผลกระทบจากการไม่แสดงให้เห็นถึงหลักการสำคัญที่ 10 : ถ้าหน่วยงานตรวจสอบภายในไม่ได้ส่งเสริมการปรับปรุงในทางองค์กรแล้ว คุณค่าที่หน่วยงานฯ จะเพิ่มได้ก็อาจมีจำกัด ถึงแม้ว่าหน่วยงานตรวจสอบภายในอาจให้ความเชื่อมั่นได้ แต่หน่วยงานฯ ก็อาจจะไม่สามารถให้บริการให้คำปรึกษา/คำแนะนำได้ และอาจพลาดโอกาสที่จะแนะนำหนทางที่องค์กรสามารถเพิ่มประสิทธิภาพ หรือปรับปรุงการให้บริการให้ ความเชื่อมั่นและการอนุรักษ์ทรัพยากรและลดต้นทุนในท้ายที่สุดได้ หน่วยงานตรวจสอบภายในอาจจะไม่สามารถระบุสาเหตุที่แท้จริงด้วยก็ได้ ดังนั้น จึงทำให้องค์กรต้องเปิดรับความเสี่ยงที่ควรจะได้รับ การบรรเทาไปแล้ว ฝ่ายบริหารและคณะกรรมการอาจเริ่มเชื่อว่าทรัพยากรที่ได้จัดสรรให้ให้แก่หน่วยงานตรวจสอบภายในนั้นไม่คุ้มกับคุณค่าที่สร้างขึ้น และอาจเริ่มลดทรัพยากรและขอบเขตของการปฏิบัติงานได้ ซึ่งจะ ทำให้หน่วยงานตรวจสอบภายในอ่อนแอลงต่อไปได้ สุดท้ายแล้ว จะส่งผลให้สูญเสียความเชื่อมั่นในผลงานของตรวจสอบภายใน

คอลัมน์แรกในภาพที่ 10 ได้ให้รายการตัวอย่างของการดำเนินการที่ CAE และผู้ตรวจสอบภายในอาจกระทำเพื่อแสดงให้เห็นถึงหลักการสำคัญที่ 10: ส่งเสริมการปรับปรุงในทางองค์กร ส่วนในคอลัมน์ที่ 2 ได้ให้ตัวอย่างของตัวชี้วัดสำคัญซึ่งอาจช่วยวัดว่า หน่วยงานตรวจสอบภายในได้แสดงให้เห็นถึงหลักการสำคัญข้อนี้ได้ดีเพียงใด

ภาพที่ 10 ตัวอย่างของหลักการสำคัญที่ 10: ส่งเสริมการปรับปรุงในทางองค์กร

ตัวช่วย	ตัวชี้วัดสำคัญ
<p>ควรทำอะไรบ้างเพื่อให้ดำเนินการได้ตามหลักการนี้?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ แนวทางปฏิบัติที่งานตรวจสอบภายในก่อให้เกิดข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการกำกับดูแลขององค์กร ▪ ข้อยุติเกี่ยวกับข้อสังเกตจากการตรวจสอบมีการติดตามอย่างระมัดระวัง สอบย้อน และยกระดับการรายงานโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเสี่ยง ▪ มีการประสานงานอย่างเหมาะสมกับผู้ให้บริการความเชื่อมั่นอื่นเพื่อปรับกิจกรรมในการให้ความเชื่อมั่นตลอดแนวป้องกันทั้งสามชั้น (แผนที่มีการให้ความเชื่อมั่นจะกำหนดเจ้าของความเสี่ยงและผู้ให้ความเชื่อมั่น) ▪ รายงานจะมุ่งเน้นและกล่าวถึงสาเหตุที่แท้จริงของประเด็นปัญหา ▪ ได้มีการแบ่งปันวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ข้อมูลที่ลึกซึ้ง และแนวโน้มของการควบคุม/ความเสี่ยง กับธุรกิจและระหว่างหน่วยธุรกิจต่างๆ ▪ แผนการตรวจสอบภายในรวมถึงงานการให้คำปรึกษา (คำแนะนำ) และมีการเผื่อเปอร์เซ็นต์ในแผนอย่างพอเหมาะที่จะสนองตอบต่อคำร้องขอของฝ่ายบริหารในระหว่างปี ▪ หน่วยงานตรวจสอบภายในได้ลงทุนในความรู้ทางธุรกิจโดยผ่านทางกรอบมเกี่ยวกับอุตสาหกรรม การฝึกอบรมภาคปฏิบัติในทางธุรกิจ เป็นต้น ▪ หน่วยงานตรวจสอบภายในระบุโอกาสที่จะส่งเสริมประสิทธิภาพในทางองค์กรและเพิ่มคุณค่าขององค์กร 	<p>เราจะทราบได้อย่างไรว่า เราทำได้สำเร็จ?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ มีเปอร์เซ็นต์ของงานการให้คำปรึกษา (คำแนะนำ) ที่อยู่ในแผนการตรวจสอบภายใน ▪ เปอร์เซ็นต์ของข้อเสนอแนะจากการตรวจสอบซึ่งได้รับการนำไปปฏิบัติภายในระยะเวลาที่ตกลงกัน ▪ จำนวนคำขอจากฝ่ายบริหารที่ได้รับต่อปี ▪ จำนวนของวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศซึ่งได้แบ่งปันกับทางธุรกิจและมีการนำไปลงมือปฏิบัติ (ซึ่งอยู่นอกกรอบวงจรการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามปกติ) ▪ ผู้มีส่วนได้เสียหลักู้สึกว่าตรวจสอบภายในเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจและที่ปรึกษาผู้ช่วยฝ่ายบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยมีการควบคุม ▪ มีการประหยัดต้นทุนได้/ระบุจุดที่สามารถประหยัดต้นทุนได้ ▪ เปอร์เซ็นต์หรือจำนวนของการประเมินตั้งแต่แรกเริ่มการนำไปปฏิบัติซ้ำ และการเข้ามามีส่วนร่วมของหน่วยงานตรวจสอบภายในในตอนกลางโครงการที่เกี่ยวกับความคิดริเริ่มทางธุรกิจ การเปลี่ยนแปลงในกระบวนการ ระบบสภาพแวดล้อมภายนอก เป็นต้น

