



Original Article

## The Perception of Determinants Affecting the Effectiveness of Internal Audits in Vietnam Commercial Banks

Nguyen Thi Hai Ha\*

*VNU University of Economics and Business, 144 Xuan Thuy, Cau Giay, Hanoi, Vietnam*

Received 27 May 2021

Revised 31 May 2021; Accepted 25 June 2021

**Abstract:** In internal auditing, the effectiveness of the internal audit have recently attracted attention from practitioners and researchers because the internal audit function has shifted its focus from ensuring compliance in internal processes to consulting, recommending, and creating added values for an organization. This research explores the determinants affecting the effectiveness of internal auditing of commercial banks, then assesses the perception of personnel working for Vietnam commercial banks. The literature review method is used to indicate the effectiveness of measurement criteria and factors affecting the effectiveness of internal auditing. In addition, an expert in-depth interview and survey is employed to assess the perception of personnel working for Vietnamese commercial banks. The research findings show that for Vietnam commercial banks, the perception of the effectiveness of internal auditing and the factors affecting the effectiveness is significantly different among three groups of banks, namely: State-owned commercial banks, state joint-stock commercial banks, and joint-stock commercial banks.

**Keywords:** Internal audit, effectiveness, commercial bank(s), Vietnam.

---

\* Corresponding author

E-mail address: [haiha1980@vnu.edu.vn](mailto:haiha1980@vnu.edu.vn)

<https://doi.org/10.25073/2588-1108/vnueab.4499>

# Nhận thức về các nhân tố ảnh hưởng đến tính hiệu lực của kiểm toán nội bộ tại ngân hàng thương mại Việt Nam

Nguyễn Thị Hải Hà\*

*Trường Đại học Kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội  
144 Xuân Thủy, Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam*

Nhận ngày 27 tháng 5 năm 2021

Chỉnh sửa ngày 31 tháng 5 năm 2021; Chấp nhận đăng ngày 25 tháng 6 năm 2021

**Tóm tắt:** Kiểm toán nội bộ (KTNB) nói chung và tính hiệu lực của KTNB nói riêng gần đây được các chuyên gia thực tiễn và các nhà nghiên cứu dành nhiều sự quan tâm do chức năng KTNB đã có sự chuyển dịch trọng tâm từ đảm bảo tính tuân thủ trong các quy trình nội bộ sang chức năng tư vấn, khuyến nghị, tạo giá trị gia tăng cho tổ chức. Bài viết này tìm hiểu về các nhân tố ảnh hưởng đến tính hiệu lực của KTNB trong lĩnh vực ngân hàng thương mại (NHTM), trên cơ sở đó đánh giá nhận thức của các nhân sự trong các ngân hàng thương mại Việt Nam (NHTMVN) về nội dung này. Phương pháp tổng thuật tài liệu được sử dụng để chỉ ra các tiêu chí đo lường hiệu lực và các nhân tố ảnh hưởng đến tính hiệu lực của KTNB. Bên cạnh đó, phương pháp phỏng vấn chuyên gia và điều tra khảo sát được sử dụng để đánh giá nhận thức của nhân sự trong NHTMVN về nội dung này. Kết quả nghiên cứu cho thấy, đối với các NHTMVN, sự nhận thức về tính hiệu lực của KTNB và các nhân tố ảnh hưởng đến tính hiệu lực có sự khác nhau đáng kể giữa 3 nhóm ngân hàng: NHTMNN, NHTM cổ phần có vốn nhà nước chi phối và NHTM cổ phần.

**Từ khóa:** Kiểm toán nội bộ, tính hiệu lực, ngân hàng thương mại, Việt Nam.

## 1. Giới thiệu

KTNB nói chung và tính hiệu lực của KTNB nói riêng là chủ đề thu hút sự quan tâm của giới nghiên cứu cũng như chuyên gia thực tiễn trong nhiều năm qua. Những nội dung nghiên cứu này càng trở nên cần thiết hơn khi chức năng của KTNB đã có sự thay đổi mạnh mẽ trong hơn hai thập kỷ qua do những đòi hỏi, kỳ vọng từ phía các tổ chức về khả năng tư vấn, khuyến nghị, tạo giá trị gia tăng của KTNB thay vì chỉ đảm bảo tính tuân thủ như trước đây. Do vậy, trong bài viết này, những thay đổi trong chức năng của KTNB được xem như một bối cảnh mới để nghiên cứu tính hiệu lực và các nhân tố ảnh hưởng đến tính hiệu lực của KTNB. Xét thấy hoạt động của NHTM có tính đặc thù, điển hình là rủi ro hoạt động rất cao, đòi hỏi hệ thống kiểm soát nội bộ cũng như bộ phận KTNB thể hiện vai trò rõ nét trong tổ chức, bài viết lựa chọn các NHTM tại Việt Nam để đánh

giá thực trạng cũng như nhận thức của nhân sự ngân hàng về nội dung nghiên cứu dựa trên dữ liệu khảo sát thực tế. Từ đó, bài viết hàm ý về khoảng cách giữa thực tiễn KTNB và kỳ vọng của nhân sự ngân hàng, đại diện bởi ba nhóm được khảo sát là cán bộ quản lý, chủ thể kiểm toán và các đơn vị được kiểm toán.

