

ปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิผลการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO
ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร

วาเรนท์ ชูยะ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการตรวจสอบภายใน
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
ปีการศึกษา 2562
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

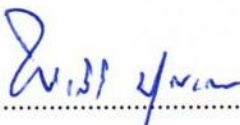
ปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิผลการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO
ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร

วาเรนท์ ชูยะ


การศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการตรวจสอบภายใน
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
ปีการศึกษา 2562
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิผล การควบคุมภายใน ตามแนวทาง COSO ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร
ชื่อผู้ศึกษา	นางสาววาเรนทร์ ชุ่ยชะ
ปริญญา	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การตรวจสอบภายใน
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร.สุตภัท ทิพย์รังศรี
ปีการศึกษา	2562


บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทยอนุมัติให้นับการศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตรวจสอบภายใน


.....ผู้อำนวยการหลักสูตร
(อาจารย์ ดร.พรสิริ ปุณเกษม)

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ศิริโสภาคย์ บูรพาเดชะ)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ศิริพรรณ เชื้อนชัยแก้ว)


.....อาจารย์ที่ปรึกษา
(อาจารย์ ดร.สุตภัท ทิพย์รังศรี)

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิผล การควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร
ชื่อผู้ศึกษา	นางสาววาเรนทร์ ชูยฮะ
ปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การตรวจสอบภายใน
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร.สุตาภัทร ทิพย์รังศรี
ปีการศึกษา	2562

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหารของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิผลของการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร ศึกษาโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักวิชาการสาธารณสุข นักจัดการงานทั่วไป พนักงานธุรการ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี พนักงานปฏิบัติการ และพนักงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ พบว่าปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิผลการควบคุมภายใน โดยปัจจัยด้านการบริหารจะแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและปัจจัยด้านการสื่อสาร ทำการทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีค่าเท่ากับ 0.528 เมื่อแปรผลระดับความสัมพันธ์แล้ว ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการควบคุมภายในในระดับน้อย สัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน ส่วนปัจจัยด้านการสื่อสารมีค่าเท่ากับ 0.301 เมื่อแปรผลระดับความสัมพันธ์แล้ว ปัจจัยด้านการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการควบคุมภายในในระดับน้อยที่สุด สัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน

จากการศึกษาค้นคว้าอิสระ ฝ่ายบริหารควรเพิ่มมาตรการในการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายในที่กำหนดไว้ให้มากขึ้น เพื่อให้มีการติดตามผลอย่าง

สม่ำเสมอ และเพิ่มทิศทางการสื่อสารแบบสองทางมากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร และเพิ่มประสิทธิผลในการควบคุมภายใน ส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ ดร.สุตาภภัทร ทิพย์รังศรี อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ได้ให้ความกรุณาแนะนำ ตรวจสอบและแก้เนื้อหา ในการทำ การศึกษาค้นคว้าอิสระ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ ประธานกรรมการสอบ การศึกษาค้นคว้าอิสระ อาจารย์ ดร.ศิริพรรณ เขื่อนขายแก้ว กรรมการสอบการศึกษาค้นคว้า อิสระ ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์จนกระทั่งการศึกษาค้นคว้า อิสระ ฉบับนี้สมบูรณ์ ขอขอบพระคุณท่านผู้บริหารและพนักงานสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สมุทรสาคร ที่ได้สละเวลาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และอำนวยความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า อิสระ ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิประสาทวิชา ปมเพาะจนสามารถนำเอา หลักการมาประยุกต์ใช้ และอ้างอิงในการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ นอกจากนี้ขอขอบพระคุณ คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ทุกท่านของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ที่ให้ความ อนุเคราะห์และให้ความช่วยเหลือต่างๆ เป็นอย่างดี และสุดท้ายขอขอบพระคุณในความห่วงใย ดูแลเอาใจใส่ ให้กำลังใจและสนับสนุนการศึกษาของผู้ศึกษาในครั้งนี้อย่างดี ตลอดจนการให้ความ ช่วยเหลือทุกๆ เรื่องจากครอบครัวชัชวาระที่ได้ให้ความช่วยเหลือตลอดเวลาที่ศึกษาอยู่ ซึ่งทำให้ สามารถจัดทำรายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระสำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
ขอบเขตการศึกษา	3
สมมติฐานของการศึกษา	3
ประโยชน์ที่จะได้รับ	4
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร	5
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหาร	6
แนวคิดการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO	9
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
3 ระเบียบวิธีการศึกษา	16
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	16
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	16
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	17

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล	20
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	20
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	22
การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	22
การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายใน ตามแนวทาง COSO	24
การวิเคราะห์ประสิทธิผลการควบคุมภายใน	28
การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิผล การควบคุมภายใน	42
5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	43
สรุปผลการศึกษา	43
อภิปรายผล	44
ข้อจำกัดของการศึกษา	45
ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป	45
บรรณานุกรม	46
ภาคผนวก	47
ก แบบสอบถาม	48
ประวัติผู้ศึกษา	58

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	23
2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	24
3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้นำ	25
4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านคุณสมบัติของผู้นำ	26
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการสื่อสาร	27
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO	28
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO องค์ประกอบที่ 1	30
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO องค์ประกอบที่ 2	33
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO องค์ประกอบที่ 3	36
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO องค์ประกอบที่ 4	38
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO องค์ประกอบที่ 5	41
12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับ ประสิทธิผลการควบคุมภายใน	42

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร	6
2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิผล การควบคุมภายใน	24

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันนี้ ระบบราชการไทยซึ่งเปรียบได้ดั่งเส้นเลือดหลักของประเทศ การที่ประเทศจะเจริญก้าวหน้าไปได้ ต้องมีการปฏิรูปการบริหาร รวมถึงการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร เพื่อให้ประเทศได้เรียนรู้ที่จะปรับตัวให้ทันในโลกของการแข่งขัน ดังนั้นองค์กรและหน่วยงานต่างๆ จึงจำเป็นต้องมีการปรับตัว ปรับกลยุทธ์ในการดำเนินงานใหม่ อีกทั้งจัดหาเครื่องมือมาช่วยในการจัดการในการบริหารงาน และระบบการควบคุมภายในเป็นเครื่องมือหนึ่งจะมีถูกนำมาช่วยในการบริหารงานทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน และยังเป็นหลักประกันในด้านการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายในที่เหมาะสมขององค์กร การควบคุมภายในจึงเป็นกลไกพื้นฐานสำคัญในกระบวนการกำกับดูแลดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร

ระบบการควบคุมภายใน มักถูกนำมาใช้ในการบริหารงาน ซึ่งเป็นกลไกพื้นฐานของกระบวนการกำกับดูแลขององค์กร ให้สามารถดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ โดยระบบการควบคุมภายในที่ดี เกิดจากการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการกำหนดนโยบายและมาตรการการควบคุมต่างๆ ขององค์กร ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีการติดตามผลการควบคุมภายในอย่างสม่ำเสมอ และปรับปรุงมาตรการควบคุมต่างๆ อย่างเหมาะสม

ดังนั้น จึงต้องมีระบบการบริหารงานการควบคุมภายในเพื่อให้สอดคล้องและมีความเหมาะสมกับหน่วยงาน เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด และในปัจจุบันแนวการปฏิบัติระบบการควบคุมภายในของภาครัฐ กำหนดขึ้นโดยการประยุกต์จากระบบการควบคุมภายในของ The Committee of Sponsoring Organization of the Roadway Commission (COSO) ซึ่งเป็นระบบการควบคุมภายในที่ครอบคลุมองค์ประกอบต่างๆ ในการบริหารงาน องค์ประกอบของระบบที่ต้องพิจารณาในเนื้อหาเชิงลึก ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- | | |
|-----------------|--|
| องค์ประกอบที่ 1 | สภาพแวดล้อมการควบคุม (Control Environment) |
| องค์ประกอบที่ 2 | การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) |
| องค์ประกอบที่ 3 | กิจกรรมการควบคุม (Control Activities) |

- องค์ประกอบที่ 4 ข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสารในองค์กร (Information and Communication)
- องค์ประกอบที่ 5 การติดตามและประเมินผล (Monitoring)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาครเป็นหน่วยงานที่ขับเคลื่อนด้านสุขภาพของประชาชน ภายใต้วิสัยทัศน์ เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ เทคโนโลยีทันสมัย เครือข่ายมีส่วนร่วม ประชาชนสุขภาพดี และมีพันธกิจดังนี้ พัฒนาศักยภาพด้านสุขภาพของประชาชนให้พึ่งตนเอง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย จัดการด้านระบบสุขภาพ ค้ำครองผู้บริโภครักษาและสิ่งแวดล้อม พัฒนาระบบเครือข่ายบริการสุขภาพทุกระดับ ให้ประชาชนเข้าถึง มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และพัฒนาการจัดการทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ หน่วยงานในสังกัดสาธารณสุข โดยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาครมีอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานตามกฎหมาย ทางกระทรวงได้แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2560 ข้อ 20 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดให้มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพในเขตพื้นที่จังหวัด ดำเนินการและให้บริการด้านการแพทย์และสาธารณสุขในเขตพื้นที่จังหวัด มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ประเมินผล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่จังหวัด เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมาย มีการบริการสุขภาพที่มีคุณภาพและมีการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ รวมถึงส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานเกี่ยวกับงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่จังหวัด ให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวง มีหน้าที่ในการพัฒนาระบบสารสนเทศ งานสุขศึกษา และการสื่อสารสาธารณสุขด้านสุขภาพในเขตพื้นที่จังหวัด และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงได้มีความสนใจในการศึกษาว่าปัจจัยด้านการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการควบคุมภายใน ตามแนวทาง COSO หรือไม่ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาครนั้นมีระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิผลหรือไม่ โดยประสิทธิผลของการควบคุมภายในจะส่งผลต่อการบริหารงานภายในองค์กรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร ให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้กำหนดไว้

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหารของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิผลของการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร

1.3 ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิผลการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร โดยมีขอบเขตด้านเนื้อหา ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำด้านพฤติกรรมของผู้นำและคุณสมบัติของผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายใน ตามแนวทาง COSO ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร
2. ศึกษาปัจจัยการบริหารด้านการสื่อสารด้านลักษณะของการสื่อสาร รูปแบบการสื่อสาร ทิศทางในการสื่อสาร และวิธีการสื่อสารของผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายใน ตามแนวทาง COSO ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิผลการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรภายในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 120 คน ในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการคัดเลือกจากบุคลากรภายในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 30 คน ได้แก่ นักวิชาการสาธารณสุข นักจัดการงานทั่วไป พนักงานธุรการ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี พนักงานปฏิบัติการ และพนักงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร

1.4 สมมติฐานของการศึกษา

ในการศึกษาปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิผลการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร

ปัจจัยด้านการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการควบคุมภายใน ตามแนวทาง COSO ประกอบด้วย ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านการสื่อสาร

H0 : ปัจจัยด้านการบริหารไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO

H1 : ปัจจัยด้านการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO

1.5 ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบประสิทธิผลการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร และองค์กรสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษามาพัฒนาและปรับปรุงระบบการควบคุมภายในให้มีประสิทธิผลมากขึ้น เพื่อช่วยในการดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิผลของการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ องค์กรจะได้นำมาพัฒนาและปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการควบคุมภายในให้ดียิ่งขึ้น

3. เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิผลของการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