ภาคผนวก ก. แนวทางของ IIA ที่เกี่ยวข้อง

แหล่งข้อมูลต่อไปนี้อาจช่วยในการนำเอาข้อเสนอแนะในแนวปฏิบัติฉบับนี้ไปปฏิบัติจริงได้ต่อไป ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ประมวลจรรยาบรรณและมาตรฐานสากลสำหรับการปฏิบัติงานวิชาชีพ การตรวจสอบภายในสามารถหาอ่านได้ในแนวทางการนำมาตราฐาน/จรรยาบรรณ ไปใช้ปฏิบัติ ([Implementation Guides](#))

แนวทางปฏิบัติ

แนวปฏิบัติ เรื่อง "การช่วยให้หน่วยงานตรวจสอบภายในขนาดเล็กในการนำเอามาตรฐานสากลสำหรับการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายในไปใช้ปฏิบัติ" พ.ศ. 2554

แนวปฏิบัติ เรื่อง "หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน -- การแต่งตั้ง การปฏิบัติงาน การประเมินผล และการเลิกจ้าง" พ.ศ. 2553

แนวปฏิบัติ เรื่อง "การพัฒนาแผนกลยุทธ์ของตรวจสอบภายใน" พ.ศ. 2555

แนวปฏิบัติ เรื่อง "โครงการประกันคุณภาพและปรับปรุงงาน" พ.ศ. 2555

แนวปฏิบัติ เรื่อง "การจัดทำและการแสดงข้อคิดเห็นของตรวจสอบภายใน" พ.ศ. 2552

แนวปฏิบัติ เรื่อง "การบริหารบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ" พ.ศ. 2558

แนวทางเสริม เรื่อง "ต้นแบบของกฎบัตรของหน่วยงานตรวจสอบภายใน" พ.ศ. 2560

ภาคผนวก ข. อภิธานศัพท์

คำจำกัดความเหล่านี้มาจาก "ภาคอภิธานศัพท์" ของกรอบการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในที่เป็นสากลของ IIA® ฉบับปี 2017

การเพิ่มคุณค่า - Add Value: หน่วยงานตรวจสอบภายในเพิ่มคุณค่าแก่องค์กร (และผู้มีส่วนได้เสียขององค์กร) เมื่อหน่วยงานตรวจสอบดังกล่าวได้ให้ความเชื่อมั่นที่เที่ยงธรรมและเกี่ยวข้องกับประเด็น รวมทั้งมีส่วนสนับสนุนความมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพของกระบวนการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง และการควบคุม

คณะกรรมการ – Board: คณะบุคคลในระดับสูงสุดที่ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลองค์กร (ตัวอย่างเช่น คณะกรรมการองค์กร (Board of Directors) คณะกรรมการกำกับดูแล (Supervisory Board) หรือ คณะกรรมการนโยบาย หรือทรัสต์ (Board of Governors or Trustees) ซึ่งมีหน้าที่ในการสั่งการและ/หรือ สอดส่องดูแลกิจกรรมขององค์กร และพิจารณาความรับผิดชอบในผลงานการบริหารของผู้บริหารระดับสูง ถึงแม้การจัดระบบการกำกับดูแลอาจแตกต่างกันไปตามแต่ละขอบเขตอำนาจของแต่ละรัฐ หรือในแต่ละภาคส่วน โดยมากแล้ว คณะกรรมการจะรวมถึงสมาชิกที่ไม่ได้มีส่วนในการบริหารหากในองค์กรไม่มี คณะกรรมการแล้ว คำว่า "คณะกรรมการ" ที่ใช้ในมาตรฐานนี้จะหมายถึง กลุ่มคนหรือบุคคลที่ทำหน้าที่กำกับดูแลองค์กรนอกจากนั้น คำว่า "คณะกรรมการ" ที่ใช้ในมาตรฐานนี้อาจหมายถึง คณะหรือองค์คณะอื่นใดที่ทางองค์กรซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลได้มอบหมายหน้าที่บางอย่างให้ (เช่น คณะกรรมการตรวจสอบ)

หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน - Chief Audit Executive: คำว่า หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน จะหมายถึง บทบาทของบุคคลซึ่งอยู่ในตำแหน่งงานที่อยู่ในระดับสูง ซึ่งรับผิดชอบในการบริหาร หน่วยงานตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพโดยสอดคล้องกับกฎบัตรของหน่วยงานตรวจสอบภายใน และ องค์ประกอบส่วนที่เป็นภาคบังคับของกรอบการปฏิบัติงานวิชาชีพตรวจสอบภายในที่เป็นสากล หัวหน้า หน่วยงานตรวจสอบภายใน หรือบุคคลที่ต้องรายงานต่อหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน ควรมี ประกาศนียบัตรทางวิชาชีพและคุณสมบัติที่เหมาะสม อย่างไรก็ตามชื่อตำแหน่งและ/หรือภาระหน้าที่ สำหรับหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน อาจแตกต่างกันในแต่ละองค์กร

ประมวลจรรยาบรรณ – Code of Ethics: ประมวลจรรยาบรรณของสมาคมผู้ตรวจสอบภายใน (The Institute of Internal Auditors หรือ IIA) คือ หลักการ (Principles) ที่เกี่ยวกับวิชาชีพและการ ปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน และหลักความประพฤติ (Rules of Conduct) ซึ่งบรรยายสิ่งที่ผู้ตรวจสอบ ภายในพึงประพฤติปฏิบัติ ประมวลจรรยาบรรณใช้บังคับกับบุคคลและหน่วยงานที่ให้บริการตรวจสอบ

ภายใน จุดประสงค์ของประมวลจรรยาบรรณคือเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมที่มีจริยธรรมให้เกิดขึ้นภายใน หมู่ผู้ประกอบอาชีพตรวจสอบภายในทั่วโลก

ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ – Conflict of Interest: ความสัมพันธ์ใด ๆ ที่ไม่ใช่ หรือดูเหมือนว่าจะไม่ใช่ผลประโยชน์สูงสุดขององค์กร ความขัดแย้งทางผลประโยชน์จะทำลายความสามารถของแต่ละบุคคลในการปฏิบัติภาระหน้าที่ได้อย่างเที่ยงธรรม

การบริการให้คำปรึกษา – Consulting Services: กิจกรรมการให้คำปรึกษา แนะนำ และบริการที่เกี่ยวข้องแก่ผู้รับบริการ โดยลักษณะและขอบเขตของงานจะเป็นไปตามข้อตกลงที่ทำขึ้นร่วมกันกับผู้รับบริการโดยมุ่งหมายที่จะเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงกระบวนการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมขององค์กร โดยผู้ตรวจสอบภายในต้องไม่เข้าไปปรับภาระหน้าที่ในทางการบริหาร ตัวอย่าง ได้แก่ การให้คำปรึกษา คำแนะนำ การอำนวยความสะดวก และการฝึกอบรม

สภาพแวดล้อมของการควบคุม – Control Environment: ทัศนคติและการกระทำของคณะกรรมการและฝ่ายบริหารในการให้ความสำคัญกับการควบคุมภายในองค์กร สภาพแวดล้อมของการควบคุมนี้ ทำให้เกิดระบบระเบียบและโครงสร้างในอันที่จะบรรลุวัตถุประสงค์เบื้องต้นของระบบควบคุมภายใน สภาพแวดล้อมของการควบคุมมีองค์ประกอบดังนี้:

- ความมีคุณธรรมและคุณค่าทางจริยธรรม
- ปรัชญาทางการบริหารและลักษณะของการบริหาร
- โครงสร้างขององค์กร
- การมอบหมายอำนาจและหน้าที่
- นโยบายและวิธีปฏิบัติทางด้านทรัพยากรบุคคล
- ความสามารถของบุคลากร

กระบวนการควบคุม – Control Process: นโยบาย วิธีการปฏิบัติ (ทั้งที่ทำด้วยมือหรือโดยระบบอัตโนมัติ) และกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกรอบโครงสร้างการควบคุมที่ได้รับการออกแบบมาและใช้ปฏิบัติจริง เพื่อที่จะเชื่อมั่นได้ว่าความเสี่ยงได้ถูกจำกัดให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

หลักการสำคัญสำหรับการปฏิบัติงานวิชาชีพตรวจสอบภายใน – Core Principles for the Professional Practice of Internal Auditing: หลักการพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการปฏิบัติงานวิชาชีพตรวจสอบภายในหรือที่เรียกว่า Core Principles นี้ เป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับกรอบการปฏิบัติงานวิชาชีพตรวจสอบภายในที่เป็นสากลและจะสนับสนุนประสิทธิผลของงานตรวจสอบภายใน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย – Engagement Opinion: การจัดลำดับ (Rating) ข้อสรุป และ/หรือคำบรรยายผลของการตรวจสอบภายในแต่ละงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับแง่มุมต่างๆ ที่มีอยู่ในวัตถุประสงค์และขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมาย

การกำกับดูแล – Governance: การผสมผสานของกระบวนการและโครงสร้างต่าง ๆ ที่คณะกรรมการนำมาใช้เพื่อบอกกล่าว สั่งการ บริหาร และเฝ้าติดตามกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ความเป็นอิสระ – Independence: ความเป็นอิสระจากสถานะที่เป็นอุปสรรคต่อความสามารถในอันที่จะปฏิบัติภาระหน้าที่ของหน่วยงานตรวจสอบภายในได้อย่างปราศจากความลำเอียง

ความเสียหาย – Impairment: ความเสียหายซึ่งความเที่ยงธรรมส่วนบุคคล และความเป็นอิสระในองค์กร ซึ่งอาจหมายรวมถึง ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ส่วนบุคคล การจำกัดขอบเขต การจำกัดการเข้าถึงข้อมูล บุคลากร และทรัพย์สิน ตลอดจนการถูกจำกัดทรัพยากร (เงินทุน)

หน่วยงานตรวจสอบภายใน – Internal Audit Activity: ฝ่าย สายงาน คณะที่ปรึกษา หรือ ผู้ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่ให้บริการการให้ความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรมและเป็นอิสระ ซึ่งออกแบบมาเพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กร หน่วยงานตรวจสอบภายในช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง และการควบคุม อย่างเป็นระบบและเป็นระเบียบ

ต้อง – Must: มาตรฐานที่ใช้คำว่า “ต้อง” แสดงถึงข้อกำหนดที่ต้องปฏิบัติตามโดยไม่มีเงื่อนไข

ความเที่ยงธรรม – Objectivity: ทศนคติที่ไม่มีความลำเอียงอยู่ในจิตใจ ซึ่งจะทำให้ผู้ตรวจสอบปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยมีความเชื่อในผลงานของตนและไม่มี การลดหย่อนผ่อนผันในด้านคุณภาพ ความเที่ยงธรรมกำหนดให้ผู้ตรวจสอบภายในต้องไม่ยอมให้ดุลพินิจของตนเกี่ยวกับประเด็นที่ตรวจสอบนั้น ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของผู้อื่น

ระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ – Risk Appetite: ระดับความเสี่ยงที่องค์กรเต็มใจที่จะยอมรับ

การบริหารความเสี่ยง – Risk Management: กระบวนการในการระบุ ประเมิน จัดการ และควบคุมเหตุการณ์หรือสถานการณ์ไม่พึงประสงค์ที่อาจเกิดขึ้น เพื่อก่อให้เกิดความเชื่อมั่นอย่างสมเหตุสมผล เกี่ยวกับการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ภาคผนวก ค. เครื่องมือในการประเมินและสื่อสารหลักการสำคัญ

ข้างล่างนี้คือตัวอย่างของเครื่องมืออย่างหนึ่งที่อาจจะนำมาใช้ในการสื่อสารว่าหน่วยงานตรวจสอบภายในแสดงให้เห็นถึงหลักการสำคัญอย่างไร CAE อาจจะใช้ตัวอย่างนี้เพื่อพัฒนาเครื่องมือสำหรับการประเมินตนเองของหน่วยงานตรวจสอบภายใน ตัวอย่างได้แสดงภาพที่สื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสียถึงจุดมุ่งหมายเบื้องต้น คุณค่า และลักษณะของหน่วยงานตรวจสอบภายใน ในขณะที่หน่วยงานตรวจสอบภายในทั้งหมดควรจะแสดงให้เห็นถึงหลักการสำคัญ แต่เครื่องมือก็ควรได้รับการปรับแต่งเนื่องจากตัวชี้วัดสำคัญจะแปรเปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อมของแต่ละแห่ง หน่วยงานตรวจสอบภายในแห่งหนึ่งไม่จำเป็นว่าจะต้องแสดงถึงตัวชี้วัดสำคัญทุกตัวตามที่ได้แสดงไว้ข้างล่างนี้เพื่อแสดงให้เห็นถึงหลักการสำคัญได้อย่างพอเพียง ขณะที่แต่ละหลักการที่ปรากฏในแต่ละส่วนของแต่ละหลักการในภาคผนวกนี้ ทั้ง 10 ส่วนจะประกอบด้วยเครื่องมือประเมินตนเองที่สมบูรณ์แล้ว และควรนำมาใช้ร่วมกันเพื่อชี้ถึงการแสดงออกซึ่งหลักการสำคัญต่างๆ ของหน่วยงานตรวจสอบภายใน

เครื่องมือในการประเมินและสื่อสารหลักการสำคัญ

หลักการสำคัญที่ 1: แสดงให้เห็นถึงความมีคุณธรรม			
ตัวชี้วัดสำคัญ	การประเมิน	แผนการแก้ไข	วันครบกำหนด
<ul style="list-style-type: none"> ผู้ตรวจสอบภายในไม่ได้มีการฝ่าฝืนประมวลจรรยาบรรณของ IIA หรือประมวลความประพฤติ/จรรยาบรรณขององค์กร ความคิดเห็นตอบกลับมาจากผู้ตรวจสอบภายในชี้ให้เห็นว่าหน่วยงานฯ ได้ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และปัญหาที่หยิบยกขึ้นมาได้รับการดำเนินการ ความคิดเห็นตอบกลับมาจากผู้บริหารระดับสูงและหน่วยงานที่รับการสอบทานชี้ให้เห็นว่าหน่วยงานตรวจสอบภายในแสดงให้เห็นถึงความมีคุณธรรม หน่วยงานตรวจสอบภายในปฏิบัติได้ตามข้อกำหนดของ CPE ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณที่เหมาะสมกับวุฒิบัตร อุตสาหกรรม และบทบาท 	●		