## 2. Tổng quan nghiên cứu

### 2.1. Sự thay đổi trong chức năng của kiểm toán nội bộ

Theo “Các chuẩn mực nghề nghiệp KTNB” do Viện Kiểm toán Nội bộ Quốc tế (IIA) ban hành lần đầu năm 1978: “KTNB là một chức năng xác minh độc lập được thiết lập bên trong một tổ chức để xem xét, đánh giá các hoạt động với tư cách là một sự hỗ trợ đối với tổ chức. Mục tiêu của KTNB nhằm trợ giúp cho các thành viên của tổ chức thực hiện được trách nhiệm của mình một cách hiệu quả. Cuối cùng, KTNB trang bị cho họ cách thức phân tích, đánh giá các đề xuất, các

\* Tác giả liên hệ

Địa chỉ email: haiha1980@vnu.edu.vn

<https://doi.org/10.25073/2588-1108/vnueab.4499>

khuyến nghị và các thông tin liên quan tới hoạt động xem xét lại. Mục tiêu KTNB còn đưa ra khung kiểm soát hiệu quả ở mức chi phí hợp lý” [1]. Đây là khái niệm bao hàm khá toàn diện về nhiệm vụ, chức năng, vai trò và vị trí của KTNB tại thời điểm đó.

Tuy nhiên, trước bối cảnh biến động của kinh tế thế giới, môi trường kinh doanh phức tạp và nhiều rủi ro, IIA đã đưa ra cách tiếp cận mới về KTNB - được định nghĩa trong “Tuyên bố về trách nhiệm của kiểm toán viên nội bộ” năm 1999, sau nhiều lần sửa đổi, chính thức đưa vào áp dụng từ ngày 01/01/2011 và “Chuẩn mực quốc tế về thực hành chuyên môn KTNB” phiên bản mới nhất sửa đổi vào tháng 10/2016, chính thức có hiệu lực từ tháng 01/2017, cụ thể: “KTNB là hoạt động đánh giá và tư vấn độc lập trong nội bộ tổ chức, được thiết kế nhằm cải tiến hoạt động và làm tăng giá trị cho tổ chức đó. KTNB giúp tổ chức đạt được các mục tiêu bằng việc đánh giá và cải tiến một cách hệ thống và có nguyên tắc tính hiệu lực của quy trình quản trị, kiểm soát và quản lý rủi ro” [2]. Theo định nghĩa này, kiểm toán viên nội bộ nên đóng một vai trò phù hợp trong việc đánh giá và cải thiện hiệu quả của quá trình quản lý rủi ro, đồng thời hoạt động tư vấn và đảm bảo là các thành phần chính của chức năng KTNB.

Có thể thấy, định nghĩa mới về KTNB đã chuyển sự tập trung vào chức năng KTNB là nhằm tăng thêm giá trị cho tổ chức bằng cách cải thiện các hoạt động, đánh giá và nâng cao hiệu quả quản lý rủi ro, quy trình kiểm soát và quản trị tổ chức. Vì vậy, định nghĩa mới này đã thay đổi vai trò của kiểm toán viên nội bộ từ chức năng đảm bảo tính tuân thủ sang chức năng tạo giá trị gia tăng và tư vấn cho nhà quản lý. Sự thay đổi lớn này đã dẫn đến những thay đổi trong nhận thức về tính hiệu lực của KTNB, tiêu chí để đánh giá cũng như các nhân tố ảnh hưởng đến tính hiệu lực của KTNB.

## 2.2. Tính hiệu lực của kiểm toán nội bộ

Theo IPPF (Hướng dẫn thực hành đo lường hiệu suất và tính hiệu lực của KTNB) do IIA ban hành vào tháng 12/2010, tính hiệu lực là “mức độ đạt được (bao gồm cả chất lượng) các mục tiêu đã thiết lập” [3]. Theo ISO 9000 thì “hiệu lực” là mức độ thực hiện các hoạt động

đã hoạch định và đạt được kết quả đã hoạch định [4]. Như vậy, tính hiệu lực bao gồm hai phần: mức độ tuân thủ các quy định và kết quả đạt được.