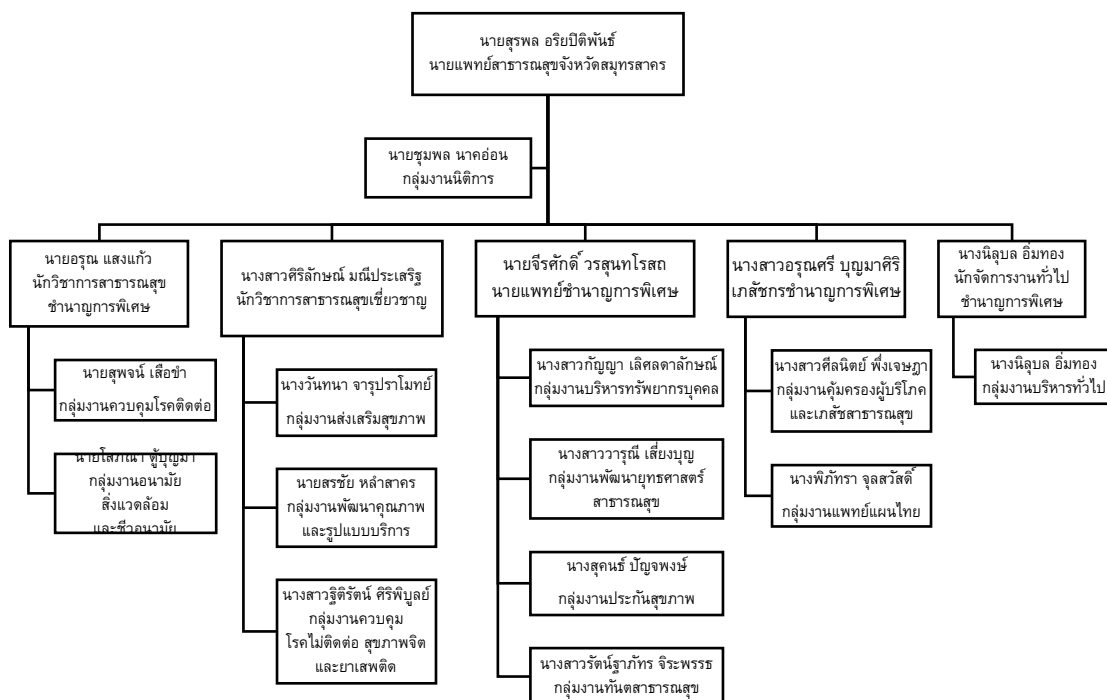
การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิผลการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

- 2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหาร
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการควบคุมภายใน
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร ตั้งอยู่เลขที่ 24/87 หมู่ที่ 3 ตำบลบางหญ้าแพรก อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร 74000 มีบุคลากรจำนวน 120 คน

โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร ประกอบด้วย นายสุรพล อริยปิณฑพันธ์ ตำแหน่งนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร นายชุมพล นาคอ่อน เป็นผู้รับผิดชอบกลุ่มงานนิติการ นายอรุณ แสงแก้ว ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ ดูแลรับผิดชอบในกลุ่มงานควบคุมโรคติดต่อและกลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อมและชีวอนามัย นางสาวศิริลักษณ์ มณีประเสริฐ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ ดูแลรับผิดชอบในกลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพ กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพและรูปแบบบริการ และกลุ่มงานควบคุมโรคไม่ติดต่อ สุขภาพจิตและยาเสพติด นายจิรศักดิ์ วรรณโรสถ ตำแหน่งนายแพทย์ชำนาญการพิเศษ ดูแลรับผิดชอบในกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาศาสตร์สาธารณสุข กลุ่มงานประกันสุขภาพ และกลุ่มงานทันตสาธารณสุข นางสาวอรุณศรี บุญมาศิริ ตำแหน่งเภสัชกรชำนาญการพิเศษ ดูแลรับผิดชอบในกลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภค เภสัชสาธารณสุข และกลุ่มงานแพทย์แผนไทย และนางนิลบล อิ่มทอง ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ ดูแลรับผิดชอบในกลุ่มงานบริหารทั่วไป แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร

ที่มา : สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาครเป็นหน่วยงานที่ขับเคลื่อนด้านสุขภาพของประชาชน มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพในเขตพื้นที่จังหวัด ดำเนินการและให้บริการด้านการแพทย์และการสาธารณสุขในเขตพื้นที่จังหวัด กำกับดูแล ประเมินผล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานสาธารณสุข เพื่อให้งานเป็นไปตามกฎหมาย มีการบริการสุขภาพที่มีคุณภาพและมีการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานเกี่ยวกับงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่จังหวัดให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวง พัฒนาระบบสารสนเทศ งานสุขศึกษา และการสื่อสารสาธารณสุขด้านสุขภาพในพื้นที่จังหวัด ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยข้อมูลประชากรผู้มีสิทธิและความครอบคลุม ปีงบประมาณ 2563 มีจำนวน 391,877 คน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหาร

ปัจจัยด้านการบริหารงานในองค์กรนั้น ประกอบไปด้วยหลายปัจจัย ผู้ศึกษาจึงได้ทำการศึกษาในส่วนของปัจจัยที่จะส่งผลให้การบริหารงานนั้นประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย จำนวน 2 ปัจจัย ดังต่อไปนี้

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำ เพื่อให้กลุ่มประสบความสำเร็จ ดำเนินงาน บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้กำหนดไว้ ทั้งทางด้านการจูงใจให้กลุ่มหรือบุคคลปฏิบัติตาม รวมถึงปฏิบัติตนด้วยความเต็มใจ โดยตั้งเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน ผู้นำขององค์กรเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร เนื่องจากเป็นผู้ที่วางแผน กำหนดเป้าหมาย กำหนดทิศทางขององค์กร และนำพาองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ พบว่า มีผู้ที่ศึกษาและให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

Tannenbaum, Robert, Weschler and Massrik (1961)¹ ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำไว้ว่า การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งในบุคคลหลายๆ คน มีอำนาจหน้าที่ มีอิทธิพลหรือมีความสามารถในการจูงใจคนในองค์กร ให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่งของเขาได้ มีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติหรือพฤติกรรมของผู้อื่น

Likert, Rensis (1961) ได้ให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ รูปแบบภาวะผู้นำที่องค์กรต้องการนั้น ควรจะมีเทคนิคและทักษะในการจัดการที่ดี และในขณะเดียวกันต้องมีจิตวิทยาในการจัดการเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ มีอิทธิพลในการจูงใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยด้านการสื่อสาร

การสื่อสารภายในองค์กร หมายถึง การแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างสมาชิกในองค์กร ซึ่งเป็นวิธีการมอบหมายงาน การประสานงานทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์กร การสื่อสารภายในองค์กรยังช่วยพัฒนาแนวคิดที่ดี ปลูกฝังความภูมิใจและทำให้พนักงานมีความทุ่มเท เพื่อองค์กรมากขึ้นด้วย เนื่องจากการสื่อสารภายในองค์กรคือการที่ข่าวสารข้อมูลมีการไหลเวียนไปมา จึงช่วยให้ผู้บริหารสามารถที่จะทราบถึงปัญหาและหาทางแก้ไขได้อย่างทันที่ทันที่ ดังนั้น เพื่อให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารจะต้องมั่นใจว่าการสื่อสารภายในองค์กรมีการไหลเวียนของข่าวสารอย่างอิสระ ทั้งผ่านช่องทางการสื่อสารที่เป็นทางการขึ้นลงตามโครงสร้างองค์กรทั้งแนวตั้งและการสื่อสารทั้งภายในหน่วยงานเดียวกันและระหว่างหน่วยงานตามแนวนอน รวมถึงการสื่อสารผ่านช่องทางแบบไม่เป็นทางการ (รัฐันท์ หนองใหญ่, 2558)

การสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานและจัดการองค์กร เป็นปัจจัย กระบวนการที่ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นต่างๆ ระหว่างกัน สร้างความเข้าใจในกฎระเบียบต่างๆ นโยบายและเป้าหมายร่วมกันในองค์กร ช่วยก่อให้เกิดการแบ่งปันทางความคิด ความต้องการ ส่งผลต่อความร่วมมือร่วมใจ สร้างความเป็นเอกภาพ เกิด

¹ Tannenbaum, Robert, Weschler Irwing R. and Massarik Fred. (1961). Leadership and organization : A Behavior Science Approach. New York : McGraw-Hill Book

ความสามัคคี การติดต่อสื่อสารในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ขาดไม่ได้ (แพมมาลา วัฒนเสถียรสินธุ์, 2559)

ลักษณะของการสื่อสาร เป็นการสื่อสารตามจำนวนผู้เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 3 วิธี ได้แก่

- 1) การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลหรือตัวต่อตัว มีรูปแบบการสื่อสารโดยเป็นการติดต่อสื่อสารที่เกิดจากการพบปะสังสรรค์กันระหว่างบุคคล เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
- 2) การติดต่อสื่อสารกลุ่ม เป็นรูปแบบของการรวมตัวกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่รวมตัวกันตามความสนใจหรือมีผลประโยชน์ร่วมกันหรือมีความชอบพอ สนับสนุนกัน การรวมกลุ่มกันในแต่ละองค์กรก็ได้หลายกลุ่ม เช่น การประชุมกลุ่มเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อเสนอแนะระหว่างกัน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันของกลุ่มแต่ละกลุ่ม
- 3) การติดต่อสื่อสารขององค์กรกับสาธารณชน หมายถึง การติดต่อสื่อสารขององค์กรทั้งหมด ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

รูปแบบของการสื่อสาร เป็นการติดต่อสื่อสารที่มีการใช้ช่องทางเป็นหลัก แบ่งเป็น 2 วิธี

- 1) การติดต่อสื่อสารระบบทางเดียว เป็นการติดต่อสื่อสารในลักษณะที่ผู้ส่งออกข้อมูลข่าวสารไปทางเดียว โดยผู้รับไม่มีโอกาสโต้ตอบหรือซักถามข้อสงสัยใด ไม่มีการแสดงปฏิกริยาย้อนกลับใดของผู้รับ การติดต่อสื่อสารช่องทางนี้อยู่ในรูปแบบของระเบียบ คำสั่ง แนวนโยบายที่ผู้รับต้องทำตาม และมีรูปแบบเป็นพิธีการหรือเป็นทางการ สามารถพบหรือเกิดข้อบกพร่องผิดพลาดในการติดต่อสื่อสารได้มาก เนื่องจากผู้ส่งไม่อาจรับทราบข้อมูลย้อนกลับจากสารที่ส่งไปได้
- 2) การติดต่อสื่อสารระบบสองทาง เป็นการติดต่อสื่อสารโดยที่ผู้รับสารมีการตอบสนองและมีปฏิกริยาย้อนกลับไปหาผู้ส่งสาร แลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้เพื่อให้รับทราบผลของการสื่อสารที่สื่อออกไป และเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มักจะอยู่ในรูปของการจัดสัมมนา ประชุม เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน ช่วยสร้างความเข้าใจระหว่างกันให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งผลของการได้รับข้อมูลย้อนกลับจะทำให้ผู้ส่งสารรับทราบข้อผิดพลาด ข้อบกพร่อง และสามารถแก้ไขปรับปรุงข้อมูลใหม่ได้ โดยมีผลเสียคือสิ้นเปลืองเวลาและทรัพยากร เพราะการย้อนกลับของข้อมูลจะใช้เวลามากกว่าปกติ

ทิศทางในการสื่อสาร เป็นการติดต่อสื่อสารตามลักษณะทิศทางของการติดต่อ แบ่งออกเป็น 4 วิธี

- 1) การติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง หมายถึง การติดต่อสื่อสารจากระดับสูงลงมาสู่ระดับต่ำภายในองค์กร หรือจะเป็นจากผู้บังคับบัญชาลงมาสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีจุดประสงค์ในการสื่อสารคือเป็นการส่งสารหรือส่งถ่ายข้อมูล ข่าวสาร ควคมดูแลและกำกับงานในองค์กร เป็นการสั่งการลงไปยังผู้ปฏิบัติงาน ข้อมูลข่าวสารส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของกฎระเบียบ นโยบาย คำสั่ง ข้อแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารไปยังหน่วยงานต่างๆ ในองค์กรเพื่อการนำไปปฏิบัติ
- 2) การติดต่อสื่อสารจากระดับล่างขึ้นบน เป็นการติดต่อสื่อสารจากระดับที่ต่ำกว่าขึ้นสู่ระดับที่สูงกว่าหรือเป็นการไหลของข่าวสารหรือการติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาย้อนกลับขึ้นไปสู่ผู้บังคับบัญชา โดยมีความมุ่งหมายในการสื่อสารเพื่อตรวจสอบและได้รับผลย้อนกลับ