คำอธิบาย: ● ไม่ได้แสดงออก ● แสดงออกบางส่วน ● แสดงออก

เครื่องมือในการประเมินและสื่อสารหลักการสำคัญ (ต่อ)

หลักการสำคัญที่ 2: แสดงให้เห็นถึงความสามารถและความระมัดระวังในการประกอบวิชาชีพอย่างเหมาะสม

ตัวชี้วัดสำคัญ	การประเมิน	แผนการแก้ไข	วันครบกำหนด
<p>ความสามารถในหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> ผู้ตรวจสอบภายในองค์กร และ/หรือผู้ให้บริการจากภายนอกในลักษณะ cosourced ถึงพร้อมในทักษะทั้งหมดตามที่จำเป็นเพื่อให้ตรวจสอบความเสี่ยงหลักได้ ผู้ตรวจสอบภายในส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรมมากกว่า 40 ชั่วโมงต่อปี ผู้ตรวจสอบภายในส่วนใหญ่มีวุฒิปัตรี CIA <p>ความระมัดระวังในการประกอบวิชาชีพอย่างเหมาะสม</p> <ul style="list-style-type: none"> ผู้ตรวจสอบภายในสามารถบรรลุข้อตกลงกับฝ่ายบริหารเกี่ยวกับรายงานการตรวจสอบ หรือ ได้มีการเน้นข้อโต้แย้งให้เห็นชัดไว้ในรายงาน ได้มีการออกรายงานชุดสุดท้ายอย่างถูกต้อง โดยไม่มีการพบเห็นข้อบกพร่องหรือมีการละเลยที่สำคัญในภายหลัง ผู้บริหารของหน่วยงานตรวจสอบภายในได้กระทำการดูแลและสอบทานกระบวนการ ผลการตรวจ และกระดาษทำการ องค์กรไม่สามารถระบุถึงกรณีที่ตรวจสอบไม่สามารถตรวจพบประเด็นสำคัญ หน่วยงานตรวจสอบภายในรายงานข้อสังเกตที่ไม่ได้ข้อยุติ และยกระดับการรายงานเกี่ยวกับความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญที่ยังไม่สามารถหาข้อยุติได้ 	●		

คำอธิบาย: ● ไม่ได้แสดงออก ● แสดงออกบางส่วน ● แสดงออก

เครื่องมือในการประเมินและสื่อสารหลักการสำคัญ (ต่อ)

หลักการสำคัญที่ 3: มีความยุติธรรม และไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลใดๆ อันไม่เหมาะสม			
ตัวชี้วัดสำคัญ	การประเมิน	แผนการแก้ไข	วันครบกำหนด
<p>ความเที่ยงธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ความคิดเห็นตอบกลับมาจากผู้บริหารของหน่วยงานที่รับการสอบทานชี้ให้เห็นว่าผู้ตรวจสอบภายในแสดงให้เห็นถึงความเสมอภาคและความเที่ยงธรรม ■ ผู้ตรวจสอบภายใน (และผู้ให้ความเชื่อมั่นอื่นใดที่ผู้ตรวจสอบพึ่งพาผลงานอยู่) ได้กรอกแบบฟอร์มซึ่งเปิดเผยถึงความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นได้หรือรับรองถึงการเป็นอิสระจากความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ■ ข้อเสนอและความคิดเห็นแสดงให้เห็นว่าผู้ตรวจสอบภายในรายงานข้อเท็จจริงที่สำคัญทั้งหลายที่ได้รับทราบมา ■ QAIP ยืนยันว่าข้อเสนอและความคิดเห็นเชื่อถือได้ และมีข้อเท็จจริงสนับสนุน <p>เป็นอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลใดๆ อันไม่เหมาะสม</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ คณะกรรมการสอบทานผลการปฏิบัติงานของ CAE และ อนุมัติการแต่งตั้ง ค่าตอบแทน และการเลิกจ้าง CAE ■ การห้าม/ข้อจำกัดในขอบเขตของงานตรวจสอบภายในมีไม่บ่อยนัก (เช่น การเข้าถึง หรือความล่าช้าที่สำคัญ) ■ CAE และคณะกรรมการมีการพบปะกันอย่างสม่ำเสมอ (เช่น ทุกไตรมาส หรืออย่างน้อยปีละครั้ง) โดยไม่มีฝ่ายบริหารร่วมอยู่ด้วย 	●		

คำอธิบาย: ● ไม่ได้แสดงออก ● แสดงออกบางส่วน ● แสดงออก

เครื่องมือในการประเมินและสื่อสารหลักการสำคัญ (ต่อ)

หลักการสำคัญที่ 4: ปฏิบัติงานโดยสอดคล้องกับ กลยุทธ์ วัตถุประสงค์ และความเสี่ยงขององค์กร

