

ประเมินประสิทธิภาพระบบควบคุมภายในตามแนวทาง COSO
ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น
Efficiency Assessment Of Internal Control System With
COSO At The Office Of Disease Prevention And Control 7
Khon Kaen Province

ทัศนีย์ งามเชื้อ
วิไลวรรณ ศรีราชา
ชารี วงษ์ภักดี
สุภาพร เกตุกลาง

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินประสิทธิภาพระบบควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น รูปแบบเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 207 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบควบคุมภายในตามแนวทาง COSO วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติพรรณนา และข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 47.80 (S.D. = 11.67) สถานภาพคู่ ร้อยละ 45.89 ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ 25.60 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 57.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนเฉลี่ย 34,436.39 (S.D. = 12,403) อายุราชการเฉลี่ย 18.14 ปี (S.D. = 11.98) ปฏิบัติงานที่กลุ่มโรคติดต่อ คิดเป็นร้อยละ 33.33 และบุคลากรส่วนใหญ่เคยได้ยินการควบคุมภายใน คิดเป็นร้อยละ 40.58

2) ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพระบบควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น พบว่า ภาพรวมคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = .62) ด้านที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการติดตามและประเมินผล คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = .64) รองลงมาคือ ด้านกิจกรรมการควบคุม คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .70) ด้านเวลา/วิธีการ/ค่าใช้จ่าย คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = .68) ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = .65) ด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = .73) ด้านคุณภาพของงาน/ปริมาณของงาน คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .64) และด้านการประเมินความเสี่ยง คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .69)

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพของระบบควบคุมภายใน

Abstract

This survey research purposed to study evaluation of the internal control system efficiency based on the concept with COSO. This study was descriptive research. Sample size consisted of 207 participants. Data were collected from questionnaire. The data was analyzed using descriptive statistics. The research findings as follows :

1) Most of the samples were female, mean 44.33 years old, status were married, position of public health scholar, mostly were bachelor's degree, income mean 34,436.39 baht, work experience mean 18.14 years old, mostly were communicable diseases department and perception internal control system.

2) Efficiency assessment of internal control system based on the concept of COSO at the Office of Disease Prevention and Control, Region 7 Khon Kean showed high mean level ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = .62), mostly were monitoring activities showed high mean level ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = .64), control activities showed high mean level ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .70), time, methods, and expense showed high mean level ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = .68), information and communication showed high mean level ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = .65), control environment showed high mean level ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = .73), quality of work, work quantity showed high mean level ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .64) and risk Assessment showed high mean level ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .69).

Keyword: Efficiency assessment of internal control system

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ นายแพทย์ธีรวัฒน์ วลัยเสถียร ผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น ที่ให้คำปรึกษาและอนุญาตให้ดำเนินการวิจัย R2R

ขอขอบพระคุณ ดร.บุญทวนกร พรหมภักดี อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัย R2R ที่คอยให้เสนอแนะในการแก้ไขงานด้วยความเอาใจใส่ด้วยกระบวนการ On the Job Training ตลอดจนให้กำลังใจในการพัฒนาผลงาน R2R จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งส่งผลให้ผู้พัฒนาเกิดความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนางาน R2R

ขอขอบพระคุณ อาจารย์นิตยา ศรีเกิด และอาจารย์ละเอียด เอี่ยมสุวรรณ อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ และให้ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาโครงการวิจัย R2R เป็นอย่างดี

และท้ายที่สุดขอขอบคุณ ทีมผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น ที่ให้การสนับสนุนการวิจัยครั้งนี้ ทุกท่าน ที่เสียสละเวลาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนา งานวิจัย R2R ครั้งนี้

ทัศนีย์ งามเชื้อ และคณะ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	จ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	2
1.3 วัตถุประสงค์การศึกษา	2
1.4 ขอบเขตการศึกษา	3
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	3
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับควบคุมภายใน	6
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับควบคุมภายในของ COSO	19
2.3 ระเบียบและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมภายใน	33
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับระบบ	39
2.5 บริบทของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น	44
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	47
2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย	52
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 รูปแบบการวิจัย	53
3.2 ประชากรศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง	53
3.3 ขั้นตอนการวิจัย	53
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพเครื่องมือ	54
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	56

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	56
------------------------	----

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป	57
4.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบควบคุมภายใน ตามแนวทาง COSO ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น	59
4.3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ	65
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	67
5.2 อภิปรายผล	67
5.3 ข้อเสนอแนะ	68
บรรณานุกรม	70
ภาคผนวก	
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ	74
แบบสอบถาม	75
ประวัติผู้วิจัย	79
ประวัติผู้ร่วมวิจัย	81

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 การกำหนดระดับโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ เชิงปริมาณ	26
2 การกำหนดระดับโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ เชิงคุณภาพหรือเชิงบรรยาย	26
3 การประเมินระดับความรุนแรงของผลกระทบด้านการเงิน/ทรัพย์สิน	26
4 การประเมินระดับความรุนแรงของผลกระทบด้านการดำเนินงาน	27
5 การประเมินระดับความรุนแรงของผลกระทบด้านบุคลากร	27
6 การประเมินระดับความรุนแรงของผลกระทบด้านชื่อเสียง/ภาพลักษณ์	27
7 วิเคราะห์องค์ประกอบของระบบ	40
8 สัณเคราะห์ขั้นตอนของการพัฒนาระบบ	41
4.1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลทั่วไปบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น	57
4.2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพระบบควบคุมภายใน ตามแนวทางของ COSO ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น	60
4.3 สรุปผลข้อเสนอแนะในการประสิทธิภาพระบบควบคุมภายในตามแนวทางของ COSO ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น	65

สารบัญภาพ

	หน้า
แผนภาพที่ 1 ตารางระดับของความเสียง	28
แผนภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย	52

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561 สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร ให้ไว้ ณ วันที่ 16 เมษายน พ.ศ.2561 เป็นปีที่ 3 ในรัชกาลปัจจุบัน มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 19 เมษายน พ.ศ. 2561 หมวด 4 การบัญชี การรายงาน และการตรวจสอบ มาตรา 79 บัญญัติให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน และการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยให้ถือปฏิบัติตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด ตามหนังสือกระทรวงการคลังที่ กค 0409.3/ว105 ลงวันที่ 5 ตุลาคม 2561 เรื่อง หลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ.2561 เพื่อให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการควบคุมภายในเป็นไปตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐพ.ศ.2561 จึงกำหนดหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง ว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ.2561 ให้หน่วยงานของรัฐถือปฏิบัติ

ประกาศกรมควบคุมโรค เรื่อง นโยบายการพัฒนาระบบควบคุมโรคเข้าสู่ระบบราชการ 4.0 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 กรมควบคุมโรค ได้จัดทำนโยบายพัฒนาระบบควบคุมโรคเข้าสู่ระบบราชการ 4.0 ภายใต้ 3 องค์การ ได้แก่ 1) องค์การที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงถึงกัน (Open & Connected Organization) โดยมีลักษณะเป็นองค์กรที่มีการบูรณาการศูนย์ข้อมูล ประสาน และบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน พัฒนาระบบการควบคุมภายใน โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีมาตรการป้องกันการทุจริตในเชิงรุก 2) องค์การที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Organization) โดยมีลักษณะเป็นองค์กรที่มีการพัฒนากระบวนการและคุณภาพการให้บริการในสถานบริการ ด้านพัฒนาช่องทางการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ด้านการใช้เทคโนโลยีใหม่ เพื่อเข้าถึงความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนำมาปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสม่ำเสมอ 3) องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และทันสมัย (Smart & High Performance Organization) โดยมีลักษณะเป็นองค์กรที่มีการพัฒนา และยกระดับบุคลากรให้มีสมรรถนะและความเชี่ยวชาญในตำแหน่ง พัฒนาระบบ Innovation Ecosystem และ Supporting System เพื่อสร้างสรรค์และพัฒนาผลงาน นวัตกรรมของกรมควบคุมโรค ด้านพัฒนาประสิทธิภาพการใช้ระบบดิจิทัลมาลดขั้นตอน ลดการใช้กระดาษ มุ่งสู่การเป็น Paperless Organization

ระบบการควบคุมภายในเป็นกลไกที่จะทำให้หน่วยงานของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์การควบคุมภายในด้านใดด้านหนึ่ง หรือหลายด้าน ได้แก่ ด้านการดำเนินงาน ด้านการรายงาน และด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ การควบคุมภายใน โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีมาตรการป้องกันการทุจริตในเชิงรุก เป็นกลไกหนึ่งในการสร้างหน่วยงานราชการ 4.0 ตามพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ.2561 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2561 หมวด 4 การบัญชี การรายงาน และการตรวจสอบ มาตรา 79 บัญญัติให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน และการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยให้ถือปฏิบัติตาม

มาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด ตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ.2544 กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำระบบควบคุมภายในของหน่วยงานให้เป็นไปตามระเบียบของ คตง. กล่าวคือ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดวางระบบควบคุมภายในของหน่วยงาน และคณะกรรมการควบคุมภายในของหน่วยงานทำงานควบคู่กันไป พร้อมทั้งรายงานผลการดำเนินงานควบคุมภายในให้เป็นระบบต่อคณะกรรมการ คตง. ต่อมาได้มีการปรับปรุงแก้ไขเป็นพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ.2561 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2561

จากการตรวจสอบผลการดำเนินงานควบคุมภายในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จากกลุ่มตรวจสอบภายใน กรมควบคุมโรค พบว่า สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น ได้จัดวางระบบการควบคุมภายในไว้แล้ว กล่าวคือ 1) มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำระบบควบคุมภายใน และคณะกรรมการติดตามประเมินผลระบบควบคุมภายในคำสั่งสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น ที่ 221/2561 ลงวันที่ 26 พฤศจิกายน 2561 2) เอกสารประกอบการดำเนินการจัดวางระบบการควบคุมภายในไม่ครบถ้วน เช่น แบบประเมินองค์ประกอบ และแบบสอบถามการควบคุมภายใน 3) มีการจัดทำผังขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Flow Chart) ทุกกระบวนการ 4) มีสรุปผลการดำเนินงานควบคุมภายใน จัดส่งรายงานการควบคุมภายใน รอบ 12 เดือน ปีงบประมาณ 2562 และจัดส่งรายงาน ปค.5 (รอบ 9 เดือน) ให้กองบริหารการคลังแล้ว การจัดวางระบบการควบคุมภายใน โดยขาดเอกสารบางกระบวนการ อาจส่งผลเมื่อมีหน่วยงานภายนอกมาตรวจสอบทำให้ขาดความน่าเชื่อถือ เนื่องจากคณะกรรมการจัดวางระบบควบคุมภายใน และคณะกรรมการประเมินผลการควบคุมภายใน มีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับแนวทางในการจัดวางระบบการควบคุมภายในและการประเมินผล จากข้อเสนอแนะดังกล่าว จึงเป็นที่มาของการพัฒนาความครบถ้วนของเอกสารประกอบการดำเนินการจัดวางระบบการควบคุมภายในที่ไม่ครบถ้วน โดยเฉพาะการประเมินองค์ประกอบระบบควบคุมภายใน ตามแนวทางของ COSO มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุม (Control Environment) 2) ด้านการประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) 3) ด้านกิจกรรมการควบคุม (Control Activities) 4) ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication) 5) ด้านการติดตามและประเมินผล (Monitoring Activities) ซึ่งจากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับการดำเนินงาน มี 2 ประเด็น ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน/ปริมาณของงาน และ ด้านเวลา/วิธีการ/ค่าใช้จ่าย

จากสภาพปัญหาดังกล่าว หน่วยงานจำเป็นต้องปรับปรุงระบบควบคุมภายในของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ ตามข้อเสนอแนะของกลุ่มตรวจสอบภายใน กรมควบคุมโรค เกี่ยวกับความครบถ้วนของเอกสารประกอบการดำเนินการจัดวางระบบการควบคุมภายใน โดยเฉพาะการประเมินองค์ประกอบ ผู้พัฒนาจึงสนใจทำการประเมินประสิทธิภาพระบบควบคุมภายในตามแนวทางของ COSO สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น คาดว่า จะทำให้ทราบประสิทธิภาพการดำเนินงานตามองค์ประกอบของระบบควบคุมภายในตามแนวทางของ COSO ของหน่วยงาน ตลอดจนนำผลการประเมินไปพัฒนาระบบให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ.2561 และตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ.2544 ซึ่งจะนำไปสู่การดำเนินงานที่สามารถลดข้อบกพร่องด้านการเงิน บัญชี

พัสดุ และด้านกฎระเบียบ ตลอดจนนำไปสู่หน่วยงานราชการ 4.0 ตามนโยบายการสร้างระบบการควบคุมภายใน โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีมาตรการป้องกันการทุจริตในเชิงรุก ต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

ระบบควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น มีประสิทธิภาพ มากน้อยเพียงใด

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อประเมินประสิทธิภาพระบบควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การดำเนินงานครั้งนี้ ครอบคลุมเนื้อหาประสิทธิภาพ ประกอบด้วยมาตรฐานการควบคุมภายใน ของ COSO และประสิทธิภาพด้านการดำเนินงาน มีองค์ประกอบ ดังนี้

- 1.4.1.1 ด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุม (Control Environment)
- 1.4.1.2 ด้านการประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)
- 1.4.1.3 ด้านกิจกรรมการควบคุม (Control Activities)
- 1.4.1.4 ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication)
- 1.4.1.5 ด้านการติดตามและประเมินผล (Monitoring Activities)
- 1.4.1.6 ด้านคุณภาพของงาน/ปริมาณของงาน
- 1.4.1.7 ด้านเวลา/วิธีการ/ค่าใช้จ่าย

1.4.2 ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาครั้งนี้ ดำเนินการเดือนพฤศจิกายน 2562 ถึงเดือนกันยายน 2563

1.4.3 ขอบเขตด้านประชากร

บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น ทุกตำแหน่ง จำนวน 207 คน ประกอบด้วย กลุ่มบริหารทั่วไป กลุ่มพัฒนาองค์กร กลุ่มยุทธศาสตร์แผนงานและเครือข่าย กลุ่มสื่อสารความเสี่ยง โรคและภัยสุขภาพ กลุ่มระบาดวิทยาและตอบโต้ภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุข กลุ่มพัฒนานวัตกรรมและงานวิจัย กลุ่มโรคไม่ติดต่อ กลุ่มโรคติดต่อ และกลุ่มห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ด้านควบคุมโรค

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น หรือ สคร.7 หมายถึง หน่วยงานย่อยสังกัด กรมควบคุมโรคที่ตั้งอยู่ส่วนภูมิภาค คือ จังหวัดขอนแก่น

1.5.2 บุคลากรของ สคร.7 หมายถึง เป็นบุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น ทุกประเภทและทุกตำแหน่ง

1.5.3 การควบคุมภายใน หรือ Internal control หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานที่ผู้กำกับดูแลฝ่ายบริหารและบุคลากรของหน่วยรับตรวจจัดให้มีขึ้น เพื่อสร้างความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าการดำเนินงานของหน่วยรับตรวจจะบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในด้านประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ซึ่งรวมถึงการดูแลรักษาทรัพย์สิน การป้องกันหรือลดความผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล การสิ้นเปลือง หรือการทุจริตในหน่วยรับตรวจ ด้านความเชื่อถือได้ของรายงานทางการเงินและด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรี

1.5.4 การประเมินผล หมายถึง กระบวนการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานและประเมินประสิทธิผลของการควบคุมภายในที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า ระบบการควบคุมภายในที่กำหนดไว้มีความเพียงพอและเหมาะสม มีการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในจริงและข้อบกพร่องที่พบได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสมและทันเวลา

1.5.5 ระบบการควบคุมภายใน หมายถึง กระบวนการควบคุมที่ออกแบบ โดยวิเคราะห์สภาพปัญหาการควบคุมภายใน จัดทำแผน ดำเนินงานตามแผน สังเกตและติดตาม และสะท้อนกลับข้อมูล ซึ่งเชื่อมโยงสัมพันธ์ซึ่งกันและกันด้วยการสื่อสารและกระบวนการมีส่วนร่วมในแต่ละกิจกรรมการปฏิบัติงาน

1.5.7 ประสิทธิภาพของระบบการควบคุมภายในตามแนวทางของ COSO หมายถึง ผลของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานตามระบบการควบคุมกระบวนการในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานร่วมกันกำหนดขึ้นเพื่อสร้างความมั่นใจในระดับที่สมเหตุสมผลว่าการบริหารและการปฏิบัติงานจะสามารถบรรลุเป้าหมายก่อให้เกิดผลลัพธ์ของการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งครอบคลุมถึงกระบวนการในการจัดการ วิธีการ หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดองค์กร ครอบคลุม 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1.5.7.1 ด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุม หรือ Control Environment หมายถึง ความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมของการดำเนินงานควบคุมของหน่วยงาน ได้แก่ การยึดมั่นในคุณค่าของความซื่อตรงและจริยธรรม โครงสร้างองค์กร สายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่เหมาะสมตามขนาดและลักษณะของงาน ความมุ่งมั่นในการสร้างแรงจูงใจพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ปรัชญาและลักษณะการบริหารงานของผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี และการกำหนดให้บุคลากรมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายใน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่มีลักษณะการให้คะแนนเป็นมาตรฐานประมาณค่า(Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 5 ข้อ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.5.7.2 ด้านการประเมินความเสี่ยง หรือ Risk Assessment หมายถึง ความคิดเห็นต่อการประเมินความเสี่ยงของหน่วยงาน ได้แก่ การระบุวัตถุประสงค์การควบคุมภายในของการทำงาน คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานความเสี่ยง การประชุมเพื่อระบุความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น การวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยง และการระบุและประเมินการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีผลกระทบต่อระบบการควบคุม

ภายใน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่มีลักษณะการให้คะแนนเป็นมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 5 ข้อ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.5.7.3 ด้านกิจกรรมการควบคุม หรือ Control Activities หมายถึง ความคิดเห็นต่อการประเมินความเสี่ยงของหน่วยงาน ได้แก่ การกำหนดนโยบายขององค์กรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรและแผนงาน การมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบกระบวนการในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน จัดให้มีกิจกรรมการควบคุมโดยกำหนดไว้ในนโยบาย และการจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างและดำเนินงานตามแผน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่มีลักษณะการให้คะแนนเป็นมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 4 ข้อ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.5.7.4 ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร หรือ Information and Communication หมายถึง ความคิดเห็นต่อสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงาน ได้แก่ การติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอก อย่างพอเพียงเหมาะสมและทันเวลา ช่องทางให้บุคลากรได้เสนอข้อคิดเห็น ระบบ Internet และจัดหาและใช้สารสนเทศที่เกี่ยวข้องและมีคุณภาพ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่มีลักษณะการให้คะแนนเป็นมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 4 ข้อ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.5.7.5 ด้านการติดตามและประเมินผล หรือ Monitoring Activities หมายถึง ความคิดเห็นต่อการติดตามและประเมินผลของหน่วยงาน ได้แก่ การประเมินผลโดยผู้ตรวจสอบภายในและผู้ตรวจสอบภายนอก และการติดตามและประเมินผลระบบควบคุมภายในตามแผนที่กำหนดไว้ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่มีลักษณะการให้คะแนนเป็นมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 2 ข้อ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.5.7.6 ด้านคุณภาพของงาน/ปริมาณของงาน หมายถึง ความคิดเห็นต่อคุณภาพของงาน/ปริมาณของงานของหน่วยงาน ได้แก่ ความผิดพลาดของผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้น ปริมาณงานที่ได้รับเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร และปริมาณงานที่ได้เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยที่ใช้ในการดำเนินงาน ไว้ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่มีลักษณะการให้คะแนนเป็นมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 3 ข้อ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.5.7.7 ด้านเวลา/วิธีการ/ค่าใช้จ่าย หมายถึง ความคิดเห็นด้านเวลา/วิธีการ/ค่าใช้จ่ายของหน่วยงาน ได้แก่ การกำหนดความสำคัญของงาน การลำดับงานที่จะทำก่อนหลัง ความพยายามและทุ่มเทให้กับงานขององค์กร การจัดการคนเข้าทำงานตามความรู้ความสามารถ และการบริหารค่าใช้จ่าย เช่น วัสดุ คน และเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่มีลักษณะการให้คะแนนเป็นมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 5 ข้อ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบข้อมูลสภาพปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานควบคุมภายในของหน่วยงาน ตลอดจนสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาระบบการควบคุมภายในที่สอดคล้องกับระเบียบหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ.2561

1.6.2 สามารถนำข้อมูลไปจัดวางระบบควบคุมภายในและประเมินผลการดำเนินงานตามระบบการควบคุมภายในตามระเบียบหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ.2561 และสอดคล้องตามมาตรฐานการดำเนินงานของ COSO

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การประเมินประสิทธิภาพระบบควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น ผู้พัฒนาได้ทำการทบทวนเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานประเมินประสิทธิภาพระบบควบคุมภายในตามแนวทาง COSO โดยการนำเสนอผลการทบทวนออกเป็น 7 ประเด็น ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับควบคุมภายใน
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับควบคุมภายในของ COSO
- 2.3 ระเบียบและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมภายใน
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับระบบ
- 2.5 บริบทของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับควบคุมภายใน

2.1.1 ความหมายของการควบคุมภายใน

การควบคุมภายในเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารนำมาใช้เพื่อให้ความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่า การดำเนินงานการบริหารจัดการนั้นๆ จะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ ผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนจะต้องรู้จักและต้องทำความเข้าใจเพราะเป็นหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้กิจการงานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงตามนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ ทั้งนี้ได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการควบคุมภายในแตกต่างกันไป ดังนี้

สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (2544) ได้ให้ความหมายของการควบคุมภายในไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้กำกับดูแล ฝ่ายบริหาร และบุคลากรของหน่วยรับตรวจกำหนดให้มีขึ้นเพื่อให้ความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าการดำเนินงานจะบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน

พยอม สิงห์เสนห์ (2544) ได้ให้ความหมายของการควบคุมภายในไว้ว่า หมายถึง นโยบาย และวิธีการที่ได้วางไว้สำหรับปฏิบัติในกิจการเพื่อที่จะให้ได้รับความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่ากิจการจะสามารถดำเนินการได้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนด

สมพงษ์ พรอุบลัมภ์ (2545) ได้ให้ความหมายของการควบคุมภายในไว้ว่า หมายถึง แผน วิธีการและมาตรการต่าง ๆ ที่ฝ่ายบริหารนำมาใช้ในกิจการเพื่อให้ดำเนินธุรกิจเป็นไปตามนโยบายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันและดูแลรักษาทรัพย์สินจากการทุจริตหรือใช้งานอย่างไม่เหมาะสม เพื่อให้ข้อมูลทางบัญชีและการเงินเชื่อถือได้และสามารถค้นพบข้อผิดพลาดได้ตลอดเวลา

สำนักบัญชีและตรวจสอบภายใน กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง (2544) ได้ให้ความหมายของการควบคุมภายในไว้ว่า หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนการทำงานที่เป็นผลมาจากการออกแบบโดยคณะกรรมการ ผู้บริหาร หรือบุคลากรอื่น ๆ ขององค์การเพื่อก่อให้เกิดความมั่นใจได้อย่างสมเหตุสมผลว่าองค์การจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (2549) ได้ให้ความหมายของระบบการควบคุมภายในไว้ว่า หมายถึง นโยบายและการควบคุมภายในที่คณะกรรมการดำเนินการของสหกรณ์กำหนดขึ้นเพื่อช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ของคณะกรรมการที่จะทำให้เกิดความมั่นใจเท่าที่จะสามารถทำได้ว่าการดำเนินธุรกิจเป็นไปอย่างมีระเบียบและมีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติตามนโยบายของคณะกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันรักษาทรัพย์สิน การป้องกันและตรวจพบการทุจริตและข้อผิดพลาด ความถูกต้องและครบถ้วนของการบันทึกบัญชี และการจัดทำข้อมูลทางการเงินที่เชื่อถือได้อย่างทันเวลา

จากความหมายของการควบคุมภายในข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การควบคุมภายใน หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๗ จังหวัดขอนแก่น จัดให้มีขึ้นเพื่อสร้างความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าการดำเนินงานของหน่วยงานจะบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในด้านประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ด้านความเชื่อถือได้ของรายงานทางการเงินและด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

2.1.2 วัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน

การดำเนินกิจการงานอย่างมีระเบียบแบบแผนที่ดีจำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินกิจกรรมนั้นๆ อย่างชัดเจน การวางระบบควบคุมภายในก็เช่นกันต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการควบคุมขึ้นมา ซึ่งวัตถุประสงค์นั้นอาจกำหนดแตกต่างกันไปตามแนวคิดและหลักการควบคุมองค์การแต่ละองค์การ นักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในที่แตกต่างกัน ดังนี้

สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (2544) ได้กำหนดการบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในดังต่อไปนี้

- 1) ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ได้แก่ การดำเนินงานและการใช้ทรัพยากรของหน่วยรับตรวจ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งรวมถึงการดูแลรักษาทรัพย์สิน การป้องกันหรือลดความผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล การสิ้นเปลือง หรือการทุจริตในหน่วยรับตรวจ

2) ความเชื่อถือได้ของการรายงานทางการเงิน ได้แก่ การจัดทำรายงานทางการเงินที่ใช้ภายในและภายนอกหน่วยรับตรวจให้เป็นไปอย่างถูกต้องเชื่อถือได้และทันเวลา

3) การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ หรือมติคณะรัฐมนตรี ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยรับตรวจ รวมทั้งการปฏิบัติตามนโยบายและวิธีการปฏิบัติงานที่หน่วยรับตรวจได้กำหนดขึ้น

เจริญ เกษภูววัลย์ (2545) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการควบคุมตามประเภทของการควบคุมภายใน ซึ่งกำหนดไว้ 4 ประเภท คือ

1) การควบคุมเพื่อป้องกันความเสี่ยง (Preventive controls) วัตถุประสงค์ของการจัดให้มีการควบคุมภายในแบบนี้เพื่อป้องกันความเสียหายไม่ให้เกิดมีขึ้น หรือมีขึ้นได้แต่น้อยที่สุด

2) การควบคุมเพื่อการติดตามตรวจสอบความเสี่ยง (Detective controls) วัตถุประสงค์ของการควบคุมแบบนี้เพื่อใช้ในการตรวจค้นให้พบความเสียหายอันเกิดจากความเสี่ยงต่าง ๆ

3) การควบคุมเพื่อการแก้ไขข้อบกพร่อง (Corrective controls) วัตถุประสงค์ของการควบคุมแบบนี้เพื่อใช้ในการปรับปรุง แก้ไขข้อผิดพลาดบกพร่องต่าง ๆ อันเกิดขึ้นจากการควบคุมความเสี่ยงต่าง ๆ ที่มีอยู่

4) การควบคุมเพื่อแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน (Directive controls) การลดความเสี่ยงหรือการป้องกันความเสี่ยงที่ดีแบบหนึ่งคือ การสร้างระบบการปฏิบัติงานให้มีการควบคุมการทำงานให้ถูกต้องในครั้งแรก (Do it right the first time) เพราะการทำงานผิดในครั้งแรกจะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไข ซึ่งต้องเสียค่าใช้จ่ายและเวลาในการแก้ไขนั้น

อุษณา ภัทรมนตรี (2547) ได้กำหนดการบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

1) ประสิทธิภาพประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

2) ความเชื่อถือได้ของรายงานทางการเงินการบัญชี

3) การปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

วีชรีพร เศรษฐสุสโก (2548) ได้กำหนดเป้าหมายของการควบคุมภายในที่สำคัญ 4 ประการ

1) เพื่อดูแลรักษาทรัพย์สินและข้อมูลให้อยู่ในสถานที่ที่ปลอดภัยจากการทุจริตของผู้บริหาร พนักงาน หรือบุคคลภายนอก การมีระบบการควบคุมภายในที่ดีจะทำให้ทราบถึงความเสียหายที่เกิดขึ้นในองค์กรเร็วที่สุด

2) เพื่อให้มั่นใจว่าการจัดทำสารสนเทศทางการบัญชีมีความถูกต้อง เชื่อถือได้และนำเสนอได้ทันเวลา การมีระบบควบคุมภายในที่ดีจะทำให้ผู้ใช้ได้รับสารสนเทศที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ตรงตามเวลาที่กำหนด

3) เพื่อสนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานตามนโยบายและข้อบังคับของกิจการหรือข้อกำหนดของกฎหมายอย่างต่อเนื่อง การมีระบบการควบคุมภายในที่ดีจะป้องกันไม่ให้เกิดผลเสียหายจากการละเว้นการปฏิบัติงานตามนโยบาย และข้อบังคับของกิจการหรือตามข้อกำหนดของกฎหมาย

4) เพื่อส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ระบบการควบคุมภายในที่ดีจะช่วยให้มีการใช้ทรัพยากรขององค์กร เช่น ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรทางการเงิน เวลา และทรัพย์สินอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (2548) ได้กำหนดการบรรลุวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1) ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน โดยมุ่งที่การดำเนินการมีกำไร และการดูแลรักษาทรัพย์สิน ในขณะที่เดียวกันต้องคุ้มค่างบต้นทุนที่ใช้ไปจึงจะทำให้เกิดควมมีประสิทธิภาพ

2) ความเชื่อถือได้ของรายงานทางการเงิน คือ การแสดงข้อมูลทางการเงินที่เชื่อถือได้ให้บุคคลภายนอก

3) การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และนโยบายที่ใช้บังคับองค์กรนั้น ๆ คือ การเน้นกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามกฎระเบียบข้อบังคับภายในและภายนอกองค์กร

คณะกรรมการขององค์การวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพด้านการบัญชีและการเงินในประเทศสหรัฐอเมริกา (The committee of sponsoring organization of the Treadway commission-COSO) (อ้างถึงใน ธนพร ชูจิตต์ประชิด, 2550) ได้กำหนดการบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในประกอบด้วย 3 ด้าน

1) เพื่อให้เกิดความเชื่อถือได้ของรายงานทางการเงิน

2) เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

3) เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) ได้สรุปวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในไว้ 3 ประการ ประกอบด้วย

1. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ในปัจจุบันการดำเนินงานต่างๆ ไม่ว่าจะ เป็นแผนงานโครงการของหน่วยงานใดก็ตามมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการประเมินประสิทธิผลและประสิทธิผลของการดำเนินงานเพื่อวัดความสำเร็จของงานและความคุ้มค่าที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานนั้น

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล “ประสิทธิผล” หรือ “Effectiveness” เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าประสิทธิผล คือ ตัวการที่จะเป็นเครื่องตัดสินใจในขั้นสุดท้ายว่าด้วยการบริหาร และองค์ประกอบของความสำเร็จหรือไม่เพียงใด อย่างไรก็ตาม คำว่าประสิทธิผลยังมีความแตกต่างกันอยู่ในความเข้าใจของนักวิชาการต่างสาขากัน สำหรับนักเศรษฐศาสตร์หรือวิเคราะห์ทางการเงินประสิทธิผลขององค์กร (Organizational effectiveness) มีความหมายอย่างเดียวกันกับผลกำไร (Profit) หรือผลประโยชน์จากการลงทุน (Return on investment) สำหรับผู้จัดการฝ่ายผลิตประสิทธิผล หมายความว่าถึง คุณภาพหรือ