จากผู้รับสาร ว่าสิ่งที่ได้สื่อสารลงไปปฏิบัติแล้วเกิดผลอย่างไร ช่วยให้ได้ทราบผลการปฏิบัติงาน การสื่อสารรูปแบบนี้ส่วนมากเป็นเรื่องเกี่ยวกับการตอบสนองคำสั่งจากพนักงาน เสนอแนวคิด ข้อคิดเห็นข้อเรียกร้องจากพนักงาน โดยมีสื่อที่ใช้ในรูปแบบของข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น การขออนุมัติหรือคำร้องทุกข์ 3) การติดต่อสื่อสารลักษณะตามแนวนอนหรือแนวเดียวกัน เป็นการติดต่อสื่อสารที่มีการไหลของข่าวสารไปในแนวหรือระดับเดียวกันในสายการบังคับบัญชาที่เป็นไปตามลำดับชั้น ตามลำดับที่ใกล้เคียงกันตามผังโครงสร้าง หรือแม้กระทั่งเป็นการสื่อสารตามลำดับคนที่อยู่ต่างลำดับกันแต่ไม่ได้มีความสัมพันธ์กันในสายการบังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารแบบแนวนอนมีจุดประสงค์เพื่อช่วยในการประสานงาน สร้างความร่วมมือกันในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน มักจะสื่อสารลักษณะแนวทแยงมุม เป็นการติดต่อสื่อสารข้ามแผนก ข้ามระดับระหว่างบุคคลต่างหน่วยงานหรืออยู่ต่างระดับกัน โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้การสื่อสารการทำงานมีประสิทธิภาพ มีความรวดเร็ว ช่วยลดขั้นตอนการทำงาน โดยปกติจะเป็นการสื่อสารในการให้คำแนะนำเพื่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

วิธีการสื่อสาร แบ่งเป็น 2 วิธี คือ 1) การติดต่อสื่อสารด้วยวาจา คือการใช้ถ้อยคำหรือการพูด เป็นวิธีการที่ใช้กันมากที่สุด การติดต่อสื่อสารกันโดยใช้ถ้อยคำในการนำข่าวสารจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง ตัวอย่างเช่น การพูด มีข้อดีคือประหยัดเวลา ง่าย สะดวก เปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน อีกทั้งยังสร้างความรู้สึกเป็นกันเองและช่วยสร้างความสนิทสนมกัน 2) การติดต่อสื่อสารด้วยท่าทาง คือ โดยไม่ใช้ถ้อยคำหรือไม่ใช้คำพูด อาจเป็นภาษากายหรือภาษาท่าทาง เป็นการติดต่อสื่อสารที่ไม่ใช้วิธีพูดหรือการเขียนเป็นตัวหนังสือแทนคำพูด แต่จะเป็นการสื่อสารที่ใช้ภาษากาย สัญลักษณ์ การแสดงออกท่าทางการใช้เครื่องหมายต่างๆ เช่น การแสดงออกทางสีหน้า ทางน้ำเสียง หรือแม้แต่การสัมผัส

2.3 แนวคิดการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และ สภาวิชาชีพบัญชี ในปี 1992 คณะกรรมการชุดหนึ่ง ซึ่งเรียกว่า The Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission หรือ COSO ซึ่งเป็นคณะกรรมการร่วมของสถาบันวิชาชีพ 5 สถาบัน คือ

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

ได้เผยแพร่กรอบการควบคุมภายในแบบบูรณาการ (กรอบการควบคุมภายในฉบับเดิม) ซึ่งได้เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางและนำไปใช้ทั่วโลก ซึ่งกรอบการควบคุมภายในฉบับเดิมได้รับการเผยแพร่มาเป็นเวลา 20 ปี จนกระทั่งสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและการดำเนินงานได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพิ่มขึ้น มีความซับซ้อนมากขึ้น ในขณะเดียวกันก็มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามาเกี่ยวข้องมากขึ้น โดยมีการแสวงหาความโปร่งใสและความรับผิดชอบสำหรับความถูกต้องและความสมบูรณ์ของระบบการควบคุมภายในที่เอื้อต่อการตัดสินใจและการกำกับดูแลองค์กร The Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission หรือ COSO จึงได้นำเสนอกรอบการควบคุมภายในแบบบูรณาการฉบับปรับปรุงในปี 2013 โดยเชื่อว่ากรอบการควบคุมภายในจะช่วยทำให้องค์กรพัฒนาและดำรงการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะสามารถเพิ่มโอกาสในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและการดำเนินงาน กรอบการควบคุมภายในฉบับปรับปรุงยังคงไว้ซึ่งใจความหลักของนิยามเกี่ยวกับการควบคุมภายใน และองค์ประกอบของการควบคุมภายในทั้ง 5 องค์ประกอบ ข้อกำหนดในการประเมินประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายในโดยพิจารณาจากองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบยังคงเป็นพื้นฐานที่ไม่เปลี่ยนแปลง ที่สำคัญประการหนึ่งคือการจัดทำระเบียบแบบแผนแนวคิดพื้นฐาน ได้ปรับเปลี่ยนแนวคิดมาเป็นหลักการที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบ ซึ่งช่วยทำให้เกิดความชัดเจนแก่ผู้ใช้งานในการออกแบบการควบคุมภายในและการนำระบบการควบคุมภายในไปใช้ รวมทั้งการทำความเข้าใจเกี่ยวกับข้อกำหนดของการควบคุมภายในที่มีประสิทธิผล

การควบคุมภายใน คือ กระบวนการปฏิบัติงานที่ถูกกำหนดร่วมกัน โดยคณะกรรมการผู้บริหาร ตลอดจนพนักงานขององค์กรทุกระดับชั้น เพื่อให้เกิดความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าวิธีการหรือการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุม ระบบการควบคุมภายใน ประกอบด้วย นโยบายและวิธีปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้นในองค์กร เพื่อให้ความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่ากิจการจะบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายในเรื่องของควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน (จันทนา สาขากร, 2557) ดังนั้น จึงต้องมีระบบการบริหารงานการควบคุมภายในเพื่อให้สอดคล้องและมีความเหมาะสมกับหน่วยงาน เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด และในปัจจุบันแนวการปฏิบัติระบบการควบคุมภายในของภาคราชการกำหนดขึ้นโดยการประยุกต์จากระบบการควบคุมภายในของ The Committee of Sponsoring Organization of the Roadway Commission (COSO) ซึ่งเป็นระบบการควบคุมภายในที่ครอบคลุมองค์ประกอบต่างๆ ในการบริหารงาน องค์ประกอบของระบบที่ต้องพิจารณาในเนื้อหาเชิงลึกประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อมการควบคุม (Control Environment) ปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลให้มีการควบคุมเกิดขึ้นหรือทำให้การควบคุมที่มีอยู่ได้ผลที่ดีขึ้น ได้แก่ มาตรฐานกระบวนการและโครงสร้างที่เป็นพื้นฐานสำหรับการควบคุมภายในองค์กร สภาพแวดล้อมการ

ควบคุมเป็นเรื่องเกี่ยวกับการสร้างความตระหนัก และบรรยากาศของการควบคุมภายในหน่วยงาน ให้พนักงานในหน่วยงานเกิดจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ โดยเริ่มจากผู้บริหารระดับสูง การควบคุมด้านนี้แบ่งเป็นการควบคุมโดยสร้างจิตสำนึกและคุณภาพที่มองเห็นไม่ได้ (จันทนา สาขากร, 2557) โดยสภาพแวดล้อมการควบคุม มี 5 หลักการ คือ

- 1) องค์กรแสดงให้เห็นถึงความยึดมั่นในคุณค่าของความซื่อตรงและจริยธรรม
- 2) คณะกรรมการบริษัทแสดงให้เห็นถึงความเป็นอิสระจากผู้บริหาร และทำหน้าที่รับผิดชอบในการกำกับดูแล
- 3) ผู้บริหารจัดให้มีการกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ รวมทั้งการกำหนดความรับผิดชอบที่เหมาะสม เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์
- 4) แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาความสามารถบุคลากร อีกทั้งการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร
- 5) การรายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

องค์ประกอบที่ 2 การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) เป็นเครื่องมือทางการบริหารอย่างหนึ่ง ที่จะช่วยให้องค์กรทราบถึงเหตุการณ์ความเสี่ยงหรือความไม่แน่นอนที่อาจทำไม่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรล่วงหน้าได้ เนื่องจากต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงซึ่งต้นเหตุของการเปลี่ยนแปลงอาจเกิดจากนโยบายการบริหารของผู้บริหารหรือสภาพการแข่งขันต่าง ๆ ที่ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ จึงทำให้จำเป็นต้องมีการประเมินความเสี่ยงอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้ผู้บริหารได้รับทราบข้อมูลความเสี่ยงที่ถูกต้อง ตรงกับความเป็นจริง และทันเวลา เพื่อสร้างมาตรการและระบบการควบคุมภายในให้สัมพันธ์กับความเสี่ยงที่มีอยู่ (จันทนา สาขากร, 2557) โดยการประเมินความเสี่ยง มี 4 หลักการ คือ

- 6) องค์กรมีการระบุวัตถุประสงค์ที่เหมาะสม อย่างชัดเจนเพียงพอ เพื่อให้สามารถระบุและประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง
- 7) องค์กรมีการระบุความเสี่ยงอย่างครอบคลุมและวิเคราะห์ความเสี่ยงเพื่อเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาวิธีในการจัดการความเสี่ยง
- 8) องค์กรมีการประเมินความเสี่ยงโอกาสที่จะเกิดการทุจริต
- 9) องค์กรระบุและวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ที่อาจจะส่งผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญต่อระบบการควบคุมภายใน

องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมการควบคุม (Control Activities) กิจกรรมการควบคุมเป็นมาตรการที่กำหนดไว้ในนโยบายที่ฝ่ายบริหารนำมาใช้ เพื่อก่อให้เกิดความมั่นใจนโยบายมาตรการต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นสามารถลดหรือควบคุมความเสี่ยงได้ และได้รับการตอบสนองและปฏิบัติตาม โดยกิจกรรมการควบคุม มี 3 หลักการ คือ

- 10) องค์กรเลือกและพัฒนากิจกรรมการควบคุมที่ลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับองค์กรที่ยอมรับได้
- 11) องค์กรเลือกและพัฒนากิจกรรมการควบคุมทั่วไปด้านเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์
- 12) องค์กรจัดให้มีการกำหนดนโยบายและวิธีการควบคุม

องค์ประกอบที่ 4 ข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสารในองค์กร (Information and Communication) ข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลข่าวสารมีความจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของคนในองค์กร ทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ เพื่อสนับสนุนการทำงานขององค์ประกอบอื่นๆ ของการควบคุมภายใน การสื่อสารเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและซ้ำๆ เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่จำเป็น การสื่อสารข้อมูลภายในองค์กรเป็นวิธีการให้และรับข้อมูลภายในองค์กร ทั้งจากระดับล่างขึ้นบน และระดับบนลงล่าง ซึ่งช่วยให้บุคลากรได้รับข้อมูลที่ชัดเจนจากผู้บริหารระดับสูงว่าการควบคุมเป็นเรื่องสำคัญ และเป็นความรับผิดชอบของทุกคนในองค์กร โดยข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสารในองค์กร มี 3 หลักการ คือ

- 13) องค์กรได้รับหรือใช้สารสนเทศที่เกี่ยวข้องและมีคุณภาพ เพื่อให้การควบคุมภายในทำหน้าที่ได้
- 14) องค์กรมีการสื่อสารภายในเกี่ยวกับสารสนเทศ รวมถึงวัตถุประสงค์และความรับผิดชอบต่อการควบคุมภายใน เพื่อสนับสนุนให้การควบคุมภายในทำหน้าที่ได้
- 15) องค์กรมีการสื่อสารกับบุคคลภายนอก เกี่ยวกับประเด็นที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำหน้าที่ของการควบคุมภายใน

องค์ประกอบที่ 5 การติดตามและประเมินผล (Monitoring) ในการควบคุมภายในขององค์กรต้องมีการติดตามและประเมินผล เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสามารถมั่นใจได้ว่าระบบการควบคุมภายในแต่ละองค์ประกอบมีประสิทธิภาพและได้รับการปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา สิ่งที่ตรวจพบจะถูกประเมิน โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด โดยหน่วยงานที่มีอำนาจในการกำกับดูแล หน่วยงานที่กำหนดมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ หรือเกณฑ์ที่กำหนดโดยผู้บริหาร โดยการติดตามและประเมินผล มี 2 หลักการ คือ

- 16) มีการติดตามผลระหว่างการปฏิบัติงานและ/หรือการประเมินผลอิสระ
- 17) มีการประเมินข้อบกพร่องและสื่อสารของการควบคุมภายในอย่างทันเวลาต่อบุคลากรที่รับผิดชอบในการดำเนินการแก้ไข