Có nhiều nghiên cứu đã bàn đến việc đánh giá và đo lường tính hiệu lực của KTNB. Theo Cohen và Sayag (2010), có hai cách tiếp cận chính khi xem xét về khái niệm tính hiệu lực của KTNB [5]. Theo cách tiếp cận thứ nhất, tính hiệu lực của KTNB được xác định bởi sự phù hợp giữa thực hành kiểm toán và một số bộ chuẩn mực nghề nghiệp quy định về đặc điểm của KTNB [6]. Sawyer (1988) đã phát triển 5 chuẩn mực của KTNB gồm: sự phụ thuộc lẫn nhau giữa các bộ phận trong tổ chức, tính chuyên nghiệp của kiểm toán viên, phạm vi công việc, hiệu suất hoạt động kiểm toán và quản lý bộ phận kiểm toán nội bộ [7]. Cách tiếp cận này phù hợp với việc đánh giá nội bộ và chủ thể đánh giá là các nhà quản lý với mục tiêu cải thiện hệ thống quản trị nội bộ của doanh nghiệp. Theo cách tiếp cận thứ hai, theo lập luận của Ransan (1955), Albrecht và cộng sự (1988), tính hiệu lực của KTNB không phải là một thực trạng cố thể tính toán, mà được xác định bởi đánh giá của các bên liên quan đến chức năng này [8, 9]. Nói cách khác, khái quát hơn, sự thành công của KTNB chỉ có thể được đo lường khi so với những kỳ vọng của các bên liên quan [9], trong đó nhà quản lý là chủ thể đặt nhiều kỳ vọng với chức năng KTNB hơn cả. Cách tiếp cận này đòi hỏi phát triển các thang đo có hệ thống và toàn diện để đo lường tính hiệu lực của KTNB [10, 11]. Một trong những nỗ lực ban đầu trong vấn đề này là nghiên cứu của Hoag (1981), tác giả đã thiết kế một bảng câu hỏi để thu thập phản hồi của nhà quản lý cho từng hoạt động KTNB trong một tổ chức [12]. Dựa trên câu trả lời của người quản lý, điểm trung bình được tính cho tính hiệu lực của một nhiệm vụ kiểm toán cụ thể.

## 2.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến tính hiệu lực của kiểm toán nội bộ

Các nghiên cứu về KTNB nói chung và các nhân tố ảnh hưởng đến tính hiệu lực của KTNB nói riêng đã được các nhà nghiên cứu

thực hiện trên phạm vi khá rộng, bao gồm cả các nước phát triển và nước đang phát triển, điển hình như: Italia [13], Israel [5], Tanzania [14], Saudi Arabia [15], Indonesia [16, 17], Tunisian [18], Ethiopia [19]. Phần lớn các nghiên cứu đều lựa chọn khoảng 5-7 biến để xây dựng mô hình hồi quy, trong đó tính hiệu lực của KTNB là biến phụ thuộc.

Điển hình như nghiên cứu của Cohen và Sayag (2010) đã tổng hợp từ 37 khoản mục chi tiết thành 3 nhóm nhân tố tác động đến tính hiệu lực của KTNB: (i) chất lượng kiểm toán; (ii) đánh giá của các đơn vị được kiểm toán và (iii) đóng góp của KTNB [5]. Ramachandran và cộng sự (2012) đã áp dụng mô hình các nhân tố ảnh hưởng của Arena và Azzone (2009) để đo lường hiệu lực KTNB tại các NHTM Tanzania [14]. Theo cách đo lường này, tính hiệu lực của KTNB được đo lường dựa trên ba khía cạnh: (i) Đo lường quy trình - dựa trên đánh giá chất lượng các thủ tục kiểm toán; (ii) Đo lường đầu ra: khả năng đáp ứng nhu cầu, mức độ hài lòng của đơn vị được kiểm toán và tỷ lệ các khuyến nghị KTNB được thực hiện; và (iii) Đo lường kết quả đạt được: tác động của đầu ra đến quy trình kiểm toán, đóng góp của KTNB vào hiệu quả hoạt động của tổ chức, vai trò của KTNB trong việc giảm, tránh tình trạng phá sản của công ty. Dellai và Omri (2016) đã xem xét các yếu tố ảnh hưởng đến tính hiệu lực của KTNB trong 148 tổ chức (ngân hàng, bảo hiểm, tổ chức tài chính) có bộ phận KTNB tại Tunisia [18]. Phân tích hồi quy bội kiểm tra mối liên quan giữa hiệu lực của chức năng KTNB và 7 biến độc lập: năng lực của bộ phận KTNB, tính độc lập của bộ phận KTNB, tính khách quan của kiểm toán viên nội bộ, có thuê ngoài bộ phận KTNB hay không, sự hỗ trợ của các nhà quản lý cấp cao, giám đốc KTNB có tham gia vào đào tạo nội bộ không và khu vực kinh doanh của doanh nghiệp.

Ngoài ra, nhiều nghiên cứu khác cũng thực hiện theo phương pháp tương tự tại các bối cảnh và thời gian khác nhau. Có thể thấy, các nhân tố được nhắc đến nhiều nhất gồm: năng

lực của kiểm toán viên nội bộ, tính độc lập của KTNB, các hoạt động KTNB và sự hỗ trợ của các nhà quản lý đến kiểm toán viên nội bộ.

Tóm lại, các nghiên cứu trên là cơ sở để tác giả xây dựng bảng hỏi phỏng vấn chuyên gia và phiếu khảo sát nhằm đánh giá nhận thức của các nhân sự trong NHTMVN về các nhân tố ảnh hưởng tới tính hiệu lực của KTNB cũng như vai trò của KTNB đối với sự phát triển của NHTMVN trong bối cảnh mới.

