

การพัฒนาคู่มือการจัดทำแผนพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคล

โดยอิงเกณฑ์สมรรถนะหลักสำหรับผู้ตรวจสอบภายใน*

สุนตรา แสงรัตนกุล¹

วัฒน์ญ์ โรจน์สัมฤทธิ์² เสาวนีย์ เลวลีย์³ กัมปนาท บริบูรณ์⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคู่มือการจัดทำแผนพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคลโดยอิงเกณฑ์สมรรถนะหลักสำหรับผู้ตรวจสอบภายใน ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา ดังนี้ 1) สร้างแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคล ด้วยเทคนิคเดลฟายโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 19 คน 2) สร้างคู่มือและตรวจสอบคุณภาพคู่มือโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน 3) การตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปใช้และวิเคราะห์ลักษณะการพัฒนาดนของผู้ตรวจสอบภายใน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ตรวจสอบภายในแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 30 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคล ประกอบด้วย 3 หัวข้อ คือ 1) ขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคล 6 ขั้นตอน 2) บุคคลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้ตรวจสอบภายใน และ 3) ประโยชน์ของแผน พัฒนาสมรรถนะของผู้ตรวจสอบภายใน

2. คู่มือการจัดทำแผนพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคล โดยอิงเกณฑ์สมรรถนะหลักสำหรับผู้ตรวจสอบภายใน มีองค์ประกอบ คือ 1) วัตถุประสงค์ของคู่มือ 2) กลุ่มเป้าหมาย 3) คำนิยามศัพท์สำคัญ 4) เนื้อหา 3 บท และ 5) บรรณานุกรม

3. ในภาพรวมทุกองค์ประกอบของคู่มือมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากและคู่มือมีประสิทธิภาพในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพด้วยเครื่องมือการพัฒนาต่างๆ ผสมผสานกันตามความเหมาะสม

คำสำคัญ: แผนพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคล สมรรถนะหลักสำหรับผู้ตรวจสอบภายใน

* ปรินญาณิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับทุนการศึกษาเพื่อทำปริญญา
นิพนธ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2557

¹ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,

E-mail: sunetra@gmmgrammy.com

² อดีตอาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

³ รองศาสตราจารย์ อดีตรองอธิการบดีประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์)

⁴ อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



The Development of Individual Development Plan Handbook, based on the Core Competencies for Internal Auditor *

Sunetra Saengratanagul¹

Wutani Rojsomrith² Sauwanee Lewan³ Gumpanat oriboon⁴

Abstract

The purposes of this study were to develop the individual development plan handbook, based on the core competencies for internal auditor, also to conduct a feasibility study of implementing the developed handbook and to analyze the self development characteristic of the internal auditor. The procedure is divided into four steps : 1) to synthesise and identify guidelines for the development of individual development plan for internal auditor by 19 experts, using delphi technique. Data was analyzed by using mean, median, mode and interquartile range. 2) to develop the individual development plan handbook and to validate feasibility study of the developed handbook by 5 experts. Data was collected by using IOC and a five-point rating scaled questionnaire, and analyzed by using mean standard deviation and content analysis.

The results of this research were as follows: 1. The guidelines for the development of individual development plan for internal auditor, were composed of three components: 1) the 6 steps in developing the individual development plan for internal auditor, 2) the participants in development of individual competency development plan for internal auditor, and 3) the benefits of individual competency development plan. 2. The developed handbook consists of 1) objectives of the guidebook, 2) targeted group, 3) definition of terms, 4) three chapters, and 5) bibliography. 3. The developed handbook, validated feasibility study of implementing the developed handbook, revealed that the overall of the handbook were highly feasibility. The effectiveness of the handbook also was highly feasibility, also revealed that the sample group were developed their competencies by properly integrated development tools.

Keywords: Individual Development Plan for Internal Auditor, Core Competencies for Internal auditor

* Dissertation for the Education Degree in Adult Education, Srinakharinwirot University, 2014. Scholarship from The Graduate School of Srinakharinwirot University

¹ Graduate Student, Doctor of Education Degree in Adult Education, Srinakharinwirot University,

E-mail: sunetra@gmmgrammy.com

² Former Lecturer in Adult Education, Faculty of Education, Srinakharinwirot University

³ Associate Professor, Former Lecturer in Adult Education, Faculty of Education, Srinakharinwirot University