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิราพร หมวดเพชร (2558) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดสงขลา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน วิธีการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 24 คน และครูผู้สอน จำนวน 322 คน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2561 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก, ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก, ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนทุกคู่มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ ด้านการสร้างบารมีหรือการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์กับด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำสุด

ธารินี เณรวงค์ (2558) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการควบคุมภายในระบบสารสนเทศทางการบัญชีภายใต้การบริหารงานการเงินการคลังภาครัฐของหน่วยงานสนับสนุนภารกิจฝ่ายการเมือง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมการควบคุมของหน่วยงานสนับสนุนภารกิจฝ่ายการเมือง ต่อระดับการควบคุมภายในระบบสารสนเทศทางการบัญชี ภายใต้การบริหารงานการเงินการคลังภาครัฐ และเพื่อศึกษาวิเคราะห์ระหว่างประเภทหน่วยงานสนับสนุนภารกิจฝ่ายการเมืองที่แตกต่างกัน ต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมการควบคุม และระดับการควบคุมภายในระบบสารสนเทศทางการบัญชี ภายใต้การบริหารงานการเงินการคลังภาครัฐ วิธีการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปฏิบัติงานกองคลังของหน่วยงานสนับสนุนภารกิจฝ่ายการเมือง 3 หน่วยงาน ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป จำนวน 208 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการควบคุมของหน่วยงานสนับสนุนภารกิจฝ่ายการเมืองโดยรวมมีระดับการปฏิบัติที่ดี ซึ่งปัจจัยด้านปรัชญาและรูปแบบการทำงานของบริหารมีระดับการปฏิบัติ

ที่ดีสูงสุด รองลงมาด้านความซื่อสัตย์และจริยธรรมในการบริหารและการปฏิบัติงาน, ด้านนโยบายการบริหารและการพัฒนาด้านบุคลากร, ด้านการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และด้านโครงสร้างของหน่วยงานตามลำดับ โดยพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อระดับการควบคุมภายในระบบสารสนเทศทางการบัญชีภายใต้ระบบการบริหารงานการเงินการคลังภาครัฐ คือ ปัจจัยด้านโครงสร้างของหน่วยงานและปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการพัฒนาด้านบุคลากร นอกจากนี้ยังพบว่าประเภทหน่วยงานสนับสนุนภารกิจฝ่ายการเมืองที่ต่างกัน จะมีปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม และระดับการควบคุมภายในระบบสารสนเทศทางการบัญชี ภายใต้ระบบการบริหารงานการเงินการคลังภาครัฐแตกต่างกัน

กัลณี ด้านทองกลาง (2559) ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของระบบการควบคุมภายในต่อผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดนครราชสีมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของระบบการควบคุมภายใน ต่อผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา วิธีการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 182 แห่ง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ จากการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของระบบการควบคุมภายในทุกด้าน ได้แก่ ด้านการติดตามประเมินผล, ด้านกิจกรรมการควบคุม, ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร, ด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุมและด้านการประเมินความเสี่ยง ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

แพพมาลา วัฒนเสถียรสินธุ์ (2559) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาการสื่อสารในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ยูไนเต็ด แสตนด์การ์ด เทอร์มินัล จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาการสื่อสารที่เกิดขึ้นภายในองค์กร วิธีการศึกษาโดยการเก็บและรวบรวมข้อมูลโดยการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ตัวแทนกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 5 ท่าน ตัวแทนระดับเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุน จำนวน 5 ท่าน และตัวแทนระดับพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 5 ท่าน จากจำนวนบุคลากรในองค์กรทั้งหมด 170 ท่าน จากการศึกษาพบว่า ปัญหาการสื่อสารในองค์กรส่วนมากพบเรื่องของความไม่เข้าใจกัน การไม่สื่อสารระหว่างกัน ช่องทางการสื่อสารมีไม่เพียงพอและการบิดเบือนของข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้นในการสื่อสารภายในองค์กร ปัจจัยปัญหาเกิดจากการเกิดขึ้นมาเป็นระยะเวลานาน ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านการเชื่อมล้าระหว่างกัน การแบ่งพรรคแบ่งพวก ระบบอุปถัมภ์ และยังพบว่าทัศนคติของบุคลากรในองค์กรและการถูกปิดกั้นการสื่อสารของบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญ ก่อให้เกิดปัญหาการสื่อสารภายในองค์กร

มาลีรัตน์ พัฒนตั้งสกุล และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธุ์ (2560) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ, เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ, เพื่อศึกษาผลกระทบของปัจจัยด้านบุคคลและด้านการตรวจสอบภายในสมัยใหม่ที่มีต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และเพื่อศึกษารวบรวมปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ วิธีการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มผู้รับตรวจและกลุ่มผู้ตรวจสอบภายใน จำนวน 398 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุมากกว่า 40 ปี สมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชาบัญชี เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานปฏิบัติการ มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และมีหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านการตรวจสอบภายใน โดยมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับปัจจัยการตรวจสอบภายในสมัยใหม่โดยรวมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนางานให้ทันสมัยและตรงกับวัตถุประสงค์ขององค์กร, ด้านการตรวจสอบตามผลการประเมินความเสี่ยง, ด้านการตรวจสอบแบบมีส่วนร่วม และการประเมินผลตนเอง ,ด้านการตรวจสอบในเชิงรุกแบบก้าวหน้าและสร้างสรรค์ และมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในโดยรวมอยู่ในระดับสูง ตามลำดับดังนี้ ด้านการลดโอกาสที่จะเกิดความสูญเสียจากการดำเนินงาน, ด้านการควบคุมภายในที่ดี, ด้านการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ เป็นการศึกษาเรื่องปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิผล การควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร มีแนวทางในการศึกษา ดังต่อไปนี้

- 3.1 กลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

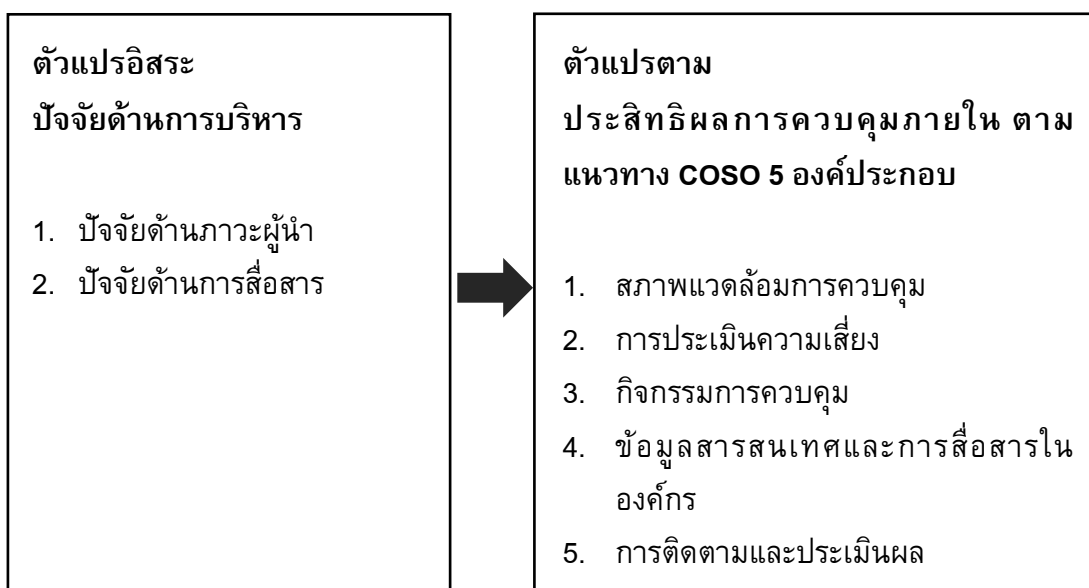
ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรภายในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 120 คน ในการศึกษาค้นคว้าอิสระได้ทำการคัดเลือกจากบุคลากรภายในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 30 คน ได้แก่ นักวิชาการสาธารณสุข นักจัดการงานทั่วไป พนักงานธุรการ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี พนักงานปฏิบัติการ และพนักงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ (X) เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ตามแนวทาง COSO ประกอบด้วย ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและปัจจัยด้านการสื่อสาร

ตัวแปรตาม (Y) เป็นประสิทธิผลการควบคุมภายใน ตามแนวทาง COSO

กรอบแนวคิดการศึกษา



ภาพที่ 2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิผลการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบไปด้วยไปด้วย 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นคำถามแบบปลายปิด (Close-Ended Questions) จำนวน 5 ข้อ ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายใน ตามแนวทาง COSO ซึ่งประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและปัจจัยด้านการสื่อสาร โดยเป็นคำถามแบบเลือกตอบ แบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ความกว้างของอันตรภาคชั้น คำนวณจากคะแนนที่สูงสุดลบด้วยคะแนนต่ำสุดและทำการหารด้วยจำนวนระดับ ความกว้างของอันตรภาคชั้นของค่าเฉลี่ยจะมีค่าเท่ากับ 0.80 เกณฑ์ในการแปลความหมายของระดับความคิดเห็นจึงสามารถจัดระดับคะแนนเฉลี่ยในช่วงคะแนนได้ ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
1.00 – 1.80	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	เห็นด้วยน้อย
2.61 – 3.40	เห็นด้วยปานกลาง
3.41 – 4.20	เห็นด้วยมาก
4.21 – 5.00	เห็นด้วยมากที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการควบคุมภายใน ตามแนวทาง COSO จำแนกตามองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ และมีทั้งหมด 17 หลักการ โดยเป็นคำถามแบบปลายปิด (Close-Ended Questions) ให้เลือก คือ มีครบถ้วน มีบางส่วน ไม่มี โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนโดย

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
มีครบถ้วน	2
มีบางส่วน	1
ไม่มี	0

ความกว้างของอันตรภาคชั้น คำนวณจากคะแนนที่สูงสุดลบด้วยคะแนนต่ำสุดและทำการหารด้วยจำนวนระดับ ความกว้างของอันตรภาคชั้นของค่าเฉลี่ยจะมีค่าเท่ากับ 0.67 เกณฑ์ในการแปลความหมายของระดับความคิดเห็นจึงสามารถจัดระดับคะแนนเฉลี่ยในช่วงคะแนนได้ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
0 – 0.67	ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับน้อย
0.68 – 1.34	ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับปานกลาง
1.35 – 2.00	ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก

The Committee of Sponsoring Organization of the Roadway Commission (COSO) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 17 หลักการ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อมการควบคุม (Control Environment)

หลักการที่ 1 องค์การแสดงความมุ่งมั่นต่อคุณค่าของความซื่อตรงและจริยธรรม

หลักการที่ 2 คณะกรรมการแสดงความรับผิดชอบในการกำกับดูแล

หลักการที่ 3 การกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ

หลักการที่ 4 การแสดงความมุ่งมั่นในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน

หลักการที่ 5 การรายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

องค์ประกอบที่ 2 การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)

หลักการที่ 6 การระบุวัตถุประสงค์ที่เหมาะสม

หลักการที่ 7 การระบุและวิเคราะห์ความเสี่ยง

หลักการที่ 8 การประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริต

หลักการที่ 9 การระบุและวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ

องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมการควบคุม (Control Activities)

หลักการที่ 10 การเลือกและพัฒนากิจกรรมควบคุม

หลักการที่ 11 การเลือกและพัฒนากิจกรรมควบคุมทั่วไปด้านเทคโนโลยี

หลักการที่ 12 การกำหนดนโยบายและวิธีการควบคุม

องค์ประกอบที่ 4 ข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสารในองค์กร (Information and Communication)

หลักการที่ 13 การใช้สารสนเทศที่เกี่ยวข้อง

หลักการที่ 14 การสื่อสารภายใน

หลักการที่ 15 การสื่อสารภายนอก

องค์ประกอบที่ 5 การติดตามและประเมินผล (Monitoring)

หลักการที่ 16 การติดตามผลระหว่างการทำงานและ/หรือการประเมินผลอิสระ

หลักการที่ 17 การประเมินข้อบกพร่องและสื่อสาร

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open-Ended Question) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างอิสระ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและข้อมูลเชิงปริมาณ การค้นคว้าจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง จากข้อมูล 2 แหล่ง ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็น เพื่อเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมถึง งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำแบบสอบถามที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูล และทำการบันทึกข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อนำไปประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และกำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามและค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการบริหารที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลของการควบคุมภายใน ตามแนวทาง COSO โดยการใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) มาใช้ในการหาค่าเฉลี่ย ค่าความถี่ ค่าร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