ปริมาณของผลผลิตที่เป็นสินค้าหรือบริการ สำหรับนักวิทยาศาสตร์การวิจัยประสิทธิผลอาจดูที่ความในรูปของสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ หรือผลผลิตใหม่ ๆ ขององค์การ และสำหรับนักสังคมสงเคราะห์ประสิทธิผล หมายถึงคุณภาพของชีวิตการทำงาน

รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2536) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลว่า ประสิทธิผลมีความสัมพันธ์กับผลงานที่องค์การพึงประสงค์ หรือ หมายถึง ความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่เป็นไปหรือบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ ดังนั้น ประสิทธิผลจึงหมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้นของงานนั้น จะต้องตอบสนองหรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

อุษณา ภัทรมนตรี (2545) ความมีประสิทธิภาพ(Effectiveness) หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจริงจากการบริหารว่าดำเนินงานไปตามเป้าหมายที่ฝ่ายบริหารได้กำหนดไว้หรือไม่

วิทยา ด้านธำรงกุล (2546) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการเลือกเป้าหมายที่เหมาะสมและบรรลุในเป้าหมายนั้น ๆ ประสิทธิภาพจึงวัดกันว่าองค์การสามารถตอบสนองผู้บริโภคด้วยสินค้าหรือบริการที่เป็นที่ต้องการหรือไม่ และสามารถบรรลุในสิ่งที่พยายามจะทำมากน้อยเพียงใด

Price (1968 อ้างถึงใน ธัชชัย ใจคง, 2547) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีตัวบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพขององค์การ 5 อย่าง คือ ความสามารถในการผลิต ขวัญกำลังใจ การปฏิบัติตามแบบอย่าง การปรับตัว และความเป็นปึกแผ่นขององค์การ

Steers (1977 อ้างถึงใน ธัชชัย ใจคง, 2547) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการได้มาและใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของการดำเนินงาน หมายถึง ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีความเกี่ยวข้องกับผลผลิต ความเจริญเติบโต การรักษาสภาพของหน่วยงานให้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการวัดประสิทธิภาพ การดำเนินงานมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารหน่วยงานเนื่องจากหน่วยงานต้องมีการแข่งขันอยู่ตลอดเวลา อีกทั้งยังมีทรัพยากรอย่างจำกัด ด้วยเหตุนี้การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพจึงสามารถลดความสิ้นเปลืองในการใช้ทรัพยากรต่างๆ ได้คำว่า ประสิทธิภาพ ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

กฤษฎ์ อุทัยรัตน์ (2545) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพเป็นดัชนีที่ใช้วัดผลการผลิตสินค้าหรือบริการในจุดที่ค่าใช้จ่ายต่ำสุดเท่าที่สามารถกระทำได้ สมการที่คุ้นเคย คือ

ประสิทธิภาพ = ผลผลิต (Output) หารด้วยปัจจัยนำเข้า (Input) อาจกล่าวในภาษาคุณภาพว่า คือ ผลสัมฤทธิ์ที่บรรลุแล้วโดยเทียบกับทรัพยากรที่ใช้ไป

ตะวัน สาดแสง (2545) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง เกณฑ์ที่ชี้วัดผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหารจัดการงานโดยใช้ต้นทุนหรือทรัพยากรในสัดส่วนที่น้อยกว่าผลลัพธ์ แบ่งเป็น 2 มุมมอง ได้แก่

1. มุมมองในแง่บัญชี นักบัญชีมีแนวคิดในเรื่อง Cost หรือต้นทุนของการดำเนินงานที่สามารถวัดความรู้ ณ จุดคุ้มทุน (Break even point) ระบบควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพจึงหมายถึง ระบบควบคุมที่มีค่าใช้จ่าย (Cost) น้อยอย่างน้อยต้องเท่ากับผลประโยชน์ (Benefits) หรือรายได้ที่จะได้รับตอบแทน และ
2. มุมมองในแง่วิศวกร วิศวกรจะคิดคำนวณผลตอบแทนที่คุ้มค่าโดยพิจารณาถึง Output ที่ออกมา เมื่อเปรียบเทียบกับ Input ที่ต้องใช้ออกไปแล้วต้องได้สัดส่วนอย่างน้อย 1:1 ถ้าผลลัพธ์ออกมามากกว่า 1 แสดงว่ามีประสิทธิภาพ แต่ถ้าน้อยกว่า 1 แสดงว่าด้อยประสิทธิภาพ

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (2549) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง การเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลที่ได้จากการดำเนินงานว่าดีขึ้นอย่างไร แต่ไหนในขณะที่กำลังดำเนินการตามเป้าหมาย หรือการกระทำใด ๆ ที่ให้ผลอย่างประหยัด กล่าวคือ เป็นการนำทรัพยากรที่มีอยู่ไปใช้ให้ได้ผลอย่างคุ้มค่า การวัดประสิทธิภาพหรือผลิตภาพวัดจากอัตราส่วนของผลผลิตต่อสิ่งที่นำเข้า (Output & Input) โดยสมมติฐานว่าปัจจัยอื่นคงที่หรือเท่ากัน ค่าอัตราส่วนนี้ มีมากแสดงว่ามีการใช้วัตถุดิบหรือสิ่งนำเข้า (Input) อย่างมีประสิทธิภาพ

สุภาพร พิศาลบุตร (2549) ให้นิยามคำว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) ว่าหมายถึง การใช้ปัจจัยในการผลิตน้อย แต่ได้ผลงานมาก ซึ่งวัดโดยเทียบอัตราส่วนระหว่างปัจจัยที่ป้อนเข้าไปกับผลงานที่ได้รับออกมา

สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้ได้ผลคุ้มค่าโดยวัดจากอัตราส่วนระหว่างผลผลิตกับสิ่งที่นำเข้า

1.3 การประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการดำเนินงานการควบคุมภายใน มีจุดมุ่งหมายให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิผลประสิทธิภาพด้วยการกำกับการใช้ทรัพยากรทุกประเภทของหน่วยงานทั้งคน เงิน เวลา ทรัพย์สิน วัสดุ เครื่องมือ เครื่องใช้ อันจะทำให้ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์ร่วมกัน และการดูแลป้องกันระวังรักษาทรัพยากรทุกประเภทให้อยู่ในสภาพที่พร้อมสำหรับการนำไปใช้ประโยชน์และให้ปลอดภัยจากรั่วไหล สิ้นเปลือง สูญเปล่า หรือการกระทำทุจริต หากมีความเสียหายเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็ความสูญเปล่าอย่างหนึ่งอย่างใดหรือโดยการกระทำอันมีเจตนาทุจริตก็ช่วยให้ทราบถึงความเสียหายนั้นได้โดยเร็วที่สุด การประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการดำเนินงานเพื่อวัดความสำเร็จของงานและความคุ้มค่าที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานนั้นพิจารณาจากประเด็นต่อไปนี้

1.3.1 วัตถุประสงค์หลัก

วัตถุประสงค์เป็นแนวทางในการดำเนินงานของหน่วยงาน การกำหนดวัตถุประสงค์ต้องมีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน การประเมินด้านวัตถุประสงค์หลักควรพิจารณาจากประเด็นต่อไปนี้

- (1) มีการกำหนดวัตถุประสงค์เป็นลายลักษณ์อักษร
- (2) วัตถุประสงค์มีความชัดเจน กะทัดรัด เข้าใจง่าย ปฏิบัติได้

- ต้นสังกัด
- (3) วัตถุประสงค์ที่กำหนดมีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน
- ส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน
- (4) การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน
- (5) มีการประกาศวัตถุประสงค์ให้บุคลากรทุกคนทราบ
- (6) วัตถุประสงค์ที่กำหนดสามารถวัดผลสำเร็จได้
- (7) วัตถุประสงค์ของการดำเนินงานมีการแบ่งออกเป็นวัตถุประสงค์ย่อยระดับกิจกรรม

1.3.2 การวางแผน

การวางแผนมีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการ การวางแผนจะช่วยให้สามารถดำเนินงานได้ทันตามเวลาและโอกาสต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น สามารถใช้ป้องกันความเสี่ยงภัยและสามารถจัดการกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ ซึ่งการประเมินด้านการวางแผนควรพิจารณาจากประเด็นต่อไปนี้

- (1) มีการจัดทำแผนการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด
- (2) แผนการดำเนินงานมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน การจัดสรรทรัพยากรทั้งงบประมาณ อัตรากำลัง และระยะเวลาดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน
- (3) มีการสื่อสารให้บุคลากรที่รับผิดชอบปฏิบัติตามแผน
- (4) มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินงานตามแผนให้แก่บุคลากรทุกคน

1.3.3 การติดตามประเมินผล

เป็นกระบวนการที่ใช้ในการประเมินคุณภาพของการปฏิบัติงานโดยต้องกระทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเพื่อสร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานของหน่วยงานจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด การประเมินด้านการติดตามประเมินผลควรพิจารณาจากประเด็นต่อไปนี้

- (1) มีการประเมินผลการบรรลุวัตถุประสงค์การดำเนินงานของหน่วยงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
- (2) มีการเปรียบเทียบผลการใช้จ่ายจริงกับงบประมาณและสาเหตุของความแตกต่างของจำนวนเงินที่ใช้จ่ายจริงกับงบประมาณ
- (3) มีการติดตามผลอย่างเป็นระบบ นำเชื่อถือ และตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด
- (4) การติดตามประเมินผลมีการดำเนินงานในช่วงเวลาและความถี่ที่เหมาะสม

(5) มีการสื่อสารผลการประเมินให้บุคลากรที่รับผิดชอบทราบและแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงาน

(6) มีการทบทวนหรือปรับปรุงวัตถุประสงค์การดำเนินงาน แผนและกระบวนการดำเนินงานตามคำร้องขอของบุคลากรที่รับผิดชอบ

(7) มีการรายงานผลการประเมินเป็นลายลักษณ์อักษร

1.3.4 กระบวนการปฏิบัติงาน

กระบวนการปฏิบัติงานเป็นวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด การประเมินด้านกระบวนการปฏิบัติงานควรพิจารณาจากประเด็นต่อไปนี้

(1) ฝ่ายบริหารมีการพิจารณาและกำหนดกระบวนการปฏิบัติงานที่สำคัญในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์หลัก

(2) ฝ่ายบริหารมีการประเมินผลกระบวนการปฏิบัติงาน

(3) ผลการดำเนินงานในระดับผลผลิต ผลลัพธ์จากกระบวนการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

(4) มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในรูปแบบที่สามารถแก้ไขปรับปรุงได้ง่าย

(5) เอกสารเกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติงานเป็นปัจจุบัน

(6) มีการคำนวณต้นทุนของแต่ละกระบวนการปฏิบัติงานที่สำคัญ

(7) มีการเปรียบเทียบต้นทุนการดำเนินงานกับผลผลิตหรือผลลัพธ์

(8) ข้อเสนอแนะจากมาตรการการปรับปรุงการปฏิบัติงานได้มีการนำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง

1.3.5 การจัดสรรทรัพยากร

การจัดสรรทรัพยากร เป็นการจัดหา จัดมอบ หรือจัดแบ่งทรัพยากรให้กับกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้หน่วยงานหรือบุคลากรได้ใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมเพื่อการดำเนินงานสู่เป้าหมายของหน่วยงาน การประเมินด้านการจัดสรรทรัพยากร ควรพิจารณาจากประเด็นต่อไปนี้

(1) ทรัพยากรที่มีของหน่วยงานได้รับการจัดสรรให้กับกระบวนการดำเนินงานทั้งหมด

(2) ทรัพยากรที่มีการใช้ประโยชน์น้อยได้รับการแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น

(3) มีการจัดลำดับความสำคัญของวัตถุประสงค์การกำหนด

(4) มีการกำหนดวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรแต่ละประเภทได้ง่าย

- (5) มีการกำหนดวิธีปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับปรับปรุงการดำเนินงานในกรณีที่ผลการดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมาย
- (6) บุคลากรยอมรับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนด
- (7) มีแผนการฝึกอบรมที่เพียงพอสำหรับบุคลากรในการฝึกฝนทักษะและความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
- (8) มีวิธีการจูงใจให้บุคลากรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง
- (9) มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์และเครื่องมือหลักอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สามารถใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง
- (10) มีการประเมินผลระบบสารสนเทศของหน่วยงานเป็นครั้งคราวเพื่อให้ได้ใช้งานอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล ประสิทธิภาพ การประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการดำเนินงาน สรุปได้ว่า ประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการดำเนินงานหมายถึงกระบวนการปฏิบัติงานและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

2. ความเชื่อถือได้ของการรายงานทางการเงิน ในขณะที่องค์การมีขนาดใหญ่ขึ้นและมีความซับซ้อนมากขึ้นระบบสารสนเทศก็เพิ่มความสำคัญมากยิ่งขึ้น โดยทั่วไประบบสารสนเทศ รายงานหรือการเงินไม่ว่าจะเป็นรายงานที่ใช้ภายในหรือภายนอกองค์กรต้องมีความเชื่อถือได้ และทันเวลาเพื่อให้ เป็นรายงานที่น่าเสนอข้อสนเทศที่มีคุณภาพเหมาะสมสำหรับการนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาและการตัดสินใจของผู้บริหาร การจัดทำงบทางการเงิน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับฐานะทางการเงิน ผลการดำเนินงาน และการเปลี่ยนแปลง ในฐานะทางการเงินซึ่งจะมีประโยชน์ต่อการตัดสินใจ ฐานะทางการเงินจะถูกกระทบด้วยทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่ควบคุมโครงสร้างทางการเงิน สภาพคล่องและความอยู่รอดในระยะยาวรวมทั้งความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมที่ดำเนินการอยู่ สถานศึกษามีแนวทางการปฏิบัติสำหรับการจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงินดังนี้

2.1 จัดทำรายงานประจำเดือนส่งหน่วยงานต้นสังกัดสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินและกรมบัญชีกลางภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไป โดยจัดทำรายงานรายได้แผ่นดิน รายงานรายได้และค่าใช้จ่าย รายงานเงินประจำงวด

2.2 จัดทำรายงานประจำปีโดยจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน จัดทำงบแสดงผลการดำเนินงานทางการเงิน งบกระแสเงินสดจัดทำโดยวิธีตรง จัดทำหมายเหตุประกอบงบการเงิน และจัดส่งรายงานประจำปีให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยผ่านสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและจัดส่งให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินและกรมบัญชีกลางตามกำหนดระยะเวลาที่กำหนด

อังครัตน์ เปรียบจริยวัฒน์ (2549) ได้กล่าวถึงลักษณะเชิงคุณภาพของงบการเงินในส่วนของความเชื่อถือได้ ดังนี้

(1) ข้อมูลเหล่านั้นปราศจากข้อผิดพลาดและผู้ใช้ งบการเงินสามารถแน่ใจได้ว่าข้อมูลดังกล่าวแสดงถึงเหตุการณ์และรายการอย่างถูกต้อง

(2) ข้อมูลจะต้องแสดงถึงเหตุการณ์และรายการต่าง ๆ อย่างตรงไปตรงมาที่ควรจะเป็น หรือตามที่คาดไว้ว่าควรจะเป็นอย่างเหมาะสม

(3) จะต้องบันทึกและแสดงรายการและเหตุการณ์โดยสอดคล้องกับเนื้อหาและความเป็นจริง ไม่ใช่ตามรูปแบบของกฎหมาย

(4) การใช้ประมาณการและความไม่แน่นอนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมีผลกระทบต่อความเชื่อถือได้ของรายการที่มีการรับรู้ และวัดค่าในงบการเงินซึ่งควรมีการจัดการกับการไม่แน่นอนโดยการเปิดเผยข้อมูลเพิ่มเติมและการใช้ความระมัดระวังในการจัดทำงบการเงิน

สามารถสรุปได้ว่า ความเชื่อถือได้ของการรายงานทางการเงิน หมายถึง การจัดทำรายงานทางการเงินที่ใช้ภายในและภายนอกหน่วยงานให้เป็นไปอย่างถูกต้อง และทันเวลาเพื่อให้เป็นรายงานที่น่าเสนอข้อสนเทศที่มีคุณภาพเหมาะสมสำหรับนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาและการตัดสินใจ

3. การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง การดำเนินงานระบบควบคุมภายในเป็นภาระงานที่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องต้องดำเนินการให้เป็นไปตามขั้นตอนและแนวทางที่กำหนดไว้เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ภารกิจหลัก คือ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ มีลักษณะอันพึงประสงค์เป็นคนดี คนเก่ง อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งมีกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับระบบการควบคุมภายใน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552) ดังนี้

3.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 กฎหมายดังกล่าวได้กำหนดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอกในทุกระดับการศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาโดยสถานศึกษาต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดไป นอกจากนี้ยังต้องจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาจึงเป็นภาระงานหลักที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ผู้บริหารต้องดำเนินการภายในสถานศึกษาทุกแห่งเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษา ด้วยเหตุนี้ระบบการควบคุมภายในจึงมีความสัมพันธ์กับการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา และเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น

3.2 ระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ.2544 สถานศึกษามีภาระหน้าที่ต้องจัดวางระบบการควบคุมภายในตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 ข้อ 5 โดยแสดงข้อมูล ดังนี้

(1) สรุปภารกิจและวัตถุประสงค์การดำเนินงานที่สำคัญในระดับหน่วยงาน และระดับกิจกรรม

(2) ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการควบคุม โดยเฉพาะเกี่ยวกับความซื่อสัตย์และจริยธรรมของผู้บริหารระดับสูง และบุคลากรในหน่วยงาน

(3) ความเสี่ยงสำคัญที่มีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน

(4) ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงที่สำคัญ

(5) ผู้รับผิดชอบประเมินระบบการควบคุมภายในและวิธีการติดตามประเมินผล

จากนั้นต้องรายงานผลการควบคุมภายในตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 ข้อ 6 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ให้ความเห็นว่าระบบการควบคุมภายในของหน่วยงานที่ใช้อยู่มีมาตรฐานตามระเบียบนี้หรือไม่

2. รายงานผลการประเมินความเพียงพอและประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายใน การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด รวมทั้งข้อมูลสรุปผลการประเมินแต่ละองค์ประกอบของมาตรฐานการควบคุมภายใน ประกอบด้วย

(1) สภาพแวดล้อมของการควบคุม

(2) การประเมินความเสี่ยง

(3) กิจกรรมการควบคุม

(4) สารสนเทศและการสื่อสาร

(5) การติดตามประเมินผล

3. จุดอ่อนของระบบการควบคุมภายในพร้อมข้อเสนอแนะ และแผนการปรับปรุงระบบการควบคุมภายใน

3.3 หลักธรรมาภิบาล (Good governance) การดำเนินงานระบบการควบคุมภายในเป็นกระบวนการทำงานของหน่วยงานราชการที่ต้องดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาล โดยสถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาของรัฐ มีบทบาทในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดจึงต้องบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งมีหลักสำคัญ 6 ประการ คือ

1. หลักนิติธรรม ใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นต่อผู้เรียนและประชาชนเป็นสำคัญ

2. หลักคุณธรรม ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ในการปฏิบัติหน้าที่เป็นตัวอย่างแก่สังคม มีความซื่อสัตย์ จริ่งใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย และประกอบอาชีพสุจริต

3. หลักความโปร่งใส การทำงานทุกขั้นตอนต้องยึดหลักความโปร่งใสเพื่อสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการปรับปรุงกลไกการทำงานร่วมกัน สามารถตรวจสอบเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย สร้างโอกาสให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้โดยสะดวก

4. หลักการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญในการบริหารและการจัดการศึกษา

5. หลักความรับผิดชอบ มีความตระหนักในสิทธิหน้าที่ของตนเองและผู้อื่นมีจิตสำนึกและรับผิดชอบต่อในการตัดสินใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

6. หลักความคุ้มค่า มีการบริหารจัดการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3.4 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีพ.ศ. 2546 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นการบริหารราชการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย คือ

1. เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
2. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
3. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
4. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
5. มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
6. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ
7. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

สรุปได้ว่า การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง หมายถึง การดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๗ จังหวัดขอนแก่น รวมทั้งการดำเนินงานตามนโยบายและวิธีการดำเนินงานที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๗ จังหวัดขอนแก่น ได้กำหนดขึ้น

ระบบการควบคุมภายในเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารทุกระดับในการพัฒนาคุณภาพ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานร่วมกันวิเคราะห์และวางแผนใน การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ การควบคุมภายในเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการบริหารองค์การ เนื่องจากเมื่อองค์การขยายใหญ่ขึ้น ผู้บริหารไม่สามารถจะมาดูแลการบริหารงานได้อย่างทั่วถึง จึงจำเป็นต้องมีระบบการควบคุมภายในขึ้นซึ่งไม่ใช่หมายถึง การควบคุมภายในเฉพาะด้านบัญชี และการเงินเท่านั้น ยังครอบคลุมถึงการควบคุมภายในด้านการบริหาร และการควบคุมภายในด้านการปฏิบัติงานในทุก ๆ หน่วยและทุก ๆ กระบวนการของการดำเนินงานด้วย

สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (2544) มีแนวคิดเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ดังนี้

1. การควบคุมภายในเป็นส่วนประกอบที่แทรกหรือแฝงอยู่ในการปฏิบัติงานตามปกติ การควบคุมภายในมิใช่เหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง และมีไหลสุดท้ายของการกระทำแต่เป็นกระบวนการ (Process) ที่ต่อเนื่องและแทรกหรือแฝงอยู่ (Built in) ในการปฏิบัติงานตามปกติของหน่วยรับตรวจ ฝ่ายบริหารจึงควรนำการควบคุมภายในมาใช้โดยรวมเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารงาน ซึ่งได้แก่ การวางแผน (Planning) การดำเนินการ (Executing) และการติดตามผล (Monitoring)

2. การควบคุมภายในเกิดขึ้นได้โดยบุคลากรของหน่วยรับตรวจ บุคลากรทุกระดับเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการทำให้มีการควบคุมภายในเกิดขึ้นในหน่วยรับตรวจ ฝ่ายบริหารเป็นผู้รับผิดชอบการจัดให้มี

ระบบควบคุมภายในที่ดีโดยการกำหนดวัตถุประสงค์ วางกลไกการควบคุม และการกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งการติดตามประเมินผลการควบคุมภายในส่วนบุคคลอื่นของหน่วยรับตรวจรับผิดชอบต่อการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในที่กำหนด

3. การควบคุมภายในให้ความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ถึงแม้การควบคุมภายในจะออกแบบไว้ดีเพียงใดก็ไม่สามารถให้ความมั่นใจได้ว่าจะทำให้การดำเนินงานตามวัตถุประสงค์เป็นไปอย่างสมบูรณ์ เนื่องจากอาจจะมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลกระทบต่อ การบรรลุวัตถุประสงค์ เช่น การใช้ดุลยพินิจผิดพลาด การสมรู้ร่วมคิด การปฏิบัติผิดกฎหมายระเบียบและกฎเกณฑ์ที่กำหนด นอกจากนี้การวางระบบการควบคุมภายใน จะต้องคำนึงถึงต้นทุนและผลประโยชน์ที่ได้รับจากการควบคุมภายในจะคุ้มค่างับต้นทุนที่เกิดขึ้น

อนุชญา ภักธมนตรี (2547) มีแนวคิดเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ดังนี้

1. การควบคุมภายในเป็นกระบวนการที่ต้องกระทำอย่างเป็นขั้นตอน แต่ไม่ได้เป็นผลลัพธ์สุดท้าย ดังนั้น องค์การต้องการลดความเสี่ยงแต่การลดความเสี่ยงต้องมีโครงสร้างและการกระทำตามระบบการควบคุมภายใน

2. การควบคุมภายในไม่ใช่เพียงแต่เป็นการกำหนดนโยบาย แบบฟอร์มที่สวยงาม และไม่ใช่ระบบที่จะไปแจ้งคนมาทำให้ หรือไม่ใช่คู่มือที่วางไว้บนหิ้งหนังสือ แต่เป็นกระบวนการที่ทุกคนในองค์การต้องร่วมมือกันทำ และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

3. การควบคุมภายในให้ความเชื่อมั่นในการบรรลุวัตถุประสงค์อย่างสมเหตุสมผล แต่การควบคุมไม่ได้ให้ความเชื่อมั่นเป็นประกันที่สมบูรณ์เพราะการควบคุมมีข้อจำกัดแฝงอยู่

4. การควบคุมเป็นการกระทำเพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ 3 ประการของการควบคุม คือ วัตถุประสงค์ด้านการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ด้านความเชื่อถือได้ของรายงานทางการเงินการบัญชี และ วัตถุประสงค์ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

สำนักบัญชีและตรวจสอบภายใน กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง (2544) มีแนวคิดเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ดังนี้

1. การควบคุมภายในเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้โดยคนในองค์การเป็นผู้สร้างขึ้นคนในที่นี่ได้แก่ คณะกรรมการองค์การ ผู้บริหาร หรือบุคลากรอื่น ๆ ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การ ผู้บริหารระดับสูงมีส่วนสำคัญเป็นอย่างมากในการกำหนดทิศทาง และอนุมัตินโยบายหรือรายการที่สำคัญ ดังนั้น คณะกรรมการหรือผู้บริหารองค์การจึงเป็นส่วนสำคัญในการจัดให้มีระบบการควบคุมภายใน

2. การควบคุมภายในเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและแทรกอยู่ในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ หรือแฝงอยู่ในการดำเนินธุรกิจของผู้บริหารอย่างเข้ากันได้กับกระบวนการหรือกิจกรรมอื่น ๆ ขององค์การ

3. การควบคุมภายในไม่ว่าจะได้รับการออกแบบมาดีเพียงใดแต่ไม่ได้เป็นหลักประกันที่สมบูรณ์ให้แก่กิจกรรมใดๆ เนื่องด้วยข้อจำกัดของการควบคุมย่อมมีอยู่ จึงให้ความมั่นใจได้ในระดับที่สมเหตุสมผลเท่านั้น

สรุปได้ว่า การควบคุมภายในเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและเป็นส่วนประกอบของการปฏิบัติงานปกติ ซึ่งเกิดขึ้นได้โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน เพื่อสร้างความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลได้ว่า การดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงานจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

2.1.3 การประเมินผลการควบคุมภายใน

2.1.3.1 หลักการประเมินผลการควบคุมภายใน

การประเมินผลการควบคุมภายใน เป็นการพิจารณาถึงผลสัมฤทธิ์ของระบบการควบคุมภายในที่มีอยู่ในหน่วยงาน โดยการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับระบบการควบคุมภายในที่กำหนดไว้ว่ามีความสอดคล้องหรือไม่เพียงใด และสอบถามระบบการควบคุมภายในของหน่วยงานว่ามีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบันหรือไม่ รวมทั้งวิเคราะห์และหาสาเหตุที่เกิดขึ้นเพื่อสรุปผล พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระบบการควบคุมภายในของหน่วยงานให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.1.3.2 วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการควบคุมภายใน

- 1) เพื่อให้ทราบว่าระบบการควบคุมภายในที่มีอยู่สามารถป้องกัน หรือลดความเสี่ยงได้หรือไม่ อย่างไร
- 2) เพื่อให้ทราบว่าการปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายในที่กำหนดได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุ้มค่าหรือไม่ เพียงใด
- 3) เพื่อให้มีการปรับปรุงหรือแก้ไขระบบการควบคุมภายในได้อย่างเหมาะสมทันเวลาและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

2.1.3.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการประเมินผลการควบคุมภายใน

- 1) ทำให้ผู้บริหารได้ทราบผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของหน่วยงานและจุดอ่อนของระบบการปรับปรุง และเป็นข้อมูลประกอบในการตัดสินใจ เพื่อวางแผนและพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน รวมทั้งปรับปรุงระบบการควบคุมภายในของหน่วยงานให้มีความเหมาะสม
- 2) กระตุ้นส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีการปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายในที่วางไว้

2.1.3.4 วิธีการประเมินผลการควบคุมภายใน

ในการประเมินผลการควบคุมภายในต้องมีการกำหนดว่าจะประเมินเรื่องใด งานใดหรือกิจกรรมใด ซึ่งอาจพิจารณาจากความต้องการที่จะแก้ปัญหาในเรื่องนั้น หรือเป็นเรื่องที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ โดยมีวิธีการประเมินผลการควบคุมภายใน ดังนี้

1. การสำรวจระบบการควบคุมภายใน เป็นการตรวจสอบการปฏิบัติงาน วิธีการรวมทั้งเอกสาร คำสั่ง หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจ เพื่อให้ทราบและเข้าใจถึงระบบการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ โดยมีวิธีปฏิบัติในการสำรวจระบบการควบคุมภายใน ดังนี้

1.1 ศึกษาข้อมูลจากเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวกับการควบคุมภายใน เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน แผนผังการแบ่งส่วนงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน ระเบียบข้อบังคับที่ส่วนราชการกำหนด

1.2 จัดเตรียมเครื่องมือในการสำรวจระบบการควบคุมภายใน เพื่อรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ โดยอาจเลือกใช้เทคนิคต่าง ๆ ดังนี้

1.2.1 การใช้แบบสอบถามระบบการควบคุมภายใน (Internal control questionnaire) ผู้ตรวจสอบภายในจัดทำขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการประเมินแต่ละเรื่องหรือแต่ละกิจกรรม และให้สอดคล้องกับลักษณะการควบคุมภายในที่ดีหรือตามระเบียบหรือตามมาตรฐานทั่วไป โดยผู้ประเมินเป็นผู้ถามตามแบบสอบถาม เพื่อประเมินความเพียงพอของระบบการควบคุมภายใน

1.2.2 การสัมภาษณ์ การรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ยังมีความจำเป็นต่อผู้ตรวจสอบภายใน เพราะข้อมูลที่รวบรวมได้โดยใช้แบบสอบถาม อาจไม่สามารถให้รายละเอียดได้อย่างเพียงพอต่อการนำมาวิเคราะห์หรือสรุปผลการประเมิน