### 3. Phương pháp nghiên cứu

Để đánh giá nhận thức của nhân sự NHTMVN về tính hiệu lực và các nhân tố ảnh hưởng đến tính hiệu lực của KTNB, tác giả đã sử dụng phương pháp chuyên gia và điều tra khảo sát. Tác giả xin ý kiến đóng góp từ 17 chuyên gia nghiên cứu và thực tiễn về lĩnh vực KTNB nhằm: (i) Khoanh vùng các nhân tố ảnh hưởng đến tính hiệu lực của KTNB trong môi trường kinh doanh của NHTMVN; (ii) Điều chỉnh bảng phỏng vấn sâu và phiếu khảo sát. Sau đó, tác giả thực hiện phỏng vấn trực tiếp 20 cán bộ quản lý cấp cao, cấp trung và 10 trưởng bộ phận KTNB, đồng thời gửi phiếu khảo sát trực tuyến đến 35 NHTMVN, hướng đến 6 đối tượng: (i) Quản lý cấp cao (ban giám đốc, hội đồng quản trị của ngân hàng); (ii) Quản lý cấp trung (phó, trưởng phòng chức năng; ban giám đốc chi nhánh); (iii) Trưởng KTNB; (iv) Chuyên viên KTNB; (v) Kế toán viên; (vi) Chuyên viên bộ phận chức năng (tín dụng, tiền gửi, thẻ...). Các đối tượng này thuộc 3 nhóm: nhà quản lý, chủ thể kiểm toán và đơn vị được kiểm toán, được coi là đại diện các bên liên quan đến chức năng của KTNB. Kết quả thu được 53 phiếu trả lời từ 18 NHTMVN.

Tác giả sử dụng thang đo Likert với 5 mức độ (1 = Hoàn toàn không đồng ý, 2 = Không đồng ý, 3 = Không ý kiến, 4 = Đồng ý, 5 = Hoàn toàn đồng ý) để đánh giá nhận thức của người tham dự phỏng vấn về các nhân tố ảnh hưởng đến tính hiệu lực của KTNB trong NHTMVN.

#### 4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

##### Một số thông tin về đối tượng khảo sát

Bảng 1: Thông tin về đối tượng khảo sát

Ngân hàng tham gia khảo sát	Vị trí việc làm của người tham gia khảo sát
53 phiếu khảo sát thu được từ 18 ngân hàng, trong đó: nhóm A - 2 NHTM Nhà nước (50% tổng số NHTM Nhà nước hiện hành), nhóm B1 - 3 NHTM cổ phần do Nhà nước nắm giữ trên 50% và nhóm B2 - 11 NHTM cổ phần khác (tổng B1 và B3 chiếm 45% số NHTM cổ phần) và nhóm C - 2 ngân hàng khác (ngân hàng liên doanh, ngân hàng nước ngoài)	39,6% là chuyên viên bộ phận chức năng 24,5% là quản lý cấp trung 17,0% là kế toán viên 11,3% là chuyên viên KTNB 3,8% là quản lý cấp cao 1,9% là trưởng KTNB

Nguồn: Tổng hợp từ dữ liệu khảo sát.

##### Nhận thức về tính hiệu lực của KTNB tại NHTMVN

Kế thừa kết quả nghiên cứu ở mục 2 kết hợp với phỏng vấn chuyên gia, tác giả lựa chọn

cách thức và tiêu chí đo lường tính hiệu lực: (i) Theo đánh giá của các bên liên quan đến hoạt động KTNB, và (ii) Tiếp cận theo vai trò mới của KTNB là tạo giá trị gia tăng cho tổ chức.

Bảng 2: Nhận thức về tính hiệu lực của KTNB

TT	Nội dung	TB	TB	TB	TB
		tổng thể	nhóm A	nhóm B1	nhóm B2
1	KTNB đạt được các mục tiêu và nhiệm vụ chính trong cuộc kiểm toán	4,08	3,33	4,12	4,21
2	Chất lượng KTNB đạt kỳ vọng của ban lãnh đạo cấp cao	4,06	3,67	4,12	4,14
3	KTNB đạt được kết quả mong muốn trong việc đưa ra những ý kiến tư vấn xác đáng	4,06	3,67	4,00	4,21
4	KTNB tạo được giá trị gia tăng cho ngân hàng	3,94	3,67	3,82	4,07

Nguồn: Tổng hợp từ dữ liệu khảo sát.

Hầu hết những người tham gia khảo sát đều đồng ý ở mức khá cao về các tiêu chí phản ánh tính hiệu lực của KTNB. Tiêu chí 1 đạt mức cao nhất (4,08/5) và tiêu chí 4 đạt mức thấp nhất (3,94/5), cho thấy chức năng tạo giá trị gia tăng của KTNB chưa được thừa nhận cao, tức KTNB chưa thỏa mãn kỳ vọng của nhà quản lý và các đối tượng khảo sát khác.

Đáng chú ý, điểm thấp nhất cho các tiêu chí luôn là nhóm A - NHTM Nhà nước và điểm cao nhất là nhóm B2 - NHTM cổ phần, phản ánh sự khác biệt về vai trò của KTNB tại các môi trường làm việc khác nhau, đặc biệt là môi trường do Nhà nước chi phối.