ตัวชี้วัดสำคัญ	การประเมิน	แผนการแก้ไข	วันครบกำหนด
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ความคิดเห็นตอบกลับจากผู้มีส่วนได้เสียชี้ให้เห็นว่าหน่วยงานตรวจสอบภายในปฏิบัติงานโดยสอดคล้องกับ ความสำคัญเร่งด่วนของผู้มีส่วนได้เสีย ▪ CAE เข้าร่วมในการหารือเกี่ยวกับกลยุทธ์ ▪ แผนการตรวจสอบได้จัดแบ่งสัดส่วนไว้อย่างชัดเจน ให้แก่งานที่ครอบคลุมโครงการที่เกี่ยวกับกลยุทธ์ และ/หรือ ความคิดริเริ่มใหม่ๆ ▪ มีการระบุความเสี่ยงที่เกี่ยวกับกลยุทธ์ไว้ในแผนการตรวจสอบภายใน ▪ มีการประเมินการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร ▪ การวางแผนทรัพยากรของ CAE สอดคล้องกับความเสียหายหลักๆ ขององค์กร (เช่น ประเภทของทักษะ สถานที่ตั้ง) 	●	การประเมิน กระบวนการ วางแผนกลยุทธ์ของ องค์กร	

คำอธิบาย: ● ไม่ได้แสดงออก ● แสดงออกบางส่วน ● แสดงออก

เครื่องมือในการประเมินและสื่อสารหลักการสำคัญ (ต่อ)

หลักการสำคัญที่ 5: อยู่ในสถานะที่เหมาะสมภายในองค์กรและได้รับการสนับสนุนทรัพยากรอย่างเหมาะสม

ตัวชี้วัดสำคัญ	การประเมิน	แผนการแก้ไข	วันครบกำหนด
<p>อยู่ในสถานะที่เหมาะสม</p> <ul style="list-style-type: none"> CAE ถูกมองว่าเป็นส่วนหนึ่งของผู้นำในองค์กร และมีส่วนเข้าร่วมในการประชุมกับฝ่ายบริหารที่สำคัญ คณะกรรมการ ผู้บริหารโครงการ และการประชุมหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ CAE ได้ถูกวางตำแหน่งในลักษณะที่ช่วยให้ตั้งคำถามที่เหมาะสมกับฝ่ายบริหารได้เมื่อจำเป็น และเชื่อมั่นได้ว่าผลการปฏิบัติงานจะได้รับการพิจารณาอย่างเหมาะสม <p>ทรัพยากร</p> <ul style="list-style-type: none"> CAE สามารถกำหนดทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุแผนการตรวจสอบได้ มีงานที่ได้รับมอบหมายถูกถอดออกจากแผนการตรวจสอบอันเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านทรัพยากรน้อยมาก แผนการตรวจสอบมีความยืดหยุ่นพอที่จะตอบสนองต่อความเสี่ยงที่กำลังเกิดใหม่และคำร้องขอของผู้มีส่วนได้เสียได้ ได้มีการจัดสรรชั่วโมงการทำงานไปให้แก่งานธุรการและการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในเปอร์เซ็นต์ที่เหมาะสมไว้ในแผนการตรวจสอบ แผนการตรวจสอบสามารถครอบคลุมบริเวณและกระบวนการที่มีความเสี่ยงสูงได้เพียงพอ 	●		

คำอธิบาย: ● ไม่ได้แสดงออก ● แสดงออกบางส่วน ● แสดงออก

เครื่องมือในการประเมินและสื่อสารหลักการสำคัญ (ต่อ)

หลักการสำคัญที่ 6: แสดงให้เห็นถึงคุณภาพและการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง			
ตัวชี้วัดสำคัญ	การประเมิน	แผนการแก้ไข	วันครบกำหนด
<ul style="list-style-type: none"> ▪ การประเมินภายในได้แก่ การเฝ้าติดตามประเมินผลในขณะที่ยังปฏิบัติงานตรวจสอบดำเนินไป และการประเมินตนเองเป็นระยะ หรือการประเมินโดยผู้อื่นที่อยู่ภายในองค์กรซึ่งมีความรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบและ IPPF อย่างเพียงพอ ▪ ผลจากการประเมินจากภายนอกองค์กรซึ่งต้องกระทำอย่างน้อยทุกๆ 5 ปี ซึ่งให้เห็นว่า "สอดคล้องโดยทั่วไป" กับมาตรฐานและประมวลจรรยาบรรณของ IIA ▪ การประเมินเป็นการภายในและการประเมินจากภายนอกชี้ให้เห็นว่ามีการปรับปรุงดีขึ้นโดยรวมเมื่อเปรียบเทียบกับประเมินเมื่อครั้งก่อนหน้า ▪ ผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการได้รับผลการประเมินของ QAIP ▪ หน่วยงานตรวจสอบภายในมีแผนดำเนินการและดำเนินการ/ปิดรายการที่ต้องปฏิบัติได้ตามเวลาที่เหมาะสม 	●	กำหนดเวลาสำหรับการทำการประเมินอย่างเต็มรูปแบบ โดยผู้ประเมินอิสระ โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของโครงการ QAIP	