1.2.3 การเขียนผังทางเดินเอกสารหรือการปฏิบัติงาน (Flowchart) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจระบบการควบคุมภายในมาจัดเรียงลำดับขั้นตอนปฏิบัติงานเป็นรูปภาพตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุด ซึ่งจะช่วยให้ผู้ตรวจสอบภายในเห็นภาพของระบบงานตลอดจนขั้นตอนการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ของเรื่องต่าง ๆ สามารถทำความเข้าใจในจุดควบคุมที่สำคัญได้ง่ายกว่าการอธิบายในเชิงพรรณนา การประเมินการควบคุมภายในแต่ละชนิดตามข้อ 1.2.1-1.2.3 มีข้อดีข้อเสียแตกต่างกัน ผู้ประเมินต้องเลือกใช้เทคนิค วิธีการ และเครื่องมือการประเมินให้เหมาะสมที่สุดกับสถานการณ์ที่จะประเมิน โดยอาจเลือกชนิดใดชนิดหนึ่งหรือหลายชนิดควบคู่กันเพื่อให้การประเมินเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2. ประเมินประสิทธิภาพของระบบการควบคุมภายในขั้นต้น เมื่อผู้ตรวจสอบได้สำรวจและสอบทานระบบการควบคุมภายใน ในเรื่องที่ต้องการประเมินเรียบร้อยแล้ว งานลำดับต่อไปของผู้ตรวจสอบ คือ ดำเนินการประเมินประสิทธิภาพของระบบการควบคุมภายใน เพื่อให้ทราบว่าระบบการปฏิบัติงานในเรื่องนั้น ๆ มีการควบคุมภายในที่เพียงพอและเหมาะสม หรือยังมีจุดอ่อนซึ่งอาจเกิดจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น ไม่มีระบบการควบคุมภายใน หรือมีระบบการควบคุมภายในยังไม่ดีและไม่เพียงพอ หรือมีระบบการควบคุมภายในที่เพียงพอและเหมาะสม แต่มีการละเลยไม่ปฏิบัติตามทำให้มีโอกาสเกิดข้อผิดพลาดหรือเกิดความเสียหายจากทางราชการ โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

2.1 กรณีผลการสำรวจระบบการควบคุมภายใน พบว่า ระบบการปฏิบัติงานมีระบบการควบคุมที่ดีเท่ากับหรือสูงกว่ามาตรฐาน (แบบสอบถาม) ให้ถือว่าระบบนั้นมีการควบคุมภายในที่ดี ซึ่งผู้ตรวจสอบต้องทดสอบการปฏิบัติจริงตามระบบที่กำหนดต่อไป

2.2 กรณีพบว่าไม่มีระบบการควบคุมภายใน หรือมีระบบการควบคุมภายในน้อยกว่ามาตรฐาน ถือว่ามีจุดอ่อนในด้านการควบคุมภายใน ต้องเพิ่มเติมการควบคุมภายในให้มีความเพียงพอ

3. การทดสอบการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายใน เป็นวิธีการปฏิบัติเพื่อพิสูจน์ว่าระบบการควบคุมภายในที่ได้จากการสำรวจมีการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ โดยวิธีการดังต่อไปนี้

3.1 การทดสอบรายการ เป็นการตรวจสอบเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องของรายการที่ผู้ตรวจสอบต้องการจะทดสอบเพื่อให้แน่ใจว่า ได้มีการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในที่วางไว้อย่างเหมาะสม

3.2 การสอบถาม เป็นการสอบถามจากผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลประกอบการพิจารณาว่ามีการปฏิบัติงานจริงตามระบบการควบคุมภายในที่วางไว้

3.3 การสังเกตการณ์ เป็นการสังเกตการณ์ปฏิบัติจริงของผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับรายการที่ต้องการทดสอบ ว่าเป็นไปตามระบบการควบคุมที่วางไว้หรือไม่

4. สรุปผลการประเมินจุดอ่อนของระบบในการปฏิบัติงาน เมื่อทดสอบการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในแล้ว ผู้ตรวจสอบต้องสรุปจุดอ่อนของระบบการควบคุมภายใน และเสนอแนวทางหรือวิธีการปรับปรุงระบบการควบคุมภายใน เพื่อให้หน่วยงานมีระบบการควบคุมภายในที่เพียงพอและเหมาะสม สามารถป้องกันข้อผิดพลาดและความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นได้ ซึ่งจะส่งผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับควบคุมภายในของ COSO

2.2.1 หลักการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO

ในปี พ.ศ. 2535 (ค.ศ. 1992) คณะกรรมการชุดหนึ่ง ซึ่งเรียกว่า The committee of sponsoring organization of the tread way commission หรือ COSO (โคโซ) ซึ่งเป็นคณะกรรมการร่วมของสถาบันวิชาชีพ 5 สถาบัน คือ

1. American Institute of Certified Public Accountants (AICPA)
2. American Accountants Association (AAA)
3. Institute of Internal Auditors (IIA)
4. Institute of Management Association (IMA)
5. Financial Executives Institute (FEI)

โคโซได้ร่วมกันศึกษาวิจัย และพัฒนาแนวคิดของการควบคุมภายใน และได้ให้ความหมายของการควบคุมภายในว่า “การควบคุมภายใน” คือ กระบวนการปฏิบัติงานที่ถูกกำหนดร่วมกัน โดยคณะกรรมการผู้บริหาร ตลอดจนพนักงานขององค์กรทุกระดับชั้น เพื่อให้เกิดความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่ากิจการจะบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายในเรื่องต่อไปนี้ (อุษณา ภัทรมนตรี, 2547)

1. ความเชื่อถือได้ของรายงานทางการเงิน
2. ประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ของการดำเนินงาน
3. การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

องค์ประกอบของการควบคุมภายในตามแนวคิดของโคโซ อาจแบ่งได้เป็น 5 อย่าง ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมของการควบคุม
2. การประเมินความเสี่ยง
3. กิจกรรมการควบคุม
4. สารสนเทศและการสื่อสาร
5. การติดตามผล

2.2.2 กระบวนการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO

จากองค์ประกอบทั้ง 5 ประการ มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันโดยมีสภาพแวดล้อมของการควบคุมเป็นรากฐานให้องค์ประกอบอื่น ๆ ดำรงอยู่อย่างมั่นคง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการควบคุมภายในเป็นพื้นฐานที่สำคัญทำให้มีการปฏิบัติตามองค์ประกอบอื่น ๆ องค์ประกอบทั้ง 5 ถือว่าเป็นมาตรฐานการควบคุมภายใน เป็นสิ่งจำเป็นในการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด และยังเป็นองค์ประกอบขั้นพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการควบคุมภายในซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. สภาพแวดล้อมของการควบคุม

สภาพแวดล้อมของการควบคุมเป็นเรื่องเกี่ยวกับการสร้างความตระหนัก (Control consciousness) และบรรยากาศของการควบคุมในหน่วยงานให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบโดยเน้นการสร้างบรรยากาศโดยผู้บริหารระดับสูง (Tone at the top) การควบคุมด้านนี้แบ่งเป็นการควบคุมโดยสร้างจิตสำนึกและคุณภาพ (Soft controls) ที่มองเห็นไม่ได้ เช่น ความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส การมีผู้นำดี ความมีจริยธรรม เป็นต้น และการควบคุมโดยกำหนดโครงสร้าง นโยบาย และระเบียบวิธีปฏิบัติ (Hard control) ที่เป็นหลักมองเห็นได้

สภาพแวดล้อมที่ดี คือ สภาพแวดล้อมที่ทำให้บุคลากรมีความรับผิดชอบและเข้าใจขอบเขตของอำนาจหน้าที่ของตนเอง และบุคลากรดังกล่าวจะต้องมีความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเพียงพอ นอกจากนี้บุคลากรดังกล่าวจะต้องยอมรับ และปฏิบัติตามนโยบาย และแนวทางปฏิบัติงานรวมถึงข้อกำหนดของจริยธรรมที่กำหนด สภาพแวดล้อมของการควบคุมเป็นองค์ประกอบที่มีผลกระทบอย่างมากต่อกิจกรรมทั้งหมดที่เกิดขึ้นในองค์กรและการตัดสินใจของ

ฝ่ายบริหาร ดังนั้นสภาพแวดล้อมของการควบคุมจึงเป็นรากฐานที่สำคัญขององค์ประกอบ ซึ่งจะเอื้ออำนวยให้เกิดโครงสร้างของการควบคุมภายใน และวินัยของบุคลากรผู้กำกับดูแลและฝ่ายบริหารควรมีบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในหน่วยงานในปัจจุบันด้านต่างๆ ดังนี้

1.1 ปรัชญาและรูปแบบการทำงานของผู้บริหาร ปรัชญาและรูปแบบการทำงานของผู้บริหารแต่ละคนย่อมไม่เหมือนกันโดยอาจแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ การฝึกฝน บุคลิกลักษณะและทัศนคติของแต่ละคน ความแตกต่างในแนวคิดและวิธีการทำงานของผู้บริหารย่อมมีความสำคัญต่อการควบคุมภายในขององค์การเป็นอย่างมาก เพราะผู้บริหารมีหน้าที่โดยตรงในการจัดให้มีนโยบายมาตรการและวิธีการควบคุมภายใน ผู้บริหารที่สามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดสภาพแวดล้อมการควบคุมที่ดีควรดำเนินการดังนี้

1.1.1 กำหนดนโยบายและกลยุทธ์การดำเนินงาน มาตรฐาน และแนวทางการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร

1.1.2 สื่อสารและแจ้งให้บุคลากรทุกคนทราบตลอดจนเข้าใจในนโยบายและกลยุทธ์การดำเนินงาน มาตรฐาน และแนวทางการปฏิบัติงาน

1.1.3 มีทัศนคติที่ดีและสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบัญชี การตรวจสอบภายใน และการตรวจสอบภายนอก

1.1.4 เป็นผู้นำในการริเริ่มการปรับปรุงคุณภาพของงาน

1.1.5 ใช้วิธีการบริหารแบบมุ่งเน้นผลงาน

1.1.6 มีการปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างสม่ำเสมอ

1.2 โครงสร้างของหน่วยงาน โครงสร้างของหน่วยงานที่ได้รับการจัดไว้เป็นอย่างดีจะเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสามารถวางแผนงาน สั่งการ และควบคุมการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ โดยการจัดโครงสร้างของหน่วยงานให้เหมาะสมกับลักษณะของกิจกรรมของหน่วยงานนั้น โดยดำเนินการดังนี้

1.2.1 มีการจัดโครงสร้างหน่วยงานและสายงานการบังคับบัญชาที่ชัดเจนเหมาะสมกับขนาดและลักษณะการดำเนินงาน

1.2.2 มีการแสดงแผนภูมิการจัดหน่วยงานที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน

1.2.3 ผู้บริหารได้รับการฝึกอบรมที่จำเป็นในตำแหน่ง

1.2.4 ติดตามประเมินผลประสิทธิผลของรายงานที่ใช้อยู่ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

1.2.5 มีการสอบทานและปรับปรุงแก้ไขโครงสร้างหน่วยงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

1.3 ความซื่อสัตย์และจริยธรรม การบริหารงานและปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ และมีจริยธรรมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งซึ่งจะส่งผลถึงการจัดโครงสร้างของหน่วยงาน การจัดการและการติดตามประเมินผลองค์ประกอบของระบบการควบคุมภายในอื่นๆ ด้วย โดยผู้บริหารควรดำเนินการดังนี้

1.3.1 กำหนดมาตรฐานด้านจริยธรรมหรือแนวทางปฏิบัติที่ได้อย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร

1.3.2 สื่อสารและแจ้งให้บุคลากรทุกคนทราบตลอดจนเข้าใจในมาตรฐานด้านจริยธรรมหรือแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสม

1.3.3 ผู้บริหารกระทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอ

1.3.4 กำหนดมาตรการที่เหมาะสมเมื่อพบการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานด้านจริยธรรมหรือแนวทางปฏิบัติที่ดี

1.4 นโยบายและวิธีการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จได้ นโยบายและวิธีปฏิบัติของฝ่ายบริหารในเรื่องการคัดเลือกสรรหาหรือว่าจ้าง การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นใด ล้วนมีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมของการควบคุมภายในหน่วยงาน นโยบายและวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรบุคคลที่ดีสามารถบรรเทาข้อบกพร่องอื่นใดที่มีอยู่ในสภาพแวดล้อมของการควบคุมภายในหน่วยงานได้ โดยดำเนินการดังนี้

1.4.1 กำหนดนโยบายและวิธีการบริหารด้านทรัพยากรบุคคลที่เป็นไปในลักษณะที่พัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรเพื่อช่วยสนับสนุนประสิทธิผลของการควบคุมภายใน

1.4.2 กำหนดระยะเวลาและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม

1.4.3 กำหนดวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรที่เข้ามาใหม่ตระหนักถึงความรับผิดชอบงานในหน้าที่และความคาดหวังของหน่วยงาน

1.4.4 กำหนดมาตรการที่เหมาะสมเมื่อพบการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไปตามนโยบายหรือวิธีปฏิบัติที่กำหนด

1.5 การมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ การมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรในหน่วยงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการควบคุมภายใน ดังนั้นผู้บริหารควรมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน ดังนี้

1.5.1 กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งโดยระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน

1.5.2 มีการสื่อสารเกี่ยวกับการมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ให้ทราบทั่วกัน

1.5.3 กำหนดคู่มือปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

1.5.4 กำหนดระบบการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานที่มอบหมายอย่าง

มีประสิทธิภาพ

1.6 ความรู้ ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายผู้บริหาร จะต้องกำหนดระดับความรู้ความสามารถที่จำเป็นและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานแต่ละอย่างเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการบรรจุแต่งตั้งให้เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยดำเนินการ ดังนี้

1.6.1 จัดทำเอกสารคำบรรยายลักษณะงานในแต่ละตำแหน่งหรือวิธีอื่นใด กำหนดคุณสมบัติที่ต้องการในแต่ละตำแหน่งงาน

1.6.2 วิเคราะห์ความรู้พื้นฐานทางการศึกษาและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

1.6.3 ให้การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ

1.6.4 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาจากการประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ และมีการระบุในส่วนที่มีผลการปฏิบัติงานดีและส่วนที่ต้องมีการปรับปรุง

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมของการควบคุม หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ในด้านปรัชญาและรูปแบบการทำงานของผู้บริหาร โครงสร้างของหน่วยงาน ความซื่อสัตย์และจริยธรรม นโยบายและวิธีบริหารด้านทรัพยากรบุคคล การมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายซึ่งร่วมกันส่งผลให้มีการควบคุมขึ้นในหน่วยงานหรือทำให้การควบคุมที่มีอยู่ได้ผลดีขึ้น

2. การประเมินความเสี่ยง

2.1 ความหมายของความเสี่ยง

ได้มีนักวิชาการให้ความหมายความเสี่ยง หรือ “Risk” ไว้หลายท่าน สรุปพอสังเขปได้ดังนี้ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (2545) ได้กล่าวถึงความหมายของความเสี่ยงว่า เป็นโอกาสที่จะเกิดความผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล ความสูญเปล่า หรือเหตุการณ์ซึ่งไม่พึงประสงค์ที่ทำให้งานไม่ประสบความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

อุษณา ภัทรมนตรี (2544) ได้กล่าวว่าความเสี่ยงเป็นโอกาสที่จะเกิดความไม่แน่นอนขึ้นในการดำเนินงานและอาจทำให้องค์กรเกิดข้อผิดพลาด บกพร่อง หรือสูญเสียในการผลิตสินค้าหรือบริการจนเกิดความไม่เชื่อมั่นและสูญเสียภาพพจน์ที่ดี

เจริญ เกษภูววัลย์ (2546) อธิบายว่าความเสี่ยงเป็นโอกาสที่องค์กรจะเกิดการดำเนินการผิดพลาด หรือไม่สามารดำเนินงานให้ประสพผลสำเร็จตามแผนหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

ภัทรกิตติ เนตินิยม (2546) ได้กล่าวถึงความเสี่ยงเป็นความไม่แน่นอน และความไม่แน่นอนนั้นเองที่อาจจะนำมาซึ่งความสูญเสีย ในฐานะผู้ปฏิบัติงานคงทำอะไรผิดพลาด เช่น มาทำงานสายหรือทำงานผิดพลาด ก็อาจได้รับโอกาสให้แก้ตัวได้ แต่ในฐานะผู้บริหาร การบริหารความเสี่ยงที่ผิดพลาดเพียงครั้งเดียวก็อาจจะทำให้องค์กรนั้นหมดโอกาสที่จะดำเนินการต่อไปได้

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (2547) ได้กล่าวถึงความเสี่ยงเป็นเหตุการณ์ที่มีความไม่แน่นอน ซึ่งหากเกิดขึ้นจะมีผลกระทบในเชิงลบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2550) ได้กล่าวถึงความเสี่ยง เป็นสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นและเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุถึงเป้าหมาย ในการที่จะลดความเสี่ยงหรือโอกาสที่จะทำให้เกิดความเสี่ยงนั้นเราต้องมีการบริหารจัดการที่ดีเพื่อที่จะทำให้องค์กรของเราบรรลุเป้าหมายได้ เราจึงต้องมีการควบคุมดูแลความเสี่ยงอันเป็นที่มาของการบริหารความเสี่ยงนั่นเอง

นฤมล สอาดโฉม (2550) ได้กล่าวถึงความเสี่ยง เป็นความไม่แน่นอนที่อาจจะนำไปสู่ความเสียหาย เช่น ความไม่แน่นอนของการเกิดอุบัติเหตุบนท้องถนนอาจนำไปสู่การได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิตได้ เป็นต้น

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2550) ได้อธิบายความเสี่ยงว่า เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนไม่อาจหลีกเลี่ยงบางอย่างเป็นเรื่องที่มีความจำเป็น ซึ่งวิธีเดียวที่สามารถหลีกเลี่ยง ความเสี่ยงได้ คือ การไม่ทำอะไรเลย แต่ก็หมายความว่า จะไม่สามารถบรรลุผลอะไรได้เช่นกัน การบริหารความเสี่ยงเป็นกระบวนการเชิงระบบเพื่อระบุ ประเมิน ควบคุม และสื่อสารความเสี่ยงต่าง ๆ ที่มีผลต่อชีวิต ทรัพย์สิน ที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการบริหารอุปสรรค ความไม่แน่นอน และโอกาสที่จะเกิดอย่างมีประสิทธิภาพ

จร สุนทรายุทธ (2550) ได้กล่าวถึงความเสี่ยง เป็นเหตุการณ์หรือการกระทำใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นภายในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน และส่งผลกระทบหรือสร้างความเสียหาย หรือความล้มเหลว หรือลดโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ทั้งในระดับประเทศ ระดับองค์กร หรือหน่วยงานนั้น ๆ

นิรภัย จันทร์สวัสดิ์ (2551) ได้กล่าวถึงความเสี่ยง เป็นเหตุการณ์หรือการกระทำใด ๆ ความผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล ความสูญเสียเปล่าหรือเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ที่อาจเกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ซึ่งหากเกิดขึ้นจะมีผลในทางลบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร หรือจะส่งผลกระทบ หรือสร้างความเสียหาย หรือความล้มเหลว หรือลดโอกาสที่จะบรรลุความสำเร็จต่อการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทั้งในระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคลได้ เช่น การแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้น ภัยธรรมชาติ การทุจริต ความเสียหายของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือการถูกดำเนินการทางกฎหมาย โดยผลกระทบ (Impact) ที่จะได้รับจากระบบและโอกาสที่จะเกิด (Likelihood) ของเหตุการณ์

เป็นความสูญเสีย หรือ ความเสียหายที่มีผลกระทบทั้งในรูปตัวเงิน หรือไม่ใช้ตัวเงิน ต่อธุรกิจหรือองค์กรที่คาดว่าจะเกิดขึ้นแก่องค์กรในอนาคต

The Committee of Sponsoring Organisations of the Theadway Commission (COSO) (2551) ได้กล่าวถึงความหมายของความเสียหาย เป็นเหตุการณ์หรือการกระทำใด ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นภายในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและจะส่งผลกระทบหรือสร้างความเสียหาย (ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน) หรือก่อให้เกิดความล้มเหลวหรือลดโอกาสที่จะบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ทั้งในด้านกลยุทธ์ด้านการดำเนินงาน ด้านการเงิน และด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ ซึ่งอาจเป็นผลกระทบทางบวกด้วยก็ได้ โดยวัดจากผลกระทบ (Impact) ที่ได้รับ และโอกาสที่จะเกิด (Likelihood) ของเหตุการณ์

จากการทบทวนนิยามความหมายของความเสียหายกล่าวโดยสรุป ความเสี่ยง (Risk) เป็นเหตุการณ์หรือการกระทำ ที่อาจจะเกิดขึ้นภายในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน และส่งผลกระทบหรือสร้างความเสียหาย หรือก่อให้เกิดความล้มเหลวหรือลดโอกาสที่จะบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ทั้งในด้านกลยุทธ์ ด้านการดำเนินงาน ด้านการเงิน และด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ โดยความเสี่ยง ประกอบด้วย 1) ปัจจัยเสี่ยง ที่เป็นสาเหตุที่จะทำให้เกิดความเสี่ยง 2) เหตุการณ์เสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือนโยบาย และ 3) ผลกระทบของความเสี่ยง เป็นความรุนแรงหรือความเสียหายที่น่าจะเกิดขึ้นจากเหตุการณ์เสี่ยง

2.2 การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน วัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน จะต้องสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งโดยทั่วไปวัตถุประสงค์ของหน่วยงานจะแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ

2.2.1 วัตถุประสงค์ในระดับหน่วยงาน เป็นวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงาน โดยทั่วไปจะระบุไว้ในแผนกลยุทธ์ และแผนการปฏิบัติงานประจำปีของหน่วยงาน เช่นเดียวกับภารกิจ และกลยุทธ์ในภาพรวมของหน่วยงาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ระดับหน่วยงานควรดำเนินการดังนี้

- (1) กำหนดวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่ชัดเจน ครอบคลุมถึงสิ่งที่ต้องการบรรลุ
- (2) เผยแพร่และชี้แจงวัตถุประสงค์ของหน่วยงานให้บุคลากรทุกคนทราบ และเข้าใจตรงกัน
- (3) กำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานของหน่วยงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน
- (4) จัดทำแผนรวมการประเมินความเสี่ยงทั้งจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้อง

2.2.2 วัตถุประสงค์ในระดับกิจกรรม เป็นวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานที่เฉพาะเจาะจงลงไปสำหรับแต่ละกิจกรรมที่หน่วยงานกำหนดเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ซึ่งวัตถุประสงค์ของแต่ละกิจกรรมจะต้องสนับสนุนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในระดับหน่วยงาน การกำหนดวัตถุประสงค์ระดับกิจกรรม ควรดำเนินการ ดังนี้

- (1) กำหนดวัตถุประสงค์ระดับกิจกรรมชัดเจน ปฏิบัติและวัดผลได้
- (2) สอบทานวัตถุประสงค์ระดับกิจกรรมเป็นระยะๆ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าวัตถุประสงค์เหล่านั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ระดับหน่วยงาน
- (3) กำหนดเกณฑ์หรือมาตรฐานในการประเมินการบรรลุวัตถุประสงค์ระดับกิจกรรม
- (4) ให้การสนับสนุนทางด้านทรัพยากรที่เพียงพอต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ระดับกิจกรรม

2.3 การระบุความเสี่ยง ความเสี่ยงของหน่วยงานมีสาเหตุมาจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ปัจจัยเหล่านี้มีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานหรือผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับหน่วยงานและระดับกิจกรรม ในการระบุปัจจัยเสี่ยงต้องตั้งคำถามว่ามีเหตุการณ์ใดหรือกิจกรรมใดของกระบวนการปฏิบัติงานที่อาจเกิดการผิดพลาด ความเสียหายและการไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด รวมทั้งมีทรัพย์สินใดที่จำเป็นจะต้องได้รับการดูแลป้องกันรักษา ในการระบุความเสี่ยงควรดำเนินการ ดังนี้

- 2.3.1 ประชุมปรึกษาหารือถึงการระบุความเสี่ยงกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
- 2.3.2 ระบุความเสี่ยงและจัดเรียงลำดับความเสี่ยงทุกกิจกรรมที่สำคัญโดยใช้วิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสมเป็นประจำทุกช่วงเวลาที่กำหนด
- 2.3.3 ระบุความเสี่ยงที่มาจากข้อตรวจพบของผู้ตรวจสอบ ผู้ประเมินผลและผลการประเมินอื่น ๆ
- 2.3.4 เผยแพร่ให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานทราบถึงวิธีการที่ใช้ในการระบุความเสี่ยงและการจัดลำดับความสำคัญของหน่วยงาน

2.4 การวิเคราะห์ความเสี่ยงหรือผลกระทบของความเสี่ยงต่อหน่วยงาน การวิเคราะห์ความเสี่ยงโดยทั่วไปจะใช้การประเมินนัยสำคัญหรือผลกระทบของความเสี่ยงและความถี่ที่จะเกิดหรือโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง ในการวิเคราะห์ความเสี่ยงควรดำเนินการดังนี้

- 2.4.1 ระดับโอกาสในการเกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ (Likelihood) พิจารณาจากสถิติการเกิดเหตุการณ์ในอดีต ปัจจุบัน หรือการคาดการณ์ล่วงหน้าของโอกาสที่จะเกิดในอนาคต โดยสามารถกำหนดระดับโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ ดังตัวอย่างในตารางที่ 1 และตารางที่ 2

ตารางที่ 1 การกำหนดระดับโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ เชิงปริมาณ

ระดับ	โอกาสที่จะเกิด	ความถี่ของการเกิดเหตุการณ์
5	สูงมาก	1 เดือนต่อครั้งหรือมากกว่า
4	สูง	2-6 เดือนต่อครั้ง แต่ไม่เกิน 5 ครั้งต่อปี
3	ปานกลาง	1 ปีต่อครั้ง
2	น้อย	2-3 ปีต่อครั้ง
1	น้อยมาก	5 ปีต่อครั้ง

ตารางที่ 2 การกำหนดระดับโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ เชิงคุณภาพหรือเชิงบรรยาย

ระดับ	โอกาสที่จะเกิด	ความถี่ของการเกิดเหตุการณ์
5	สูงมาก	มีโอกาสในการเกิดสูงมาก
4	สูง	มีโอกาสในการเกิดค่อนข้างสูงหรือบ่อยๆ
3	ปานกลาง	มีโอกาสเกิดบ้างเป็นบางครั้ง
2	น้อย	อาจมีโอกาสดังแต่นานๆ ครั้ง
1	น้อยมาก	แทบไม่มีโอกาสเกิดขึ้นเลย

2.4.2 ระดับความรุนแรงของผลกระทบของความเสี่ยง (Impact) เป็นการพิจารณาระดับความรุนแรงหรือมูลค่าความเสียหายจากความเสี่ยงที่คาดว่าจะได้รับหากเกิดเหตุการณ์ ความเสี่ยง สามารถแบ่งระดับผลกระทบออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ สูงมาก สูง ปานกลาง น้อย และน้อยมาก ซึ่งการกำหนดระดับของผลกระทบนั้น จะต้องพิจารณาถึงความเสียหายหากความเสี่ยงนั้นเกิดขึ้น โดยอาจแบ่งผลกระทบออกเป็นผลกระทบด้านการเงิน/ทรัพย์สิน การดำเนินงาน ชื่อเสี่ยง/ภาพลักษณ์ บุคลากร ดังตัวอย่างในตารางที่ 3-6

ตารางที่ 3 การประเมินระดับความรุนแรงของผลกระทบด้านการเงิน/ทรัพย์สิน

ระดับ	ระดับผลกระทบ	ความเสียหาย
5	สูงมาก	มากกว่า 10 ล้านบาท
4	สูง	มากกว่า 2.5 แสนบาท-10 ล้านบาท
3	ปานกลาง	มากกว่า 50,000-2.5 แสนบาท

2	น้อย	มากกว่า 10,000-50,000 บาท
1	น้อยมาก	ไม่เกิน 10,000

ตารางที่ 4 การประเมินระดับความรุนแรงของผลกระทบด้านการดำเนินงาน

ระดับ	ผลกระทบ	ความเสียหาย
5	สูงมาก	ทำให้การดำเนินงานหยุดชะงัก เกินกว่า 1 วัน
4	สูง	ทำให้การดำเนินงานหยุดชะงัก มากกว่า 6 ชั่วโมง แต่ไม่เกิน 1 วัน
3	ปานกลาง	ทำให้การดำเนินงานหยุดชะงัก มากกว่า 3 ชั่วโมง แต่ไม่เกิน 6 ชั่วโมง
2	น้อย	ทำให้การดำเนินงานหยุดชะงัก 1-3 ชั่วโมง
1	น้อยมาก	ทำให้การดำเนินงานหยุดชะงัก ไม่เกิน 1 ชั่วโมง

ตารางที่ 5 การประเมินระดับความรุนแรงของผลกระทบด้านบุคลากร

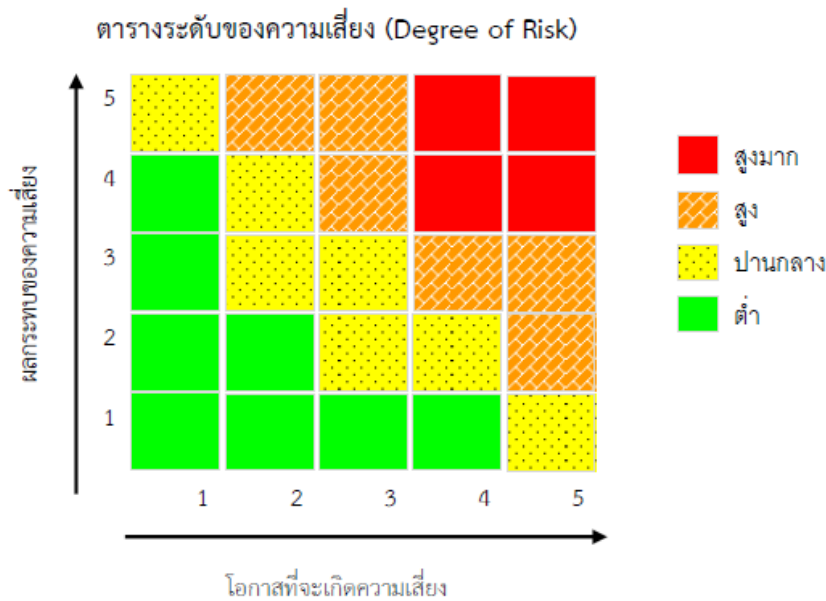
ระดับ	ผลกระทบ	ความเสียหาย
5	สูงมาก	มีบาดเจ็บถึงชีวิต/สูญเสียอวัยวะสำคัญ/ทุพพลภาพ
4	สูง	มีบาดเจ็บสาหัส/สูญเสียอวัยวะ ถึงหยุดงาน มากกว่า 20 วัน
3	ปานกลาง	มีบาดเจ็บ ถึงหยุดงาน มากกว่า 7 วัน แต่ไม่เกิน 20 วัน
2	น้อย	มีบาดเจ็บ หยุดงานไม่เกิน 7 วัน
1	น้อยมาก	มีบาดเจ็บเล็กน้อย ไม่หยุดงาน