##### Nhận thức về các nhân tố ảnh hưởng đến tính hiệu lực của kiểm toán nội bộ

Từ nhiều nhân tố đã được chỉ ra ở các mô hình trong các nghiên cứu trước, tác giả đã thực hiện phỏng vấn sâu với các chuyên gia nghiên cứu và thực tiễn trong lĩnh vực KTNB nhằm lựa

chọn những nhân tố ảnh hưởng đến tính hiệu lực của KTNB trong môi trường kinh doanh của NHTMVN. Tác giả thực hiện đánh giá trên 6 nhân tố: (i) Năng lực của KTNB; (ii) Tính độc lập của KTNB; (iii) Các hoạt động của KTNB; (iv) Sự hỗ trợ của các nhà quản lý đến KTNB; (v) Sử dụng KTNB trong đào tạo và phát triển nguồn nhân lực; (vi) Mối quan hệ giữa KTNB với kiểm toán độc lập. Nghiên cứu đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến tính hiệu lực của KTNB dựa trên thang đo Likert 5 điểm. Kết quả thu được như sau:

##### (1) Nhân tố năng lực của KTNB

Kết quả cho thấy 6/7 tiêu chí có điểm trung bình lớn hơn 4, tức nhận được sự đồng ý từ đối tượng khảo sát, trong đó tiêu chí 1 được đồng ý ở mức cao nhất là 4,19/5. Tiêu chí 7 chỉ đạt 3,94 điểm cho thấy các cấp lãnh đạo của ngân hàng cần chú trọng xây dựng văn hóa ứng xử trong tổ chức, khiến các đơn

vị được kiểm toán tạo mối quan hệ thân thiện, cởi mở và hợp tác với KTNB để có thể nhận được những tư vấn xác đáng và kịp thời. Ngoài ra, mức điểm trung bình đều tăng dần từ nhóm A sang nhóm B1 và nhóm B2. Đặc

biệt, yếu tố năng lực của trưởng KTNB và việc đào tạo, cập nhật về kiến thức và kỹ năng định kỳ cho kiểm toán viên nội bộ là những yếu tố có sự phân hóa rõ nét nhất giữa các nhóm ngân hàng.

Bảng 3: Kết quả khảo sát về nhân tố năng lực của KTNB

TT	Nội dung	TB tổng thể	TB nhóm A	TB nhóm B1	TB nhóm B2
1	Trưởng KTNB đủ năng lực xây dựng kế hoạch KTNB theo định hướng rủi ro	4,19	3,67	4,06	4,32
2	Chuyên viên KTNB được đào tạo và cập nhật về kiến thức và kỹ năng định kỳ	4,17	3,67	4,00	4,39
3	Chuyên viên KTNB có trình độ chuyên môn phù hợp	4,15	3,67	4,06	4,25
4	Bộ phận KTNB có đủ năng lực kiểm toán toàn bộ quy trình, hoạt động quan trọng của ngân hàng	4,11	3,67	4,00	4,29
5	Chuyên viên KTNB có kinh nghiệm và kỹ năng phù hợp	4,09	3,67	3,82	4,32
6	Chuyên viên KTNB có kiến thức chuyên môn sâu về các hoạt động của từng bộ phận trong ngân hàng	4,08	3,67	3,76	4,29
7	Bộ phận KTNB xây dựng và phát triển mối quan hệ hợp tác tốt với đơn vị được kiểm toán	3,94	3,67	3,88	4,07

Nguồn: Tổng hợp từ dữ liệu khảo sát.

(2) Nhân tố tính độc lập của KTNB

Xét tổng thể, 6/8 tiêu chí được khảo sát có mức điểm trung bình trên 4 - thể hiện sự đồng thuận của đối tượng khảo sát với các tiêu chí đưa ra. Trong đó, tiêu chí 1 được

đồng ý ở mức cao nhất (4,21/5) trong nhóm B2, đây là tiêu chí có điểm cao nhất trong tất cả các mục thuộc nhân tố này và cả nhân tố khác (4,5/5).

Bảng 4: Kết quả khảo sát về nhân tố tính độc lập của KTNB

TT	Nội dung	TB tổng thể	TB nhóm A	TB nhóm B1	TB nhóm B2
1	Chuyên viên KTNB không có mối quan hệ thân nhân mật thiết với đơn vị, bộ phận được kiểm toán	4,21	3,33	3,88	4,50
2	Bộ phận KTNB luôn có sự phê duyệt của ban kiểm soát/ủy ban kiểm toán về nhân sự và kế hoạch hàng năm	4,19	3,33	4,18	4,32
3	KTNB được phân quyền phù hợp	4,17	3,33	3,88	4,43
4	KTNB có quyền tiếp cận không giới hạn đến tất cả các phòng ban và nhân viên trong quá trình kiểm toán	4,13	3,33	4,00	4,36
5	Chuyên viên KTNB không có những xung đột về quyền và lợi ích kinh tế với đơn vị, bộ phận được kiểm toán	4,09	3,33	3,71	4,43
6	KTNB không chịu sự can thiệp của đơn vị, bộ phận được kiểm toán	4,08	3,67	3,76	4,29
7	Định kỳ luân phiên các vị trí trong bộ phận KTNB	4,00	3,33	3,71	4,25
8	Khi nhận được yêu cầu từ lãnh đạo cấp cao, KTNB có thể thực hiện các hoạt động khác ngoài phạm vi công việc, trách nhiệm trực tiếp của mình	3,81	3,33	3,47	4,14

Nguồn: Tổng hợp từ dữ liệu khảo sát.