คำอธิบาย: ● ไม่ได้แสดงออก ● แสดงออกบางส่วน ● แสดงออก

เครื่องมือในการประเมินและสื่อสารผลการสำคัญ (ต่อ)

หลักการสำคัญที่ 7: สื่อสารอย่างได้ผล			
ตัวชี้วัดสำคัญ	การประเมิน	แผนการแก้ไข	วันครบกำหนด
<ul style="list-style-type: none"> รายงานการตรวจสอบสอดคล้องกับขอบเขตและวัตถุประสงค์ ไม่พบว่ามีกรณีผิดพลาดหรือข้อละเลยที่สำคัญจากรายงาน ภายหลังจากที่รายงานชุดสุดท้ายได้ออกไป หน่วยงานตรวจสอบภายในส่งเสริมความตระหนักรู้ถึงงานตรวจสอบโดยผ่านทาง การถ่ายทอดสดและจดหมายข่าว อินทราเน็ต โพสต์บนสื่อสังคม หรือเพจต่างๆ เป็นต้น มีการออกรายงานฉบับร่างและฉบับสุดท้ายภายในเวลาที่เหมาะสมหลังจากการปฏิบัติงานภาคสนามเสร็จสิ้น ผู้ตรวจสอบภายในไม่ได้มีส่วนในกรณีที่มีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับอย่างไม่เหมาะสม 	●		

หลักการสำคัญที่ 8: ให้ความเชื่อมั่นโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเสี่ยง			
ตัวชี้วัดสำคัญ	การประเมิน	แผนการแก้ไข	วันครบกำหนด
<ul style="list-style-type: none"> แผนการตรวจสอบภายในระบุถึงความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญสูง ความเสี่ยงเกิดใหม่ซึ่งระบุโดยสายงานทางธุรกิจได้ถูกรวมอยู่ในแผนการตรวจสอบภายใน ข้อสังเกตจากการตรวจสอบภายในสามารถเชื่อมโยงกลับไปยังความเสี่ยงทางองค์กรที่มีนัยสำคัญได้ วัตถุประสงค์ของงานที่ได้รับมอบหมายแต่ละงานพุ่งเป้าไปที่ความมีประสิทธิภาพของวิธีการควบคุมที่ใช้ควบคุมความเสี่ยงที่สำคัญที่สุด 	●	ประเมิน กระบวนการบริหาร ความเสี่ยงของ องค์กร	

คำอธิบาย: ● ไม่ได้แสดงออก ● แสดงออกบางส่วน ● แสดงออก

เครื่องมือในการประเมินและสื่อสารผลการสำคัญ (ต่อ)

หลักการสำคัญที่ 9: มีสติปัญญาเฉียบแหลม ดำเนินการเชิงรุก และมุ่งเน้นอนาคต			
ตัวชี้วัดสำคัญ	การประเมิน	แผนการแก้ไข	วันครบกำหนด
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ความคิดเห็นจากคณะกรรมการและผู้บริหารชี้ให้เห็นว่าหน่วยงานตรวจสอบภายในมีสติปัญญาเฉียบแหลม ดำเนินการเชิงรุก และมุ่งเน้นอนาคต ▪ มีการใช้เทคโนโลยีและ/หรือการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพในแต่ละงานที่ได้รับมอบหมาย ▪ ผู้ตรวจสอบภายในระบุประเด็น/ความเสี่ยงที่ไม่เคยทราบมาก่อน ▪ ข้อสังเกตจากการตรวจสอบเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์เพื่อคาดการณ์ในอนาคตและการกำหนดขอบเขตให้กับประเด็น ▪ ผู้ตรวจสอบภายในเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความเสี่ยงที่กำลังเกิดใหม่ เทคโนโลยีใหม่ๆ เป็นต้น ▪ หน่วยงานตรวจสอบภายในทำให้ผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการให้ความสนใจเกี่ยวกับเหตุการณ์ปัจจุบัน แนวโน้ม และความเสี่ยงที่กำลังเกิดใหม่ ที่อาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจได้ 	●		

คำอธิบาย: ● ไม่ได้แสดงออก ● แสดงออกบางส่วน ● แสดงออก

เครื่องมือในการประเมินและสื่อสารผลการสำคัญ (ต่อ)

หลักการสำคัญที่ 10: ส่งเสริมการปรับปรุงในทางองค์กร			
ตัวชี้วัดสำคัญ	การประเมิน	แผนการแก้ไข	วันครบกำหนด
<ul style="list-style-type: none"> ▪ งานให้คำปรึกษา/คำแนะนำได้ถูกบรรจุในแผนการตรวจสอบภายใน ▪ มีการนำข้อเสนอแนะจากตรวจสอบภายในส่วนใหญ่ไปลงมือปฏิบัติภายในเวลาที่ตกลงกันได้ ▪ ฝ่ายบริหารและคณะกรรมการมองว่าหน่วยงานตรวจสอบภายในเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ และเป็นທີ່ปรึกษา ซึ่งปรากฏหลักฐานจากการที่มีคำร้องขอให้มีการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ▪ หน่วยงานตรวจสอบภายในบอกเล่าถึงวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศซึ่งหน่วยธุรกิจได้นำไปปฏิบัติ ▪ หน่วยงานตรวจสอบภายในสามารถระบุถึงการประหยัดต้นทุนที่หน่วยงานฯ ช่วยให้องค์กรประหยัดได้ ▪ มีการมาปรึกษากับหน่วยงานตรวจสอบภายในเกี่ยวกับความคิดริเริ่มและกระบวนการ ในทางธุรกิจ และการเปลี่ยนรูปแบบในระหว่างการประเมินตั้งแต่เริ่มแรกและก่อนการนำไปปฏิบัติ 	●		