วิเคราะห์จุดอ่อนของการควบคุมภายในเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและการแก้ไขปรับปรุงระบบการควบคุมภายในของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร โดยการนำข้อมูลที่ได้ทำการประเมินประสิทธิผลมาใช้ในการวิเคราะห์

ทดสอบโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ที่มีค่าระหว่าง -1 ถึง +1 โดยเครื่องหมายจะเป็นตัวที่บ่งบอกถึงทิศทางความสัมพันธ์

เครื่องหมายบวก	คือ ตัวแปรสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
เครื่องหมายลบ	คือ ตัวแปรสัมพันธ์ทิศทางตรงกันข้าม
ตัวเลข	คือ ตัวแปรขนาดความสัมพันธ์

เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิผลการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่

เกณฑ์ที่ใช้ในการแปรผลระดับความสัมพันธ์ จะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้ทำการคำนวณได้ ดังต่อไปนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับของความสัมพันธ์
0.85 – 1.00	มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด
0.71 – 0.84	มีความสัมพันธ์กันมาก
0.51 – 0.70	มีความสัมพันธ์กันน้อย
0.00 – 0.50	มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด

นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิผล การควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ว่าสัมพันธ์กันอย่างไร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิผลการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามสำรวจความคิดเห็น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO
3. การวิเคราะห์ประสิทธิผลการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร
4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิผลการควบคุมภายในของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร
5. การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ทำการเก็บรวบรวมจากพนักงานภายในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 30 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 24 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 80 โดยส่วนใหญ่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 33.3 ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มากถึงร้อยละ 56.7 รองลงมาจบการศึกษาในระดับปริญญาโท ร้อยละ 36.7 และส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี จำนวน 8 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 26.7 รองลงมาเป็นนักวิชาการสาธารณสุขและนักจัดการงานทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 23.3 และส่วนใหญ่ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร 15 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 40 รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
1. เพศ	ชาย	6	20
	หญิง	24	80
	รวม	30	100
2. อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	3	10
	อายุ 31-40 ปี	9	30
	อายุ 41-50 ปี	8	26.7
	อายุ 51 ปีขึ้นไป	10	33.3
	รวม	30	100
3. ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	17	56.7
	ปริญญาโท	11	36.7
	ปริญญาเอก	1	3.3
	ปวส.	1	3.3
	รวม	30	100
4. ตำแหน่งงานปัจจุบัน	นักวิชาการสาธารณสุข	7	23.3
	นักจัดการงานทั่วไป	7	23.3
	พนักงานธุรการ	8	26.7
	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	5	16.7
	พนักงานปฏิบัติการ	2	6.7
	นักทรัพยากรบุคคล	1	3.3
	รวม	30	100
5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	9	30
	6-10 ปี	5	16.7
	11-15 ปี	4	13.3
	มากกว่า 15 ปี	12	40
	รวม	30	100

4.2 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายใน ตามแนวทาง COSO

4.2.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

จากการที่ได้ทำการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายใน ตามแนวทาง COSO ทางด้านปัจจัยด้านภาวะผู้นำ โดยทางด้านพฤติกรรมของผู้นำมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.59$, $SD = 0.64$ และทางด้านคุณสมบัติของผู้นำมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.58$ ผลระดับความคิดเห็นของทั้งสองด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านภาวะผู้นำของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	\bar{X}	SD	แปลผลระดับความคิดเห็น
ด้านพฤติกรรมของผู้นำ	3.59	0.64	เห็นด้วยมาก
ด้านคุณสมบัติของผู้นำ	4.13	0.58	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.86	0.61	เห็นด้วยมาก

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางด้านพฤติกรรมของผู้นำ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ที่ ผู้นำขององค์กรเป็นแบบมุ่งงาน โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.90$, $SD = 0.845$ กล่าวคือ การที่ผู้นำมีการกำหนดเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ของผู้นำและผู้ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีการวางแผนการทำงาน เน้นการทำงานให้เป็นไปตามขั้นตอน เน้นความสำเร็จของงานเป็นหลัก และเห็นด้วยมากว่าผู้นำขององค์กรต้องได้รับความไว้วางใจ โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.90$, $SD = 1.029$ รองลงมาอยู่ที่ผู้นำขององค์กรเป็นแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.87$, $SD = 1.042$ กล่าวคือ การที่ผู้นำเป็นผู้ที่สามารถกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรได้ สามารถประสานงานภายในและนอกองค์กรได้ดี รวมถึงต้องเป็นผู้ที่ลงไปปฏิบัติให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ส่วนค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดอยู่ที่ ผู้นำขององค์กรเป็นแบบเผด็จการ โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 2.00$, $SD = 0.788$ กล่าวคือ การที่ผู้ออกคำสั่งควบคุมผู้ปฏิบัติงานอย่างเข้มงวด โดยไม่ฟังความคิดเห็นของคณาจารย์ ใช้รูปแบบการชี้แนะและไม่เปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจ รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านภาวะผู้นำด้านพฤติกรรมของ
ผู้นำของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	\bar{X}	SD	แปลผลระดับ ความคิดเห็น
ด้านพฤติกรรมของผู้นำ			
ผู้นำขององค์กรเป็นแบบเผด็จการ	2.00	0.788	เห็นด้วยน้อย
ผู้นำขององค์กรเป็นแบบประชาธิปไตย	3.73	0.785	เห็นด้วยมาก
ผู้นำขององค์กรเป็นแบบเสรีนิยม	3.57	0.817	เห็นด้วยมาก
ผู้นำขององค์กรเป็นแบบมุ่งงาน	3.90	0.845	เห็นด้วยมาก
ผู้นำขององค์กรเป็นแบบมุ่งคน	3.80	0.997	เห็นด้วยมาก
ผู้นำขององค์กรเป็นแบบผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	3.87	1.042	เห็นด้วยมาก
ผู้นำขององค์กรต้องมีวินัย เป็นแบบอย่าง ที่ดี	3.73	0.997	เห็นด้วยมาก
ผู้นำขององค์กรเป็นที่พึ่งและเก่งจริง	3.83	0.913	เห็นด้วยมาก
ผู้นำขององค์กรได้รับความไว้วางใจ	3.90	1.029	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.59	0.64	เห็นด้วยมาก

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางด้านคุณสมบัติของผู้นำ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ที่ ผู้นำขององค์กรต้องมีความสุภาพอ่อนโยน แต่ไม่อ่อนแอ โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.27$, SD = 0.785 รองลงมาคือผู้นำขององค์กรต้องเป็นผู้พัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.20$, SD = 0.776 ผู้นำขององค์กรต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์สามารถหนดเป้าหมายขององค์กรได้ โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.17$, SD = 0.648 ผู้นำขององค์กรต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานต้องการที่จะประสบความสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.13$, SD = 0.730 ผู้นำขององค์กรต้องมีความอดทนอดกลั้น สามารถแก้ไขปัญหาได้ โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.13$, SD = 0.776 ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านภาวะผู้นำด้านคุณสมบัติของผู้นำของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	\bar{X}	SD	แปลผลระดับ ความคิดเห็น
ด้านคุณสมบัติของผู้นำ			
ผู้นำขององค์กรต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์สามารถกำหนดเป้าหมาย	4.17	0.648	เห็นด้วยมาก
ผู้นำขององค์กรต้องสามารถกระจายแผนงานสู่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ให้เหมาะสมกับงานแต่ละอย่าง	3.97	0.615	เห็นด้วยมาก
ผู้นำองค์กรต้องสร้างทีม เน้นทั้งคนเน้นทั้งงาน มีความเป็นธรรมชาติ	4.07	0.691	เห็นด้วยมาก
ผู้นำองค์กรต้องสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานต้องการประสบความสำเร็จ	4.13	0.730	เห็นด้วยมาก
ผู้นำองค์กรต้องเป็นผู้พัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	4.20	0.761	เห็นด้วยมาก
ผู้นำองค์กรต้องมีความอดทนอดกลั้นสามารถแก้ไขปัญหาได้	4.13	0.776	เห็นด้วยมาก
ผู้นำองค์กรต้องมีความสุภาพอ่อนโยนแต่ไม่อ่อนแอ	4.27	0.785	เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.13	0.58	เห็นด้วยมาก

4.2.2 ปัจจัยด้านการสื่อสาร

จากการที่ได้ทำการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการสื่อสารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ตามแนวทาง COSO ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของการสื่อสาร ด้านรูปแบบของการสื่อสาร ด้านทิศทางในการสื่อสาร และด้านวิธีการสื่อสาร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.11$, SD = 1.02 โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุดในด้านวิธีการสื่อสาร $\bar{X} = 4.30$, SD = 1.05 กล่าวคือ การสื่อสารด้วยวาจา การใช้ถ้อยคำหรือการพูด ซึ่งเป็นวิธีการที่ใช้กันมากที่สุด เป็นวิธีที่ง่าย สะดวก และประหยัดเวลา รองลงมาเป็นด้านลักษณะของการสื่อสาร $\bar{X} = 4.25$, SD = 0.96 รองลงมาเห็นด้วยมากในด้านทิศทางในการสื่อสาร $\bar{X} = 4.00$, SD = 1.05 กล่าวคือ การสื่อสารภายในองค์กรเป็นการสื่อสารแบบต่างหน่วยงานและต่างระดับ เป็นการติดต่อสื่อสารข้ามแผนก ข้ามระดับระหว่างบุคคลต่างหน่วยงานหรืออยู่ต่างระดับ

กัน ทั้งนี้เพื่อให้การสื่อสารการทำงานมีประสิทธิภาพ มีความรวดเร็ว ช่วยลดขั้นตอนการทำงาน การสื่อสารแบบสองทาง เช่น หัวหน้าฝ่ายหนึ่งติดต่อโดยตรงกับผู้ปฏิบัติงานอีกฝ่ายหนึ่ง รายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการสื่อสารของสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร

ปัจจัยด้านการสื่อสาร	\bar{X}	SD	แปลผลระดับ ความคิดเห็น
ด้านลักษณะของการสื่อสาร			
1. มีการสื่อสารระหว่างบุคคลภายใน องค์กรอย่างสม่ำเสมอ เช่น ระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานกับผู้ปฏิบัติงาน หรือระหว่าง ผู้นาองค์กรกับผู้ปฏิบัติงาน	4.27	0.944	เห็นด้วยมากที่สุด
2. มีการสื่อสารระหว่างหน่วยงานภายใน องค์กรอย่างสม่ำเสมอ เช่น ระหว่างฝ่าย งานหนึ่งกับอีกฝ่ายงานหนึ่ง	4.23	1.006	เห็นด้วยมากที่สุด
ด้านรูปแบบของการสื่อสาร			
1. การสื่อสารในองค์กรเป็นการสื่อสาร แบบสองทาง โดยผู้รับมีการตอบกลับมา ยังผู้ส่งทันที เช่น ผู้ส่งและผู้รับสารอยู่ต่อ หน้ากัน	3.90	1.029	เห็นด้วยมาก
ด้านทิศทางในการสื่อสาร			
การสื่อสารภายในองค์กรเป็นการสื่อสาร แบบต่างหน่วยงานและต่างระดับ เช่น หัวหน้าฝ่ายหนึ่งติดต่อโดยตรงกับ ผู้ปฏิบัติงานอีกฝ่ายหนึ่ง	4.00	1.050	เห็นด้วยมาก
ด้านวิธีการสื่อสาร			
องค์กรมีการสื่อสารด้วยวาจา เช่น การพูด การเขียน	4.30	1.055	เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.11	1.02	เห็นด้วยมาก

4.3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการควบคุมภายใน ตามแนวทาง COSO ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร

จากการที่ได้ทำการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการควบคุมภายใน ตามแนวทาง COSO ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 1.43$, $SD = 0.47$ โดยทั้ง 5 องค์ประกอบอยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงค่าเฉลี่ยจากมากที่สุด คือ สภาพแวดล้อมการควบคุม $\bar{X} = 1.47$, $SD = 0.42$ และข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสารในองค์กร $\bar{X} = 1.47$, $SD = 0.46$ รองลงมาคือการติดตามและประเมินผล $\bar{X} = 1.42$, $SD = 0.56$ กิจกรรมการควบคุม $\bar{X} = 1.41$, $SD = 0.45$ และการประเมินความเสี่ยง $\bar{X} = 1.39$, $SD = 0.48$ ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการควบคุมภายใน ตามแนวทาง COSO ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร

ประสิทธิผลการควบคุมภายใน ตามแนวทาง COSO	\bar{X}	SD	แปลผลระดับความคิดเห็น
องค์ประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อม การควบคุม	1.47	0.42	ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก
องค์ประกอบที่ 2 การประเมิน ความเสี่ยง	1.39	0.48	ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก
องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมการ ควบคุม	1.41	0.45	ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก
องค์ประกอบที่ 4 ข้อมูลสารสนเทศ และการสื่อสารในองค์กร	1.47	0.46	ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก
องค์ประกอบที่ 5 การติดตามและ ประเมินผล	1.42	0.56	ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	1.43	0.47	ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก

จากการที่ได้ทำการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการควบคุมภายใน ตามแนวทาง COSO ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ 17 หลักการ สามารถสรุปได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อมการควบคุม (Control Environment) พบว่า
ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 1.47

หลักการที่ 1 ค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด คือ องค์กรมีการกำหนดจริยธรรมขององค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ให้แก่คณะกรรมการผู้บริหารและพนักงาน อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้ทุกคนรับทราบและถือปฏิบัติ พบว่ามีประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.53 รองลงมา คือ แสดงความมุ่งมั่นต่อคุณค่าของความซื่อตรงและจริยธรรม คณะกรรมการและผู้บริหารทุกระดับส่งเสริมคุณค่าของความซื่อตรงและจริยธรรม โดยเป็นแบบอย่างที่ดีของการประพฤติตนและการปฏิบัติงาน พบว่ามีประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.50 และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ ในรอบปีมีการจัดทำแบบสอบถามเพื่อประเมินความเข้าใจและการปฏิบัติตามจริยธรรมองค์กร สอบถามไปยังคณะกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานเพื่อประเมินผล พร้อมทั้งรายงานต่อคณะกรรมการเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงกระบวนการส่งเสริมจริยธรรมองค์กร พบว่ามีประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.17

หลักการที่ 3 ค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด คือ มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานไว้อย่างชัดเจน พบว่ามีประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.63 รองลงมา คือ มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน พบว่ามีประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.60 และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของหน่วยงานและของตำแหน่งงานไว้อย่างชัดเจน พบว่ามีประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.33

หลักการที่ 4 ค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด คือ มีนโยบาย แผนงาน และกระบวนการสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง พบว่ามีประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.57 รองลงมา คือ มีนโยบาย แผนงาน และกระบวนการเพื่อจัดหา พัฒนา และรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนองค์กรสู่ความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ พบว่ามีประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.47

หลักการที่ 5 การรายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ มีการกำหนดให้พนักงานรายงานผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบด้านการควบคุม รวมทั้งการแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น พบว่ามีประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.43 รายละเอียดดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการควบคุมภายใน ตามแนวทาง COSO ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร โดยจำแนกเป็นรายชื่อขององค์ประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อมการควบคุม

ประสิทธิผลการควบคุมภายใน ตามแนวทาง COSO	\bar{X}	SD	แปลผลระดับความคิดเห็น
องค์ประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อมการควบคุม			
หลักการที่ 1 องค์การแสดงความมุ่งมั่นต่อคุณค่าของความซื่อตรงและจริยธรรม			
คณะกรรมการและผู้บริหารทุกระดับ ส่งเสริมคุณค่าของความซื่อตรงและจริยธรรม โดยเป็นแบบอย่างที่ดีของการประพฤติตนและการปฏิบัติงาน	1.50	0.509	ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก
มีการกำหนดจริยธรรมองค์กร (Code of Conduct) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ให้แก่คณะกรรมการผู้บริหารและพนักงาน อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้ทุกคนรับทราบและถือปฏิบัติ	1.53	0.509	ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก
มีการกำหนดนโยบายการรับแจ้งเบาะแสการกระทำทุจริต การสอบสวน และการคุ้มครองผู้ให้ข้อมูล (Whistle Blower Policy) ซึ่งได้จัดทำช่องทางพิเศษสำหรับการรับแจ้งข้อมูลทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร	1.43	0.626	ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก
ในรอบปีมีการจัดทำแบบสอบถามเพื่อประเมินความเข้าใจและการปฏิบัติตามจริยธรรมองค์กร สอบถามไปยังคณะกรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน เพื่อประเมินผล พร้อมทั้งรายงานต่อคณะกรรมการเพื่อเป็นข้อมูล ในการปรับปรุงกระบวนการส่งเสริมจริยธรรมองค์กรต่อไป	1.17	0.747	ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการควบคุมภายใน ตามแนวทาง COSO ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร โดยจำแนกเป็นรายข้อขององค์ประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อมการควบคุม (ต่อ)

ประสิทธิผลการควบคุมภายใน ตามแนวทาง COSO	\bar{X}	SD	แปลผลระดับความคิดเห็น
องค์ประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อมการควบคุม			
หลักการที่ 3 การกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ			
มีการจัดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ โดยมีการแสดงแผนภูมิการจัดโครงสร้างองค์กร และสายการบังคับบัญชาขององค์กรที่เป็นปัจจุบัน	1.53	0.629	ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก
มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน (Functional Description) ไว้อย่างชัดเจน	1.60	0.498	ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก
มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน ได้แก่ คณะกรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน (Job Description) ไว้อย่างชัดเจน	1.63	0.556	ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก
มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของหน่วยงานและของตำแหน่งงานไว้อย่างชัดเจน	1.33	0.606	ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับปานกลาง
หลักการที่ 4 การแสดงความมุ่งมั่นในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน			
มีนโยบาย แผนงาน และกระบวนการเพื่อจัดหา พัฒนา และรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนองค์กรสู่ความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	1.47	0.629	ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก
มีกระบวนการในการประเมินผล การปฏิบัติงานที่เหมาะสม	1.43	0.626	ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการควบคุมภายใน ตามแนวทาง COSO ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร โดยจำแนกเป็นรายชื่อขององค์ประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อมการควบคุม (ต่อ)

ประสิทธิผลการควบคุมภายใน ตามแนวทาง COSO	\bar{X}	SD	แปลผลระดับความคิดเห็น
องค์ประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อมการควบคุม			
หลักการที่ 4 การแสดงความมุ่งมั่นในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน			
มีนโยบาย แผนงาน และกระบวนการสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง	1.57	0.568	ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก
หลักการที่ 5 การรายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ			
มีการกำหนดให้พนักงานรายงานผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านการควบคุม รวมทั้งการแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น	1.43	0.626	ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	1.47	0.42	ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก

องค์ประกอบที่ 2 การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) พบว่า ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 1.39

หลักการที่ 6 มีการกำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินงานขององค์กรไว้อย่างชัดเจน พบว่า มีประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.70 และมีการกำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การดำเนินงานขององค์กรอย่างชัดเจน พบว่ามีประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.43

หลักการที่ 7 ค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด คือ มีการบริหารความเสี่ยงโดยกำหนดแผนการจัดการความเสี่ยงที่เหมาะสม เช่น การยอมรับความเสี่ยง การลดความเสี่ยง การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง และการกระจายความเสี่ยง พบว่ามีประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.37 รองลงมา คือ มีการระบุปัจจัยเสี่ยงที่เกิดจากภายนอกและภายในองค์กร และมีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ทั้งในระดับองค์กรและระดับหน่วยงาน พบว่ามีประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.30 และมีการนำปัจจัยเสี่ยงมาวิเคราะห์เพื่อจัดระดับความสำคัญของความเสี่ยงนั้นๆ ทั้งในด้านโอกาสเกิดและผลกระทบ โดย

มีเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงที่เหมาะสม พบว่ามีประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.30

หลักการที่ 8 การประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริต มีการประเมินความเสี่ยงที่เกิดการทุจริตในทุกรูปแบบซึ่งส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร พบว่ามีประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.37

หลักการที่ 9 การระบุและวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ มีการนำการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขององค์กรมาประกอบการประเมินความเสี่ยงขององค์กร เช่น การเปลี่ยนแปลงผู้นำองค์กร การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กร พบว่ามีประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.30 รายละเอียดดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการควบคุมภายใน ตามแนวทาง COSO ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร โดยจำแนกเป็นรายชื่อขององค์กรประกอบที่ 2 การประเมินความเสี่ยง

ประสิทธิผลการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO	\bar{X}	SD	แปลผลระดับความคิดเห็น
องค์กรประกอบที่ 2 การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)			
หลักการที่ 6 การระบุวัตถุประสงค์เหมาะสม			
มีการกำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินงานขององค์กรไว้อย่างชัดเจน	1.70	0.466	ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก
มีการกำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การดำเนินงานขององค์กรไว้อย่างชัดเจน	1.43	0.626	ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก
หลักการที่ 7 การระบุและวิเคราะห์ความเสี่ยง			
มีการระบุปัจจัยเสี่ยงที่เกิดจากภายนอกและภายในองค์กรและมีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ทั้งในระดับองค์กรและระดับหน่วยงาน	1.30	0.596	ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการควบคุมภายใน ตามแนวทาง COSO ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร โดยจำแนกเป็นรายข้อขององค์ประกอบที่ 2 การประเมินความเสี่ยง (ต่อ)

ประสิทธิผลการควบคุมภายใน ตามแนวทาง COSO	\bar{X}	SD	แปลผลระดับความคิดเห็น
องค์ประกอบที่ 2 การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)			
หลักการที่ 7 การระบุและวิเคราะห์ความเสี่ยง			
มีการนำปัจจัยเสี่ยงมาวิเคราะห์ เพื่อจัดระดับความสำคัญของ ความเสี่ยงนั้น ทั้งในด้านโอกาส เกิดและผลกระทบ โดยมีเกณฑ์ การประเมินความเสี่ยงที่เหมาะสม	1.30	0.596	ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ ในระดับปานกลาง
มีการบริหารความเสี่ยงโดย กำหนดแผนการจัดการความ เสี่ยงที่เหมาะสม เช่น การยอมรับ ความเสี่ยง การลดความเสี่ยง การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง และการ กระจายความเสี่ยง	1.37	0.556	ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ ในระดับมาก
หลักการที่ 8 การประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริต			
มีการประเมินความเสี่ยงที่จะเกิด การทุจริตในทุกรูปแบบซึ่งส่งผล กระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กร	1.37	0.615	ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ ในระดับมาก
หลักการที่ 9 การระบุและวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ			
มีการนำการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ขององค์กรมาประกอบการประเมิน ความเสี่ยงขององค์กร เช่น การเปลี่ยนแปลงผู้นำองค์กร การเปลี่ยนแปลงรูปแบบขององค์กร การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ทั้งภายนอกและภายในองค์กร เป็นต้น	1.30	0.651	ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	1.39	0.48	ประสิทธิผลการควบคุมภายใน อยู่ในระดับมาก

องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมควบคุม (Control Activities) พบว่า ประสิทธิภาพการควบคุม ภายในอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 1.41

หลักการที่ 10 การเลือกและพัฒนากิจกรรมการควบคุม มีการกำหนดกิจกรรมควบคุม เพื่อจัดการความเสี่ยงที่จะมีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ เช่น การกำหนดนโยบายการแบ่งแยกหน้าที่งาน การกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน การประมวลผลข้อมูล การจัดทำเอกสารหลักฐาน การวัดผลการปฏิบัติงาน การสอบทานโดยผู้บริหาร พบว่ามีประสิทธิภาพการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.43

หลักการที่ 11 การเลือกและพัฒนาการควบคุมทั่วไปด้านเทคโนโลยี มีการประเมิน ขั้นตอนการดำเนินงานที่ต้องใช้เทคโนโลยี พร้อมทั้งกำหนดการควบคุมทั่วไปด้านเทคโนโลยี เพื่อสร้างความมั่นใจในความถูกต้อง ครบถ้วน และความพร้อมในการประมวลผล เช่น การกำหนด หน้าที่ความรับผิดชอบด้านเทคโนโลยี การจำกัดสิทธิ์การเข้าถึง หน้าที่ความรับผิดชอบของ ผู้ใช้งานระบบคอมพิวเตอร์ พบว่ามีประสิทธิภาพการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.43 และมีการควบคุมในขั้นตอนการจัดหา การพัฒนา และการบำรุงรักษาระบบเทคโนโลยี ให้มีความเหมาะสม พบว่ามีประสิทธิภาพการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.43