Tuy nhiên, hầu hết các tiêu chí theo đánh giá của nhóm A và B1 đều có điểm trung bình

khá thấp, từ 3,33-3,76. Mức điểm 3 (Không ý kiến) cho thấy tính độc lập của KTNB không

được xem là rất quan trọng trong môi trường kinh doanh có sự chi phối của Nhà nước. Ngược lại, tại nhóm B2, tất cả các tiêu chí đều được đồng ý ở mức cao, từ 4,14-4,5, cho thấy sự coi trọng tính độc lập tại các NHTM cổ phần là đúng với thực tiễn trên thế giới và thống nhất với các kết quả nghiên cứu trước.

### (3) Nhân tố các hoạt động của KTNB

Xét tổng thể, chỉ có 50% các tiêu chí khảo sát có mức điểm trung bình từ 4 trở lên, phần còn lại dưới 4, và sự khác biệt thể hiện khá rõ nét giữa các nhóm ngân hàng. Nhóm A vẫn duy trì mức điểm thấp ở tất cả các tiêu chí (3,33/5),

cho thấy các hoạt động theo định hướng tạo giá trị gia tăng của KTNB chưa được coi trọng hoặc không cần thiết ở NHTM nhà nước. Kết quả này có sự cải thiện ở nhóm B1. Đối với nhóm B2, 8/10 tiêu chí có điểm trung bình trên 4 và 2/10 tiêu chí có điểm dưới 4, cho thấy nhận thức về thực hành KTNB tại các NHTMCP đã sẵn sàng với chức năng tạo giá trị gia tăng cho ngân hàng. Có 2 tiêu chí dưới 4 điểm, đây là gợi ý để các NHTMCP có thể hoàn thiện chức năng KTNB của mình nhằm nâng cao năng lực quản trị của tổ chức.

Bảng 5: Kết quả khảo sát về nhân tố các hoạt động của KTNB

Nội dung	TB tổng thể	TB nhóm A	TB nhóm B1	TB nhóm B2
KTNB thường xuyên áp dụng các kỹ thuật tự đánh giá các loại rủi ro hoạt động trong ngân hàng	4,08	3,33	4,12	4,14
Báo cáo KTNB đảm bảo kịp thời, rõ ràng và phù hợp	4,06	3,33	3,82	4,04
Bộ phận KTNB thực hiện kiểm toán phù hợp với các quy định pháp luật và chuẩn mực được công nhận	4,04	3,33	4,06	4,11
KTNB chủ động lập kế hoạch kiểm toán hàng năm và chịu trách nhiệm về chuyên môn trực tiếp với ủy ban kiểm toán, độc lập với ban điều hành và các cấp quản lý vận hành	4,02	3,33	4,00	4,11
KTNB định kỳ/thường xuyên theo dõi việc thực hiện kiến nghị sau kiểm toán của đơn vị, bộ phận được kiểm toán	4,00	3,33	3,88	4,14
KTNB thực hiện kiểm toán toàn bộ các vấn đề trọng yếu của ngân hàng	3,98	3,33	3,88	4,14
KTNB phối hợp hiệu quả với kiểm toán độc lập	3,98	3,33	4,18	3,96
Bộ phận KTNB chuẩn bị kế hoạch và chương trình phù hợp cho từng bộ phận chức năng	3,92	3,33	4,06	4,18
KTNB luân phiên thực hiện kiểm toán toàn bộ các bộ phận chức năng của ngân hàng	3,92	3,33	3,88	4,04
Đề xuất/kiến nghị từ KTNB mang tính khả thi đối với các đơn vị, bộ phận được kiểm toán	3,92	3,33	4,00	3,96

Nguồn: Tổng hợp từ dữ liệu khảo sát.

### (4) Nhân tố sự hỗ trợ của các nhà quản lý đối với KTNB

Xét tổng thể, 100% các tiêu chí đều có mức điểm trên 4 cho thấy “sự hỗ trợ của nhà quản lý đối với KTNB” được nhận thức là rất quan trọng.

Xét riêng từng nhóm, nhóm B1 và B2 đều có kết quả điểm từ 4,0-4,39. Đối với nhóm B1, tiêu chí 2 được coi trọng nhất (4,35), trong khi nhóm B2 coi trọng tiêu chí 7 nhất (4,39). Ở nhóm A, các tiêu chí đều dưới 4, trong đó tiêu chí 7 có điểm thấp nhất là 3, phản ánh sự không thỏa mãn cũng như không đồng ý về nội dung này.