⁴ Lecturer in Adult Education, Faculty of Education, Srinakharinwirot University

ความสำคัญและปัญหาการวิจัย

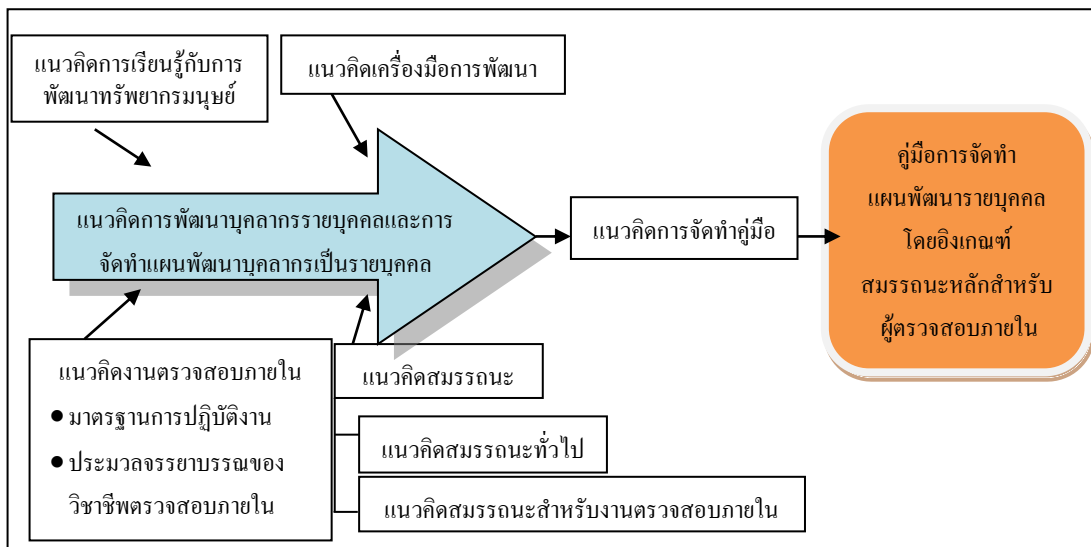
ประเทศไทยได้ปรับเปลี่ยนแนวคิดในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) จนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ตลอดจนแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) ซึ่งมุ่งเน้นพัฒนาด้านรอบด้านและสมดุลเพื่อสร้างสังคม ไทยให้เป็นสังคมคุณธรรมภูมิปัญญาและการเรียนรู้ ในโลกยุคโลกาภิวัตน์สังคมไทยมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน ส่งผลให้บุคคลต่าง ๆ ต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอเพื่อให้มีความพร้อมในการก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในปี 2558 ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (2555) กล่าวว่า แม้ว่า AEC Blueprint ยังไม่ได้ครอบคลุมสาขาการตรวจสอบภายใน แต่ผู้ตรวจสอบภายในต้องเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปิดเสรีและสร้างโอกาสในการปฏิบัติงานกับกิจการต่าง ๆ ในประเทศในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนด้วย สมาคมผู้ตรวจสอบภายในสากล (The Institute of Internal Auditor, USA: IIA สากล) ซึ่งกำกับดูแลวิชาชีพตรวจสอบภายในระหว่างประเทศ กำหนดให้ผู้ตรวจสอบภายในต้องปฏิบัติหน้าที่ภายใต้มาตรฐานการปฏิบัติงานและประมวลจรรยาบรรณของวิชาชีพตรวจสอบภายใน (IIA สากล, 2010a) โดยต้องมีความรู้ ทักษะและความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวังเกี่ยววิชาชีพตรวจสอบภายใน และต้องพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มั่นใจว่า การตรวจสอบภายในได้เพิ่มคุณค่าให้แก่องค์กรแม้ว่าองค์กรขนาดใหญ่มีการส่งเสริมการเรียนรู้และมีระบบการประเมินและพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในตามเกณฑ์สมรรถนะที่จำเป็นอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องแล้ว ขณะที่หลายองค์กรยังไม่มีแนวทางที่ชัดเจน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานเดียวกันของทั้งองค์กรเพื่อการปรับเงินเดือน การปรับตำแหน่ง และจัดทำงบประมาณในการพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในโดยเน้นการฝึกอบรมสัมมนาตามความต้องการในการฝึกอบรม (Training Wants) มากกว่าความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs) ที่แท้จริง และอาจไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน องค์กร หรือมาตรฐานวิชาชีพผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยเพื่อสร้างแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้ตรวจสอบภายในและจัดทำคู่มือในการจัดทำแผนพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคลโดยอิงเกณฑ์สมรรถนะหลักสำหรับผู้ตรวจสอบภายใน เพื่อส่งเสริมให้มีการประเมินและพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในแต่ละคนทั้งด้านความรู้ ความสามารถ เจตคติ และทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นตามมาตรฐานการปฏิบัติงานและประมวลจรรยาบรรณของวิชาชีพตรวจสอบภายใน ตลอดจนเกณฑ์สมรรถนะที่สถาบันวิชาชีพตรวจสอบภายในกำหนดขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งผู้ตรวจสอบภายใน หน่วยงานตรวจสอบภายในหรือหัวหน้างาน และองค์กร รวมทั้งเป็นการเตรียมความพร้อมในการก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและรองรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคล
2. เพื่อสร้างคู่มือการจัดทำแผนพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคลโดยอิงเกณฑ์สมรรถนะหลักสำหรับ ผู้ตรวจสอบภายใน
3. เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปใช้ และวิเคราะห์ลักษณะการพัฒนาดนของผู้ตรวจสอบภายใน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคลและการสร้างคู่มือการจัดทำแผนพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคลโดยอิงเกณฑ์สมรรถนะหลักสำหรับผู้ตรวจสอบภายในเพื่อประเมินและพัฒนาสมรรถนะของผู้ตรวจสอบภายในตามแนวคิดการเรียนรู้และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยจัดทำแผนพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคล เพื่อเป็นข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่วางแผนไว้ล่วงหน้าเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามแนวคิดงานตรวจสอบภายใน ซึ่งได้แก่มาตรฐานการปฏิบัติงานและประมวลจริยบรรณของวิชาชีพตรวจสอบภายใน (IIA สาทล, 2010a) และเกณฑ์สมรรถนะที่สถาบันวิชาชีพตรวจสอบภายในต่าง ๆ กำหนดขึ้นโดยใช้เครื่องมือการพัฒนาต่างๆ จากนั้นผู้วิจัยจัดทำคู่มือการจัดทำแผนพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคลโดยอิงเกณฑ์สมรรถนะหลักสำหรับผู้ตรวจสอบภายในตามแนวคิดการจัดทำคู่มือต่อไป โดยกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ แสดงตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา ดำเนินการวิจัยตาม 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สร้างแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคล แหล่งข้อมูลผู้วิจัย นำผลการศึกษาและสังเคราะห์เอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ มาสร้างต้นแบบแนวทาง การจัดทำแผนพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคล และตรวจสอบคุณภาพของแนวทางดังกล่าวด้วยเทคนิคเดลฟายโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 19 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคล เป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ตอน จำนวนรวม 108 ข้อ คือ 1) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม 2) การประเมินความเหมาะสมของแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคลและความคิดเห็น และ 3) ข้อเสนอแนะ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 19 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแนวทางด้วยเทคนิคเดลฟาย 3 รอบ โดยจัดส่งและรับคืนแบบประเมินด้วยตนเองหรือจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) หรือพนักงานรับส่งเอกสาร

การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลในแบบประเมิน ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของแต่ละข้อคำถาม ด้วยเทคนิคเดลฟาย 3 รอบ ดังนี้

รอบที่ 1 ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้วยคำถามแบบเปิดกว้างเกี่ยวกับแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคล

รอบที่ 2 รวบรวมความคิดเห็น วิเคราะห์เนื้อหาและสังเคราะห์เป็นต้นแบบแนวทาง การจัดทำแผนพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคล รวม 101 ข้อย่อย แบ่งเป็น 3 หัวข้อ คือ 1) ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคล มี 6 ขั้นตอน (จำนวน 56 ข้อ) 2) บุคคลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้ตรวจสอบภายใน (จำนวน 31 ข้อ) และ 3) ประโยชน์ของแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคล (จำนวน 14 ข้อ) จากนั้นจัดทำแบบสอบถามและจัดส่งให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมเพื่อประเมินความเหมาะสมของแนวทางในแต่ละข้อและให้คำแนะนำ โดยในรอบนี้ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า มีความเหมาะสมในการนำไปเป็นต้นแบบแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคล จำนวน 97 ข้อ (Mdn. ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และ I.R. ตั้งแต่ 1.50 ลงมา) และมีข้อที่ไม่เห็นด้วย จำนวน 3 ข้อ คือ 1) กำหนดวัตถุประสงค์และขอบเขตของการกำหนดสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้

ตามสมรรถนะที่ต้องการเฉพาะบุคคล และ 2) ออกแบบหรือกำหนดสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้ตามสมรรถนะที่ต้องการเฉพาะบุคคล และ 3) ระยะเวลาและความจำเป็นในการสอนงานและติดตามดูแลผู้ตรวจสอบภายในที่อยู่ภายใต้สายการบังคับบัญชา และเสนอให้เพิ่ม 1 ข้อ คือ สรุปสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้ตามสมรรถนะที่ต้องการตามระดับตำแหน่งงาน ได้ค้นแบบแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคลที่จะใช้ในรอบที่ 3 จำนวน 99 ข้อ

รอบที่ 3 วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิม โดยเพิ่มเติมผลการตอบของกลุ่มและของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจากรอบที่ 2 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนรับทราบก่อนยืนยันหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบผลการประเมินรอบที่ 3 พบว่า ได้ค่า IR น้อย ($IR = 0.00-1.00$) แสดงว่า ความคิดเห็นที่ได้จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 3 เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จึงยุติการวิจัยและสรุปผลการวิจัย ได้ค้นแบบแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคล มีจำนวน 99 ข้อ คือ 1) ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคล 6 ขั้นตอน (จำนวน 55 ข้อ) 2) บุคคลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้ตรวจสอบภายใน (จำนวน 31 ข้อ) และ 3) ประโยชน์ของแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคล (จำนวน 13 ข้อ)

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างคู่มือการจัดทำแผนพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคลโดยอิงเกณฑ์สมรรถนะหลักสำหรับผู้ตรวจสอบภายใน และการตรวจสอบคุณภาพคู่มือโดยผู้เชี่ยวชาญ

แหล่งข้อมูล

ผู้วิจัยนำค้นแบบแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคลที่ได้และผลการศึกษานำมาคิดการจัดทำคู่มือมาสร้างคู่มือการจัดทำแผนพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคลฯ และตรวจสอบคุณภาพคู่มือโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมของคู่มือ เป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ตอน จำนวนรวม 214 ข้อ คือ 1) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ 2) การประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมของคู่มือ อย่างละ 103 ข้อ รวม 206 ข้อ และ 3) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จำนวน 3 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพคู่มือโดยจัดส่งและรับคืนเอกสารด้วยตนเอง หรือจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ หรือพนักงานรับส่งเอกสาร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปใช้ เป็นเวลา 2 สัปดาห์ โดยจัดส่งและรับคืนเอกสารด้วยตนเอง หรือจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ หรือผ่านระบบ Google Docs หรือพนักงานรับส่งเอกสาร

การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลในแบบประเมินความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปใช้ โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรับแก้ไขคู่มือตามข้อเสนอแนะ ได้คู่มือฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2 ผลการตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปใช้ แสดงตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปใช้โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

รายการประเมิน	ผลตรวจสอบความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
โครงสร้างคู่มือ	4.21	0.62	มาก
วัตถุประสงค์ของคู่มือ	4.23	0.54	มาก
คำนิยามศัพท์สำคัญ	4.20	0.57	มาก
บทที่ 1 แนวคิดสมรรถนะสำหรับงานตรวจสอบภายใน			
1.1 สมรรถนะสำหรับงานตรวจสอบภายใน	4.27	0.48	มาก
1.2 ปัจจัยที่ทำให้การตรวจสอบภายในประสบความสำเร็จ	4.31	0.67	มาก
บทที่ 2 การจัดทำแผนพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคลโดยอิงเกณฑ์สมรรถนะหลักสำหรับผู้ตรวจสอบภายใน			
2.1 ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคลโดยอิงเกณฑ์สมรรถนะหลักสำหรับผู้ตรวจสอบภายใน			
ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้ตามสมรรถนะที่ต้องการ	4.51	0.59	มากที่สุด
ขั้นตอนที่ 2 การประเมินสมรรถนะของผู้ตรวจสอบภายใน	4.27	0.60	มาก
ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดเครื่องมือการพัฒนาสมรรถนะผู้ตรวจสอบภายใน	4.28	0.67	มาก
ขั้นตอนที่ 4 การจัดทำแผนพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคล (IDP)	4.21	0.63	มาก
ขั้นตอนที่ 5 การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้ตรวจสอบภายใน	4.22	0.62	มาก
ขั้นตอนที่ 6 การติดตามและประเมินผลการพัฒนาผู้ตรวจสอบภายใน	4.20	0.64	มาก
บุคคลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้ตรวจสอบภายใน	4.23	0.62	มาก
บทที่ 3 ประโยชน์ของแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคล	4.52	0.50	มากที่สุด
ประสิทธิภาพของการใช้คู่มือ	4.30	0.57	มาก
โดยภาพรวมทุกองค์ประกอบของคู่มือ	4.28	0.61	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า โดยภาพรวมทุกองค์ประกอบของกลุ่มมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.28$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้ตามสมรรถนะที่ต้องการ และบทที่ 3 ประโยชน์ของแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคลมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.51$ และ 4.52) ขณะที่องค์ประกอบอื่นมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20 - 4.31$) และกลุ่มมีประสิทธิผลในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$) วิเคราะห์ลักษณะการพัฒนาค้นของกลุ่มตัวอย่างด้วยร้อยละและความถี่ พบว่า มีการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพด้วยเครื่องมือการพัฒนาต่างๆ ผสมผสานกัน เครื่องมือการพัฒนาที่ใช้มากที่สุด คือ การฝึกอบรมภายนอกองค์กร รองลงมา คือ การฝึกอบรมภายในองค์กร การเข้าร่วมประชุม/สัมมนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง การได้รับมอบหมายงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำ การสอนงานจากหัวหน้างาน การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานการเป็นวิทยากรภายใน การดูงานนอกสถานที่ การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ การหมุนเวียนงานไปยังลักษณะงาน/หน่วยงานอื่น และการได้รับทุนการศึกษา ตามลำดับ โดยมีความถี่ในการใช้เครื่องมือการพัฒนาแต่ละประเภทแตกต่างกันตามความเหมาะสม

ขั้นตอนที่ 3 การจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group)

แหล่งข้อมูล

ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม มีจำนวน 8 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญในขั้นตอนที่ 1 จำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญในขั้นตอนที่ 2 จำนวน 2 คน และกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 4 คน

การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจัดสนทนากลุ่ม โดยกำหนดประเด็นปัญหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาตามประเด็นที่กำหนดไว้ โดยมีความเห็นว่า กลุ่มที่พัฒนาขึ้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยผ่านกระบวนการตรวจสอบความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ที่หน่วยงานตรวจสอบภายในขององค์กรต่าง ๆ จะนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคลได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และเสนอให้มีการเผยแพร่แนวคิดการพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคลโดยอิงเกณฑ์สมรรถนะหลักสำหรับผู้ตรวจสอบภายในไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องผ่านช่องทางต่างๆ ตามความเหมาะสม

สรุปผลการวิจัย

ต้นแบบแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคลที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 19 คน ด้วยเทคนิคเดลฟาย ประกอบด้วย 3 หัวข้อ คือ 1) ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคล 6 ขั้นตอน 2) บุคคลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะ

ของผู้ตรวจสอบภายใน และ 3) ประโยชน์ของแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคล

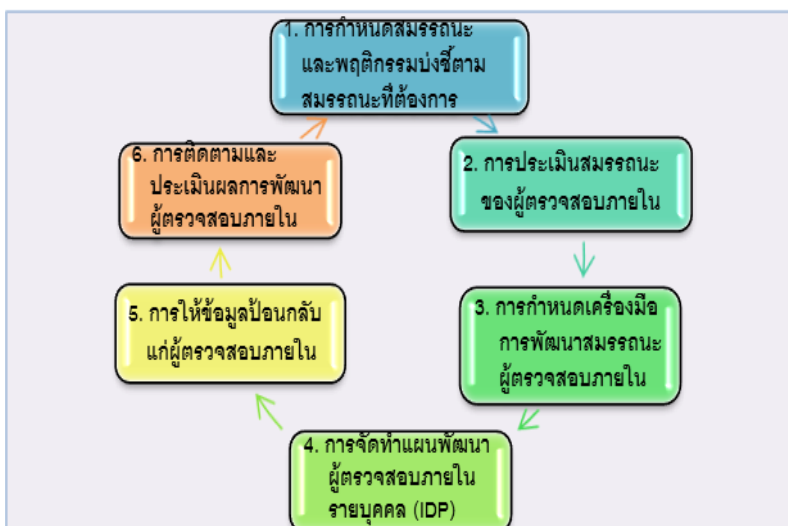
คู่มือการจัดทำแผนพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคลโดยอิงเกณฑ์สมรรถนะหลักสำหรับผู้ตรวจสอบภายใน ซึ่งประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ของคู่มือ 2) กลุ่มเป้าหมาย 3) คำนิยามศัพท์สำคัญ 4) เนื้อหา 3 บท คือ 4.1 แนวคิดสมรรถนะสำหรับงานตรวจสอบภายใน 4.2 การจัดทำแผนพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคลโดยอิงเกณฑ์สมรรถนะหลักสำหรับผู้ตรวจสอบภายใน และ 4.3 ประโยชน์ของแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคล และ 5) บรรณานุกรม และจากการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน พบว่า โดยภาพรวมทุกองค์ประกอบของคู่มือมีความสอดคล้อง และโดยภาพรวมทุกองค์ประกอบของคู่มือมีความเหมาะสมในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก จากการตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปใช้โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน พบว่า โดยภาพรวมทุกองค์ประกอบของคู่มือมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้ตามสมรรถนะที่ต้องการ และบทที่ 3 ประโยชน์ของแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคล มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากที่สุด ขณะที่องค์ประกอบอื่นมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก และคู่มือมีประสิทธิผลในการนำไปใช้

อยู่ในระดับมาก จากการวิเคราะห์ลักษณะการพัฒนาดนของกลุ่มตัวอย่างในช่วง 1 ปี พบว่า มีการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพด้วยเครื่องมือการพัฒนาต่าง ๆ ผสมผสานกัน เครื่องมือการพัฒนาที่ใช้มากที่สุด คือ การฝึกอบรมภายนอกองค์กร และมีความถี่ในการใช้เครื่องมือการพัฒนาแต่ละประเภทแตกต่างกันตามความเหมาะสมจากการสนทนากลุ่ม มีความเห็นว่า คู่มือที่พัฒนาขึ้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยผ่านกระบวนการตรวจสอบความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ที่หน่วยงานตรวจสอบภายในขององค์กรต่าง ๆ จะนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคลได้อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องและเสนอให้มีการเผยแพร่แนวคิดการพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคลโดยอิงเกณฑ์สมรรถนะหลักสำหรับผู้ตรวจสอบภายในไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องผ่านช่องทางต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

อภิปรายผล

ต้นแบบแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคลที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญมีความเหมาะสมในการใช้เป็นกรอบในการสร้างคู่มือการจัดทำแผนพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคล ประกอบด้วย 3 หัวข้อ คือ 1) ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคล 6 ขั้นตอน 2) บุคคลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้ตรวจสอบภายใน และ 3) ประโยชน์ของแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคล ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคลที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มี 6 ขั้นตอน แสดงตามภาพที่ 2 สอดคล้องกับคณีย์ เทียนพูน (2537); กรุณา พลใส (2550); Heneman; Schwab; Fossum; and Dyer, (1986);

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2553) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพได้นั้น จะต้องมีการกระทำเป็นขั้นตอนอย่างเป็นระบบและกระทำอย่างต่อเนื่องทุกระดับ โดยเริ่มจากการสำรวจและกำหนดความต้องการในการพัฒนา การวางแผนการพัฒนา การคัดเลือก ออกแบบและดำเนินกิจกรรมการพัฒนา และการประเมินผลการพัฒนา