ตารางที่ 6 การประเมินระดับความรุนแรงของผลกระทบด้านชื่อเสียง/ภาพลักษณ์

ระดับ	ผลกระทบ	ความเสียหาย
5	สูงมาก	มีการเผยแพร่ข่าวเป็นวงกว้างในหนังสือพิมพ์ วิทยุ และโทรทัศน์
4	สูง	มีการเผยแพร่ข่าวทั้งในวิทยุและหนังสือพิมพ์
3	ปานกลาง	มีการเผยแพร่ข่าวเฉพาะในหนังสือพิมพ์
2	น้อย	มีการเผยแพร่ข่าวในวงจำกัด

1	น้อยมาก	ไม่มีการเผยแพร่ข่าว
---	---------	---------------------

2.4.3 การจัดระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk) กำหนดเกณฑ์ไว้ 4 ระดับ ได้แก่ สูงมาก สูง ปานกลาง และต่ำ ดังแผนภาพประกอบที่ 1



แผนภาพที่ 1 ตารางระดับความเสี่ยง

ที่มา:สำนักงาน ก.พ. (2551)



หมายถึง ระดับความเสี่ยงต่ำ (Low) คะแนนระดับความเสี่ยง 1-4 คะแนน ยอมรับความเสี่ยง



หมายถึง ระดับความเสี่ยงปานกลาง (Medium) คะแนนระดับความเสี่ยง 5-9 คะแนน ยอมรับความเสี่ยงแต่มีแผนควบคุมความเสี่ยง



หมายถึง ระดับความเสี่ยงสูง (High) คะแนนระดับความเสี่ยง 10 - 15 คะแนน มีแผนลดความเสี่ยง



หมายถึง ระดับความเสี่ยงสูง (Extreme) คะแนนระดับความเสี่ยง 16 - 25 คะแนน มีแผนลดความเสี่ยงและประเมินซ้ำหรือถ่ายโอนความเสี่ยง

2.5 การบริหารความเสี่ยง เมื่อทราบความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญและโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงแล้ว ควรวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความเสี่ยง และพิจารณาว่าจะยอมรับความเสี่ยงนั้นหรือกำหนดกิจกรรม

การควบคุมต่าง ๆ เพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่สามารถยอมรับได้ ในการบริหารความเสี่ยง ควรดำเนินการดังนี้

2.5.1 กำหนดวิธีการบริหารความเสี่ยงที่เหมาะสมกับหน่วยงาน

2.5.2 กำหนดระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้

2.5.3 พิจารณาความคุ้มค่าของต้นทุนที่เกิดจากการกำหนดกิจกรรมการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง

2.5.4 แจ้งให้บุคลากรทุกคนทราบเกี่ยวกับวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง

2.5.5 ติดตามผลการปฏิบัติตามวิธีการควบคุมที่กำหนด

สรุปได้ว่าการประเมินความเสี่ยง หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการระบุความเสี่ยง การวิเคราะห์ความเสี่ยง และการบริหารความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

3. กิจกรรมการควบคุม

กิจกรรมการควบคุมเป็นนโยบายหรือวิธีการต่าง ๆ ที่ฝ่ายบริหารกำหนดให้บุคลากรของหน่วยงานปฏิบัติ เพื่อลดหรือควบคุมความเสี่ยงและได้รับการตอบสนองโดยมีการปฏิบัติ ตามการควบคุมสามารถแบ่งเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) การควบคุมแบบป้องกัน (Preventive control) เป็นการควบคุมหรือลดความเสี่ยงจากความผิดพลาด ความเสียหาย เช่น การแบ่งแยกหน้าที่การทำงาน การควบคุมการเข้าถึงทรัพยากร เป็นต้น 2) การควบคุมแบบค้นพบ (Detective control) เป็นการควบคุมเพื่อค้นพบความเสียหายหรือความผิดพลาดที่เกิดขึ้นแล้ว เช่น การสอบทานงาน การสอบย้อนอดการตรวจนับพัสดุ เป็นต้น 3) การควบคุมแบบแก้ไข (Corrective control) เป็นวิธีการควบคุมที่กำหนดขึ้นเพื่อแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ถูกต้อง หรือเพื่อหาวิธีแก้ไขไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดซ้ำอีกในอนาคต และ 4) การควบคุมแบบส่งเสริม (Directive control) เป็นวิธีการควบคุมที่ส่งเสริมหรือกระตุ้นให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ เช่น การให้รางวัลแก่ผู้มีผลงานดีเด่นโดยการควบคุมทั้ง 4 แบบ มีผลต่อประสิทธิภาพของการควบคุมภายใน การควบคุมแบบป้องกันนิยมว่าเป็นการควบคุมด้านคุณภาพ และเสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่าการควบคุมแบบค้นพบหรือแบบแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว แต่การควบคุมแบบค้นพบหรือแบบแก้ไขยังคงมีความสำคัญในการเป็นหลักฐานยืนยันว่าการทำงานของการควบคุมแบบป้องกันว่าได้ผลจริงและป้องกันความสูญหายของทรัพย์สินได้จริง การควบคุมแบบส่งเสริมนิยมว่าเป็นวิธีที่ดีและทันสมัยเพราะมีผลด้านบวกต่อการสร้างขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน การจัดให้มีกิจกรรมการควบคุม กิจกรรมการควบคุมเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานโดยแทรกหรือแฝงอยู่ในทุกระดับของการปฏิบัติงาน จึงควรจัดให้มีกิจกรรมควบคุมตามความจำเป็นอย่างเหมาะสมและควรหลีกเลี่ยงการกำหนดกิจกรรมการควบคุมที่เกินความจำเป็น ซึ่งกิจกรรมการควบคุมจะมีมากหรือน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับระดับ

ความเสี่ยงที่สามารถยอมรับได้ และผลของการประเมินความเสี่ยงและความคุ้มค่า กิจกรรมการควบคุมที่ปฏิบัติโดยปกติของหน่วยงานมีดังนี้

3.1 การอนุมัติ ในการดำเนินงานของทุกองค์การ ฝ่ายบริหารไม่สามารถดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้กำหนดไว้โดยลำพัง จึงจำเป็นต้องมอบหมายให้บุคลากรระดับรองลงมาปฏิบัติแทนโดยการมอบอำนาจควรดำเนินการดังนี้

3.1.1 กำหนดขอบเขตระดับของอำนาจในการอนุมัติให้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร

3.1.2 สื่อสารให้บุคลากรทราบทั่วกัน

3.1.3 สอบถามความเพียงพอของเอกสารประกอบการอนุมัติว่าถูกต้องเหมาะสม และเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ นโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

3.1.4 กำหนดวงเงินที่อนุมัติอยู่ภายใต้ขอบเขตอำนาจที่สามารถอนุมัติได้

3.1.5 สอบถามเกี่ยวกับรายการที่ผิดปกติจากผู้ที่เกี่ยวข้องก่อนลงนามอนุมัติให้ดำเนินการ

3.2 การสอบทานรายงานและข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ การสอบทานรายงานและข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ โดยฝ่ายบริหารเป็นกิจกรรมการควบคุมที่สำคัญที่ควรกระทำอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ควรดำเนินการดังนี้

3.2.1 มุ่งเน้นให้ความสนใจกับการบรรลุวัตถุประสงค์ในภาพรวมและวัตถุประสงค์ที่สำคัญของหน่วยงาน

3.2.2 เปรียบเทียบข้อมูลผลการดำเนินงานในภาพรวมกับงบประมาณเป้าหมายตามแผนงาน

3.2.3 สอบทานการปฏิบัติงานจริงกับระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานต่าง ๆ

3.2.4 บันทึกผลการสอบทานการปฏิบัติงานและสถานการณ์ที่จำเป็นต้องติดตามแก้ไขเป็นลายลักษณ์อักษร

3.3 การดูแลป้องกันทรัพย์สิน การดูแลป้องกันทรัพย์สินมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการสูญหาย การทุจริต และการนำไปใช้ประโยชน์โดยผู้ที่ไม่ใช่อำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ควรดำเนินการดังนี้

3.3.1 จำกัดการเข้าถึงทรัพย์สินที่มีความเสี่ยง

3.3.2 จัดให้มีการดูแลรักษาทรัพย์สินอย่างรัดกุม เพียงพอ

3.3.3 จัดทำทะเบียนทรัพย์สิน และให้มีการตรวจนับทรัพย์สินเป็นระยะ

3.3.4 เปรียบเทียบผลที่ได้จากการตรวจนับกับทะเบียนทรัพย์สินพร้อมทั้งหาสาเหตุของความต่างและปรับปรุงทะเบียนทรัพย์สินให้ถูกต้อง

3.4 การมีระบบหลักฐานเอกสารที่เหมาะสมและเพียงพอ เอกสารที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานเป็นหลักฐานในการบันทึกบัญชีและจัดทำรายงาน การมีระบบหลักฐานเอกสารที่เพียงพอและ

เหมาะสมช่วยก่อให้เกิดการควบคุมที่มีประสิทธิภาพและมั่นใจว่ารายการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมีการบันทึกอย่างครบถ้วน เอกสารหลักฐานประกอบรายการเพื่อประโยชน์ในการควบคุมควรดำเนินการดังนี้

3.4.1 กำหนดเลขที่เอกสารไว้ล่วงหน้าโดยให้เรียงตามลำดับ เพื่อให้แน่ใจว่ารายการเกิดขึ้นจริง

3.4.2 บันทึกรายการทันทีที่เกิดขึ้นให้เหมาะสมกับงาน

3.4.3 การออกแบบเอกสารให้สามารถใช้ได้สำหรับวัตถุประสงค์หลาย ๆ อย่าง

3.4.4 การออกแบบเอกสารเพื่อช่วยในการจัดเตรียมรายการได้อย่างถูกต้อง

3.4.5 จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานซึ่งมีความถูกต้องครบถ้วนเป็นปัจจุบันและมีความพร้อมสำหรับการนำไปใช้ตลอดเวลา

3.5 การกระหายอด เป็นกิจกรรมการควบคุมที่ช่วยให้เกิดความมั่นใจว่าการบันทึกรายการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เป็นไปอย่างถูกต้องและครบถ้วน ควรดำเนินการดังนี้

3.5.1 เปรียบเทียบรายการในบัญชีทรัพย์สินที่มีอยู่กับปริมาณ ที่ปรากฏอยู่ในทะเบียนคุมสินค้า

3.5.2 เปรียบเทียบรายการในบัญชีข้อมูลที่ได้รับจากภายนอก

3.5.3 เปรียบเทียบรายการในบัญชีกับทะเบียนคุม

3.5.4 เปรียบเทียบยอดรวมของรายการในบัญชีที่มีความสัมพันธ์กัน สิ่งที่สำคัญที่สุดของการกระหายอด คือ การดำเนินการแก้ไขผลต่างที่เกิดขึ้น การกระหายอดจะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานหากมีการค้นพบผลต่างจากการกระหายอดแต่ไม่มีการดำเนินการแก้ไขผลดังกล่าว ดังนั้นในการกระหายอดทุกครั้งควรจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร หากพบว่าผลต่างเกิดขึ้นควรติดตามหาสาเหตุและการดำเนินการตามแก่กรณีและทำการแก้ไขให้ถูกต้อง

3.6 การแบ่งแยกหน้าที่ หน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่เสี่ยงต่อความเสียหายจำเป็นต้องมีการแบ่งแยกหน้าที่ เพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงจากข้อผิดพลาด หรือการทุจริต โดยหลักการฝ่ายบริหารควรแบ่งแยกหน้าที่ในการอนุมัติรายการหรือการให้ความเห็นชอบ การประมวลผลหรือ การบันทึกรายการ การดูแลรักษาทรัพย์สินที่เกี่ยวข้อง หน้าที่ทั้ง 3 ไม่ควรให้บุคคลคนเดียวปฏิบัติงานเหล่านั้นตั้งแต่ต้นจนจบ อย่างไรก็ตามหากองค์การมีข้อจำกัดด้านบุคลากรไม่สามารถแบ่งแยกหน้าที่งานดังกล่าวได้ ควรกำหนดกิจกรรมอื่นทดแทน เช่น กำหนดให้มีการสอบทานรายละเอียดของกิจกรรมต่าง ๆ เพิ่มขึ้น หรือกำหนดให้มีการควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด นอกจากนี้อาจกำหนดให้มีการสับเปลี่ยนหน้าที่งานระหว่างบุคลากรภายในองค์การเป็นครั้งคราวโดยเฉพาะหน้าที่งานที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดข้อผิดพลาดหรือความเสียหายแก่องค์การเพื่อมิให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งกระทำการอันไม่เหมาะสมหรือทุจริต โดยอาศัยระยะเวลาที่ทำงานต่อเนื่องในหน้าที่งานเดิมเป็นเวลานาน

สรุปได้ว่า กิจกรรมการควบคุม หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับการอนุมัติการสอบทานรายงานและข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ การดูแลป้องกันทรัพย์สิน การมีระบบหลักฐานเอกสารที่เหมาะสมและ

เพียงพอ การกระตบยอด การแบ่งแยกหน้าที่ที่ฝ่ายบริหารกำหนดให้บุคลากรของหน่วยงานปฏิบัติเพื่อลดหรือควบคุมความเสี่ยง

4. สารสนเทศและการสื่อสาร

ในการดำเนินงานขององค์การจำเป็นต้องมีการสื่อสารข้อมูลข่าวสารซึ่งต้องเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้อง นำเชื่อถือ ทันเวลา และเป็นข้อมูลที่หน่วยงานต้องการเพื่อช่วยให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ผู้บริหารระดับต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องได้รับข้อมูลทั้งด้านการดำเนินงานและด้านการเงินเพื่อพิจารณาว่าการดำเนินงานได้เป็นไปตามกลยุทธ์และตามแผนการปฏิบัติงานประจำปี และบรรลุวัตถุประสงค์ในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ การดำเนินงานด้านสารสนเทศและการสื่อสารจะมีแบ่งเป็น 2 ด้านคือ

4.1 สารสนเทศ เป็นข้อมูลข่าวสารที่ใช้ในการบริหารซึ่งจะเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเงินและข้อมูลข่าวสารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลจากแหล่งภายในหรือภายนอก หน่วยงานควรจัดให้มีระบบสารสนเทศที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ข้อมูลอย่างเพียงพอและเหมาะสมทันต่อการปฏิบัติงาน การมีระบบสื่อสารที่ดีจะส่งผลถึงการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ควรดำเนินการดังนี้

4.1.1 รวบรวมข้อมูลภายนอกด้านกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับและการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4.1.2 รายงานข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการประเมินการบรรลุวัตถุประสงค์ที่สำคัญอย่างสม่ำเสมอ

4.1.3 จัดทำข้อมูลสารสนเทศที่มีรายละเอียดเหมาะสม เป็นปัจจุบัน

4.1.4 จัดทำแผนพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศระยะยาวที่สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ระดับหน่วยงาน

4.1.5 สนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอในการพัฒนาระบบสารสนเทศ

4.1.6 ให้การฝึกอบรมและสนับสนุนการปฏิบัติงานที่จำเป็นให้แก่บุคลากร

4.2 การสื่อสาร เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารต้องจัดให้มีขึ้นและควรเป็นระบบการสื่อสารแบบสองทาง การสื่อสารภายในหน่วยงานที่ชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นทางการหรือไม่ก็ตามซึ่งจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ควรดำเนินการดังนี้

4.2.1 กำหนดวิธีปฏิบัติในการสื่อสารให้บุคลากรทราบหน้าที่และความรับผิดชอบของตน

4.2.2 กำหนดวิธีการปฏิบัติในการติดต่อสื่อสารเพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร

4.2.3 จัดให้มีสายการติดต่อสื่อสารเพื่อให้บุคลากรสามารถแจ้งข้อสงสัยเกี่ยวกับความประพฤตินิชอบ

สรุปได้ว่า สารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การจัดการข้อมูลข่าวสารทางการเงิน และข้อมูลข่าวสารอื่น ๆ เกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงาน จากแหล่งข้อมูลภายในหรือภายนอก รวมถึงการรับส่งข้อมูลข่าวสารระหว่างบุคคลในองค์กรเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่สัมพันธ์กัน

5. การติดตามประเมินผล

การติดตามประเมินผลเป็นกระบวนการประเมินความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ในหน่วยงาน ทั้งนี้เนื่องจากมาตรการต่าง ๆ และระบบการควบคุมภายในมีการเปลี่ยนแปลงหรือต้องพัฒนาตลอดเวลา ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีการติดตามประเมินผลเพื่อให้ทราบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายในว่าอยู่ในระดับที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันเพียงใด ซึ่งการติดตามประเมินผลมีกระบวนการดำเนินงาน ดังนี้

5.1 การติดตามประเมินผลในระหว่างการปฏิบัติงาน (Ongoing monitoring) โดยทั่วไปการควบคุมภายในจะได้รับการออกแบบเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ามีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง รวมเป็นส่วนเดียวกันและอยู่ในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ตามปกติของหน่วยงานการติดตามผลมักอยู่ในรูปกิจกรรมการบริหารและการกำกับดูแลโดยปกติ เช่น การเปรียบเทียบการสอบย้อน และกิจกรรมอื่น ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำของบุคลากรในหน่วยงาน ในการติดตามประเมินผลในระหว่างการปฏิบัติงานควรดำเนินการดังนี้

5.1.1 กำหนดกลยุทธ์ที่จะสร้างความมั่นใจว่าการติดตามประเมินระหว่างปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

5.1.2 เปรียบเทียบข้อมูลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นกับข้อมูลจากการประมวลผลหรือประมาณการ กรณีที่มีความแตกต่างให้หาสาเหตุและแก้ไขตามกรณี

5.1.3 เปรียบเทียบทะเบียนทรัพย์สินกับทรัพย์สินที่มีอยู่จริงและสาเหตุของความต่าง

5.1.4 ตรวจสอบสินค้านับคงคลัง พัสดุ ทรัพย์สินอื่น ๆ เป็นประจำ และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างจำนวนที่บันทึกและมีอยู่จริงและสาเหตุของความแตกต่าง

5.1.5 นำข้อเสนอแนะจากผู้ตรวจสอบภายในและผู้ตรวจสอบอื่นมาปรับปรุงระบบการควบคุมภายใน

5.2 การประเมินรายครั้ง (Separate evaluation) การประเมินรายครั้ง มีวัตถุประสงค์มุ่งเน้นไปที่ประสิทธิผลของการควบคุม ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งที่กำหนด โดยขอบเขตและความถี่ในการประเมินรายครั้งขึ้นอยู่กับประเมินความเสี่ยงและประสิทธิผลของวิธีการติดตามผลอย่างต่อเนื่องเป็นหลักในการประเมินรายครั้งควรดำเนินการดังนี้

5.2.1 กำหนดขอบเขตและความถี่ของการประเมินรายครั้งโดยพิจารณาจากผลการประเมินความเสี่ยงและประสิทธิผลการติดตามในระหว่างการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

5.2.2 จัดให้มีการประเมินรายครั้งทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงสำคัญ

5.2.3 จัดให้มีการประเมินการควบคุมภายในส่วนต่าง ๆ ของแต่ละส่วนงานเป็นระยะ

5.2.4 ใช้วิธีการประเมินการควบคุมภายในที่มีความเหมาะสม

5.2.5 บันทึกขั้นตอนการประเมินเป็นลายลักษณ์อักษร

5.2.6 แจ้งให้ผู้รับผิดชอบทราบและรายงานต่อผู้บริหารทันทีเมื่อตรวจพบข้อบกพร่อง

5.3 การปรับปรุงแก้ไขตามข้อตรวจพบและข้อเสนอแนะจากการตรวจสอบ (Audit resolution) จุดอ่อน ข้อบกพร่องหรือปัญหาที่ตรวจพบในระหว่างการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และการประเมินรายครั้งจะต้องได้รับการสื่อสารไปยังผู้รับผิดชอบหน้าที่นั้นๆ และผู้บังคับบัญชา เมื่อผู้บริหารได้รับรายงานการติดตามประเมินผล ควรดำเนินการประเมินข้อตรวจพบ ข้อบกพร่อง และข้อเสนอแนะที่ได้จากการตรวจสอบและการสอบทานต่าง ๆ โดยทันทีแล้วกำหนดมาตรการที่เหมาะสมสำหรับการดำเนินการตามข้อตรวจพบและข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการตรวจสอบและการสอบทาน แล้วจึงดำเนินการตามมาตรการที่กำหนดขึ้นเพื่อจัดการหรือแก้ไขปัญหาในการปรับปรุงแก้ไขตามข้อตรวจพบและข้อเสนอแนะจากการตรวจสอบ ควรดำเนินการดังนี้

5.3.1 ปรีกษาหารือกับผู้ตรวจสอบภายในหรือผู้ตรวจสอบภายนอกเกี่ยวกับการแก้ไขข้อบกพร่องที่พบจากการตรวจสอบ

5.3.2 กำหนดมาตรการที่เหมาะสมสำหรับการดำเนินการตามข้อตรวจพบและข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการตรวจสอบและการสอบทาน

5.3.3 แก้ไขข้อบกพร่องภายในระยะเวลาที่กำหนด

5.3.4 ติดตามการปฏิบัติตามมาตรการแก้ไขข้อบกพร่องที่ตรวจพบจากการตรวจสอบ

สรุปได้ว่า การติดตามประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการกำกับ ควบคุมดูแลในระหว่างการปฏิบัติงาน การประเมินรายครั้ง การปรับปรุงแก้ไขตามข้อตรวจพบและข้อเสนอแนะจากการตรวจสอบ เพื่อประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานและประเมินประสิทธิผลของการควบคุมภายในที่วางไว้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

2.3 ระเบียบและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมภายใน

2.3.1 ระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544

ตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 ข้อ 6 ระบุว่า “ให้ผู้รับตรวจรายงานต่อคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ผู้กำกับดูแลและคณะกรรมการตรวจสอบเกี่ยวกับการควบคุมภายในอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้งภายในเก้าสิบวันนับจากวันสิ้นปีงบประมาณ” โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ทำความเห็นว่าระบบการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจที่ใช้ผู้มีมาตรฐานตามระเบียบนี้หรือไม่

2. รายงานผลการประเมินความเพียงพอและประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายในในการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด รวมทั้งข้อมูลสรุปผลการประเมินแต่ละองค์ประกอบของการควบคุมภายใน ประกอบด้วย

2.1 สภาพแวดล้อมของการควบคุม

2.2 การประเมินความเสี่ยง

2.3 กิจกรรมการควบคุม

2.4 สารสนเทศและการสื่อสาร

2.5 การติดตามประเมินผล

3. จุดอ่อนของระบบการควบคุมภายในพร้อมข้อเสนอแนะและแผนการปรับปรุงระบบการควบคุมภายในในแนวทางการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการของคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ (ค.ต.ป.) กำหนดให้หน่วยรับตรวจจัดส่งรายงานให้กระทรวงปีละ 2 ครั้ง คือ รายงานระหว่างปี (รอบ 6 เดือน) และรายงานประจำปี (รอบ 12 เดือน)

2.3.2 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

พ.ศ. 2546

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูประบบราชการ จึงกำหนดให้มี “พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546” โดยให้ส่วนราชการปฏิบัติงานโดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ สาระสำคัญของหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือ “ธรรมาภิบาล” พอสรุปเป็นแนวทางปฏิบัติของหน่วยงานทางการศึกษาดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา 2546)

1. พระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุง กระทรวง กรม และหน่วยงานอื่นของรัฐในกำกับของราชการฝ่ายบริหาร แต่ไม่รวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นการบริหารราชการเพื่อ

2.1 เกิดประโยชน์สุขของประชาชน

2.2 เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

- 2.3 มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
 - 2.4 ไม่มีขั้นตอนในการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
 - 2.5 มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
 - 2.6 ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ
 - 2.7 มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ
3. การบริหารราชการเพื่อประโยชน์ของประชาชน มีแนวทางดังนี้
 - 3.1 กำหนดภารกิจตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับแนวนโยบาย
 - 3.2 ปฏิบัติภารกิจด้วยความซื่อสัตย์สุจริต สามารถตรวจสอบได้
 - 3.3 จัดให้มีการศึกษาวิเคราะห์ผลเสีย ก่อนเริ่มดำเนินการ
 - 3.4 รับฟังความคิดเห็นและความพึงพอใจของสังคม
 - 3.5 แก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการโดยเร็ว
 4. การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐให้ปฏิบัติดังนี้
 - 4.1 จัดทำแผนปฏิบัติล่วงหน้า
 - 4.2 ในแผนให้มีรายละเอียด ขั้นตอน ระยะเวลา และงบประมาณในการดำเนินการ
 - 4.3 จัดให้มีการติดตามและประเมินผลปฏิบัติการ
 - 4.4 เมื่อเกิดผลกระทบต่อประชาชนในการปฏิบัติตามภารกิจ ให้เป็นหน้าที่ต้องแก้ไข และบรรเทาผลกระทบหรือเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม
 5. การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐให้ดำเนินการดังนี้
 - 5.1 กำหนดเป้าหมาย แผนการดำเนินงาน ระยะเวลาแล้วเสร็จและงบประมาณ และเผยแพร่ให้ส่วนราชการและประชาชนทราบ
 - 5.2 ทำบัญชีต้นทุนงานบริการสาธารณะตามกำหนด
 - 5.3 ให้มีการประเมินความคุ้มค่าในการปฏิบัติ
 - 5.4 ถ้ามีการดำเนินการขออนุญาต ขออนุมัติ หรือความเห็นให้แจ้งผลภายใน 15 วัน
 - 5.5 วินิจฉัยชี้ขาดปัญหาใด ๆ โดยเร็ว
 - 5.6 ปกติให้สังราชการเป็นลายลักษณ์อักษร
 6. การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ให้ปฏิบัติดังนี้
 - 6.1 จัดให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ
 - 6.2 สำนักงานพัฒนาระบบราชการโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีสามารถ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ/ แนวทางการกระจายอำนาจก็ได้
 - 6.3 ให้จัดทำแผนภูมิ ขั้นตอน และระยะเวลาดำเนินการเปิดเผยไว้

- 6.4 จัดศูนย์อำนวยความสะดวกเป็นศูนย์บริการร่วม
- 6.5 ให้จัดเจ้าหน้าที่ไว้ศูนย์บริการร่วม
- 6.6 ให้จัดศูนย์บริการร่วมไว้ ณ ศาลากลางจังหวัด ที่ว่าการอำเภอ
- 7. การปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการ ให้ดำเนินการดังนี้
 - 7.1 จัดให้มีการทบทวนภารกิจของหน่วยงาน
 - 7.2 ห้ามมิให้จัดตั้งหน่วยงานที่มีภารกิจคล้ายคลึงกัน
 - 7.3 สืบสวนตรวจสอบและทบทวนกฎหมาย กฎ ระเบียบของหน่วยงาน
 - 7.4 ให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เสนอแนะต่อส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเมื่อเห็นว่ากฎหมาย กฎ ระเบียบ ไม่สอดคล้องหรือไม่เหมาะสม เป็นอุปสรรค เพื่อดำเนินการแก้ไขปรับปรุงต่อไป
- 8. การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนให้ดำเนินการดังนี้
 - 8.1 บริการประชาชนหรือติดต่อประสานงานกับส่วนราชการด้วยกัน โดยกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จให้เป็นที่ยอมรับ
 - 8.2 ตอบคำถามหรือแจ้งการดำเนินงานให้ทราบภายใน 15 วัน
 - 8.3 จัดให้มีระบบเครือข่ายสารสนเทศ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน
 - 8.4 ให้กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจัดให้มีระบบเครือข่ายกลางขึ้น เพื่อความสะดวกและรวดเร็วของประชาชน
 - 8.5 ถ้ามีการร้องเรียน เสนอแนะ หรือความเห็นเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานราชการ อุปสรรค ความยุ่งยากหรือปัญหาต้องพิจารณาให้ลุล่วง อาจใช้เทคโนโลยีสารสนเทศก็ได้
 - 8.6 ให้ส่วนราชการที่มีอำนาจออกกฎ ระเบียบ หรือประกาศปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมโดยเร็ว
 - 8.7 ให้ปฏิบัติราชการโดยปกติเป็นเรื่องเปิดเผย
 - 8.8 จัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณรายจ่ายแต่ละปี สามารถดูหรือตรวจสอบได้
- 9. การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ดำเนินการดังนี้
 - 9.1 จัดให้มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ คุณภาพการบริการและความพึงพอใจของประชาชน
 - 9.2 อาจจัดให้มีการประเมินภาพรวมของผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับ
 - 9.3 จัดประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามตำแหน่งประโยชน์และผลสัมฤทธิ์ของหน่วยราชการ

9.4 ถ้าการบริหารของส่วนงานใดมีคุณภาพ และเป็นไปตามเป้าหมายและประชาชนพอใจ ให้สำนักงานพัฒนาระบบราชการ เสนอคณะรัฐมนตรีจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษเป็นบำเหน็จความชอบแก่หน่วยราชการนั้น ๆ

9.5 ให้สำนักงานพัฒนาระบบราชการเสนอให้รางวัลต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อให้ความเห็นชอบ สำหรับการให้เงินเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของส่วนราชการ เป็นไปตามเป้าหมายสามารถเพิ่มผลงานผลสัมฤทธิ์ ไม่เพิ่มค่าใช้จ่าย และคุ่มค่า

จาก “ธรรมนูญการปฏิบัติ” ตามพระราชกฤษฎีกาการบริหารจัดการที่ดีภาครัฐดังกล่าว สถานศึกษาชั้นพื้นฐานจำเป็นต้องนำมาปฏิบัติ โดยประยุกต์ใช้เท่าที่จำเป็น จึงคาดว่าจะทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปด้วยดี ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเป็นแน่แท้ ทั้งนี้ ระเบียบนี้กำหนดให้หน่วยงานของรัฐ และผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติตามระเบียบนี้ และรายงานผลการดำเนินการความคืบหน้า ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคต่อคณะรัฐมนตรีเป็นระยะหรือตามเวลาที่กำหนดในระเบียบนี้

สรุปได้ว่า ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2546 หมายถึง พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 โดยให้ส่วนราชการปฏิบัติงานโดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน ที่เกินความจำเป็น ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ

2.3.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับ “Governance” และ “Good governance”