Bảng 6: Kết quả khảo sát về nhân tố sự hỗ trợ của các nhà quản lý đối với KTNB

TT	Nội dung	TB tổng thể	TB nhóm A	TB nhóm B1	TB nhóm B2
1	Quản lý cấp cao nhận thức rõ về vai trò và giá trị của KTNB	4,26	3,67	4,29	4,36
2	Bộ phận KTNB được cấp ngân sách phù hợp	4,25	3,67	4,35	4,32
3	HĐQT có các hành động hỗ trợ phù hợp để KTNB hoàn thành tốt chức năng, nhiệm vụ của mình	4,19	3,67	4,24	4,32
4	Quản lý cấp cao luôn khuyến khích đào tạo nhằm phát triển đội ngũ KTNB	4,19	3,67	4,24	4,32
5	Ban tổng giám đốc ghi nhận và có những phản hồi tới báo cáo của KTNB	4,17	3,67	4,18	4,32
6	Quản lý cấp cao đề cao và cung cấp hỗ trợ cần thiết để phát triển đội ngũ KTNB	4,17	3,67	4,06	4,36
7	Ban tổng giám đốc cung cấp các nguồn lực cần thiết cho KTNB	4,15	3,00	4,00	4,39

Nguồn: Tổng hợp từ dữ liệu khảo sát.

(5) Nhân tố sử dụng KTNB trong đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Xét tổng thể, cả 3 tiêu chí đều nhận điểm trung bình dưới 4, tức hầu hết người trả lời “Không có ý kiến” với các tiêu chí đưa ra. Tuy

nhiên, nhóm B2 có 2 tiêu chí trên điểm 4, thể hiện có quan tâm đến việc sử dụng KTNB trong đào tạo và phát triển nguồn nhân lực nhất.

Bảng 7: Kết quả khảo sát về nhân tố sử dụng KTNB trong đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Nội dung	TB tổng thể	TB nhóm A	TB nhóm B1	TB nhóm B2
Ngân hàng luân chuyển các nhân sự qua bộ phận KTNB nhằm phát triển và đào tạo theo mục tiêu của tổ chức	3,96	3,00	3,88	4,18
Các nhân sự trong quá trình đề xuất thăng tiến thường được luân chuyển qua bộ phận KTNB	3,70	3,00	3,59	4,07
Các nhân sự trong quá trình phát triển sự nghiệp thường được luân chuyển qua bộ phận KTNB	3,60	3,67	3,59	3,82

Nguồn: Tổng hợp từ dữ liệu khảo sát.

(6) Nhân tố mối quan hệ giữa KTNB và kiểm toán độc lập

Xét tổng thể, có 50% tiêu chí đạt từ 4 điểm trở lên, tức là đạt được sự đồng thuận với các tiêu chí được hỏi. Tỷ lệ này đạt 67% ở nhóm B1 và B2. Có 2 tiêu chí 5 và 6 đạt dưới 4 điểm ở cả 3 nhóm ngân hàng cho thấy việc tương

tác và hỗ trợ giữa KTNB và kiểm toán độc lập trong thực tế không được coi trọng. Về mặt lý thuyết, nếu việc tương tác và hỗ trợ này tốt thì kết quả công việc của cả hai chủ thể đều được cải thiện. Đây cũng là một vấn đề đáng để các ngân hàng suy ngẫm.



Bảng 8: Kết quả khảo sát về nhân tố mối quan hệ giữa KTNB và kiểm toán độc lập

TT	Nội dung	TB tổng thể	TB nhóm A	TB nhóm B1	TB nhóm B2
1	KTNB phối hợp và thảo luận với KTĐL về các rủi ro kiểm toán báo cáo tài chính	4,08	3,67	4,24	4,07
2	KTNB có thái độ chuyên nghiệp và hợp tác đối với kiểm toán viên độc lập	4,06	3,67	4,12	4,04
3	KTNB phối hợp và thảo luận với kiểm toán độc lập về kế hoạch kiểm toán báo cáo tài chính hàng năm	4,00	3,67	4,00	4,07
4	Tần suất các cuộc họp giữa KTNB và kiểm toán độc lập hợp lý, đảm bảo chất lượng công việc	3,98	3,67	4,06	4,04
5	KTNB chia sẻ những tài liệu làm việc với kiểm toán độc lập khi cần thiết hoặc khi được yêu cầu	3,91	3,67	3,88	3,96
6	Kiểm toán độc lập sử dụng kết quả công việc của KTNB	3,75	3,67	3,76	3,86

Nguồn: Tổng hợp từ dữ liệu khảo sát.

## 5. Kết luận

Chức năng KTNB đã có sự chuyển dịch trọng tâm từ đảm bảo tính tuân thủ trong các quy trình nội bộ sang chức năng tư vấn, khuyến nghị, tạo giá trị gia tăng cho tổ chức. Nhận thức về tính hiệu lực của KTNB cần coi trọng chức năng mới này. Đối với các NHTMNVN, sự nhận thức về tính hiệu lực của KTNB và các nhân tố ảnh hưởng đến tính hiệu lực khá khác nhau giữa các nhân tố và các nhóm ngân hàng.

Xét tổng thể, 3 nhân tố được sự đồng thuận cao (gần như 100% điểm trung bình trên 4) như nhân tố “Năng lực của KTNB”, “Tính độc lập của KTNB” và “Sự hỗ trợ của nhà quản lý đối với KTNB”. Tiếp đến là 2 nhân tố “Các hoạt động của KTNB”, “Mối quan hệ giữa KTNB và kiểm toán độc lập” đạt được sự đồng thuận với tỷ lệ tương ứng là 50% và 67%. Nhân tố còn lại là “Sử dụng KTNB trong đào tạo và phát triển nguồn nhân lực” không có tiêu chí nào đạt điểm trung bình 4 trở lên.