ภาพที่ 2 ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคลฯ

จากภาพที่ 2 สรุปได้ดังนี้ ในการกำหนดสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้ตามสมรรถนะที่ต้องการ เพื่อเป็นกรอบในการประเมินสมรรถนะนั้นสอดคล้องกับ วรากรณ์ สามโกเศศ (2542: 6) ที่กล่าวว่า องค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรแรงงานและคุณภาพของคน และนำแนวคิดสมรรถนะมาใช้ ซึ่งการกำหนดสมรรถนะทำได้หลายวิธี ผู้วิจัยใช้กรอบสมรรถนะหลักสำหรับงานตรวจสอบภายในสากล ปี ค.ศ. 2013 ของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในสากล สอดคล้องกับแนวคิดของ Scarpello, Ledvinka; and Bergman (1995: 557–597) ที่กล่าวว่า สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้มาตรฐานของการปฏิบัติงาน ทั้งนี้สมาคมผู้ตรวจสอบภายในสากลกำหนดสมรรถนะหลัก 10 ประการและพฤติกรรมบ่งชี้ตามสมรรถนะรวม 163 ข้อ จำแนกตามระดับตำแหน่งงานสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ การตรวจสอบภายในประมวลจรรยาบรรณ (IIA สากล, 2010a) แนวคิดสมรรถนะสำหรับงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานและสถาบันวิชาชีพตรวจสอบภายใน 5 องค์กร เช่น 1) สำนักกำกับและพัฒนาการตรวจสอบภาครัฐ กรมบัญชีกลาง (2551), 2) สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย (2010), 3) สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทยเบลเยียม (2010), 4) สถาบัน วิจัยเพื่อผู้ตรวจสอบภายใน (2010), และ 5) สมาคมผู้ตรวจสอบภายในสากล (2010b และ 2013) และงานวิจัย เช่น พุดิ เด่นสมพรพันธ์ (2543);

ปริญญ์ พิษณุวิจิตร (2544), ประมา ศาสตรระรุจิ (2550); และชาลิสา เลิศสกุล (2555) ในการประเมินสมรรถนะของผู้ตรวจสอบภายใน ผู้วิจัยใช้แบบประเมินช่องว่างความสามารถ ซึ่งเป็นเครื่องมือหนึ่งตามแนวคิดของอากรณ ภูววิทยพันธ์ (2553: 191; 2554: 87-122) โดยผสมผสานการประเมินตนเอง การประเมินโดยผู้บังคับบัญชา การประเมินแบบ 180 องศา และการประเมินแบบ 360 องศา ในการกำหนดเครื่องมือการพัฒนาสมรรถนะผู้ตรวจสอบภายในมีหลายรูปแบบ จากผลการวิเคราะห์ลักษณะการพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพด้วยเครื่องมือการพัฒนาต่างๆ ผสมผสานกันตามความเหมาะสมและนโยบายของแต่ละองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ Chalofsky (1992: 175) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่ใช้ศาสตร์และศิลปะในการส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้และปรับปรุงการปฏิบัติงานในระดับบุคคล ทีมและองค์กร วางแผนอาชีพและส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยใช้รูปแบบการพัฒนาและเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานและความก้าวหน้าขององค์กร และสอดคล้องกับกุลธน ธนาพงศธร (2542: 186-192), อากรณ ภูววิทยพันธ์ (2554) และ William G. Scott and Terrence R. Mitchell (1981) ที่กล่าวว่า เทคนิคและเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรมีหลายรูปแบบ มีลักษณะ เฉพาะ มีข้อดีและข้อจำกัดที่แตกต่างกัน สามารถเลือกใช้ตามความเหมาะสมเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคล ซึ่งเป็นข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่วางแผนไว้ล่วงหน้า สอดคล้องกับ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2555: 3-6) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ถือเป็นกระบวนการต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาหรือเรียกว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life long learning) และสอดคล้องกับแนวคิดของสุรัช พรหมพันธ์ (2554: 296) และอากรณ ภูววิทยพันธ์ (2554: 15-17) ที่กล่าวว่า แผนพัฒนาบุคลากรเป็นกรอบหรือแนวทางที่จะช่วยให้บุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายในสายอาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาจุดอ่อน และเสริมจุดแข็งของบุคลากรบนพื้นฐานของระดับความสามารถ หรือสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวังจากตำแหน่งงานหนึ่ง การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้ตรวจสอบภายใน เป็นการสื่อสารผลการประเมินให้แก่ผู้รับการประเมิน สอดคล้องกับแนวคิดของเชิดศักดิ์ ไอรมณีรัตน์ (2552) ที่กล่าวว่า ต้องให้ข้อมูลป้อนกลับที่ชัดเจน มีเป้าหมายที่ยอมรับร่วมกัน ผู้รับการประเมินมีบทบาทในกระบวนการอย่างชัดเจน และให้ข้อมูลป้อนกลับด้วยเจตนาดี เป็นกลาง และตั้งใจช่วยเหลือผู้รับฟัง การติดตามและประเมินผลการพัฒนาผู้ตรวจสอบภายใน สอดคล้องกับอากรณ ภูววิทยพันธ์ (2554: 365-367) ที่กล่าวว่า ต้องมีการติดตามเพื่อรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ อันนำไปสู่การตัดสินใจ แก้ไขปรับปรุงเครื่องมือการพัฒนาและแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลในปีถัดไป และประเมินผลความก้าวหน้าและผลสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลที่กำหนดขึ้นบุคคลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้ตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย 4 กลุ่ม คือ

ผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์กร ผู้บริหารหน่วยงานตรวจสอบภายใน ผู้ตรวจสอบภายใน และหน่วยงานบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอาร์นั กุวิทพันธ์ (2554: 21-24) ที่กล่าวว่า ความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายทั้งผู้บริหารระดับสูงสุด ผู้บังคับบัญชา พนักงาน และหน่วยงานบุคคลตามขอบเขต หน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกันไป ประโยชน์ของแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคลนั้น สอดคล้องกับ เอเลนเอิร์นส คอสเสก; และ ริชาร์ด เอ็น. บล็อก (สุจิตรา ชนันทน์ (2554: 21); อ้างอิงจาก Ellen Ernst Kossek; and Richard N. Block, (2002: 19.7) ตลอดจนสุริชัย พรหมพันธุ์ (2554: 297-298) และอาร์นั กุวิทพันธ์ (2554: 18-20) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้และการปรับปรุงการปฏิบัติงานในระดับบุคคล ทีมหรือหน่วยงาน และองค์กร ช่วยในการวางแผนงานอาชีพ ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพในปัจจุบันและเตรียมความพร้อมสำหรับงานในอนาคตคู่มือการจัดทำแผนพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคลโดยอิงเกณฑ์สมรรถนะหลักสำหรับผู้ตรวจสอบภายในที่สร้างขึ้น พบว่า โดยภาพรวมมีความสอดคล้อง มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก กล่าวคือ โครงสร้างคู่มือ (เช่น ส่วนประกอบของคู่มือครบถ้วน จำนวนหน้าเหมาะสม ขนาดของตัวอักษรและรูปแบบการพิมพ์/การนำเสนอมีความเหมาะสม) เนื้อหา (เช่น สอดคล้องและครอบคลุมวัตถุประสงค์ ความยากง่ายเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย จัดเรียงลำดับอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย เนื้อหามีความชัดเจน น่าสนใจ เป็นปัจจุบัน เป็นประโยชน์สามารถนำไปใช้ได้จริง) ภาษาที่ใช้ (เช่น กระชับ ชัดเจน เข้าใจง่าย) สอดคล้องกับแนวคิดคู่มือที่ดีของสมพร พุดตาล เบ็ทซ์ (2539); ปรีชา ช้างขวัญยืน (2556); กิริบูล จงวุฒิเวศย์ และมาเรียม นิลพันธุ์ (2543), และ นุติ รุ่งสว่าง (2543) จากการสนทนากลุ่ม มีความเห็นว่า คู่มือที่พัฒนาขึ้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยผ่านกระบวนการตรวจสอบความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ที่หน่วยงานตรวจสอบภายในขององค์กรต่างๆ จะนำไปประยุกต์ใช้เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ เจตคติ และทักษะต่าง ๆ ของผู้ตรวจสอบภายในให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน ประมวลจรรยาบรรณ (IIA สาทล, 2010a) เกณฑ์สมรรถนะที่สถาบันวิชาชีพตรวจสอบภายในกำหนดขึ้น ตลอดจนแนวคิดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (2555) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) และแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) ซึ่งมุ่งเน้นพัฒนาคนอย่างรอบด้าน และรองรับการก้าวสู่การเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

บุคคลที่เกี่ยวข้องควรมีความรู้และความเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับเกณฑ์สมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้ที่ต้องการ และปรับเปลี่ยนตามสถาบันทางวิชาชีพผู้ตรวจสอบภายในต้องเตรียมความ

พร้อมเพิ่มเติม เช่น ทักษะด้านภาษา วัฒนธรรม ระบบงาน กฎระเบียบและกฎหมายต่าง ๆ เพื่อรองรับและสร้างโอกาสในการปฏิบัติงานกับกิจการในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนผู้สนใจหรือผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถประยุกต์ใช้คู่มือการจัดทำแผนพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคลฯ นี้ ตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบาย วัฒนธรรมและโครงสร้างของแต่ละองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยการนำคู่มือไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างอื่นที่หลากหลายขึ้น เช่น คณะกรรมการตรวจสอบ ผู้บริหารระดับสูง ผู้ตรวจสอบภายในขององค์กรภาครัฐ หรือภาคเอกชนอื่น ทั้งนี้เพื่อให้คู่มือมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ยิ่งขึ้น
2. ควรมีการวิจัยและพัฒนากำหนดระดับความเชี่ยวชาญและน้ำหนักความสำคัญของสมรรถนะหลักและพฤติกรรมบ่งชี้แต่ละข้อ ตามระดับตำแหน่งงาน
3. ควรมีการวิจัยและพัฒนาลักษณะเครื่องมือที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้ในแต่ละข้อ ตลอดจนการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการพัฒนา

เอกสารอ้างอิง

- กรรณา พลใส. (2550). *แนวทางการพัฒนานุเคราะห์เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)* ของสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- กุลธน ธนาพงศธร. (2542). *การพัฒนานุเคราะห์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ศิริบุญ จงวุฒิเวศย์, และมาเรียม นิลพันธุ์. (2543). *การศึกษาและการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานอาสาสมัครท้องถิ่นในการดูแลรักษามรดกทางศิลปวัฒนธรรม (อส.มศ.)*. มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ชาลีสา เลิศสกุล. (2555). *การพัฒนาเกณฑ์สมรรถนะเพื่อประเมินคุณลักษณะของผู้ประกอบการใหม่สาขาธุรกิจไซเบอร์และสาขาการออกแบบสื่อปฏิสัมพันธ์และมัลติมีเดีย*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (สาขาการศึกษาผู้ใหญ่). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- เชดศักดิ์ ไอรณนิรัตน์. (2552). *การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Providing feedback)*. จาก http://www.teachingresources.psu.ac.th/document/2552/Ai_Rommani_Rat/10.pdf [15 มิถุนายน 2555].
- คณัย เทียนพุด. (2537). *กลยุทธ์การพัฒนาคน : สิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (สิงหาคม 2555). บทบาทการกำกับดูแลกิจการหลังการเปิดเสรี AEC, ในการประชุมสัมมนาใหญ่ประจำปี 2555 การเตรียมความพร้อมด้าน Internal Audit, Compliance and Risk Management กับการเปิดเสรี AEC, จัดโดยสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย, กรุงเทพฯ: โรงแรงแซงกริล่า.
- นุติ รุ่งสว่าง. (2543). การพัฒนาคู่มือการสร้างหลักสูตรระดับโรงเรียน สำหรับครูประถมศึกษา. ปรินญาณิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาหลักสูตรและการนิเทศ). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ประมา ศาสตรระจุ. (2550). การพัฒนาเกณฑ์สมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน. ปรินญาณิพนธ์ การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาการศึกษาผู้ใหญ่). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ปริญญ์ พิษณุวิจิตร. (2544). การออกแบบรายการวัดความสามารถในงานของบริษัท บางจากปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการพัฒนาระบบการมนุษย์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ปรีชา ช้างขวัญยืน. (2556). เทคนิคการเขียนและผลิตตำรา.(ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พุดิ เคนสมพรพันธ์. (2543). การศึกษาวัดความสามารถหลักเพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษาสำนักงานสาขาพระราม 4 ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการพัฒนาระบบการมนุษย์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วรากรณ์ สามโกเศศ. (2542). โลกนี้ไม่มีอะไรฟรี. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: มติชน.
- สมพร พุดตาล เบ็ทซ์. (2539). การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. ปีที่3, เล่มที่ 8 : 5.
- สุจิตรา ธนันทน์. (2554). การพัฒนาระบบการมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ทีพีเอ็น เพรส.
- สุรัช พรหมพันธุ์. (2554). ชำแหละสมรรถนะเพื่อการพัฒนา Competency. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2555). จิตวิทยาเพื่อการฝึกอบรมผู้ใหญ่. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักกำกับและพัฒนาระบบการตรวจสอบภาครัฐ. กรมบัญชีกลาง. (2551). สมรรถนะทั่วไปของผู้ตรวจสอบ ภายใน (Competency). จาก <http://www.cgd.go.th/wps/portal> [18 มิถุนายน 2555].

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. สำนักนายกรัฐมนตรี. (2539). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ.2540-2544*. จาก <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=90> [18 มิถุนายน 2555].
- _____. (2544). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ.2545-2549*. จาก <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=91> [18 มิถุนายน 2555].
- _____. (2549). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ.2550-2554*. จาก <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=139> [18 มิถุนายน 2555].
- _____. (2554). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ.2555-2559*. จาก <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=395> [18 มิถุนายน 2555].
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559)*. จาก <http://www.admin.e-library.onecapps.org/Book/698.pdf> [18 มิถุนายน 2555].
- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์. (2553). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : Strategic Human Resource Development*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- _____. (2554). *การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล : Individual Development Plan*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- Chalofsky, N. (1992). *A unifying definition for the human resource development professional*. Human resource development. Quaterly 3,2.
- Ellen Ernst Kossek & Richard N. Block. (2002). *Managing human resources in the 21'st century: From core concepts to strategic choice*. South-Western College Publishing.
- Heneman; Schwab; Fossum; & Dyer. (1986). *Personal / Human resource management*. 3rded. Homewood, IL: Richard D. Irwin.
- Scarpello, V. G.; Ledvinka, J. & Bergman, T. J. 1995. *Human ResourceManagement : Environment and Function*. Ohio: International Thomson.
- The Institute of Internal Auditors : Australia. (July 2010). *Internal auditor competency framework*. [Online]. Available https://www.iaa.org.au/sf_docs/default-source/learning-development/Internal_Audit_Competency_Framework.pdf?sfvrsn=0 [18 June 2011].



- The Institute of Internal Auditors : Belgium. (July 2010). *Competency framework & tasks for internal auditors*. [Online]. Available <http://www.iiabel.be/index.php/en/profession-en/knowledge-center-en/library-en> [18 June 2011].
- The Institute of Internal Auditors Research Foundation. (2010). *Core competencies for today's internal auditor*. [Online]. Available <http://www.theiia.org/bookstore/product/core-competencies-for-todays-internal-auditor-1537.cfm> [18 June 2011].
- The Institute of Internal Auditors. (2010a). *Standards & guidance-International Professional Practices Framework (IPPF)*. [Online]. Available <https://na.theiia.org/standards-guidance/Pages/Standards-and-Guidance-IPPF.aspx>. [18 June 2011].
- _____. (2010b). *Internal Auditor Competency Framework*. [Online]. Available <http://www.theiia.org/guidance/additional-resources/competency-framework-for-internal-auditors/> [18 June 2011].
- The Institute of Internal Auditors. (2013). *The IIA global internal audit competency framework*. [Online]. Available <https://www.global.theiia.org/about/about-internal-auditing/pages/competency-framework.aspx> [18 June 2011].
- William G. Scott; & Terence R. Mitchell. (1981). *Organization theory: A structural and behavioral Analysis*. 4th ed. : McGraw-Hill.