หลักการ “การบริหารจัดการภาครัฐใหม่” ถือเป็นรูปแบบใหม่ของ “การบริหารการปกครอง” (Governance) ที่เป็นเรื่องของการพยายามลดบทบาทการแทรกแซงและจำกัดขนาดของรัฐและระบบราชการลง โดยอาศัยกลไกระบบตลาดให้เข้ามาทำหน้าที่เป็นกลไกในการจัดสรรทรัพยากรต่างๆ แทน และ “การบริหารการปกครอง” ได้เกิดขึ้นในช่วงที่ UNDP (United Nation Development Programmed) และธนาคารโลก (World Bank) เข้ามามีอิทธิพลอย่างสูงในการกระตุ้นผลักดันเร่งรัดให้ประเทศต่าง ๆ ทำการปฏิรูปภาครัฐทั้งนี้เพื่อให้เกิดสภาพของ “การบริหารการปกครอง” (Governance) หรือ “การบริหารจัดการที่ดี” หรือ “ธรรมนูญการปฏิบัติ” หรือ “ธรรมนูญ” (Good governance) ที่ถือว่าเป็นกลไกสำคัญในการนำกลยุทธ์ต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติ ประเทศไทยได้นำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้กับการบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งมีกฎหมายอย่างน้อย 2 ฉบับ ที่กำหนดมาเพื่อรองรับแนวคิด “Good governance” หรือ “การบริหารจัดการที่ดี” หรือ “ธรรมนูญ” หรือ “ธรรมนูญการปฏิบัติ” โดยออกเป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ต่อมาได้ยกเลิกและประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารราชการที่ดี พ.ศ. 2546 ที่เน้นในเรื่อง “การบริหารที่เน้นผลลัพธ์” (Outcomes) คือ “การเน้นการปฏิบัติราชการที่มีความมุ่งหมายให้บรรลุเป้าหมาย” 6 ประการ ตามพระราชกฤษฎีกา ดังกล่าว ซึ่งประกอบด้วยบทบัญญัติต่าง ๆ ที่มีเนื้อหากำหนดแนวทางให้ส่วนราชการปฏิบัติ รวมทั้งหมด 9 หมวด แนวทาง

ที่กำหนดให้ส่วนราชการต้องนำไปปฏิบัติจริงอยู่ในหมวดที่ 1 ถึงหมวดที่ 8 โดยแต่ละหมวดจะมีสาระสำคัญ แต่ในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะบางหมวด เช่น หมวดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้ให้ความหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีว่า หมายถึง การปฏิบัติราชการที่มีความมุ่งหมายให้บรรลุเป้าหมายตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 6 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมาย ดังนี้

1. เกิดประโยชน์สุขของประชาชน ได้แก่ การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชน และพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (Positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน

2. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ได้แก่ การบริหารเพื่อให้ได้รับผลลัพธ์ (Outcomes) ตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Result-based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (Performance agreement) ในทุกระดับ

3. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ได้แก่ การบริหารที่จะต้องพิจารณาในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลลัพธ์ (Outcomes) ที่เกิดขึ้น โดยมีการทำ Cost-benefit analysis ให้สามารถวิเคราะห์ความเป็นไปได้และความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆ เทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดระบบการวางเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของแต่ละบุคคล (Individual scorecards) ที่เชื่อมโยงกับระดับองค์กร (Organization scorecards)

4. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น ได้แก่ การกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Process simplification) และจัดให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ (Empowerment) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวกับประชาชน รวมทั้งการปฏิบัติงานในรูปแบบ One-stop service

5. มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์ ได้แก่ การทบทวนและปรับปรุงกระบวนการ และขั้นตอนทำงานใหม่อยู่เสมอ (Process redesign) ซึ่งจำเป็นต้องทบทวนลำดับความสำคัญและความจำเป็นของแผนงานและโครงการทุกระดับ (Program evaluation) การยุบเลิกส่วนราชการที่ไม่จำเป็นและการปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

6. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ ได้แก่ การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการและความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการเป็นหลัก โดยมีการสำรวจความต้องการของประชาชน (Citizen survey) และความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Customer survey) ในหลากหลายวิธีและเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติราชการต่อไป

7. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ได้แก่ การตรวจสอบ และวัดผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดระบบการควบคุมตนเอง (Internal control) ซึ่งจะทำให้สามารถผลักดันการปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดในทางทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้นำมาแปลงให้เป็นไปในรูปของกฎหมาย โดยมีเนื้อหาสาระอยู่ในหลายหมวดของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร

ราชการที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์ให้ส่วนราชการปฏิบัติให้บรรลุผล สำหรับบทบัญญัติในหมวด 3 เป็นการกำหนดวิธีการปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ซึ่งว่าด้วยการกำหนดแผนการทำงานที่มีวัตถุประสงค์ที่จะชี้วัดผลลัพธ์ของงาน กล่าวคือ การปฏิบัติของส่วนราชการต้องสามารถวัดผลสัมฤทธิ์ของภารกิจที่กระทำได้อย่างชัดเจน โดยต้องปฏิบัติตามแนวทางที่บัญญัติไว้ใน มาตรา 9 ซึ่งมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. ในการจัดทำภารกิจต่าง ๆ ส่วนราชการต้องมีแผนปฏิบัติงานขึ้นไว้ล่วงหน้าก่อนลงมือดำเนินการ หมายถึง เป็นการกำหนดวิธีปฏิบัติราชการในระยะต่อไปว่าการปฏิบัติราชการในแต่ละภารกิจ ส่วนราชการจำเป็นต้องมีแผนปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือกำกับการทำงานขึ้นไว้อย่างชัดเจนก่อนที่จะเริ่มลงมือทำงาน ซึ่งจะมีผลทำให้ทราบได้ว่าเป้าหมายของภารกิจนั้นคืออะไร และเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายรวมทั้งบุคคลทั่วไปได้ทราบว่า ในระยะเวลาใดส่วนราชการจะดำเนินการในเรื่องใด และจะแล้วเสร็จเมื่อใด

2. แผนปฏิบัติงานต้องมีรายละเอียดที่แสดงให้เห็นถึงขั้นตอน ระยะเวลา และงบประมาณที่จะต้องใช้จ่าย เป้าหมายของภารกิจ ผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ และตัวชี้วัดความสำเร็จของภารกิจ ความในข้อนี้เป็นการขยายรายละเอียดว่าแผนปฏิบัติงานในแต่ละภารกิจนั้น อย่างน้อยต้องมีหัวข้อตามที่ระบุไว้เป็นพื้นฐานแสดงรายละเอียดให้เห็นไว้ในแผน ซึ่งจะเป็นการชี้ให้เห็นถึงผลลัพธ์ และความคุ้มค่าของงานในภารกิจนั้น อย่างไรก็ตาม ในหลายภารกิจอาจมีหัวข้อเพื่อกำกับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถติดตามงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนราชการก็สามารถกำหนดเพิ่มขึ้นตามภารกิจที่จะกระทำก็ได้

3. ต้องมีระบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติงานนั้น ทั้งนี้เพื่อให้ได้ทราบว่า การปฏิบัติงานตามแผนนั้นสำเร็จลุล่วงตามระยะเวลาหรือตามเป้าหมายหรือไม่ ส่วนราชการที่กำหนดภารกิจนั้นจะต้องมีหลักเกณฑ์การติดตามและประเมินผลไว้อย่างใกล้ชิด เช่น มีการกำหนดระยะเวลาการรายงานผล การวัดผลการปฏิบัติงานตามช่วงเวลา ซึ่งหลักเกณฑ์เหล่านี้ ส่วนราชการเป็นผู้กำหนดขึ้นเอง แต่ถ้า ก.พ.ร. มีการกำหนดมาตรฐานกลางเกี่ยวกับการติดตามผล ขึ้นเมื่อใดแล้ว หลักเกณฑ์ที่ส่วนราชการจะกำหนดขึ้น จะต้องสอดคล้องกับมาตรฐานกลางนั้นด้วย

4. ในกรณีที่มีผลกระทบต่อประชาชน ส่วนราชการต้องแก้ไขหรือบรรเทาผลกระทบหรือเปลี่ยนแปลงแผนให้เหมาะสม โดยที่ภารกิจของส่วนราชการนั้นจะต้องมุ่งให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน ฉะนั้น ในการปฏิบัติตามแผนที่ส่วนราชการกำหนดให้มีขึ้น จึงต้องติดตามและรับฟังผลกระทบที่มีต่อประชาชนตลอดเวลา ซึ่งกระทำได้โดยการสำรวจความเห็นหรือเปิดรับฟังข้อร้องเรียนหรือข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลนำไปปรับปรุงแผนปฏิบัติงานให้ภารกิจที่กระทำขึ้นเกิดประโยชน์แก่ประชาชนอย่างแท้จริง

จากที่กล่าวมาข้างต้นถึงแนวคิดการบริหารราชการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวเน้นไปที่การบริหารที่มุ่งเน้น “ผลลัพธ์” (Outcomes) ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่สอดคล้อง เป็นไปทางเดียวกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นไว้สำหรับงานนั้น โดย “ผลลัพธ์” ที่เกิดขึ้นมีความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถวัดตัวชี้วัดผลงานได้อย่างชัดเจน

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับระบบ

2.4.1 ความหมายของระบบ

ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของระบบหรือ System ไว้หลายท่านสามารถสรุปพอสังเขปได้ดังนี้ ยุคา รักไทย และวีรยุทธ มาฆะศิริานนท์ (2545) ได้กล่าวไว้ว่า ระบบเป็นสิ่งที่ประกอบไปด้วยส่วนต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อกัน และทำงานรวมกันอย่างถ้อยที่ถ้อยอาศัยกัน เพื่อให้บรรลุผลบางอย่าง พรเทพ ฐัฒน (2546) ได้กล่าวไว้ว่า ระบบเป็นการจัดชุดหรือการจัดรวมองค์ประกอบย่อย ๆ ตั้งแต่สองส่วนขึ้นไปในลักษณะที่เชื่อมโยงต่อกันหรือพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันโดยมุ่งไปที่การบรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน ประเสริฐ พวงศรีเคน (2550) ได้กล่าวไว้ว่า ระบบเป็นการรวบรวมกระบวนการต่างๆ ที่ทำงานเป็นอิสระจากกันให้มาสู่กระบวนการเดียวกัน เพื่อให้กระบวนการดำเนินงานบรรลุจุดประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ชนาธิป ทั้ยแป (2551) ได้กล่าวไว้ว่า ระบบ เป็นชุดการรวมตัวของสรรพสิ่งหรือส่วนประกอบย่อยๆ ในลักษณะที่เชื่อมโยงต่อกันหรือพึ่งพาอาศัยกัน (Interdependent) โดยจัดให้อยู่ในรูปที่มีความสลับซับซ้อนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง Chrod & Voich (1974) ได้กล่าวไว้ว่า ระบบ เป็นกลุ่มที่ประกอบขึ้นด้วยสัมพันธ์กัน เกะกันส่วนประกอบเหล่านั้นต่างทำหน้าที่ของตนอย่างอิสระร่วมกัน ในสภาพแวดล้อมที่สลับซับซ้อน โดยที่ต่างมีวัตถุประสงค์ของการทำหน้าที่อยู่กับวัตถุประสงค์ร่วมกันทุกส่วนประกอบ Couger & Knapp (1974) ได้กล่าวไว้ว่า ระบบเป็นกลุ่มของหน่วยย่อยต่างๆ ที่ปฏิสัมพันธ์กัน ซึ่งประกอบด้วยหน่วยย่อยตั้งแต่ 2 หน่วยขึ้นไป โดยมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันหรือเป็นการสัมพันธ์ในทิศทางเดียวเท่านั้น และแต่ละหน่วยย่อยจะต้องต่อเนื่องกัน ไม่ว่าจะเป็ลักษณะทางตรงหรือทางอ้อมก็ตาม Smith (1978) ได้กล่าวไว้ว่า ระบบเป็นชุดของส่วนประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน และ ทำหน้าที่ร่วมกันภายใต้ข้อจำกัดของตนเอง โดยมุ่งไปวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง Koontz (1978) ได้กล่าวไว้ว่า ระบบเป็นชุดหรือการรวมตัวของสรรพสิ่ง (Entities) หรือส่วนประกอบย่อยๆ (Components) ในลักษณะที่เชื่อมโยงต่อกัน (Interconnected) หรือ พึ่งพาอาศัยกัน (Interdependent) โดยจัดให้อยู่ในรูปที่มีความสลับซับซ้อนหน่วยหนึ่งเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง FitzGerald & FitzGerald (1987) ได้กล่าวไว้ว่า ระบบเป็นกลุ่มของส่วนประกอบย่อยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน เมื่อนำมารวมกันก็จะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และ Bedeian (1993) ได้กล่าวไว้ว่า ระบบเป็นชุดของส่วนประกอบย่อยที่มีการพึ่งพาอาศัยกัน (Interdependent Parts) ซึ่งเชื่อมโยงไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

จากความหมายดังกล่าวสามารถสรุปความหมายของระบบได้ว่า เป็นองค์ประกอบหรือส่วนย่อย ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยเชื่อมโยงไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน

2.4.2 องค์ประกอบของระบบ

ได้มีนักวิชาการที่จำแนกองค์ประกอบของระบบออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการ (process) ผลผลิต(output) และข้อมูลย้อนกลับ (feedback) รายละเอียดดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 วิเคราะห์องค์ประกอบของระบบ

นักวิชาการ	องค์ประกอบ			
	ปัจจัยนำเข้า	กระบวนการ	ผลผลิต	ข้อมูลย้อนกลับ
Stronge & Helm(1991)	✓	✓	✓	
Luenburg & Ornstein (1991)	✓	✓	✓	✓
Antonioni (1996)	✓	✓	✓	
Dessler (2000)	✓	✓	✓	✓
Antony (2002)	✓	✓	✓	✓
Mondy (2002)	✓	✓	✓	✓
Wehrich & Knootz (2004)	✓	✓	✓	
วิทยา คูวิรัตน์(2539)	✓	✓	✓	✓
พรเทพ รุ่งแผน(2546)	✓	✓	✓	✓
ชนาธิป ทูย์แป(2551)	✓	✓	✓	✓
ยุภาพร เทพสุรียนนท์ (2555)	✓	✓	✓	✓

จากตารางที่ 7 สามารถสรุปองค์ประกอบของระบบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (input) เป็นทรัพยากรหรือสิ่งจำเป็นเพื่อให้เกิดการทำงานของระบบ ซึ่งระบบแต่ละประเภทจะมีทรัพยากรหรือสิ่งจำเป็นที่แตกต่างกัน เช่น ระบบการพัฒนาบุคลากร ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย บุคลากร หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหาร วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ เป็นต้น

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการ (process) เป็นการทำหน้าที่แปรสภาพหรือประมวลผลเพื่อนำไปสู่ผลผลิต โดยในระบบการพัฒนาบุคลากร กระบวนการ เช่น กระบวนการพัฒนาบุคลากร หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร วิทยากร การประเมินผลผู้เข้ารับการอบรม การบริหารจัดการ เป็นต้น

องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต (output) เป็นสิ่งที่ต้องการจากระบบ มีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของระบบ ซึ่งผลผลิตในแต่ละระบบจะมีลักษณะแตกต่างกันไปตามประเภทของระบบ โดยในระบบการพัฒนาบุคลากร ผลผลิตที่ต้องการคือ บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาที่มีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่ 4 ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) เป็นส่วนที่ใช้ในการควบคุมการดำเนินงานของกระบวนการเพื่อให้การทำงานของระบบบรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ข้อมูลย้อนกลับจะชี้ให้เห็นถึงส่วน

ดีและข้อบกพร่องของการทำงานในระบบ ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงจรรยาบรรณ หรือกระบวนการ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตที่มีคุณภาพตามที่ต้องการ

2.4.3 การพัฒนาระบบ

สำหรับการพัฒนาระบบสามารถจำแนกองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องตามขั้นตอนการพัฒนาระบบ รายละเอียดดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 สัณเคราะห์ขั้นตอนของการพัฒนาระบบ

ผู้พัฒนา	ขั้นตอน										
	การวางแผน	การวิเคราะห์	การสังเคราะห์	การออกแบบระบบ	การทดลองรูปแบบ	การปรับปรุงพัฒนาระบบ	การนำไปใช้	การพัฒนา	การบริหารระบบ	การประเมินผล	
ศิริชัย กาญจนวาสี (2552)		✓	✓	✓			✓	✓		✓	
Silvern (1968)		✓	✓		✓					✓	
Smith (1982)	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	
Edwards(1985)		✓		✓						✓	
Debenham(1989)		✓	✓	✓			✓				
วิทยา คูวิรัตน์(2539)		✓	✓	✓						✓	
พรเทพ ฐัฒน (2546)		✓	✓	✓		✓	✓			✓	
ชนาธิป ทั้ยแป(2551)		✓	✓	✓		✓	✓			✓	

จากตารางที่ 8 สามารถสรุปขั้นตอนพัฒนาระบบ (ปิยะธิดา ทองอร่าม, 2552) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ระบบ (Analysis system) และสังเคราะห์ระบบ (Synthesis system) ขั้นตอนการวิเคราะห์สภาพของระบบ เป็นขั้นตอนที่ผู้วิเคราะห์ต้องทำการศึกษาระบบในปัจจุบันว่ามีลักษณะ เป็นอย่างไร มีปัญหาอุปสรรคในการใช้ระบบอย่างไร โดยเปรียบเทียบกับระบบต่าง ๆ จากนั้นมาทำการกำหนดกลยุทธ์และวิธีการปรับปรุงและพัฒนาระบบให้มีความสมบูรณ์ โดยองค์ประกอบที่ทำการศึกษาในการวิเคราะห์ระบบของแต่ละหน่วยงาน ประกอบด้วย

(1) วิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน เป็นการสะท้อนแนวคิด ปรัชญา วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ซึ่งส่งผลต่อนโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร โดยต้องศึกษาว่าแนวคิดและเป้าหมายของ

หน่วยงานในปัจจุบันสอดคล้องและสนองตอบกับสังคมและค่านิยมหรือไม่ ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนเป้าหมายของหน่วยงานหรือไม่อย่างไร

(2) การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากร เป็นการเปิดโอกาส ให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน

(3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยงาน ลักษณะสำคัญของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ คือ มีความเป็นผู้นำสูง โดยภาวะผู้นำศึกษาได้จากกระบวนการได้มาซึ่งผู้บริหาร พฤติกรรมผู้นำ และเทคโนโลยีทางการบริหาร และกระบวนการที่ใช้ในหน่วยงาน

(4) การวิเคราะห์ระบบงาน ใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงระบบหรือเชิงกระบวนการคิดวิเคราะห์ระบบการบริหารของหน่วยงาน

(5) การวิเคราะห์เป้าหมาย เป็นการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานอย่างรอบคอบเหมาะสมสอดคล้องกับสังคม ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบระบบ (Design system) เป็นขั้นตอนในการออกแบบรายละเอียดภายในองค์ประกอบของระบบ แต่ละองค์ประกอบของระบบมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างไรตามแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบระบบ (Certification system) เป็นขั้นตอนในการตรวจสอบความเหมาะสมของระบบทั้งทางด้านความเที่ยง ความตรงเชิงเนื้อหา ความตรงเชิงโครงสร้าง และความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงขององค์ประกอบต่างๆ ในระบบ

ขั้นตอนที่ 4 การนำระบบไปใช้ (Implementation system) เป็นการนำระบบที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในการดำเนินการจริง

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินระบบ (System evaluation) เป็นขั้นตอนของการพิจารณาถึงความเหมาะสม ข้อบกพร่องของระบบ หลังจากการนำระบบไปใช้จริง

3.4 การประเมินระบบ

ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงการประเมินระบบไว้หลายท่าน ซึ่งสามารถสรุปพอสังเขป ดังนี้

อาทิตย์ สอนสุจิตรา (2552) ได้สรุปว่าการประเมินระบบ เป็นการพิจารณาตัดสินคุณค่าของระบบที่ได้รับการพัฒนาขึ้นว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์หรือมาตรฐานการประเมินที่กำหนดไว้

Cascio (1992) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินระบบ ประกอบด้วย มาตรฐานพื้นฐาน 5 ประการ ได้แก่

มาตรฐานที่ 1 ความเกี่ยวข้องกัน (Relevance) หมายถึง ความเชื่อมโยงกันระหว่างการปฏิบัติงานและวิธีการที่นำมาใช้ในการประเมิน

มาตรฐานที่ 2 มีอำนาจจำแนก (Sensitivity) หมายถึง ระบบดังกล่าวควรจะสามารถจำแนก ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพออกจากกัน

มาตรฐานที่ 3 มีความเที่ยง (Reliability) หมายถึง ระบบการประเมินควรจะมี ความคงที่ และความต่อเนื่องในการประเมิน

มาตรฐานที่ 4 เป็นที่ยอมรับ (Acceptability) หมายถึง ทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินต่าง มองกระบวนการ ประเมินอย่างเข้าใจเหตุผลและเล็งเห็นประโยชน์ที่จะได้รับ

มาตรฐานที่ 5 ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ (Practicality) หมายถึง ระบบจะต้องมีความเป็นเหตุ เป็นผลง่ายต่อการทำความเข้าใจและการนำไปปฏิบัติจริง

Stone (1982) ได้กล่าวถึงเกณฑ์สำหรับประเมินระบบไว้ 5 ประการ คือ

(1) ความเที่ยง (Reliability) หมายถึง ความคงที่ของการวัดถึงแม้ว่าจะทำการวัดในช่วงเวลา ที่แตกต่างกันหรือใช้บุคคลที่ทำการวัดต่างกัน

(2) ความตรง (Validity) หมายถึง ระดับของการวัดซึ่งสามารถวัดในสิ่งที่ต้องการวัดได้อย่าง แท้จริง

(3) ความสามารถในการนำไปปฏิบัติจริง (Practicality) หมายถึง ระบบการประเมินต้อง สามารถนำไปปฏิบัติจริงได้โดยง่ายและเป็นที่ยอมรับของผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน

(4) ความเป็นธรรม (Fairness) หมายถึง ระบบการประเมินที่สร้างขึ้นต้องทำให้ผู้ถูกประเมิน รู้สึกว่าการประเมินดำเนินไปอย่างเป็นธรรม และผลจากการประเมินก็มีความยุติธรรมพอ

(5) ผลกระทบ (Impact) หมายถึง ระบบการประเมินต้องมีผลกระทบในเชิงบวกหรือได้รับการ พิจารณาว่ามีความสำคัญต่อบุคคลและเป้าหมายขององค์กร

Stufflebeam (1981) (อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552) ได้กล่าวถึงเกณฑ์หรือ มาตรฐานสำหรับประเมินระบบการประเมินหรืองานประเมิน ประกอบด้วย 4 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 มาตรฐานการใช้ประโยชน์ (Utility standards) เป็นมาตรฐานที่ต้องการ ประกันถึงความเป็นประโยชน์ ผลการประเมินประกอบด้วยเกณฑ์ที่สำคัญ 8 ประการ ได้แก่

(1) การระบุผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งต้องการใช้สารสนเทศ

(2) ความเป็นที่เชื่อถือของผู้ประเมิน

(3) การรวบรวมข้อมูลครอบคลุมและตอบสนองความต้องการใช้สารสนเทศของผู้ที่เกี่ยวข้อง

(4) การแปลความหมายและการตัดสินใจคุณค่ามีความชัดเจน

(5) รายงานผลการประเมินมีความชัดเจนทุกขั้นตอน

(6) การเผยแพร่ผลการประเมินไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง

(7) รายงานการประเมินเสร็จทันเวลาสำหรับนำไปใช้ประโยชน์

(8) การประเมินส่งผลกระทบในการกระตุ้นให้มีการดำเนินการประเมินต่อไปอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานที่ 2 มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility standards) เป็นมาตรฐานที่ต้องการประกันถึงผลการประเมินที่ได้ว่ามาจากกระบวนการหรือวิธีการประเมินที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงเหมาะสมกับสถานการณ์ปฏิบัติได้ ยอมรับได้ และประหยัดและคุ้มค่า ประกอบด้วยเกณฑ์ 3 ประการ คือ

- (1) วิธีการประเมินสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
- (2) การเป็นที่ยอมรับได้ทางการเมือง
- (3) ผลที่ได้มีความคุ้มค่า

มาตรฐานที่ 3 มาตรฐานความเหมาะสม (Propriety standards) เป็นมาตรฐานที่ต้องการคำนึงถึงสวัสดิภาพของผู้ที่เกี่ยวข้องในการประเมินและผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการประเมิน ประกอบด้วยเกณฑ์ที่สำคัญ 8 ประการ ได้แก่

- (1) การกำหนดข้อตกลงของการประเมินไว้เป็นทางการ มีความเป็นธรรม และโปร่งใส
- (2) รายงานผลการประเมินอย่างตรงไปตรงมา เปิดเผย และคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- (3) ข้อจำกัดของการประเมิน
- (4) การให้ความสำคัญต่อสิทธิในการรับรู้ข่าวสารของผู้รับการประเมินและบุคคลทั่วไป
- (5) การคำนึงถึงสิทธิส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
- (6) การเคารพสิทธิในการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
- (7) รายงานผลการประเมินมีความสมบูรณ์ ยุติธรรม และเสนอทั้งจุดเด่นและจุดด้อยของสิ่ง

ที่ประเมิน

- (8) ผู้ประเมินทำการประเมินด้วยความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ

มาตรฐานที่ 4 มาตรฐานความถูกต้อง (Accuracy standards) เป็นมาตรฐานที่ต้องการประกันว่า การประเมินได้มีการใช้เทคนิคที่เหมาะสม เพื่อให้ได้ข้อสรุป ข้อค้นพบ และสารสนเทศที่เพียงพอสำหรับตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน ประกอบด้วยเกณฑ์การประเมิน 11 ประการ ได้แก่

- (1) การระบุวัตถุประสงค์ของการประเมินไว้อย่างชัดเจน
- (2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับระบบการประเมินอย่างเพียงพอ
- (3) การบรรยายวัตถุประสงค์และกระบวนการประเมินอย่างชัดเจน
- (4) การบรรยายแหล่งข้อมูล และการได้มาของข้อมูลอย่างชัดเจน
- (5) การพัฒนาเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความตรง
- (6) การพัฒนาเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเที่ยง
- (7) การจัดระบบควบคุมสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์และการรายงาน
- (8) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ
- (9) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ
- (10) การลงข้อสรุปที่มีเหตุผลสนับสนุน
- (11) การเขียนรายงานที่มีความเป็นปรนัย

Kusek & Rist (2004) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของระบบการประเมินที่ดี ได้แก่

- (1) มีความยุติธรรม ปราศจากความลำเอียง (Impartiality)
- (2) มีประโยชน์และสอดคล้องกับความต้องการนำไปใช้ (Usefulness)
- (3) มีความถูกต้องเหมาะสมในเชิงเทคนิค (Technical adequacy)
- (4) เป็นที่สนใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder involvement)
- (5) มีการให้ผลย้อนกลับและเผยแพร่ผลการประเมิน (Feedback & Dissemination)
- (6) มีความคุ้มค่ากับงบประมาณ (Value for money)

จากแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินระบบสามารถสรุปได้ว่า กรอบแนวคิดสำหรับการประเมิน ประกอบด้วย 4 มาตรฐาน ตามแนวคิดของ Stufflebeam (1981) ได้แก่ 1) มาตรฐานการใช้ประโยชน์ 2) มาตรฐานความเป็นไปได้ 3) มาตรฐานความเหมาะสม และ 4) มาตรฐานความถูกต้อง มีครอบคลุม มาตรฐานการประเมินระบบ ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดดังกล่าวมาทำการประเมิน ประสิทธิภาพของระบบที่พัฒนาขึ้น

2.5 บริบทของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น

2.5.1 ลักษณะทั่วไปขององค์กร

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น หรือ สคร.7 เป็นหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข มีภารกิจหลักในการดำเนินการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคและ ภัยที่คุกคามสุขภาพ ในพื้นที่ 4 จังหวัด ได้แก่ ขอนแก่น มหาสารคาม ร้อยเอ็ด และกาฬสินธุ์ โดยมี กระบวนการส่งมอบผลผลิตการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพตามพันธกิจของหน่วยงาน ขับเคลื่อนโดยตรง กับกลุ่มเป้าหมายคือ ประชาชน อีกส่วนหนึ่งขับเคลื่อนผ่านกลุ่มเครือข่ายที่ทำงานด้วยกัน เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายประชาชนสุขภาพดี (ลดเสี่ยง ลดโรค ลดตาย)

1) วิสัยทัศน์

สคร.7 มีวิสัยทัศน์ คือ “ระบบควบคุมโรคที่ได้มาตรฐานสากล เพื่อประชาชน สุขภาพดี ภายในปี 2568”

2) พันธกิจหรือหน้าที่ตามกฎหมาย

สคร.7 ปฏิบัติภารกิจตามที่กำหนดในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมควบคุมโรค พ.ศ. 2562 ดังนี้

- (1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ ให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ที่รับผิดชอบ

- (2) สนับสนุนการพัฒนามาตรฐานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และรูปแบบการดำเนินงาน เฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ
- (3) ถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรค และภัยที่คุกคามสุขภาพ ให้แก่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชน ในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ
- (4) ประสานและสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการ เฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ
- (5) สนับสนุนการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพบริเวณ ชายแดนเพื่อการป้องกันโรคระหว่างประเทศ
- (6) เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคและภัยที่ คุกคามสุขภาพในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ
- (7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือ ที่ได้รับมอบหมาย

3) เป้าประสงค์

- (1) ความซุกและอุปติการณ์ของการเจ็บป่วยและการเสียชีวิตด้วยโรคและภัยสุขภาพ ที่สามารถป้องกันควบคุมได้ลดลง
- (2) มีการบริหารจัดการภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- (3) มีการสื่อสารสาธารณะและสื่อสาร ความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ
- (4) มีระบบสื่อสารความเสี่ยงด้านการป้องกันควบคุมโรค
- (5) ประชาชนมีความรอบรู้ด้านสุขภาพที่ถูกต้องเหมาะสม
- (6) เกิดเครือข่ายดำเนินการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพได้ตาม มาตรฐานสากล
- (7) ผลงานวิชาการ นวัตกรรม และห้องปฏิบัติการทางด้านสาธารณสุขที่ได้คุณภาพ ตามมาตรฐานสากล เป็นศูนย์กลางวิชาการ นวัตกรรมและห้องปฏิบัติการอ้างอิงระดับเขตสุขภาพ
- (8) มีกลไกการการพยากรณ์โรค ข่าวกองและระบบฐานข้อมูลโรค
- (9) เครือข่ายมีความพึงพอใจและมีทัศนคติที่ดี เชื่อถือไว้วางใจ สคร.7
- (10) มีกลไกการประสานงานให้เกิดการบูรณาการดำเนินงานป้องกันควบคุมโรค ทั้งภายในและภายนอกกับภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพ
- (11) เพิ่มประสิทธิภาพระบบการกำกับติดตามและประเมินแผนงานโครงการป้องกัน ควบคุมโรค
- (12) องค์กรมีระบบคุณภาพการบริหารจัดการตามมาตรฐานสากล

(13) บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูง

4) ค่านิยม

ค่านิยมของ สคร. 7 คือ “MOPH” เพื่อสร้างความมุ่งมั่นที่จะสรรสร้างบริการและการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย 4 ประเด็น ดังนี้
 M : Mastery เป็นนายตนเอง หมายถึง หมั่นฝึกฝนตนเองให้มีศักยภาพ ยึดมั่นในความถูกต้อง มีวินัย ปฏิบัติตามกฎระเบียบ บนพื้นฐานของการมีสำนึกรับผิดชอบ คุณธรรม และจริยธรรม O : Originality เร่งสร้างสิ่งใหม่ หมายถึง สร้างสรรค์นวัตกรรม/สิ่งใหม่ ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบสุขภาพ P : People centered ใส่ใจประชาชน หมายถึง ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงาน เพื่อประโยชน์อันดีแก่ประชาชน โดยใช้หลัก “เข้าใจ เข้าถึง ทั่วถึง” H : Humility ถ่อมตัวอ่อนน้อม หมายถึง มีสัมมาคารวะ มีน้ำใจ ให้อภัย รับฟังความเห็น เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