Xét về sự khác biệt giữa 3 nhóm ngân hàng: Nhóm A luôn có tỷ lệ đồng ý thấp nhất, khi tất cả các tiêu chí chỉ đạt 3,00-3,67 điểm. Nhóm B1 có tỷ lệ đồng ý cao hơn khi có 59% tiêu chí (26/44) đạt trên 4 điểm. Nhóm B2 có tỷ lệ cao nhất với mức 91% tiêu chí (40/44) đạt trên 4 điểm.

Kết quả nghiên cứu ở trên đã phản ánh nhận thức của nhân sự NHTMNVN về tính hiệu lực và vai trò của KTNB, thể hiện khoảng cách giữa thực tiễn KTNB và kỳ vọng của các nhân sự tham gia khảo sát, được đại diện bởi 3 nhóm nhà quản lý, chủ thể kiểm toán và đơn vị được kiểm toán. Khoảng cách này có xu hướng thu hẹp với những ngân hàng ít chịu sự chi phối về vốn của Nhà nước. Vấn đề này có thể được tiếp tục với các nghiên cứu trong tương lai để từ đó đề xuất giải pháp duy trì các nhân tố có sự ảnh hưởng mạnh và được nhận thức là có tầm quan trọng, đồng thời cải thiện các nhân tố có sự ảnh hưởng mạnh nhưng chưa được nhận thức là quan trọng đối với tính hiệu lực của KTNB tại NHTMNVN.

## Lời cảm ơn

Bài báo trong khuôn khổ đề tài KT.19.13, được tài trợ bởi Trường Đại học Kinh tế - ĐHQGHN.

## Tài liệu tham khảo

- [1] Institute of Internal Auditors, *Standards for the Professional Practice of Internal Auditing*, 1978.
- [2] Institute of Internal Auditors, *International Standards for the Professional Practice of Internal Auditing (Standards)*, 2016.

- [3] Institute of Internal Auditors, *IPPF-Practice Guide: Measuring Internal Audit Effectiveness and Efficiency*, Florida: Altamonte Springs, 2010.
- [4] International Organization for Standardization (ISO), *The ISO 9000 Series Standards for Quality Management and Assurance*, 1987.
- [5] Cohen, A. & Sayag, G., "The Effectiveness of Internal Auditing: An Empirical Examination of its Determinants in Israeli Organisations", *Australian Accounting Review*, 20 (2010) 3, 296-307.
- [6] White, A.W., "The Essentials for the Effective Internal Audit Department", *Internal Auditor*, April (1976), 30-33.
- [7] Sawyer, L.B., *Sawyers' Internal Auditing*, Institute of Internal Auditors, Altamonte Springs, FL, 1988.
- [8] Ransan, T.H., "Effectiveness of Internal Auditing", The 14th Annual Conference of the IFA, 1955.
- [9] Albrecht, W.S., Howe, K.R., Schueler, D.R. and Stocks, K.D., *Evaluating the Effectiveness of Internal Audit epartments*, Institute of Internal Auditors, Altamonte Springs, FL, 1988.
- [10] Schneider, A., "Modeling External Auditors' Evaluations of Internal Auditing", *Journal of Accounting Research*, 22 (1984), 657-678.
- [11] Dittenhofer, M., "Internal audit effectiveness: An expansion of present methods", *Managerial Auditing Journal*, 16 (2001) 8, 443-450.
- [12] Hoag, D.A., "Measuring Audit Effectiveness", *Internal Auditor*, April (1981), 70-78.
- [13] Arena, M. and Azzone, G., "Identifying Organizational Drivers of Internal Audit Effectiveness", *International Journal of Auditing*, 13 (2009), 43-60.
- [14] Jayalakshmy Ramachandran, Ramaiyer Subramanian, Ireneo John Kisoka, "Effectiveness of Internal Audit in Tanzanian Commercial Banks", *British Journal of Arts and Social Sciences*, 8 (2012) I, 32-44.
- [15] Abdulaziz Alzeban, "Factors Affecting the Internal Audit Effectiveness: A survey of the Saudi Public Sector", *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 23 (2014), 2, 74-86.
- [16] Adhista Cahya Mustika, "Factors affecting the internal audit effectiveness", *Journal Akuntansi & Auditing*, 12 (2015) 2, 110-122.
- [17] Tadiwos Misganaw, "Factors Determining Effectiveness of Internal Audit in Ethiopian Commercial Banks", Master Thesis, Ethiopia, Addis Ababa University, 2016.
- [18] Hella Dellai and Mohamed Ali Brahim Omri, "Factors Affecting the Internal Audit Effectiveness in Tunisian Organizations", *Research Journal of Finance and Accounting*, 7 (2016) 16, 208-221.
- [19] Firehiwet Weldu Kahsay, "Assessment of the Effectiveness of Internal Auditing Performance: A Case Study of Selected Branches of Dashen Bank in Mekelle", Master Thesis, Mekelle, Ethiopia, 2017.