คำอธิบาย: ● ไม่ได้แสดงออก ● แสดงออกบางส่วน ● แสดงออก

กิตติกรรมประกาศ

ทีมพัฒนาแนวปฏิบัติ (Guidance Development Team)

Glenn Ho, CIA, CRMA, South Africa (Chairman)

Patrick Brogan, CIA, CRMA, United States

John Mickevice, CIA, CRMA, United States

คณะกรรมการมาตรฐานการตรวจสอบภายในสากล (International Internal Audit Standards Board)

Paul Sobel CIA, QIAL, CRMA (Chairman)

Farah George Araj, CIA, QIAL, United Arab Emirates (Project Lead)

Yuko Keicho, CIA, United States

Paresh Lalla, CIA, CCSA, CRMA, South Africa

Elizabeth Sandwith, United Kingdom

Nam Chie Sia, CIA, CRMA, Singapore

โครงการมาตรฐานสากลและแนวปฏิบัติของ IIA (IIA Global Standards and Guidance)

Anne Mercer, CIA, CFSA, Director (Project Lead)

Jim Pelletier, Vice President

Cassian Jae, Managing Director

Mike Padilla, CIA, Director

John Wszelaki, CIA, CRMA, Director

Jeanette York, CCSA, Director

Shelli Browning, Technical Editor

Lauressa Nelson, Technical Editor



โครงการมาตรฐานสากลและแนวปฏิบัติของ IIA (IIA Global Standards and Guidance)

ทาง IIA ใคร่ขอขอบคุณคณะผู้ทำหน้าที่กำกับดูแลดังต่อไปนี้สำหรับการสนับสนุน ซึ่งได้แก่: คณะอนุกรรมการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงาน (Guidance Development Committee) สภาที่ปรึกษาแนวทางที่เกี่ยวกับวิชาชีพ (Professional Guidance Advisory Council) คณะกรรมการมาตรฐานสากล การตรวจสอบภายใน (International Internal Audit Standards Board) คณะอนุกรรมการภาระหน้าที่ และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ (Professional Responsibility and Ethics Committee) และ สภากำกับดูแลกรอบการปฏิบัติงานทางวิชาชีพสากล (International Professional Practices Framework Oversight Council)

เกี่ยวกับสมาคม

สมาคมผู้ตรวจสอบภายใน (IIA) เป็นหน่วยงานด้านการตรวจสอบภายในที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในการเป็นผู้ให้การสนับสนุน ผู้ให้ความรู้ และผู้กำหนดมาตรฐาน แนวทางปฏิบัติต่างๆ และวุฒิบัตรรับรองคุณวุฒิต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพตรวจสอบภายใน สมาคมก่อตั้งขึ้นในปีพ.ศ. 2484 ในปัจจุบัน IIA ได้ให้บริการสมาชิกมากกว่า 200,000 คน จากมากกว่า 170 ประเทศและดินแดน สำนักงานใหญ่ของสมาคมตั้งอยู่ที่เลคแมรี่ (Lake Mary) มลรัฐฟลอริดา สหรัฐอเมริกา สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมโปรดเยี่ยมชม www.globaliia.org

ข้อความปฏิเสธความรับผิดชอบ

IIA ตีพิมพ์เอกสารนี้เพื่อจุดประสงค์ในการให้ข้อมูลและเพื่อการศึกษาเท่านั้น และไม่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้คำตอบที่ชัดเจนที่สุดสำหรับสถานการณ์เฉพาะแต่ละสถานการณ์ ดังนั้น จึงมีวัตถุประสงค์เพียงเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเท่านั้น IIA จึงใคร่แนะนำให้ท่านขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญอิสระซึ่งมีความรู้เกี่ยวข้องโดยตรงกับสถานการณ์เฉพาะนั้นๆ IIA จะไม่รับผิดชอบใดๆ ต่อการที่ผู้ใดก็ตามเชื่อและอาศัยคำแนะนำนี้แต่เพียงอย่างเดียว

ลิขสิทธิ์

ลิขสิทธิ์ © สมาคมผู้ตรวจสอบภายใน พ.ศ. 2562 หากต้องการขออนุญาตทำซ้ำ โปรดติดต่อ copyright@theiia.org

สิงหาคม 2562



Global

Global Headquarters
The Institute of Internal Auditors
1035 Greenwood Blvd., Suite 401
Lake Mary, FL 32746, USA
Phone: +1-407-937-1111
Fax: +1-407-937-1101
www.theiia.org