2.5.2 โครงสร้างองค์การ

สคร.7 ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ตามคำสั่งที่ 43/2562 ลงวันที่ 18 ตุลาคม 2562 โดยมีการแบ่งกลุ่ม เป็น 9 กลุ่ม ให้สอดคล้องกับโครงสร้างและนโยบายของกรมควบคุมโรค ประกอบด้วย กลุ่มบริหารทั่วไป กลุ่มยุทธศาสตร์แผนงานและเครือข่าย กลุ่มพัฒนาองค์กร กลุ่มพัฒนานวัตกรรมและวิจัย กลุ่มสื่อสารความเสี่ยงโรคและภัยสุขภาพ กลุ่มระบาดวิทยาและตอบโต้ภาวะฉุกเฉินทางด้านสาธารณสุข กลุ่มห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ด้านควบคุมโรค กลุ่มโรคติดต่อ และกลุ่มโรคไม่ติดต่อ มีการมอบอำนาจให้กับรองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ดำเนินการผ่านการมอบหมายงานให้หัวหน้ากลุ่มงานลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการ มีการเพิ่มอำนาจในการตัดสินใจให้แก่เจ้าหน้าที่ระดับต่างๆ ภายในองค์การ ดังนี้

1. มอบอำนาจให้รองผู้อำนวยการ 1 ท่าน ผู้ช่วยผู้อำนวยการ 4 ท่าน ดูแลรับผิดชอบในการควบคุมกำกับกำกับการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงาน การติดตามควบคุมกำกับกำกับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ กำกับดูแลแผนงบประมาณ กระบวนการภายใน ผู้นิเทศงานเขตสุขภาพที่ 7
2. มีการแบ่งกลุ่มให้สอดคล้องกับโครงสร้างและนโยบายของกรมควบคุมโรค เป็น 9 กลุ่ม โดยมีการบริหารในแนวตั้ง มอบอำนาจให้หัวหน้ากลุ่มงานในการกำกับดูแลภายในกลุ่มงาน
3. มีการทำงานระหว่างกลุ่มงาน มีลักษณะเป็น Matrix organization ผ่านคำสั่งคณะกรรมการดำเนินงาน/คณะทำงาน โดยมีระบบการรายงานผลการปฏิบัติราชการตามสายบังคับบัญชาดังนี้ มีการมอบอำนาจให้กับรองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ดำเนินการผ่านการมอบหมายงานให้หัวหน้ากลุ่มงานลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ตามตัวชี้วัดของกลุ่มงาน ระหว่างผู้อำนวยการ สคร.7 กับอธิบดีกรมควบคุมโรค รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ กับผู้อำนวยการ สคร.7 หัวหน้ากลุ่มกับรองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ เพื่อให้มีการดำเนินงานตามขั้นตอนของตัวชี้วัดให้บรรลุตามเป้าหมาย มีการถ่วงระดับตัวชี้วัดคำรับรอง ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ จากระดับหน่วยงานสู่กลุ่มงานและระดับ

บุคคล มีการลงนามคำรับรองระหว่างผู้ปฏิบัติ กับ หัวหน้ากลุ่ม เพื่อให้มีการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมาย มีการติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณ ในการประชุมคณะกรรมการวางแผนและประเมินผล (กวป.) ทุกเดือน มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) โดยหัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย มีการมอบหมายงานให้กับบุคลากรในกลุ่มงานพร้อมตัวชี้วัดการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษร และประเมินตามตัวชี้วัดปีละ 2 ครั้ง มีการรายงานผลการประเมินตนเองตามตัวชี้วัดของกลุ่ม/ฝ่าย (SAR) เพื่อสรุปรายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินงานรายไตรมาส ผ่านระบบบริหารจัดการยุทธศาสตร์ (Estimates SM) มีการสรุปรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด พร้อมปัญหา อุปสรรค เสนอผู้บริหารทราบและพิจารณา มีการสรุปการใช้จ่ายงบประมาณให้ผู้บริหารทราบผ่านการประชุมของคณะกรรมการวางแผนและประเมินผล (กวป.) หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย มีการมอบหมายงานให้กับบุคลากรในกลุ่มงานพร้อมตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน เป็นลายลักษณ์อักษร และประเมินตามตัวชี้วัดปีละ 2 ครั้ง มีการประชุมภายในกลุ่มงาน เพื่อการติดตามกำกับงานตามแผนทุกเดือน

2.5.3 ลักษณะโดยรวมของบุคลากร

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น มีอัตรากำลังทั้งสิ้น จำนวน 207 คน โดยแบ่งเป็นสายงานหลัก ประกอบด้วย นายแพทย์ นักวิชาการสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ ฯลฯ จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 49.3 และสายงานสนับสนุน ประกอบด้วย นักจัดการงานทั่วไป นักทรัพยากรบุคคล นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 บุคลากรส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ 109 คน ร้อยละ 52.6 มีอายุเฉลี่ย 47.8 ปี รองลงมาคือ ลูกจ้างประจำ 60 คน ร้อยละ 28.9 มีอายุเฉลี่ย 51.2 ปี พนักงานราชการ 31 คน ร้อยละ 15 มีอายุเฉลี่ย 32.2 ปี และลูกจ้างชั่วคราว 7 คน ร้อยละ 3.4 มีอายุเฉลี่ย 36.16 ปี การศึกษาส่วนใหญ่บุคลากรมีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 93 คน ร้อยละ 45.8 ปริญญาโท จำนวน 40 คน ร้อยละ 19.7 ปริญญาเอก จำนวน 11 คน ร้อยละ 5.4 เมื่อแบ่งตามช่วงอายุ พบว่า Gen X มากที่สุด ร้อยละ 50.7 รองลงมา คือ Baby Boomer ร้อยละ 26.6 และ Gen Y ร้อยละ 22.7

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชุลีภาณุจันท์ ไชยเมืองดี (2548) ได้ศึกษาระบบการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พบว่า ด้านการประเมินความเสี่ยง มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการประเมินความเสี่ยง ระบุปัจจัยเสี่ยงการวิเคราะห์ความเสี่ยง และกำหนดวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในระดับองค์กร และระดับกิจกรรม ยกเว้นการมีส่วนร่วมในการระบุปัจจัยเสี่ยงของบุคลากรทั้งที่อาจเกิดขึ้นจากปัจจัยภายในและภายนอก ด้านกิจกรรมการควบคุมในด้านการเงินและบัญชีมหาวิทยาลัยได้แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ การรับเงิน การจ่ายเงิน เงินสดในมือ เงินทดรอง การบันทึกบัญชีและการจัดทำรายงานทางการเงินมีการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติงาน โดยจัดทำเป็นคู่มือ ระเบียบ ข้อบังคับ และมีการ

สอบทานเอกสารที่เกี่ยวข้องโดยผู้บริหารทั้งระดับคณะและมหาวิทยาลัย มีการใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือในการวัดผล แต่ยังไม่มีการนำผลการปฏิบัติจริงไปเปรียบเทียบกับสถาบันอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันเท่านั้น

สาวรตี เอ็งตระกูล (2546, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “การประเมินระบบการควบคุมภายในของสหกรณ์โคนมตามระเบียบของกรมบัญชีสหกรณ์” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินและสำรวจปัญหาของระบบการควบคุมภายในของสหกรณ์โคนมในประเทศไทย ตลอดจนเสนอแนวทางที่เหมาะสมต่อระบบการควบคุมภายใน นอกจากนี้ยังมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายในกับผลการดำเนินงานและทุนดำเนินงาน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ ข้อมูลปฐมภูมิ และข้อมูลทุติยภูมิ โดยมีผู้ศึกษาระบบการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ใช้สถิติเชิงพรรณนาการทดสอบค่าสัดส่วนประชากรโดยใช้ Z test และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงกลุ่มโดยใช้ Pearson Chi-square ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่ามุมมองของผู้ตรวจบัญชีสหกรณ์โคนมมีประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายในอยู่ในระดับปานกลาง และมีปัญหาในองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านคือ สภาพแวดล้อมของการควบคุม การประเมินความเสี่ยงกิจกรรมการควบคุมสารสนเทศและการสื่อสาร และการติดตามและประเมินผล ส่วนในมุมมองของพนักงานสหกรณ์เห็นว่ามีประสิทธิผลอยู่ในระดับสูง และระบบการควบคุมภายในโดยทั่วไปไม่มีปัญหา สำหรับการศึกษาค่าความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายในกับผลการดำเนินงานและกับต้นทุนดำเนินงานพบว่าไม่มีความสัมพันธ์

ณัฐพรรณ บัญเรื่อง (2549) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการจัดทำการควบคุมภายในทางการเงินและบัญชีสำหรับสถานีวิจัยและศูนย์พัฒนาโครงการหลวงในจังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน และระบบการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีของสถานีวิจัยและศูนย์พัฒนาโครงการหลวงในจังหวัดเชียงใหม่จำนวน 3 แห่ง พบว่า การควบคุมภายในของสถานีวิจัยและศูนย์พัฒนาโครงการหลวงยังมีความเสี่ยงในบางระบบและได้นำผลจากการประเมินการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีมาจัดทำแนวทางการควบคุมภายในทางการเงินและบัญชีที่ได้ทำการศึกษาเพื่อนำมาใช้ในการป้องกันการทุจริตและผิดพลาดอีกทั้งการศึกษานี้ยังทำให้ได้แบบสอบถามที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการประเมินความเสี่ยงและประเมินประสิทธิภาพของระบบการควบคุมภายในทางด้านการเงินและบัญชีสำหรับสถานีวิจัยและศูนย์พัฒนาโครงการหลวงอื่น ๆ ได้

ยุภา วิเศษศร (2550) ได้ศึกษาเรื่อง “การประเมินระบบควบคุมภายในของมหาวิทยาลัยแม่โจ้” โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์ผลการดำเนินงานระบบควบคุมภายในของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ 2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับผลการดำเนินงานระบบการควบคุมภายในของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงระบบการควบคุมภายในของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการดำเนินงานของระบบการควบคุมภายในของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ สภาพแวดล้อมองค์กรกิจกรรมการควบคุมสารสนเทศและการสื่อสาร และการติดตามประเมินผล และผลการดำเนินงานระบบควบคุมภายในของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการดำเนินงานกับผลการดำเนินงานระบบควบคุมภายในของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พบว่า ปัจจัยการดำเนินงาน

ด้านสภาพแวดล้อมองค์กรและด้านสารสนเทศและการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานระบบควบคุมภายในของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง ปัจจัยการดำเนินงานด้านกิจกรรมการควบคุมและการติดตามประเมินผลมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานระบบควบคุมภายในของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามระบบการควบคุมภายในของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พบว่า ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมองค์กร เช่น จำนวนบุคลากร วัสดุ อุปกรณ์และงบประมาณสำหรับการดำเนินงานมีไม่เพียงพอสำหรับการดำเนินงานระบบควบคุมภายในด้านกิจกรรมการควบคุมผู้บริหารขาดการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านสารสนเทศและการสื่อสารการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ยังไม่เพียงพอ

ตีใหม่ อินทรพานิชย์ (2551) ได้ทำการศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินการควบคุมภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศงขลา เขต 2 พบว่า โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศงขลา เขต 2 มีสภาพการดำเนินการควบคุมภายในโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีปัญหาการดำเนินการควบคุมภายในโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงบประมาณและผู้ตรวจสอบภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศงขลา เขต 2 มีสภาพการดำเนินการควบคุมภายในโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่มีปัญหาการดำเนินการควบคุมภายในไม่แตกต่างกัน

วิฑูรย์ สมโต (2551) ได้ทำการศึกษากระบวนการและวิธีการบริหารความเสี่ยงด้านปฏิบัติการ ลักษณะความเสี่ยงระดับความเสี่ยงด้านปฏิบัติการ และปัญหา อุปสรรคในการบริหารความเสี่ยงด้านปฏิบัติการของ บมจ. ธนาคารกรุงไทยในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า 1) ธนาคารกรุงไทยมีกระบวนการและวิธีการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับเคร่งครัด กล่าวคือ ธนาคารกรุงไทยในจังหวัดเชียงใหม่มีการกำหนดนโยบายด้านความเสี่ยงที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร 2) ลักษณะความเสี่ยงด้านปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย พบว่า มีโอกาสเกิดขึ้นน้อยเพราะธนาคารกรุงไทยมีการเสริมสร้างความเข้มแข็งในงานบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง 3) ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารความเสี่ยงด้านปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย พบว่า พนักงานของธนาคารบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในปัญหา และสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมและคาดการณ์ไม่ถึงว่าจะเกิดความเสี่ยงต่อการปฏิบัติงานของธนาคาร เป็นต้น

วิไลวรรณ ปาลี (2552) ได้ศึกษาเรื่อง “การประเมินผลการจัดระบบควบคุมภายในของโรงพยาบาลอ้อมก้อย จังหวัดเชียงใหม่” โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อสำรวจปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินการจัดการระบบควบคุมภายใน 2) เพื่อสำรวจปัจจัยการดำเนินงานด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ปัจจัยด้านกิจกรรมการควบคุมและปัจจัยด้านสารสนเทศ และการสื่อสารที่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินการจัดการระบบการควบคุมภายใน 3) เพื่อวิเคราะห์ผลการดำเนินการจัดการระบบควบคุมภายในของโรงพยาบาลอ้อมก้อย จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการดำเนินงานด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ปัจจัยด้านกิจกรรมการควบคุม และปัจจัยด้านสารสนเทศและการสื่อสาร กับผลการดำเนินการจัดการระบบควบคุมภายในของโรงพยาบาลอ้อมก้อย พบว่า ปัจจัยการดำเนินงานด้านสภาพแวดล้อม การควบคุม ปัจจัยด้านกิจกรรมการควบคุม และปัจจัยด้านสารสนเทศและการสื่อสาร ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการ

ดำเนินการจัดการระบบควบคุมภายในของโรงพยาบาลอภัย 2) ผลการดำเนินการจัดการระบบควบคุมภายในของโรงพยาบาลอภัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) การดำเนินการจัดการระบบควบคุมภายในของโรงพยาบาล มีปัญหาอุปสรรคและข้อบกพร่องในการดำเนินการจัดการระบบควบคุมภายในของโรงพยาบาลอภัยในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ครอบคลุมปัจจัย ดังต่อไปนี้ ปัญหาด้านข้อกำหนดเรื่องการสรรหาบุคลากร การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร การเลื่อนขั้นเงินเดือนการเลื่อนตำแหน่งและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรยังขาดความชัดเจน ด้านรูปแบบการทำงานของผู้บริหาร และด้านการกำหนดให้มีการจัดทำเอกสารกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติที่ต้องการของแต่ละงานยังไม่ชัดเจน ด้านการจัดทำโครงสร้างองค์กรของโรงพยาบาลยังไม่ชัดเจน ด้านกิจกรรมการควบคุม ครอบคลุมปัจจัย ดังต่อไปนี้ การจัดแบ่งหน้าที่ระหว่างบุคคลหรือหน่วยงานเพื่อให้มีการสอบย้อนความถูกต้องความสมบูรณ์ระหว่างกันตามหลักการแบ่งแยกหน้าที่ด้านการควบคุมและประเมินผลข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วนทันเวลา และให้เนื้อหาเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องตัดสินใจของผู้บริหารยังไม่ดีพอ ด้านการใช้ดัชนีวัดผลการดำเนินงานที่สำคัญ ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทางการเงินหรือผลการดำเนินงาน โดยใช้ตัวชี้วัด (KPI) ที่เกี่ยวข้องยังไม่สามารถใช้ประเมินได้จริง ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร ครอบคลุมปัจจัยดังต่อไปนี้ การรักษาความปลอดภัยที่มีให้ผู้ที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศยังไม่ดี การมีช่องทางการรับข้อมูลข่าวสารเพื่อสะท้อนการให้บริการจากผู้รับบริการประชาชน เจ้าหน้าที่รัฐและบุคคลอื่นยังไม่เพียงพอ ข้อมูลสารสนเทศ ยังไม่สามารถใช้เวลาในการจัดทำได้อย่างรวดเร็วเพื่อให้ผู้ตัดสินใจได้รับข้อมูลทันเวลาที่ต้องการ

กฤตภาส อยู่มาสุข (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินกระบวนการดำเนินงานจ่ายเบี้ยยังชีพสำหรับผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองใหญ่ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอก (Context) ปัจจัยนำเข้าพื้นฐาน(Input) กระบวนการดำเนินงาน (Process) และผลผลิต (Product) ตลอดจนผลกระทบสภาพปัญหาและสาเหตุของปัญหาในการดำเนินงานจ่ายเบี้ยยังชีพสำหรับผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองใหญ่ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก ผลการศึกษาข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมหรือบริบทพบว่า บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความชัดเจนและตรงกับความคาดหวังของผู้สูงอายุในท้องถิ่น ด้านปัจจัยเบื้องต้น พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีเครือข่ายทุกภาคส่วนที่สนับสนุนการดำเนินงานจ่ายเบี้ยยังชีพสำหรับผู้สูงอายุ ด้านกระบวนการ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวิเคราะห์คุณสมบัติของผู้มีสิทธิเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการคัดเลือกผู้สูงอายุ และด้านผลผลิตพบว่า มีการนำเบี้ยยังชีพไปใช้ในชีวิตประจำวันเกี่ยวกับค่าอาหาร เก็บไว้ใช้ในยามเจ็บป่วย แต่ไม่มีการนำเบี้ยยังชีพไปใช้ลงทุนและเก็บออมเลย ในส่วนของสภาพปัญหา พบว่า ผู้สูงอายุที่ยากไร้เหมือนกันแต่ได้รับการปฏิบัติไม่เหมือนกันในแต่ละพื้นที่ โดยสาเหตุของปัญหา พบว่า การกำหนดคุณสมบัติยังไม่เข้มงวดและเป็นรูปธรรม ซึ่งส่งผลให้เกิดการตีความเข้าใจตนเอง

ปิยพร บรรดาศักดิ์ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ระบบการควบคุมภายในตามแนว COSO ด้านรายรับ-รายจ่าย กรณีศึกษากองทุนสุขภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาคือ เพื่อให้ทราบระบบควบคุมภายในด้านรายรับ-รายจ่าย และเพื่อสามารถเสนอแนะแนวทางการควบคุมภายในด้านรายรับ-รายจ่ายที่มี

ประสิทธิภาพและเหมาะสมกับการดำเนินงานใช้เครื่องมือวิจัย คือแบบสอบถาม ข้อมูลจากผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของกองทุนจำนวน 58 คน โดยทำการศึกษาระบบควบคุมภายในตามแนว COSO ทั้ง 5 องค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามและประเมินผล โดยผลการวิจัยพบว่า ด้านสภาพแวดล้อม การควบคุมอยู่ในเกณฑ์เพียงพอแต่ยังมีข้อบกพร่อง คือ การควบคุมที่ยังไม่มีความเหมาะสม จึงควรดำเนินการจัดทำข้อกำหนดด้านจริยธรรมสำหรับผู้บริหารและพนักงาน และจัดให้มีข้อกำหนดห้ามปฏิบัติตนในลักษณะที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ กำหนดบทลงโทษเป็นลายลักษณ์อักษร ด้านการประเมินความเสี่ยงอยู่ในเกณฑ์ควรปรับปรุง คือ ควรจัดทำแผนประเมินความเสี่ยงสำหรับระบบงานต่างๆ ที่สำคัญ เช่น ระบบแผนงานและงบประมาณ ระบบการเงิน ระบบพัสดุ ด้านกิจกรรมการควบคุมอยู่ในเกณฑ์เพียงพอแต่ยังมีข้อบกพร่อง คือ ควรพิจารณาการแบ่งแยกหน้าที่งานและข้อกำหนดเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์พร้อมบทลงโทษเป็นลายลักษณ์อักษร ด้านสารสนเทศและการสื่อสารอยู่ในเกณฑ์เพียงพอแต่ยังมีข้อบกพร่อง คือ ยังไม่มีหลักเกณฑ์การควบคุมเพื่อให้พนักงานทุกระดับได้รับรู้ถึงข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้นและยังไม่มีการจัดทำแผนฟื้นฟูระบบและแผนฉุกเฉินสำหรับข้อมูลสูญหาย และด้านการติดตามและประเมินผลอยู่ในเกณฑ์เพียงพอแต่ยังมีข้อบกพร่อง คือ ควรจัดทำรายงานผลการดำเนินงานที่แสดงข้อมูลเปรียบเทียบระหว่างแผนที่ตั้งไว้กับการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริง

กิตติพงศ์ โกษณะสมบัติ (2557) ได้ทำการศึกษาถึงการประเมินผลระบบควบคุมภายในตามแนวคิด COSO กรณีศึกษา หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ เพื่อประเมินผลการควบคุมภายในตามแนวคิด COSO ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และเพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการควบคุมภายในตามแนวคิด COSO และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 330 คน ผลการศึกษาในภาพรวมพบว่า หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีระบบควบคุมภายในที่ดี เมื่อพิจารณาในองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามและประเมินผลมีระบบการควบคุมภายในอยู่ในระดับดี ในด้านของปัญหาและอุปสรรค ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการควบคุมภายในเท่าที่ควร ทำให้กิจกรรมการควบคุมลดประสิทธิภาพและประสิทธิผลลดลง ด้านการประเมินความเสี่ยง พบว่า บางหน่วยงานการประเมินความเสี่ยงยังไม่ครอบคลุมในทุกกิจกรรม ด้านกิจกรรมการควบคุม พบว่า สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอาจส่งผลกระทบต่อกิจกรรมการควบคุมที่มีอยู่ ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่าบางหน่วยงานยังมีการปฏิบัติงานด้านการเงินการบัญชีไม่ถูกต้องเนื่องจากยังขาดความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านการติดตามและประเมินผล พบว่า ยังไม่มีมาตรการที่เข้มงวดชัดเจนในการติดตามการปรับปรุงแก้ไข บางหน่วยงานไม่ตระหนักถึงความสำคัญ ทำให้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขล่าช้า

สมศักดิ์ สุขวิฑฒโก (2562) ได้ทำการศึกษาการควบคุมภายในของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรคในการจัดทำรายงานการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อยของหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และรายงานการควบคุมภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และเพื่อเสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมในการจัดทำรายงานการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อยของหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และรายงานการควบคุมภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีขอบเขตการศึกษาเฉพาะการจัดทำรายงานการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย และรายงานการควบคุมภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณพ.ศ.2561 ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

การติดตามผลการดำเนินงานการจัดทำรายงานการควบคุมภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 จำแนกผลการศึกษาได้เป็น 2 ส่วน ดังนี้

1) การจัดทำรายงานการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อยของหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 มีหน่วยงานที่ต้องจัดทำและส่งรายงานการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย มีรายละเอียดดังนี้

(1) หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ต้องจัดทำรายงานการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 มีจำนวน 95 หน่วยงาน

(2) หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดส่งรายงานการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ภายในเวลาที่กำหนด จำนวน 91 หน่วยงาน คิดเป็น ร้อยละ 95.78

(3) หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดส่งรายงานการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 หลังเวลาที่กำหนด จำนวน 4 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 4.21

2) การจัดทำรายงานการควบคุมภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2561 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการจัดทำและส่งรายงานการควบคุมภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ให้กับปลัดกระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2561

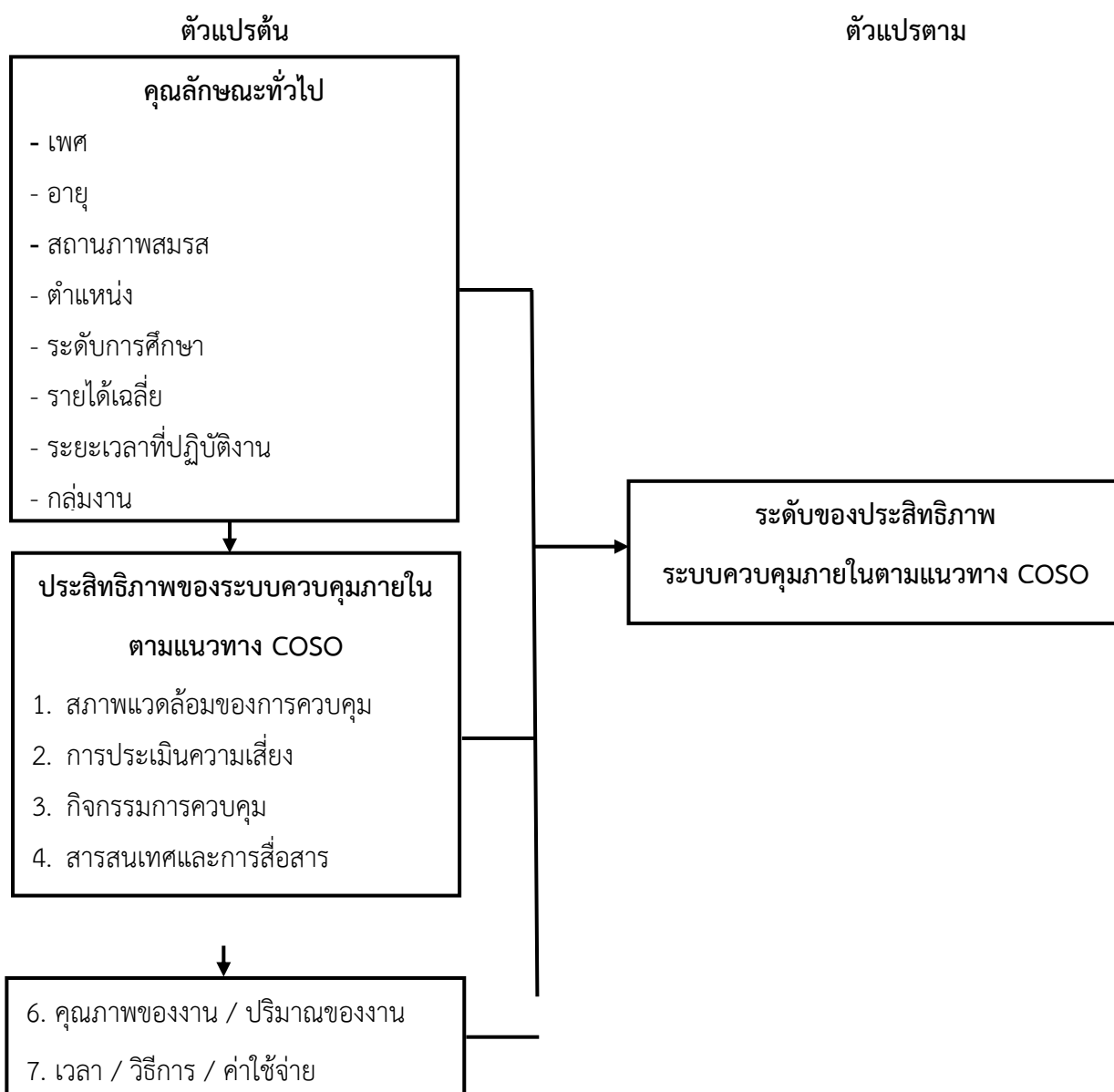
(1) การรับรองการประเมินผลการควบคุมภายใน ประจำปีงบประมาณพ.ศ.2561 พบว่ากรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีจุดอ่อนที่มีนัยสำคัญในกิจกรรมการประกันคุณภาพการพัฒนาศูนย์ฝึกอบรม จำนวน 1 เรื่อง คือ บางหน่วยฝึกมีการมอบหมายงานให้เจ้าหน้าที่ที่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์การประกันคุณภาพการพัฒนาศูนย์ฝึกอบรม ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ และเสนอการปรับปรุงการควบคุมภายใน คือ จัดทำแผนการออกตรวจ ติดตาม ให้คำแนะนำเพื่อหาหน่วยฝึกที่เป็นต้นแบบ และชี้แนะแนวทางให้หน่วยฝึกที่ขาดความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์การประกันคุณภาพการพัฒนาศูนย์ฝึกอบรม

(2) การประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 จำนวน 5 องค์ประกอบ พบว่ากรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความเหมาะสม เพียงพอ มีประสิทธิผลและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน

(3) การประเมินผลการควบคุมภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 พบว่ากรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความเสี่ยงของกิจกรรมหน่วยงาน และต้องมีข้อเสนอการปรับปรุงการควบคุมภายใน จำนวน 8 กิจกรรม

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่าระบบการควบคุมภายในเป็นปัจจัยสำคัญที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จของกิจการ ไม่ว่าจะขนาดใหญ่หรือขนาดเล็ก อยู่ในภาครัฐหรือเอกชนและแม้แต่จะอยู่ในกลุ่มธุรกิจประเภทใดก็ตาม แต่ควรมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพของมาตรการควบคุมต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้อาจแปรเปลี่ยนได้ตลอดเวลา อันเนื่องมาจากปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป เพราะฉะนั้นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ คือผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการบัญชี จึงควรให้ความสำคัญกับระบบควบคุมภายใน ซึ่งจะทำให้การบริหารงานและการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานได้

2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการประเมินประสิทธิภาพของระบบควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) วิเคราะห์สภาพปัญหาการดำเนินงานควบคุมภายในของหน่วยงาน (2) เพื่อออกแบบระบบควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของหน่วยงาน (3) เพื่อทดลองใช้ระบบควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของหน่วยงาน และ (4) เพื่อประเมินผลระบบควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของหน่วยงาน โดยมีวิธีการดำเนินงาน ดังนี้

3.1 รูปแบบการวิจัย

3.2 ประชากรศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง

3.3 ขั้นตอนการวิจัย

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพเครื่องมือ

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นวิจัยจากงานประจำ (R2R) ด้วยรูปแบบการศึกษาแบบวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) สำหรับประเมินประสิทธิภาพของระบบควบคุมภายในตามแนวทางของ COSO

3.2 ประชากรศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง เป็นบุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น ทุกคน จำนวน 207 คน

3.3 ขั้นตอนการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้พัฒนาดำเนินการประเมินประสิทธิภาพของระบบควบคุมภายในตามแนวทาง COSO สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น ดังนี้

3.3.1 ประสานทีมวิจัยและมอบหมายภาระงานความรับผิดชอบ

3.3.2 ทำการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อวางแผนการดำเนินงานพัฒนาโครงสร้างวิจัย

3.3.3 ทบทวนสภาพปัญหาจากการดำเนินงาน และจากการประเมินของทีมตรวจสอบภายในกรมควบคุมโรค เพื่อกำหนดประเด็นปัญหาการวิจัย

3.3.4 จัดทำโครงร่างวิจัย พร้อมทั้งเสนอผู้บริหาร เพื่อขอข้อเสนอแนะสำหรับนำไปปรับปรุงโครงร่างการวิจัย

3.3.5 พัฒนาเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และหาความเชื่อมั่น (Reliability)

3.3.6 ปรับปรุงเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ พร้อมทั้งจัดพิมพ์เครื่องมือฉบับจริงในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.7 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.8 ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

3.3.9 สรุปผลการดำเนินการประเมินประสิทธิภาพของระบบควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของหน่วยงาน

3.3.10 จัดทำรูปเล่มและเผยแพร่ผลการพัฒนา

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพเครื่องมือ

3.4.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังนี้

1) **แบบสอบถาม** การประเมินครั้งนี้ ได้ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ส่วนใหญ่เป็นคำถามปลายปิด มีปลายเปิดอยู่บ้างตามความเหมาะสม ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน กลุ่มที่ปฏิบัติงาน และเคยเข้าประชุม

ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพของระบบควบคุมภายในตามแนวทางของ COSO ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุม (Control Environment) ด้านการประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) ด้านกิจกรรมการควบคุม (Control Activities) ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication) ด้านการติดตามและประเมินผล (Monitoring Activities) ด้านคุณภาพของงาน/ปริมาณของงาน และด้านเวลา/วิธีการ/ค่าใช้จ่าย

หลักเกณฑ์การให้คะแนน ผู้ศึกษามีหลักเกณฑ์การให้คะแนนที่มีลักษณะมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีประสิทธิภาพมากที่สุด

4 หมายถึง มีประสิทธิภาพมาก

3 หมายถึง มีประสิทธิภาพปานกลาง

2 หมายถึง มีประสิทธิภาพน้อย

1 หมายถึง มีประสิทธิภาพน้อยที่สุด

ในการกำหนดเกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยเพื่อการแปลผลของแบบสอบถามที่

เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ผู้วิจัยได้กำหนดแบบอิงเกณฑ์ ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2542)

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพต่อระบบมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.21 - 4.20 หมายถึง มีประสิทธิภาพต่อระบบมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.20 หมายถึง มีประสิทธิภาพต่อระบบปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีประสิทธิภาพต่อระบบน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีประสิทธิภาพต่อระบบน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการประเมินประสิทธิภาพระบบควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของหน่วยงาน

3.4.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1) ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

ผู้พัฒนาได้นำเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้นหาความตรงเชิงเนื้อหากับผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 4 ท่าน เพื่อพิจารณาการความตรงเชิงเนื้อหาความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ ตลอดจนความชัดเจนของข้อความและมีความเข้าใจตรงกัน ซึ่งคำนวณความสอดคล้องระหว่างประเด็นที่ต้องการวัดกับข้อความที่สร้างขึ้น จากดัชนีที่ใช้แสดงค่าความสอดคล้องเรียกว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) โดยให้คะแนนระดับความสอดคล้อง (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552) ดังนี้

1 = สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 = ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

-1 = ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

สามารถคำนวณได้จากสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ

R = ผลคูณของคะแนนกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญในแต่ละระดับความสอดคล้อง

n = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยคัดเลือกคำถามที่มีค่า มากกว่า 0.5 ขึ้นไป (ข้อความทุกข้อมากกว่า 0.5 ขึ้นไป)

2) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Coefficient Alpha's Cronbach) ลักษณะข้อคำถามเป็นคำถาม

แบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีประสิทธิภาพมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีประสิทธิภาพมาก
- 3 หมายถึง มีประสิทธิภาพปานกลาง
- 2 หมายถึง มีประสิทธิภาพน้อย
- 1 หมายถึง มีประสิทธิภาพน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปใช้ทดลอง (Try Out) กับบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดอุดรธานี จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) แบบหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (Cronbach, 1996 อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552) สามารถคำนวณได้จากสูตร

$$r_{\alpha} = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ

r_{α} คือ สัมประสิทธิ์ความเที่ยงของเครื่องมือวัด

K คือ จำนวนข้อทั้งหมดของเครื่องมือวัด

$\sum S_i^2$ คือ ผลรวมของความแปรปรวนคะแนนข้อคำถามแต่ละข้อ

S_t^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

โดยแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าเท่ากับ 0.91

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้พัฒนาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

3.5.1 ประสานผู้บริหารของหน่วยงานเพื่อขออนุญาตประเมินประสิทธิภาพระบบควบคุมภายในของหน่วยงาน

3.5.2 ชี้แจงทีมวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนการประเมินประสิทธิภาพของระบบควบคุมภายในตามแนวทาง COSO

3.5.3 ผู้พัฒนาและทีมวิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล พร้อมทั้งตรวจสอบข้อมูลตามขั้นตอนการประเมินประสิทธิภาพของระบบควบคุมภายในตามแนวทาง COSO

3.5.4 นำเข้าข้อมูลในคอมพิวเตอร์ เพื่อการวิเคราะห์ต่อไป

3.6. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 ข้อมูลเชิงปริมาณ อธิบายผลวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบน ค่าร้อยละ และค่าความถี่ เพื่ออธิบายข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรด้านประสิทธิภาพ และด้านความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยแปลผลความคิดเห็นของบุคลากร (ประคอง กรรณสูต, 2542) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจ/ประสิทธิภาพต่อระบบมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.21 - 4.20 หมายถึง มีความพึงพอใจ/ประสิทธิภาพต่อระบบมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.20 หมายถึง มีความพึงพอใจ/ประสิทธิภาพต่อระบบปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีความพึงพอใจ/ประสิทธิภาพต่อระบบน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีความพึงพอใจ/ประสิทธิภาพต่อระบบน้อยที่สุด

3.6.1 ข้อมูลเชิงคุณภาพ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อจัดหมวดหมู่ และแยกแยะประเด็นเพื่อการประเมินประสิทธิภาพระบบควบคุมภายในตามแนวทาง COSO

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวข้องกับการประเมินประสิทธิภาพระบบควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินประสิทธิภาพระบบควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลคุณลักษณะทั่วไป

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินประสิทธิภาพระบบควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น

4.3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลคุณลักษณะทั่วไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะทั่วไปของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น พบว่ามีบุคลากรตอบแบบสอบถาม จำนวน 207 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 54.59 อายุเฉลี่ย 47.80 (S.D. = 11.67) สถานภาพคู่ คิดเป็นร้อยละ 45.89 ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข คิดเป็นร้อยละ 25.60 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 57.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนเฉลี่ย 34,436.39 (S.D. = 12,403) อายุราชการเฉลี่ย 18.14 ปี (S.D. = 11.98) ปฏิบัติงานที่กลุ่มโรคติดต่อ คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมาคือปฏิบัติงานที่กลุ่มบริหารทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 25.12 และบุคลากรส่วนใหญ่เคยได้ยื่นการควบคุมภายใน คิดเป็นร้อยละ 40.58 รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลคุณลักษณะทั่วไปบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น

คุณลักษณะทั่วไป	จำนวน (n = 207 คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	94	45.41
หญิง	113	54.59
อายุเฉลี่ย		
ค่าเฉลี่ย = 47.8 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 11.67	ต่ำสุด = 24 ปี	สูงสุด = 60 ปี
สถานภาพสมรส		

คุณลักษณะทั่วไป	จำนวน (n = 207 คน)	ร้อยละ
โสด	75	36.23
คู่	95	45.89
หม้าย/หย่า/แยก	37	17.88

ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลคุณลักษณะทั่วไปบุคลากร
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น (ต่อ)

คุณลักษณะทั่วไป	จำนวน (n = 207 คน)	ร้อยละ
ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่งใด		
แพทย์	4	1.93
นักวิชาการสาธารณสุข	53	25.60
พยาบาล	14	6.76
นักเทคนิคการแพทย์	10	4.83
เภสัชกร / นักสังคมสงเคราะห์	4	1.93
นักจัดการงานทั่วไป	5	2.42
เจ้าพนักงาน (สาธารณสุข วิทยาศาสตร์ เภสัช)	15	7.25
นักวิชาการ/เจ้าพนักงาน (การเงินและบัญชี ธุรการ พัสดุ ช่าง)	18	8.70
นิติกร และนักวิชาการคอมพิวเตอร์	6	2.90
นักกีฬา	4	1.93
นักประชาสัมพันธ์ นักทรัพยากรบุคคล จ.วิเคราะห์นโยบายฯ	5	2.42
ลูกจ้างประจำ	50	24.15
ลูกจ้างชั่วคราว	19	9.18
ท่านจบการศึกษาสูงสุดระดับใด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	59	28.50
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	118	57.00
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	30	14.50
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ค่าเฉลี่ย = 34,436.39 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 13,420.58 ต่ำสุด = 7,000 สูงสุด = 75,000		
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
ค่าเฉลี่ย = 18.14 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 11.98 ต่ำสุด = 1 ปี สูงสุด = 40 ปี		
ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานที่กลุ่ม		
กลุ่มบริหารทั่วไป	52	25.12

คุณลักษณะทั่วไป	จำนวน (n = 207 คน)	ร้อยละ
กลุ่มพัฒนาองค์กร	9	4.35
กลุ่มยุทธศาสตร์ แผนงาน และเครือข่าย	12	5.79
กลุ่มสื่อสารความเสี่ยงโรคและภัยสุขภาพ	10	4.83
กลุ่มระบาดวิทยาและตอบโต้ภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุข	12	5.79
กลุ่มพัฒนานวัตกรรมและงานวิจัย	14	6.76
กลุ่มโรคไม่ติดต่อ	15	7.25
กลุ่มโรคติดต่อ	69	33.33
กลุ่มห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ด้านควบคุมโรค	14	6.76
ท่านเคยได้ยินการควบคุมภายใน		
เคย	123	59.42
ไม่เคย	84	40.58

4.2 ผลการประเมินประสิทธิภาพระบบควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น

ผลวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของการประเมินประสิทธิภาพของระบบควบคุมภายในตามแนวทาง COSO สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น โดยจัดระดับคะแนนเฉลี่ย เป็น 5 ระดับ ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพต่อระบบมากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 3.21 - 4.20 หมายถึง มีประสิทธิภาพต่อระบบมาก คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.20 หมายถึง มีประสิทธิภาพต่อระบบปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีประสิทธิภาพต่อระบบน้อย และคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีประสิทธิภาพต่อระบบน้อยที่สุด โดยภาพรวมคะแนนค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = .62) ผลการวิเคราะห์รายด้าน ดังนี้

ด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุม (Control Environment) ภาพรวมคะแนนค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = .73) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ประเด็นที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ประเด็นหน่วยงานแสดงให้เห็นถึงการยึดมั่นในคุณค่าของความซื่อตรงและจริยธรรม รองลงมาคือ ประเด็นปรัชญาและลักษณะการบริหารงานของผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านความซื่อสัตย์และจริยธรรม ในการบริหารงาน ประเด็นหน่วยงานกำหนดให้บุคลากรมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานตามระบบการมากควบคุมภายใน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ประเด็นผู้บริหารจัดให้มีโครงสร้างองค์กร สายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่เหมาะสมตามขนาดและลักษณะของงาน และประเด็นหน่วยงานแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการสร้างแรงจูงใจ พัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 4.2

ด้านการประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) ภาพรวมคะแนนค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .69) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ประเด็นที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ประเด็นหน่วยงานมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานความเสี่ยงไว้เป็นลายลักษณ์อักษร รองลงมาคือ ประเด็น

หน่วยงานมีการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงโดยพิจารณาจาก โอกาส(ที่อาจเกิดการทุจริต)และผลกระทบ จากนั้นนำมาจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง ประเด็นหน่วยงานได้ระบุวัตถุประสงค์การควบคุมภายในของ การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรไว้อย่างชัดเจนและเพียงพอที่จะสามารถระบุและ ประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ ประเด็นหน่วยงานมีการประชุมเพื่อระบุความเสี่ยงที่อาจจะ เกิดขึ้น และมีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร และประเด็นหน่วยงานมีการระบุและประเมินการ เปลี่ยนแปลงที่อาจมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อระบบการควบคุมภายใน ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 4.2

ด้านกิจกรรมการควบคุม (Control Activities) ภาพรวมคะแนนค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .70) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ประเด็นที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ประเด็น หน่วยงานมีการจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างและดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ รองลงมาคือ ประเด็นหน่วยงานมี การกำหนดนโยบายขององค์กรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร และแผนงานที่ชัดเจน ประเด็นหน่วยงานมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ กระบวนการในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และประเด็นหน่วยงานจัดให้มีกิจกรรมการควบคุมโดยกำหนดไว้ในนโยบาย ประกอบด้วยผลสำเร็จที่คาดหวัง เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 4.2

ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication) ภาพรวม คะแนนค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = .65) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ประเด็นที่มีคะแนน ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ประเด็นหน่วยงานมีการนำระบบ Internet มาใช้ในการปฏิบัติงาน ในการติดตามข้อมูล ข่าวสาร ระเบียบ หนังสือสั่งการ รองลงมาคือ ประเด็นหน่วยงานสนับสนุนในการจัดทำ หรือจัดหาและใช้ สารสนเทศที่เกี่ยวข้องและมีคุณภาพ เพื่อสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามการควบคุมภายในที่กำหนด ประเด็น หน่วยงานมีการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกอย่างพอเพียง เหมาะสม และทันเวลา และประเด็น หน่วยงานมีช่องทางให้บุคลากรได้เสนอข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 4.2

ด้านการติดตามและประเมินผล (Monitoring Activities) ภาพรวมคะแนน ค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = .64) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ประเด็นหน่วยงานมีการ ประเมินผลโดยผู้ตรวจสอบภายในและผู้ตรวจสอบภายนอก เพื่อให้ผลประเมินมีความเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น และ ประเด็นหน่วยงานมีการติดตามและประเมินผลระบบควบคุมภายในที่ได้กำหนดไว้อย่างน้อยปีละ สองครั้ง เพื่อ เสนอผู้บริหารและผู้กำกับดูแล เพื่อให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการแก้ไขได้อย่างเหมาะสม มีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากัน รายละเอียดดังตารางที่ 4.2

ด้านคุณภาพของงาน/ปริมาณของงาน ภาพรวมคะแนนค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .64) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ประเด็นที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ประเด็นปริมาณ งานที่ได้เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยที่ใช้ในการดำเนินงานแล้วได้ปริมาณงานเป็นที่พึงพอใจ รองลงมาคือ ประเด็นปริมาณงานที่ได้รับเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ รวดเร็ว และทันเวลา และประเด็นผล

การดำเนินงานที่ได้มีความผิดพลาดที่เกิดขึ้นน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 4.2

ด้านเวลา/วิธีการ/ค่าใช้จ่าย ภาพรวมคะแนนค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = .68) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ประเด็นที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ประเด็นบุคลากรมีความพยายามและทุ่มเทให้กับงานขององค์กร รองลงมาคือ ประเด็นมีการลำดับงานที่จะทำก่อนหลังตามความสำคัญและเร่งด่วนเพื่อ ประสิทธิภาพของงาน และประเด็นหน่วยงานมีการบริหารค่าใช้จ่าย เช่น วัสดุ คน และเวลาในการปฏิบัติงาน เพื่อไม่ให้เกิดการสูญเปล่า ประเด็นมีการกำหนดความสำคัญของงานเพื่อบริหารเวลาในการจัดการงาน และประเด็นมีการจัดการคนเข้าทำงานตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่ตรงกับงาน ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินประสิทธิภาพระบบควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น

ประเด็นประสิทธิภาพ	ระดับประสิทธิภาพระบบ					ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1.ด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุม (Control Environment)						3.96	.73	มาก
1.หน่วยงานแสดงให้เห็นถึงการยึดมั่นในคุณค่าของความซื่อตรงและจริยธรรม		8 (3.86)	33 (15.94)	113 (54.59)	53 (25.60)	4.01	.75	มาก
2.ผู้บริหารจัดให้มีโครงสร้างองค์กร สายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ และ ความรับผิดชอบที่เหมาะสมตามขนาดและลักษณะของงาน	2 (.97)	10 (4.83)	32 (15.46)	120 (57.97)	43 (20.77)	3.92	.80	มาก

ตารางที่ 4.2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินประสิทธิภาพระบบควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น (ต่อ)

ประเด็นประสิทธิภาพ	ระดับประสิทธิภาพระบบ					ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	1	2	3	4	5			
3.หน่วยงานแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการสร้างแรงจูงใจ พัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับ		14 (6.76)	37 (17.87)	113 (54.59)	43 (20.77)	3.89	.80	มาก

ประเด็นประสิทธิภาพ	ระดับประสิทธิภาพระบบ					ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	1	2	3	4	5			
วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน								
4.ปรัชญาและลักษณะการบริหารงานของผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านความซื่อสัตย์และจริยธรรม ในการบริหารงาน	2 (.97)	7 (3.38)	36 (17.39)	104 (50.24)	58 (28.02)	4.00	.82	มาก
5.หน่วยงานกำหนดให้บุคลากรมีหน้าที่และความรับผิดชอบ ต่อ ผล การปฏิบัติงานตามระบบการมากควบคุมภายใน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน		11 (5.31)	35 (16.91)	110 (53.14)	51 (24.64)	3.97	.79	มาก
2. การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)						3.95	.69	มาก
6.หน่วยงานได้ระบุวัตถุประสงค์การควบคุมภายในของการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรไว้อย่างชัดเจนและเพียงพอที่จะสามารถระบุและประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์		11 (5.31)	35 (16.91)	119 (57.49)	42 (20.74)	3.92	.76	มาก
7.หน่วยงานมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานความเสี่ยงไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	1 (.48)	6 (2.90)	25 (12.08)	117 (56.52)	58 (28.02)	4.08	.74	มาก
8.หน่วยงานมีการประชุมเพื่อระบุความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น และมีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร		8 (3.86)	44 (21.26)	113 (54.59)	42 (20.29)	3.91	.75	มาก

ตารางที่ 4.2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินประสิทธิภาพระบบควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น (ต่อ)

ประเด็นประสิทธิภาพ	ระดับประสิทธิภาพระบบ					ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	1	2	3	4	5			
9.หน่วยงานมีการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงโดยพิจารณาจาก โอกาส(ที่อาจเกิดการทุจริต)และผลกระทบ จากนั้นนำมาจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง		9 (4.35)	38 (18.36)	115 (55.56)	45 (21.74)	3.94	.75	มาก
10.หน่วยงานมีการระบุและประเมินการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญต่อระบบการควบคุมภายใน		10 (4.83)	39 (18.84)	116 (56.04)	42 (20.29)	3.91	.76	มาก
3. กิจกรรมการควบคุม (Control Activities)						4.01	.70	มาก
11. หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายขององค์กรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร และแผนงานที่ชัดเจน	2 (.97)	7 (3.38)	27 (13.04)	117 (56.52)	54 (26.09)	4.03	.78	มาก
12.หน่วยงานมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ กระบวนการในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	1 (.48)	8 (3.86)	27 (13.04)	127 (61.35)	44 (21.26)	3.99	.73	มาก
13.หน่วยงานจัดให้มีกิจกรรมการควบคุมโดยกำหนดไว้ในนโยบาย ประกอบด้วยผลสำเร็จที่คาดหวัง เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง	1 (.48)	5 (2.42)	39 (18.84)	113 (54.59)	49 (23.67)	3.98	.75	มาก
14.หน่วยงานมีการจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างและดำเนินงานตามแผนที่วางไว้	1 (.48)	5 (2.42)	28 (13.53)	123 (59.42)	50 (24.15)	4.04	.71	มาก
4. สารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication)						3.96	.65	มาก
15.หน่วยงานมีการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกอย่างพอเพียง		6 (2.90)	35 (16.91)	129 (62.32)	37 (17.87)	3.95	.68	มาก

ประเด็นประสิทธิภาพ	ระดับประสิทธิภาพระบบ					ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	1	2	3	4	5			
เหมาะสม และทันเวลา								

ตารางที่ 4.2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินประสิทธิภาพระบบ
ควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น (ต่อ)

ประเด็นประสิทธิภาพ	ระดับประสิทธิภาพระบบ					ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	1	2	3	4	5			
16.หน่วยงานมีช่องทางให้บุคลากรได้เสนอข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร		13 (6.28)	29 (14.01)	128 (61.84)	37 (17.87)	3.91	.75	มาก
17.หน่วยงานมีการนำระบบ Internet มาใช้ในการปฏิบัติงาน ในการติดตามข้อมูลข่าวสาร ระเบียบหนังสือสั่งการ		7 (3.38)	28 (13.53)	125 (60.39)	47 (22.71)	4.02	.70	มาก
18.หน่วยงานสนับสนุนในการจัดทำ หรือจัดหาและใช้สารสนเทศที่เกี่ยวข้องและมีคุณภาพ เพื่อสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามการควบคุมภายในที่กำหนด		9 (4.35)	28 (13.53)	128 (61.84)	42 (20.29)	3.98	.71	มาก
5. การติดตามและประเมินผล (Monitoring Activities)						4.02	.64	มาก
19.หน่วยงานมีการประเมินผลโดยผู้ตรวจสอบภายใน และผู้ตรวจสอบภายนอก เพื่อให้ผลประเมินมีความเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น		5 (2.42)	31 (14.98)	124 (59.90)	47 (22.71)	4.02	.68	มาก
20.หน่วยงานมีการติดตามและประเมินผลระบบควบคุม		3 (1.45)	32 (15.46)	129 (57.78)	43 (20.77)	4.02	.64	มาก

ประเด็นประสิทธิภาพ	ระดับประสิทธิภาพระบบ					ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	1	2	3	4	5			
ภายในที่ได้กำหนดไว้อย่างน้อยปีละ สองครั้ง เพื่อเสนอผู้บริหารและผู้กำกับดูแล เพื่อให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการแก้ไขได้อย่างเหมาะสม								
6. ด้านคุณภาพของงาน/ปริมาณของงาน						3.95	.64	มาก
21.ผลการดำเนินงานที่ได้มีความผิดพลาดที่เกิดขึ้นน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน	3 (1.45)	3 (1.45)	37 (17.87)	132 (63.77)	32 (15.46)	3.90	.71	มาก

ตารางที่ 4.2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินประสิทธิภาพระบบ

ควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น (ต่อ)

ประเด็นประสิทธิภาพ	ระดับประสิทธิภาพระบบ					ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	1	2	3	4	5			
22.ปริมาณงานที่ได้รับเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ รวดเร็ว และทันเวลา		7 (3.38)	35 (16.91)	125 (60.39)	40 (19.32)	3.95	.70	มาก
23. ปริมาณงานที่ได้เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยที่ใช้ในการดำเนินงานแล้วได้ปริมาณงานเป็นที่พึงพอใจ		5 (2.42)	36 (17.39)	121 (58.45)	45 (21.74)	3.99	.70	มาก
7. ด้านเวลา/วิธีการ/ค่าใช้จ่าย						3.97	.68	มาก
24. มีการกำหนดความสำคัญ ของงานเพื่อบริหารเวลาในการจัดการงาน		10 (4.83)	30 (14.49)	123 (59.42)	44 (21.26)	3.97	.74	มาก
25. มีการลำดับงานที่จะทำ ก่อนหลังตามความสำคัญและเร่งด่วนเพื่อ ประสิทธิภาพของงาน		8 (3.86)	31 (14.98)	125 (60.39)	43 (20.77)	3.98	.71	มาก

ประเด็นประสิทธิภาพ	ระดับประสิทธิภาพระบบ					ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	1	2	3	4	5			
26. บุคลากรมีความพยายาม และทุ่มเทให้กับงานขององค์กร		6 (2.90)	26 (12.56)	135 (65.22)	40 (19.32)	4.00	.66	มาก
27. มีการจัดการคนเข้าทำงานตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่ตรงกับงาน	2 (.97)	14 (6.76)	25 (12.08)	125 (60.39)	41 (19.81)	3.91	.81	มาก
28. หน่วยงานมีการบริหารค่าใช้จ่าย เช่น วัสดุ คน และเวลาในการปฏิบัติงาน เพื่อไม่ให้เกิดการสูญเปล่า		14 (6.76)	21 (10.14)	127 (61.35)	45 (21.74)	3.98	.76	มาก
ภาพรวม						3.97	.62	มาก

4.3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะเชิงคุณภาพจากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพระบบควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น สามารถสรุปรายละเอียดดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 สรุปผลข้อเสนอแนะในการประสิทธิภาพประสิทธิภาพระบบควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น

ประเด็น	ข้อเสนอแนะ
1. ด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุม(Control Environment)	1.ประกาศเป็นนโยบายและมีการติดตามอย่างต่อเนื่อง 2.ควรมีสร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเชิงนโยบาย เช่น การเปิดโอกาส ให้เป็นคณะกรรมการควบคุมภายใน เป็นต้น

ประเด็น	ข้อเสนอแนะ
	3.ควรมีการสื่อสารกระบวนการดำเนินงานตามระบบควบคุมภายในของหน่วยงาน
2. การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)	<p>1.ควรให้แต่ละกลุ่มทำการประเมินความเสี่ยงของแต่ละกลุ่มงานเสนอผ่านมายังทีมเลขาฯ เพื่อจัดทำภาพรวมของหน่วยงาน</p> <p>2.สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเหตุการณ์เสี่ยง โอกาสเกิดความเสี่ยง ผลกระทบจากความเสี่ยง ตลอดจนการระบุความเสี่ยง</p> <p>3.งานต่างๆ ที่มีความเสี่ยงควรระบุให้ครอบคลุม เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น</p> <p>4.ควรมีการอบรมให้ความรู้บุคลากรเกี่ยวกับระบบควบคุมภายในตามแนวทาง COSO</p>
3. กิจกรรมการควบคุม (Control Activities)	<p>1.กิจกรรมควบคุมความเสี่ยงควรระบุให้ชัดเจนว่ากิจกรรมที่มีและกิจกรรมที่เพิ่ม</p> <p>2.การควบคุมกำกับกิจกรรมควบคุมความเสี่ยง ควรติดตามอย่างต่อเนื่อง</p>
4. สารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication)	<p>1. ควรมีการสื่อสารทั้งความเสี่ยงที่เกิดจากภายในและภายนอก พร้อมทั้งสื่อสาร แนวทางแก้ไขให้บุคลากรรับทราบ</p> <p>2.ควรสื่อสาร Flow กระบวนการให้บุคลากรรับทราบ</p> <p>3.ควรมีการสื่อสารระเบียบเกี่ยวกับการควบคุมภายในให้บุคลากรรับทราบ</p>
5. การติดตามและประเมินผล (Monitoring Activities)	<p>1.ควรสร้างการมีส่วนร่วมในการติดตามการดำเนินงานตามระบบควบคุมภายใน</p> <p>2.ควรสร้างการมีส่วนร่วมในการติดตาม โดยมอบหมายเป็นรายกลุ่ม</p>
6. ด้านคุณภาพของงาน/ ปริมาณของงาน	<p>1.ควรสร้างรูปแบบการพัฒนาให้บุคลากรดำเนินงานอย่างมีคุณภาพ เพื่อลดความเสี่ยงที่สามารถลดได้ เช่น การควบคุมกำกับอย่างเคร่งครัดตามระบบ flow การดำเนินงาน เป็นต้น</p> <p>2.ส่งเสริมให้ทุกกลุ่มงานจัดทำ flow งานของตนเอง เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ</p>
7. ด้านเวลา/วิธีการ/ค่าใช้จ่าย	<p>1.ควรนำมาตรการเพิ่มประสิทธิภาพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงาน เช่น ลดกระดาษ ประหยัดพลังงาน เป็นต้น</p> <p>2. ควรควบคุมความเสี่ยงด้านการเงิน เช่น มีการส่งคืนเงินยืมล่าช้า ส่งเงินยืม เกินร้อยละ 30 เป็นต้น</p> <p>3.ควรควบคุมความเสี่ยงด้านกฎระเบียบ เช่น</p>

ประเด็น	ข้อเสนอแนะ
	<ul style="list-style-type: none"> - การขาดราชการ - สแกนนิ้วแล้วไม่มาทำงาน - ไม่สแกนนิ้วมือ - แจ้งลาแต่ไม่ส่งใบลาในวันรุ่งขึ้น - ไม่ลงชื่อ กรณีไปร่วมประชุมแต่ไม่ลงชื่อลงทะเบียนประชุม <p>4.ควรมีการสรุปทเรียนการดำเนินงานระบบควบคุมภายในของหน่วยงาน</p>

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่องประเมินประสิทธิภาพระบบควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินประสิทธิภาพระบบควบคุมภายใน ตามแนวทาง COSO ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น โดยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 คุณลักษณะทั่วไป

บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น จำนวน 207 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 47.80 (S.D. = 11.67) สถานภาพคู่ ร้อยละ 45.89 ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ 25.60 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 57.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนเฉลี่ย 34,436.39 (S.D. = 12,403) อายุราชการเฉลี่ย 40 ปี (S.D. = 11.98) ปฏิบัติงานที่กลุ่มโรคติดต่อ คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมาคือปฏิบัติงานที่กลุ่มบริหารทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 25.12 และบุคลากรส่วนใหญ่เคยได้ยินการควบคุมภายใน คิดเป็นร้อยละ 40.58

5.1.2 ประสิทธิภาพของระบบควบคุมภายใน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับของประสิทธิภาพระบบควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น ภาพรวมคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = .62) ด้านที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการติดตามและประเมินผล คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = .64) รองลงมาคือ ด้านกิจกรรมการควบคุม คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .70) ด้านเวลา/วิธีการ/ค่าใช้จ่าย คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = .68) ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = .65) ด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = .73) ด้านคุณภาพของงาน/ปริมาณของงาน คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .64) และด้านการประเมินความเสี่ยง คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .69)

5.2 อภิปรายผล

ผลจากการประเมินประสิทธิภาพระบบควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น โดยประสิทธิภาพระบบควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการติดตามและประเมินผล รองลงมาคือ ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านเวลา/วิธีการ/ค่าใช้จ่าย ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุม ด้านคุณภาพของงาน/ปริมาณของงาน และด้านการประเมินความเสี่ยง

สอดคล้องกับการศึกษาของสุวินชา การพัชชี (2554) ทำการศึกษาการวิเคราะห์ประสิทธิภาพระบบควบคุมภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ในด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร การติดตามและการประเมินผล ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุ ประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษา มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน โดยอายุและประสบการณ์การทำงานมีผลต่อคุณภาพของงาน ปริมาณของงาน เวลา วิธีการและค่าใช้จ่าย ส่วนการศึกษามีผลต่อคุณภาพของงานและปริมาณของงาน ปัจจัยการบริหาร ด้านความพร้อมของบุคลากรและการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน ด้านคุณภาพของงานและปริมาณของงานในภาพรวมทั้งระดับต่ำ และประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ด้านการประเมินความเสี่ยง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน ด้านคุณภาพของงาน และปริมาณของงานภาพรวมทั้งระดับปานกลาง

สอดคล้องกับการศึกษาของกมลวรรณ พุฒชาติ (2553) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการควบคุมภายในโดยการประเมินตนเอง (Control Self-Assessment : CSA) ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการควบคุมภายในตามแนวทางของ COSO สอดคล้องกับการศึกษาของกุสุมา โสเชียว (2549) ศึกษาผลกระทบของประสิทธิภาพการควบคุมภายในและสภาพแวดล้อมธุรกิจที่มีต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี พบว่า นักบัญชีบริษัท มีเห็นด้วยกับการมีประสิทธิภาพการควบคุมภายใน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุม และด้านการติดตามและประเมินผล จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบของประสิทธิภาพการควบคุมภายใน พบว่า 1) ประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ด้านการประเมินความเสี่ยงมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี ด้านความเข้าใจได้และด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ 2) ประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ด้านกิจกรรมการควบคุมความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ และ 3) ประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ด้านกิจกรรมการควบคุมความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีโดยรวม ด้านความเชื่อถือได้ ด้านการเปรียบเทียบกันได้ และสอดคล้องกับการศึกษาของวันวิไล วงษ์บาท (2555) ได้ศึกษาเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการรับเงินและจ่ายเงินของธุรกิจบริการกรณีศึกษาหอการค้าไทย การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ศึกษาการควบคุมภายใน ด้านการรับเงินและจ่ายเงินขององค์กรและเพื่อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการรับและจ่ายเงินขององค์กร พบว่าการควบคุมภายในด้านการรับและจ่ายเงินขององค์กรส่วนใหญ่มีการปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับที่กำหนด และในรายละเอียดที่อยู่ในเกณฑ์ต้องมีการปรับปรุงให้มีการปฏิบัติอย่างจริงจังมากขึ้น ได้แก่ การบันทึกเวลาการเข้าออกของพนักงานเพื่อใช้ในการคำนวณค่าล่วงเวลาโดยได้รับการอนุมัติจากผู้ควบคุม การรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในระบบฐานข้อมูลกลางที่สามารถเปิดศึกษาได้อย่างรวดเร็ว และการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของพนักงาน ผู้บริหาร ลูกค้า เกี่ยวกับระเบียบการปฏิบัติงาน ผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารพบว่าการควบคุมการปฏิบัติงานของพนักงานไม่เข้มงวดเท่าที่ควรทำให้เกิดการทุจริตมีมากขึ้น ฝ่ายที่จัดหารายได้ไม่มีการสอบทานกันระหว่างจำนวนงานที่ได้ให้บริการแก่ลูกค้ากับจำนวนเงินที่ได้รับจริง ส่วนใบแจ้งหนี้/ใบขอเก็บเงินที่ได้ทำการออกไว้เพื่อเรียกเก็บจากลูกค้าหากลูกค้าไม่มา

ชำระเงิน ไม่มีการติดตามทวงถาม การยกเลิกใบเสร็จรับเงินให้อำนาจพนักงานรับเงินเป็นผู้ยกเลิกได้เอง ด้านการจ่ายเงินมีการอนุมัติจากผู้บริหารตามอำนาจผู้บริหาร อาจดูเอกสารประกอบการจ่ายเงินไม่ละเอียดซึ่งอาจเปิดช่องว่างในการทุจริตแก่พนักงานได้ ฝ่ายตรวจสอบภายในมีการตรวจสอบเพียงการบันทึกบัญชีเท่านั้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 หน่วยงานควรสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินความเสี่ยงและการวิเคราะห์ความเสี่ยงตามแนวทาง COSO โดยพิจารณาจากโอกาส (ที่อาจเกิดการทุจริต) และผลกระทบ การจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง และประเมินการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีผลกระทบ เพื่อป้องกันผลกระทบจากความเสี่ยงด้านต่างๆ เช่น ด้านกฎระเบียบ ด้านการเงิน เป็นต้น

5.3.2 หน่วยงานควรทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพระบบควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น

5.3.3 หน่วยงานควรนำผลการประเมินประสิทธิภาพระบบควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านสารสนเทศ และการสื่อสาร ด้านการติดตามและประเมินผล ด้านคุณภาพของงาน/ปริมาณของงาน และด้านเวลา/วิธีการ/ค่าใช้จ่าย ไปวางแผนการพัฒนาระบบระบบควบคุมภายในของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ พุฒชาติ.(2553).ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการควบคุมภายในโดยการประเมินตนเอง (Control Self-Assessment : CSA) ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กฤตภาส อยู่ผาสุก.(2553).การประเมินกระบวนการดำเนินงานจ่ายเบี้ยยังชีพสำหรับผู้สูงอายุของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองใหญ่ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กฤษณ์ อุทัยรัตน์.(2545).ชี้ถูก ชี้ผิด...แ่งคิด บริหารตน.กรุงเทพฯ:บุ๊คแบงก์.
- กรมบัญชีกลาง.(2544).ระบบการควบคุมภายในภาครัฐราชการ.กรุงเทพฯ:สำนักบัญชีและตรวจสอบภายใน กระทรวงการคลัง.
- กรมตรวจบัญชีสหกรณ์.(2549).ประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตร ปี 2548. กรุงเทพฯ:แอร์ มอร์น พริ้นต์.
- กระทรวงการคลัง.(2561).หลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการ ควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ.2561.ด่วนมากที่สุด กค 0405.3/ว105 ลงวันที่ 5 ตุลาคม 2561.
- กิตติพงษ์ โกชนะสมบัติ.(2557).การประเมินผลระบบควบคุมภายในตามแนวคิดCOSO กรณีศึกษา หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.กรุงเทพฯ:พิมพ์ลักษณ์.
- กุสุมา โสเชียว.(2549).ผลกระทบของประสิทธิภาพการควบคุมภายในและสภาพแวดล้อมธุรกิจที่มีต่อ คุณภาพข้อมูลทางการบัญชี.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(2552).แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ ตามหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์ เกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน(2544).ระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ.2544.กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- คณะกรรมการร่วมของสถาบันวิชาชีพ 5 สถาบันในสหรัฐอเมริกา (Committee of Sponsoring Organisations of the Theadway Commission(COSO)).(2551).การควบคุม ภายใน เกี่ยวกับรายงานทางการเงิน: สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย. เจริญ เจษภูววัลย์.(2545).คู่มือการตรวจสอบบัญชี.กรุงเทพฯ:บริษัทพอดี.
- เจริญ เจษภูววัลย์.(2546).คู่มือการตรวจสอบ เล่ม 2. กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ชนาธิป ห้วยแป.(2551).การพัฒนาารูปแบบประเมินคุณภาพพระดับหลักสูตรสาขาครุศาสตรบัณฑิตบูรณาการการรอบทักษะและที่จำเป็นในศตวรรษที่21.บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี.(2550).การบริหารความเสี่ยง.กรุงเทพฯ:เอกซเปอร์เน็ท.
- ชวลีกาญจน์ ไชยเมืองดี.(2548).ศึกษาระบบการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐพรรณ บุญเรือง.(2549).แนวทางการจัดทำารควบคุมภายในทางการเงินและบัญชีสำหรับสถานีวิจัยและศูนย์พัฒนาโครงการหลวงในจังหวัดเชียงใหม่.บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ตีใหม่ อินทรพานิชย์.(2551).การศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินการควบคุมภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 2.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.(2540).แนวทางการจัดระบบการควบคุมภายใน.กรุงเทพฯ : บุญศิริการพิมพ์.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.(2547).หลักเกณฑ์ เงื่อนไขและวิธีการเกี่ยวกับการเปิดเผยสารสนเทศและการปฏิบัติใด ๆ ของผู้ออกตราสารหนี้ พ.ศ.2547.ประกาศคณะกรรมการตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.
- ตะวัน สาดแสง.(2545).การวิจัยเบื้องต้น.กรุงเทพฯ:สุวีรียาสาส์นส.
- ธนพร ชูจิตต์ประชิด.(2550).ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการควบคุมภายในระบบสารสนเทศบัญชีภายใต้ระบบบริหารงานการเงิน การคลังภาครัฐของหน่วยงานราชการ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธร สุนทรายุทธ.(2550).การบริหารจัดการความเสี่ยงทางการศึกษา.กรุงเทพฯ:เนติกุลการพิมพ์ จำกัด.
- นฤมล สะอาดโณม.(2550).การบริหารความเสี่ยงองค์กร.กรุงเทพฯ:ฐานบ็คส์.
- นัยนา แสวงผล.(2554).ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามระบบควบคุมภายในกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง : ตามความคิดเห็นประธานกองทุนในเขตอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- นารินทร์ จันทร์สุวรรณ.(2551).ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสามโก้ และเทศบาลตำบลศาลเจ้าโรงทอง จังหวัดอ่างทอง.ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- นิรภัย จันทร์สวัสดิ์.(2551).การบริหารความเสี่ยง.กรุงเทพฯ:สูตรไพศาล.
- ประเสริฐ พวงศรีเคน.(2550).พัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนบ้านน้ำสร้างหนองบะ จังหวัดมหาสารคาม.มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.นนทบุรี.

- ปิยพร บรรดาศักดิ์.(2555).ระบบการควบคุมภายในตามแนว COSO ด้านรายรับ-รายจ่าย กรณีศึกษา
กองทุนสุขภาพ.วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.กรุงเทพฯ.
- พรเทพ ฐ์แผน.(2546).การพัฒนากระบวนการประเมินการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น
พื้นฐานจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
จุฬาลงกรณ์.
- พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ.2561.หมวด 4 การบัญชีและการตรวจสอบ มาตรา 79:
พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ.2561.ลงวันที่ 19 เมษายน 2561.
- พยอม สิงห์เสนห์.(2544). การสอบบัญชี.กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.
- ภัทรกิตติ์ เนตินิยม.(2546).การบริหารการเงินสำหรับSMEs:กรุงเทพฯ.บริษัท เอ อาร์ มิชิเบส เพรส จำกัด.
- ยูภา วิเศษศร.(2550).การประเมินระบบควบคุมภายในของมหาวิทยาลัยแม่โจ้.รัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร.(2536).แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิผลขององค์กร
ในการประมวลสาระทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 11.
นนทบุรี:มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วรพจน์ บุษราคัมวดี.(2551). เอกสารประกอบการสอน, วิชาองค์การและการจัดการ. มหาวิทยาลัย
ราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- วัชรินทร์ เศรษฐสุสโก.(2550).ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการควบคุมภายในระบบสารสนเทศทางการบัญชี
ภายใต้ระบบบริหารงานการเงินการคลัง ภาครัฐของหน่วยงานราชการ: กรุงเทพฯ.
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิทยา ด่านธำรงกุล.(2547).หัวใจการบริหารสู่ความสำเร็จ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วิฑูรย์ สมโต.(2551).การศึกษากระบวนการและวิธีการบริหารความเสี่ยงด้านปฏิบัติการลักษณะ
ความเสี่ยงระดับความเสี่ยงด้านปฏิบัติการ และปัญหา อุปสรรคในการบริหารความ
เสี่ยงด้านปฏิบัติการของ บมจ. ธนาคารกรุงไทยในจังหวัดเชียงใหม่.รัฐประศาสน
ศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิฑูรย์ สมโต.(2551). การบริหารความเสี่ยงด้านปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทยในจังหวัดเชียงใหม่
รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิไล วงษ์บาทรุ.(2555).การเพิ่มประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการรับเงินและจ่ายเงินของธุรกิจ
บริการกรณีศึกษา หอการค้าไทย.บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- วิไลวรรณ ปาลี.(2552). การประเมินผลการจัดระบบควบคุมภายในของโรงพยาบาลอมก๋อย จังหวัด
เชียงใหม่.รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ศิริชัย กาญจนวาสิ, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์, ดิเรก ศรีสุข.(2551).**การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับงานวิจัย**.พิมพ์ครั้งที่ 5.จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมพงษ์ พรอุบลัมภ์.(2545). **การสอบบัญชี**. กรุงเทพฯ: ธรรมนิติ.
- सारดี แฮ็งตระกูล.(2546).**การประเมินระบบการควบคุมภายในของสหกรณ์โคนมตามระเบียบของกรมบัญชีสหกรณ์**.กรุงเทพฯ.จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภัทร ม่วงอ่ำ.(2549).**การพัฒนาการบริหารความเสี่ยง: การให้วัคซีนปีซีจี ทารกแรกเกิดหอผู้ป่วยหลังคลอด โรงพยาบาลเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์**.ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุวินชา การพัชชี.(2554).**การวิเคราะห์ประสิทธิภาพระบบควบคุมภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร**.วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักบัญชีและตรวจสอบภายใน กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง.(2544).**แนวปฏิบัติการตรวจสอบภายใน**.กรุงเทพฯ.สำนักบัญชีและตรวจสอบภายใน กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง.
- สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน.**การจัดวางระบบการควบคุมภายในและการประเมินผลการควบคุมภายใน พ.ศ.2552**.กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.(2550).**การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ.2550**.กรุงเทพฯ:กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กระทรวงศึกษาธิการ.
- อุษณา ภัทรมนตรี.(2544).**การตรวจสอบภายในสมัยใหม่**.กรุงเทพฯ : เทกซ์ แอนด์เจอร์นัลพับลิเคชั่น.
- อุษณา ภัทรมนตรี.(2545).**การตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน**.กรุงเทพฯ:บริษัท ศูนย์การพิมพ์ดิจิทัล จำกัด(มหาชน).
- อุษณา ภัทรมนตรี.(2547).**การตรวจสอบภายในสมัยใหม่**.พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์จามจรีโปรดักท์.
- Bedeian.(1993).**Management. 3th** Orlando:Harcourt Brace Javanavich College.
- Cascio.(1992).**Managing human resources 3rd** New York: M c graw-Hill.
- Couger & Knapp.(1974).**Information Systems Research:Relevant Thory and Informed Proctice**.University of Minnesota,USA.
- Kusek & Rist.(2004).**Ten Steps to a Results-Based Monitoring and Evaluation System**. World Bank,Washinaton DC.
- Smith.(1978).**SystemConcopt**,total Encyclopedia of Professional Manganement,Koontz. Essentials of Management 4^{ed}.Singaporc: M c graw-Hill.

Stone.(1982).Optimal Global Rates of Convergence for Nonparametric Regression.

ChorlesJ.

ภาคผนวก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ตำแหน่ง/สังกัด
1. นายแพทย์ธีรวัฒน์ วลัยเสถียร	ตำแหน่ง นายแพทย์เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น
2. นางนิตยา ศรีเกิด	ตำแหน่ง ที่ปรึกษาด้านการเงินและบัญชี สำนักงานบริหาร โครงการกองทุนโลก กรมควบคุมโรค
3. นางละอียด เอี่ยมสุวรรณ	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองบริหารการคลัง กรมควบคุมโรค
4. ดร.บุญทวนกร พรหมภักดี	ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มพัฒนาองค์กร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น

ID [] [] []

**แบบสอบถามการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) เรื่อง ประเมินประสิทธิภาพระบบควบคุม
ภายในตามแนวทาง COSO ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563**

คำชี้แจง

วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินประสิทธิภาพระบบควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น

แบบสอบถาม ที่นำมาประเมินประสิทธิภาพระบบควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพองค์ประกอบของการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

กลุ่มเป้าหมาย ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ทีมผู้บริหาร และบุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น

เกณฑ์การพิจารณา ผลการประเมินแต่ละรายการ ตามแบบประเมินเป็นมาตรฐานค่า (Rating Scale) 5 ระดับ พิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|-------------------------|
| 1 | หมายถึง | มีประสิทธิภาพน้อยที่สุด |
| 2 | หมายถึง | มีประสิทธิภาพน้อย |
| 3 | หมายถึง | มีประสิทธิภาพปานกลาง |
| 4 | หมายถึง | มีประสิทธิภาพมาก |
| 5 | หมายถึง | มีประสิทธิภาพมากที่สุด |

ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์และนำข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็น มานำเสนอข้อมูลเป็นภาพรวม เพื่อการปรับปรุงระบบควบคุมภายในของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามตามความเป็นจริง ในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] หน้าข้อความ หรือกรอกข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1.1 เพศ

[] 1. ชาย [] 2. หญิง

1.2 ปัจจุบันท่านอายุ..... ปี

1.3 สถานภาพ

[] 1. โสด [] 2. คู่ [] 3. หม้าย/หย่า/แยก

1.4 ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่งใด

[] 1. แพทย์ [] 2. นักวิชาการสาธารณสุข [] 3. พยาบาล
[] 4. นักจัดการงานทั่วไป [] 5. อื่นๆ ระบุ

1.5 ท่านจบการศึกษาสูงสุดระดับใด

[] 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
[] 2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
[] 3. ปริญญาโทหรือสูงกว่า

1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนเดือนละบาท

1.7 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน จำนวน.....ปี

1.8 ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานที่กลุ่ม

1.9 ท่านเคยได้ยินเกี่ยวกับเรื่องการควบคุมภายในหรือไม่

[] 1. เคย ระบุ.....
[] 2. ไม่เคย

ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพองค์ประกอบของการควบคุมภายใน สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น ตามแนวทางของ COSO

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด (1-น้อยที่สุด 2-น้อย 3-ปานกลาง 4-มาก และ 5-มากที่สุด)

ประเด็นประสิทธิภาพ	ระดับประสิทธิภาพระบบ				
	1	2	3	4	5
1 สภาพแวดล้อมของการควบคุม (Control Environment)					
(1) หน่วยงานแสดงให้เห็นถึงการยึดมั่นในคุณค่าของความซื่อตรงและจริยธรรม					
(2) ผู้บริหารจัดให้มีโครงสร้างองค์กร สายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบที่เหมาะสมตามขนาดและลักษณะของงาน					
(3) หน่วยงานแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการสร้างแรงจูงใจ พัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน					
(4) ปรัชญาและลักษณะการบริหารงานของผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านความซื่อสัตย์และจริยธรรม ในการบริหารงาน					
(5) หน่วยงานกำหนดให้บุคลากรมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายใน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน					
2.การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)					
(6) หน่วยงานได้ระบุวัตถุประสงค์การควบคุมภายในของการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรไว้อย่างชัดเจนและเพียงพอที่จะสามารถระบุและประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์					
(7) หน่วยงานมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานความเสี่ยงไว้เป็นลายลักษณ์อักษร					
(8) หน่วยงานมีการประชุมเพื่อระบุความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น และมีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร					
(9) หน่วยงานมีการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงโดยพิจารณาจากโอกาส(ที่อาจเกิดการทุจริต)และผลกระทบ จากนั้นนำมาจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง					
(10) หน่วยงานมีการระบุและประเมินการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อระบบการควบคุมภายใน					
3.กิจกรรมการควบคุม (Control Activities)					
(11) หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายขององค์กรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร และแผนงานที่ชัดเจน					
(12) หน่วยงานมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ กระบวนการ					

ประเด็นประสิทธิภาพ	ระดับประสิทธิภาพระบบ				
	1	2	3	4	5
ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
(13) หน่วยงานจัดให้มีกิจกรรมการควบคุมโดยกำหนดไว้ในนโยบาย ประกอบด้วยผลสำเร็จที่คาดหวัง เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง					
(14) หน่วยงานมีการจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างและดำเนินงานตามแผนที่วางไว้					
4.สารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication)					
(15) หน่วยงานมีการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกอย่างพอเพียง เหมาะสม และทันเวลา					
(16) หน่วยงานมีช่องทางให้บุคลากรได้เสนอข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร					
(17) หน่วยงานมีการนำระบบ Internet มาใช้ในการปฏิบัติงาน ในการติดตามข้อมูลข่าวสาร ระเบียบ หนังสือสั่งการ					
(18) หน่วยงานสนับสนุนในการจัดทำ หรือจัดหาและใช้สารสนเทศที่เกี่ยวข้องและมีคุณภาพ เพื่อสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามการควบคุม ภายในที่กำหนด					
5 การติดตามและประเมินผล (Monitoring Activities)					
(19) หน่วยงานมีการประเมินผลโดยผู้ตรวจสอบภายในและผู้ตรวจสอบภายนอก เพื่อให้ผลประเมินมีความเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น					
(20) หน่วยงานมีการติดตามและประเมินผลระบบควบคุมภายในที่ได้ กำหนดไว้อย่างน้อยปีละ สองครั้ง เพื่อเสนอผู้บริหารและผู้กำกับดูแล เพื่อให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการแก้ไขได้อย่างเหมาะสม					
6 ด้านคุณภาพของงาน/ปริมาณของงาน					
(21) ผลการดำเนินงานที่ได้มีความผิดพลาดที่เกิดขึ้นน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน					
(22) ปริมาณงานที่ได้รับเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ รวดเร็ว และทันเวลา					
(23) ปริมาณงานที่ได้เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยที่ใช้ในการดำเนินงานแล้วได้ ปริมาณงานเป็นที่พึงพอใจ					
7 ด้านเวลา/วิธีการ/ค่าใช้จ่าย					
(24) มีการกำหนดความสำคัญของงานเพื่อบริหารเวลาในการจัดการงาน					

ประเด็นประสิทธิภาพ	ระดับประสิทธิภาพระบบ				
	1	2	3	4	5
(25) มีการลำดับงานที่จะทำก่อนหลังตามความสำคัญและเร่งด่วนเพื่อ ประสิทธิผลของงาน					
(26) บุคลากรมีความพยายามและทุ่มเทให้กับงานขององค์กร					
(27) มีการจัดการคนเข้าทำงานตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่ ตรงกับงาน					
(28) หน่วยงานมีการบริหารค่าใช้จ่าย เช่น วัสดุ คน และเวลาในการ ปฏิบัติงาน เพื่อไม่ให้เกิดการสูญเปล่า					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านที่เสียสละเวลาให้ข้อมูล

ประวัติผู้วิจัย

วิจัยเรื่อง ประเมินประสิทธิภาพระบบควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น

Efficiency Assessment Of Internal Control System With COSO At the Office of Disease Prevention and Control 7 Khon Kaen Province

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ – นามสกุล (ภาษาไทย) นางทัศนีย์ งามเชื้อ
ชื่อ – นามสกุล (ภาษาอังกฤษ) Mrs. Thusanee Ngamchau

2. เลขหมายบัตรประจำตัวประชาชน 5430390001756

3. ตำแหน่งปัจจุบัน นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

4. หน่วยงานและสถานที่อยู่ติดต่อได้สะดวก

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น

181/37 ซอยราชประชา ถนนศรีจันทร์

ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

5. ประวัติการศึกษา

- ศิลปศาสตรบัณฑิต การจัดการทั่วไป สถาบันราชภัฏเลย

6. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ

- ไม่มี

7. ประสบการณ์การทำงาน

พ.ศ. 2525 ปฏิบัติงาน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ระดับ 1 โรงพยาบาลบึงกาฬ
จังหวัดหนองคาย

พ.ศ. 2527 ปฏิบัติงาน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ระดับ 2 โรงพยาบาลบึงกาฬ
จังหวัดหนองคาย

พ.ศ. 2529 ปฏิบัติงาน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ระดับ 3 โรงพยาบาลบึงกาฬ
จังหวัดหนองคาย

พ.ศ. 2534 ปฏิบัติงาน ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับ 4 โรงพยาบาลบึงกาฬ
จังหวัดหนองคาย

พ.ศ. 2534 ปฏิบัติงาน ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับ 5 โรงพยาบาลบึงกาฬ
จังหวัดหนองคาย

พ.ศ. 2539 ปฏิบัติงานตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับ 5 สำนักงานควบคุมโรคติดต่อเขต
6 จังหวัดขอนแก่น

พ.ศ. 2540 ปฏิบัติงานตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับ 5 สำนักงานควบคุม
โรคติดต่อเขต 6 จังหวัดขอนแก่น

พ.ศ. 2547 ปฏิบัติงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับ 6 (หัวหน้างานการเงิน

และบัญชี) สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น

พ.ศ. 2551 ปฏิบัติงานตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (หัวหน้างานธุรการ)

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น

พ.ศ. 2559 ปฏิบัติงานตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ(หัวหน้ากลุ่มบริหารทั่วไป)

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดอุดรธานี

พ.ศ. 2561 ปฏิบัติงานตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (หัวหน้างานธุรการ)

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น

พ.ศ. 2562 ปฏิบัติงานตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (หัวหน้างานอาคารและสถานที่) สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น

พ.ศ. 2563 ปฏิบัติงานตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (หัวหน้างานพัสดุ) สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น

8. ผ่านการอบรม

- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น พ.ศ.2550
- โครงการใช้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์สู่หน่วยงานย่อยกรมควบคุมโรค ปี 2557
- โครงการพัฒนาสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานสารบรรณประจำปี พ.ศ. 2558
- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรกฎหมายว่าด้วย การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ

พ.ศ.2560

- โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ บริหารทรัพย์สินและการจัดซื้อจัดจ้าง วันที่ 15-17 กรกฎาคม 2561 ณ ห้องประชุมจันทวิมล กรมควบคุมโรค

- โครงการโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บเอกสารและการทำลายเอกสารและการปฏิบัติงานสารบรรณระบบอิเล็กทรอนิกส์ กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 วันที่ 26-28 ตุลาคม 2561 ณ โรงแรมบางแสนเฮอริเทจ จังหวัดชลบุรี

- โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ วันที่ 24-25 ธันวาคม 2561 ณ โรงแรมวิรัชชิงทรี รีสอร์ท อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

- โครงการจิตอาสาเราทำความดีด้วยใจ เนื่องในพิธีพระราชทานเพลิงศพอาจารย์ใหญ่ พระเทพวิฑิตยาคุณ(หลวงพ่อกุณ ประสิทธิ์) วันที่ 22-28 มกราคม 2562 ณ ศูนย์ประชุมกาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

- โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ภายใต้วัฒนธรรมประจำชาติ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา วันที่ 1 – 2 พฤศจิกายน 2562 ณ ห้องประชุมริเวอร์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

- โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการฝึกจิต สงบใจ เพื่อความสุขในการทำงาน วันที่ 27-29 พฤศจิกายน 2562 ณ วัดป่าทรัพย์ทวีธรรมาราม ตำบลวังหมี่ อำเภอน้ำแซ้ว จังหวัดนครราชสีมา

- โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนากลไกกระบวนการบริหารจัดการองค์กร วันที่ 27-29

มกราคม 2563 ณ ห้องประชุมราชพฤกษ์ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น

- โครงการสัมมนาเครือข่ายจริยธรรม กรมควบคุมโรค ประจำปี พ.ศ.2563 วันที่ 13-15

กุมภาพันธ์ 2563 ณ โรงแรมดวงตะวัน/วัดศรีวัดดอนมูล จังหวัดเชียงใหม่

- โครงการนำเสนอผลงานการรวมกลุ่มชุมชนขับเคลื่อนความสุขบุคลากร สคร.7 ขอนแก่น

วันที่ 22-24 กรกฎาคม 2563 ณ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
กรุงเทพมหานคร

- โครงการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ศึกษา ดูงานเศรษฐกิจพอเพียง ณ บ้านโนนสะอาด

ต.เมืองพะไล อ.บัวลาย จ.นครราชสีมา วันที่ 21 สิงหาคม 2563 ณ บ้านโนนสะอาด ตำบลเมืองพะไล อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา

ประวัติผู้ร่วมวิจัย

วิจัยเรื่อง ประเมินประสิทธิภาพระบบควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น

Efficiency Assessment Of Internal Control System With COSO At the Office of Disease Prevention and Control 7 Khon Kaen Province

ประวัติคณะผู้วิจัย

1. ชื่อ – นามสกุล (ภาษาไทย) นางสาววิไลวรรณ ศรีราชา
ชื่อ – นามสกุล (ภาษาอังกฤษ) Miss Wiliwan Sreracha
2. เลขหมายบัตรประจำตัวประชาชน 3450100005145
3. ตำแหน่งปัจจุบัน นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
4. หน่วยงานและสถานที่อยู่ติดต่อได้สะดวก
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น
181/37 ซอยราชประชา ถนนศรีจันทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000
5. ประวัติการศึกษา
 - ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิตและการบัญชี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
 - ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น
6. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ
 - ไม่มี

7. ประสบการณ์การทำงาน

ปฏิบัติงานตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ(หัวหน้างานการเงินและบัญชี)
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น

8. ผ่านการอบรม

- การอบรมออนไลน์ของ สำนักงาน ก.พ. จำนวน 3 หลักสูตร

ประวัติผู้ร่วมวิจัย

วิจัยเรื่อง ประเมินประสิทธิภาพระบบควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น

Efficiency Assessment Of Internal Control System With COSO At the Office of Disease Prevention and Control 7 Khon Kaen Province

ประวัติคณะผู้วิจัย

1. ชื่อ – นามสกุล (ภาษาไทย) นายชารี วงษ์ภักดี
ชื่อ – นามสกุล (ภาษาอังกฤษ) Mr. Charee Wongpukdee
2. เลขหมายบัตรประจำตัวประชาชน 3440400613264
3. ตำแหน่งปัจจุบัน นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
4. หน่วยงานและสถานที่อยู่ติดต่อได้สะดวก
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น
181/37 ซอยราชประชา ถนนศรีจันทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000
5. ประวัติการศึกษา
 - ปริญญาตรี ศีกษาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
 - ปริญญาตรีรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
6. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ
 - ไม่มี
7. ประสบการณ์การทำงาน 34 ปี

ปฏิบัติงานตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่)
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น

8. ผ่านการอบรม

- การอบรมออนไลน์ของ สำนักงาน ก.พ. จำนวน 23 หลักสูตร

ประวัติผู้ร่วมวิจัย

วิจัยเรื่อง ประเมินประสิทธิภาพระบบควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น

Efficiency Assessment Of Internal Control System With COSO At the Office of Disease Prevention and Control 7 Khon Kaen Province

ประวัติคณะผู้วิจัย

1. ชื่อ – นามสกุล (ภาษาไทย) นางสาวพร เกลี้ยงกลาง
ชื่อ – นามสกุล (ภาษาอังกฤษ) Mrs.Supaporn Kliaklang
2. เลขหมายบัตรประจำตัวประชาชน 3440600909825
3. ตำแหน่งปัจจุบัน เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน
4. หน่วยงานและสถานที่อยู่ติดต่อได้สะดวก
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น
181/37 ซอยราชประชา ถนนศรีจันทร์
ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000
5. ประวัติการศึกษา
 - ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี) พ.ศ.2535 โรงเรียนเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 - ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต(การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

6. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ

- ไม่มี

7. ประสบการณ์การทำงาน

พ.ศ. 2536 ปฏิบัติงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ โรงพยาบาลภูผาม่าน จังหวัดขอนแก่น

พ.ศ. 2539 ปฏิบัติงานตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ โรงพยาบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
จังหวัดขอนแก่น

พ.ศ. 2540 ปฏิบัติงานตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่
7 จังหวัดขอนแก่น

8. ผ่านการอบรม

- การอบรมออนไลน์ของ สำนักงาน ก.พ. จำนวน 5 หลักสูตร