หลักการที่ 12 ค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด คือ การกำหนดนโยบายและวิธีการควบคุม สร้าง กิจกรรมควบคุมโดยกำหนดเป็นนโยบายและวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานถือปฏิบัติ พบว่า มีประสิทธิภาพการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.53 รองลงมา คือ มีการ กำหนดความรับผิดชอบและการรายงานในการปฏิบัติตามนโยบายและวิธีการปฏิบัติงานต่อฝ่าย บริหาร พบว่ามีประสิทธิภาพการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.43 และ ค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ มีการทบทวนและปรับปรุงกิจกรรมการควบคุมอย่างสม่ำเสมอ พบว่ามี ประสิทธิภาพการควบคุมภายในอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.23 รายละเอียดตั้ง ตารางที่ 9

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการควบคุมภายใน ตามแนวทาง COSO ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร โดยจำแนกเป็นรายชื่อขององค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมควบคุม

ประสิทธิผลการควบคุมภายใน ตามแนวทาง COSO	\bar{X}	SD	แปลผลระดับความคิดเห็น
องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมควบคุม (Control Activities)			
หลักการที่ 10 การเลือกและพัฒนากิจกรรมการควบคุม			
มีการกำหนดกิจกรรมควบคุมเพื่อจัดการความเสี่ยงที่จะมีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ เช่น การกำหนดนโยบายการแบ่งแยกหน้าที่งาน การกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน การประมวลผลข้อมูล การจัดทำเอกสารหลักฐาน การวัดผลการปฏิบัติงาน การสอบทานโดยผู้บริหาร เป็นต้น	1.43	0.626	ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก
หลักการที่ 11 การเลือกและพัฒนากิจกรรมควบคุมทั่วไปด้านเทคโนโลยี			
มีการประเมินขั้นตอน การดำเนินงานที่ต้องใช้เทคโนโลยี พร้อมทั้งกำหนดการควบคุมทั่วไปด้านเทคโนโลยี เพื่อสร้างความมั่นใจในความถูกต้อง ครบถ้วน และความพร้อมในการประมวลผล เช่น การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบด้านเทคโนโลยี การจำกัดสิทธิ์การเข้าถึง หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ใช้งานระบบคอมพิวเตอร์ เป็นต้น	1.43	0.626	ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก
มีการควบคุมในขั้นตอนการจัดการพัฒนา และการบำรุงรักษาระบบเทคโนโลยีให้มีความเหมาะสม	1.43	0.568	ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการควบคุมภายใน ตามแนวทาง COSO ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร โดยจำแนกเป็นรายข้อขององค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมควบคุม (ต่อ)

ประสิทธิผลการควบคุมภายใน ตามแนวทาง COSO	\bar{X}	SD	แปลผลระดับความคิดเห็น
องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมควบคุม (Control Activities)			
หลักการที่ 12 การกำหนดนโยบายและวิธีการควบคุม			
สร้างกิจกรรมควบคุมโดยกำหนดเป็นนโยบายและวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานถือปฏิบัติ	1.53	0.571	ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก
มีการกำหนดความรับผิดชอบและการรายงานในการปฏิบัติตามนโยบายและวิธีการปฏิบัติงานต่อฝ่ายบริหาร	1.43	0.626	ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก
พนักงานสามารถปฏิบัติงานตามกิจกรรมควบคุมได้ในเวลาที่กำหนดตามนโยบายและวิธีการปฏิบัติงาน	1.40	0.563	ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก
มีการทบทวนและปรับปรุงกิจกรรมการควบคุมอย่างสม่ำเสมอ	1.23	0.626	ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	1.41	9.45	ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก

องค์ประกอบที่ 4 สารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication)

พบว่า ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 1.47

หลักการที่ 13 ค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด คือ การใช้สารสนเทศที่เกี่ยวข้อง มีการระบุสารสนเทศที่ต้องใช้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กร พบว่ามีประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.60 และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ จัดให้มีระบบสารสนเทศที่มีคุณภาพ ได้แก่ ทันทกาล ถูกต้อง ครบถ้วน เข้าถึงได้ ได้รับการป้องกัน และมีการเก็บรักษาที่ดี พบว่ามีประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.47

หลักการที่ 14 ค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด คือ การสื่อสารภายใน มีการสื่อสารให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจและสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดการควบคุมภายใน โดยผ่านช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม พบว่ามีประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.57 และ

คณะกรรมการและฝ่ายบริหาร มีการสื่อสารระหว่างกันเพื่อให้มีสารสนเทศที่จำเป็นในการทำงาน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ พบว่ามีประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.57 และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ มีสายฮอตไลน์ในการรับแจ้งเบาะแส (Whistle Blower Hotline) เพื่อรับข้อมูลจากผู้ไม่ประสงค์ออกนามหรือรับข้อมูลลับ พบว่ามีประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.47

หลักการที่ 15 ค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด คือ การสื่อสารภายนอก มีการสื่อสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอกอย่างทันเวลา เช่น ผู้บริจาค ผู้รับบริจาค ส่วนราชการ พบว่ามีประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.47 และมีการรับข้อมูลจากบุคคลภายนอก เพื่อให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องต่อฝ่ายบริหารและคณะกรรมการ โดยผ่านช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม พบว่ามีประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.47 และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ มีสายฮอตไลน์ในการรับแจ้งเบาะแส (Whistle Blower Hotline) เพื่อรับข้อมูลจากผู้ไม่ประสงค์ออกนามหรือรับข้อมูลลับ พบว่ามีประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.33

หลักการที่ 16 การติดตามผลระหว่างการปฏิบัติงานและ/หรือการประเมินผลอิสระ มีการติดตามผลระหว่างการปฏิบัติงานโดยหัวหน้าของทุกหน่วยงาน เพื่อให้มั่นใจว่า องค์ประกอบต่างๆ ของระบบการควบคุมภายในได้ถูกกำหนดไว้และได้มีการนำมาปฏิบัติจริง พบว่ามีประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.53 และมีการประเมินผลอิสระโดยผู้ตรวจสอบภายในตามงวดเวลา เพื่อให้มั่นใจว่าองค์ประกอบต่างๆ ของระบบการควบคุมภายในได้ถูกกำหนดไว้ และได้มีการนำมาปฏิบัติจริง พบว่ามีประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.47 รายละเอียดดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการควบคุมภายใน ตามแนวทาง COSO ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร โดยจำแนกเป็นรายข้อขององค์ประกอบที่ 4 สารสนเทศและการสื่อสาร

ประสิทธิผลการควบคุมภายใน ตามแนวทาง COSO	\bar{X}	SD	แปลผลระดับความคิดเห็น
องค์ประกอบที่ 4 สารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication)			
หลักการที่ 13 การใช้สารสนเทศที่เกี่ยวข้อง			
มีการระบุสารสนเทศที่ต้องใช้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กร	1.60	0.498	ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก
มีการจัดเก็บข้อมูลจากแหล่งภายในและภายนอกองค์กร	1.37	0.556	ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการควบคุมภายใน ตามแนวทาง COSO ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร โดยจำแนกเป็นรายข้อขององค์ประกอบที่ 4 สารสนเทศและการสื่อสาร (ต่อ)

ประสิทธิผลการควบคุมภายใน ตามแนวทาง COSO	\bar{X}	SD	แปลผลระดับความคิดเห็น
องค์ประกอบที่ 4 สารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication)			
หลักการที่ 13 การใช้สารสนเทศที่เกี่ยวข้อง			
มีกระบวนการประมวลผลข้อมูลเป็นสารสนเทศ	1.37	0.669	ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก
จัดให้มีระบบสารสนเทศที่มีคุณภาพ ได้แก่ ทันทกาล ถูกต้อง ครบถ้วน เข้าถึงได้ ได้รับการป้องกัน และมีการเก็บรักษาที่ดี	1.47	0.681	ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก
หลักการที่ 14 การสื่อสารภายใน			
มีการสื่อสารให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจและสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดการควบคุมภายใน โดยผ่านช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม	1.57	0.679	ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก
คณะกรรมการและฝ่ายบริหารมีการสื่อสารระหว่างกันเพื่อให้มีสารสนเทศที่จำเป็นในการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	1.57	0.568	ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก
มีสายฮอตไลน์ในการรับแจ้งเบาะแส (Whistle Blower Hotline) เพื่อรับข้อมูลจากผู้ไม่ประสงค์ออกนามหรือรับข้อมูลลับ	1.47	0.681	ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก
หลักการที่ 15 การสื่อสารภายนอก			
มีการสื่อสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอกอย่างทันเวลา เช่น ผู้บริจาค ผู้รับบริจาค ส่วนราชการ เป็นต้น	1.47	0.629	ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการควบคุมภายใน ตามแนวทาง COSO ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร โดยจำแนกเป็นรายข้อขององค์ประกอบที่ 4 สารสนเทศและการสื่อสาร (ต่อ)

ประสิทธิผลการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO	\bar{X}	SD	แปลผลระดับความคิดเห็น
องค์ประกอบที่ 4 สารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication)			
หลักการที่ 15 การสื่อสารภายนอก			
มีการรับข้อมูลจาก บุคคลภายนอก เพื่อให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องต่อฝ่ายบริหารและคณะกรรมการ โดยผ่านช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม	1.47	0.629	ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก
มีสายฮอตไลน์ในการรับแจ้งเบาะแส (Whistle Blower Hotline) เพื่อรับข้อมูลจากผู้ไม่ประสงค์ออกนามหรือรับข้อมูลลับ	1.33	0.711	ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับปานกลาง
หลักการที่ 16 การติดตามผลระหว่างการทำงานและ/หรือการประเมินผลอิสระ			
มีการติดตามผลระหว่างการทำงานโดยหัวหน้าของทุกหน่วยงาน เพื่อให้มั่นใจว่า องค์ประกอบต่างๆ ของระบบการควบคุมภายในได้ถูกกำหนดไว้และได้มีการนำมาปฏิบัติจริง	1.53	0.507	ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก
มีการประเมินผลอิสระโดยผู้ตรวจสอบภายในตามงวดเวลา เพื่อให้มั่นใจว่าองค์ประกอบต่างๆ ของระบบการควบคุมภายในได้ถูกกำหนดไว้ และได้มีการนำมาปฏิบัติจริง	1.47	0.571	ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	1.47	0.46	ประสิทธิผลการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก

องค์ประกอบที่ 5 กิจกรรมติดตามผล (Monitoring Activities) พบว่า ประสิทธิภาพการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 1.42

หลักการที่ 17 ค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด คือ มีการสื่อสารข้อบกพร่องของระบบการควบคุมภายในต่อผู้รับผิดชอบในการสั่งการแก้ไขอย่างทันท่วงที พบว่ามีประสิทธิภาพการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.43 มีการรายงานข้อบกพร่องและความคืบหน้าการแก้ไขต่อฝ่ายบริหารและคณะกรรมการตามความเหมาะสม พบว่ามีประสิทธิภาพการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.43 และในกรณีมีเบาะแสหรือเหตุการณ์ทุจริตมีการรายงานต่อคณะกรรมการโดยทันที พบว่ามีประสิทธิภาพการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.43 รายละเอียดดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ตามแนวทาง COSO ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร โดยจำแนกเป็นรายข้อขององค์ประกอบที่ 5 กิจกรรมติดตามผล

ประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO	\bar{X}	SD	แปลผลระดับความคิดเห็น
องค์ประกอบที่ 5 กิจกรรมติดตามผล (Monitoring Activities)			
หลักการที่ 17 การประเมินข้อบกพร่องและสื่อสาร			
ฝ่ายบริหารและคณะกรรมการมีการประเมินผลการติดตามผลระหว่างการปฏิบัติงานและการประเมินผลอิสระอย่างเหมาะสม	1.40	0.621	ประสิทธิภาพการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก
มีการสื่อสารข้อบกพร่องของระบบการควบคุมภายในต่อผู้รับผิดชอบในการสั่งการแก้ไขอย่างทันท่วงที	1.43	0.626	ประสิทธิภาพการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก
มีการรายงานข้อบกพร่องและความคืบหน้าการแก้ไขต่อฝ่ายบริหารและคณะกรรมการตามความเหมาะสม	1.43	0.626	ประสิทธิภาพการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก
กรณีมีเบาะแสหรือเหตุการณ์ทุจริตมีการรายงานต่อคณะกรรมการโดยทันที	1.43	0.568	ประสิทธิภาพการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	1.42	0.47	ประสิทธิภาพการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิผลการควบคุมภายใน ตามแนวทาง COSO ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร

จากการที่ได้ทำการศึกษา ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิผลการควบคุมภายในของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร ผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำในภาพรวม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก (0.528) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับประสิทธิผลการควบคุมภายใน มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยด้านการสื่อสาร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก (0.301) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับประสิทธิผลการควบคุมภายใน มีสัมพันธ์กันในระดับน้อยที่สุด รายละเอียดดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิผลการควบคุมภายในของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร

ปัจจัยด้านการบริหาร		ประสิทธิผลของการควบคุมภายใน ตามแนวทาง COSO					
		สภาพแวดล้อมการควบคุม	การประเมินความเสี่ยง	กิจกรรมการควบคุม	ข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสารในองค์กร	การติดตามและประเมินผล	ประสิทธิผลการควบคุมภายใน
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	Pearson Correlation	.420*	.434*	.456*	.495*	.452*	.528**
	Sig	.021	.017	.011	.005	.012	.003
ปัจจัยด้านการสื่อสาร	Pearson Correlation	.262	.256	.303	.287	.121	.301
	Sig	.163	.173	.104	.124	.523	.106

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิผลการควบคุมภายใน ตามแนวทาง COSO ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิผลของการควบคุมภายใน ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษา ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

ในการศึกษาปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิผลการควบคุมภายใน ตามแนวทาง COSO ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร ประชากรในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ คือ บุคลากรภายในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 120 คน ในการศึกษาค้นคว้าอิสระได้ทำการคัดเลือกจากบุคลากรภายในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 30 คน ได้แก่ นักวิชาการสาธารณสุข นักจัดการงานทั่วไป พนักงานธุรการ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี พนักงานปฏิบัติการ และพนักงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยไปด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ซึ่งประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านการสื่อสาร ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO จำแนกตามองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ และมีทั้งหมด 17 ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการหาค่าเฉลี่ย ค่าความถี่ ค่าร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิผลการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ สามารถสรุปได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 30 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 80.00 และที่เหลือเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 20.00 ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ถึงร้อยละ 33.30 ส่วนที่น้อยที่สุดเป็นผู้ที่อายุไม่เกิน 30 ปี

ร้อยละ 10.00 ส่วนของระดับการศึกษา มากที่สุดคือระดับปริญญาตรี ร้อยละ 56.70 รองลงมาคือระดับปริญญาโท ร้อยละ 36.70 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากที่สุดคือมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 40 ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิผลการควบคุมภายใน โดยปัจจัยด้านการบริหารจะแบ่งออกเป็น ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและปัจจัยด้านการสื่อสาร ทำการทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีค่าเท่ากับ 0.528 เมื่อแปรผลระดับความสัมพันธ์แล้ว ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิผลการควบคุมภายในในระดับน้อย สัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน ส่วนปัจจัยด้านการสื่อสาร มีค่าเท่ากับ 0.301 เมื่อแปรผลระดับความสัมพันธ์แล้ว ปัจจัยด้านการสื่อสารมีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิผลการควบคุมภายในในระดับน้อยที่สุด สัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิผลการควบคุมภายใน ตามแนวทาง COSO ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการศึกษา สามารถอภิปรายผลได้ว่า ปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิผลการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของหน่วยงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร โดยปัจจัยด้านการบริหารแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำและด้านการสื่อสาร ซึ่งปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีค่าเท่ากับ 0.528 เมื่อแปรผลระดับความสัมพันธ์แล้ว ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิผลการควบคุมภายในในระดับน้อย สัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน และปัจจัยด้านการสื่อสาร มีค่าเท่ากับ 0.301 เมื่อแปรผลระดับความสัมพันธ์แล้ว ปัจจัยด้านการสื่อสารมีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิผลการควบคุมภายในในระดับน้อยที่สุด สัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน

ดังนั้น การที่จะทำให้การควบคุมภายในเกิดประสิทธิผล ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและปัจจัยด้านการสื่อสารจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งจะส่งผลให้เพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับธารินี เณรวงศ์ (2558, หน้า 89) ที่กล่าวว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อระดับการควบคุมภายในระบบสารสนเทศทางการบัญชีภายใต้ระบบการบริหารงานการเงินการคลังภาครัฐ คือ ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการพัฒนาด้านบุคลากร สอดคล้องกับจิราพร หมวดเพชร (2558, หน้า 65) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของทุกคู่มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยด้านการสื่อสาร สอดคล้องกับแพมมาลา วัฒนเสถียรสินธุ์ (2559, หน้า 67) ที่กล่าวว่า การสื่อสารระดับบุคคลและหน่วยงานมีมากที่สุด ซึ่งเป็นการติดต่อสื่อสารเรื่องงานภายในองค์กรเป็นส่วนใหญ่ และพบปัญหาการสื่อสารเกิดขึ้นในระดับบุคคลและหน่วยงานมากที่สุดเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าการสื่อสารมีความสำคัญหากเกิดปัญหาด้านการสื่อสารจะส่งผลให้เกิดความเข้าใจที่ไม่ตรงกันได้ ซึ่งจะทำให้กระทบต่อประสิทธิผลการควบคุมภายใน

5.3 ข้อจำกัดของการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิผลการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร มีข้อจำกัดของการศึกษา ดังนี้

1. ระยะเวลาในการศึกษาค้นคว้าอิสระค่อนข้างจำกัด ทำให้เก็บข้อมูลได้น้อย
2. การศึกษาอิสระครั้งนี้เป็นองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร อาจจะไม่สามารถนำไปเป็นบรรทัดฐานขององค์กรอื่นๆ ได้

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

การศึกษารั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิผลการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร ดังนี้

1. ในการศึกษาครั้งต่อไป อาจเพิ่มการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ช่วยให้ผลการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น รวมถึงเพื่อให้เป็นประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาในอนาคต
2. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลของการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO เพื่อให้ได้การศึกษาที่หลากหลาย และได้ศึกษาปัจจัยอื่นๆ เช่น รูปแบบวัฒนธรรมขององค์กร ภาวะผู้นำ

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กัลณี ด่านทองกลาง. (2559). ผลกระทบของระบบการควบคุมภายในต่อผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดนครราชสีมา (การศึกษาค้นคว้าอิสระ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

จันทนา สาขากร. (2557). การควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน. ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทีพีเอ็นเพรส.

จิราพร หมวดเพชร. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดสงขลา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ธารินี เณรวงศ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการควบคุมภายในระบบสารสนเทศทางการบัญชีภายใต้การบริหารงานการเงินการคลังภาครัฐของหน่วยงานสนับสนุนภารกิจฝ่ายการเมือง (การศึกษาค้นคว้าอิสระ). มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

แพมมาลา วัฒนเสถียรสินธุ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาการสื่อสารในองค์กร กรณีศึกษาบริษัท ยูไนเต็ด แสตนด์การ์ด เทอร์มินัล จำกัด (มหาชน) (การศึกษาค้นคว้าอิสระ). บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

มาลีรัตน์ พัฒนตั้งสกุล และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธิ์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ของมหาลัยในกำกับของรัฐ. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

รัฐนันท์ หนองใหญ่. (2558). ปัจจัยการสื่อสารภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการเปิดรับข่าวสารของพนักงาน กรณีศึกษาโรงแรมเดอะชาयน์ แอนด์ วิลล่า (การค้นคว้าอิสระ). บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการประชาสัมพันธ์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภาษาต่างประเทศ

Likert, Rensis. (1961). New Patterns of Management. New York : McGraw-Hill Book.

Tannenbaum, Robert, Weschler Irwing R. and Massarik Fred. (1961). Leadership and organization : A Behavior Science Approach. New York : McGraw-Hill Book.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิผลการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของหน่วยงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิผลการควบคุมภายใน และประเมินประสิทธิผลการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของหน่วยงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร โดยข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจะถูกรับเป็นความลับ

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายใน ตามแนวทาง COSO

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO จำแนกตามองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ และ 17 หลักการ

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้ศึกษาจะนำผลที่ได้จากแบบสอบถามไปใช้เพื่อสรุปผลการศึกษาในภาพรวม ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี ในการสละเวลาอันมีค่าเพื่อตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่เป็นจริงของท่าน

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. ไม่เกิน 30 ปี 2. อายุ 31-40 ปี
 3. อายุ 41-50 ปี 4. อายุ 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- 1.ปริญญาตรี 2.ปริญญาโท
 3.ปริญญาเอก 4. อื่นๆ (โปรดระบุ)

4. ตำแหน่งงานปัจจุบัน

- นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ
 เกษตรกรชำนาญการ
 นักจัดการงานทั่วไป
 อื่นๆ (โปรดระบุ)

5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

1. ต่ำกว่า 5 ปี 2. 6-10 ปี
 3. 11-15 ปี 4. มากกว่า 15 ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ตามแนวทาง COSO
 คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียวเท่านั้น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการควบคุมภายใน	ระดับของความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ					
ด้านพฤติกรรมของผู้นำ					
1. ผู้นำของท่านเป็นแบบเผด็จการ ออกคำสั่งควบคุมผู้ปฏิบัติอย่างเข้มงวด และไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนรอบข้าง					
2. ผู้นำของท่านเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจ					
3. ผู้นำของท่านเป็นแบบเสรีนิยม ให้อิสระในการทำงานและการตัดสินใจ					
4. ผู้นำของท่านเป็นแบบมุ่งงาน กำหนดเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ของผู้นำและผู้ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ให้ความสนใจกับความสำเร็จของงานเป็นหลัก					
5. ผู้นำของท่านเป็นแบบมุ่งคน ดูแลเอาใจใส่ทุกข์สุข รับฟังความคิดเห็นและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปฏิบัติงาน					
6. ผู้นำของท่านเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กร					
7. ผู้นำของท่านมีวินัยและเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ทั้งเรื่องงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน					
8. ผู้นำของท่านเป็นที่ฟังและเก่งจริงเรื่องงาน					
9. ผู้นำองค์กรได้รับความไว้วางใจจากผู้ปฏิบัติงาน					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของการควบคุมภายใน	ระดับของความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ด้านคุณสมบัติของผู้นำ					
1. ผู้นำขององค์กรต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์มองเห็นโอกาสในอนาคต และสามารถกำหนดเป้าหมายและแผนงานไปสู่อนาคตได้อย่างชัดเจน					
2. ผู้นำองค์กรต้องนำแผนงานที่กำหนดไว้มากระจายสู่ผู้ปฏิบัติงาน โดยพิจารณาความเหมาะสมของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนให้เหมาะกับงานแต่ละอย่าง					
3. ผู้นำองค์กรต้องสร้างทีมที่ทำงานให้สำเร็จ โดยเน้นทั้งงานเน้นทั้งคน มีทักษะในการสื่อสารที่ดี มีความเป็นธรรมกับทุกคนในทีม					
4. ผู้นำองค์กรต้องสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จได้					
5. ผู้นำองค์กรต้องเป็นผู้พัฒนา ผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานมากขึ้น					
6. ผู้นำองค์กรต้องมีความอดทนอดกลั้นเมื่อประสบกับปัญหา และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างดี					
7. ผู้นำองค์กรต้องมีความสุภาพอ่อนโยนแต่ไม่อ่อนแอ เป็นที่รักของผู้พบเห็น และได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่น					
ปัจจัยด้านการสื่อสาร					
ด้านลักษณะของการสื่อสาร					
1. มีการสื่อสารระหว่างบุคคลภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ เช่น ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้ปฏิบัติงาน หรือระหว่างผู้นำองค์กรกับผู้ปฏิบัติงาน					
2. มีการสื่อสารระหว่างหน่วยงานภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ เช่น ระหว่างฝ่ายงานหนึ่งกับอีกฝ่ายงานหนึ่ง					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของการควบคุมภายใน	ระดับของความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ปัจจัยด้านการสื่อสาร					
ด้านรูปแบบการสื่อสาร					
การสื่อสารในองค์กรเป็นการสื่อสารแบบสอง ทาง โดยผู้รับมีการตอบกลับมายังผู้ส่งทันที เช่น ผู้ส่งและผู้รับสารอยู่ต่อหน้ากัน					
ด้านทิศทางการสื่อสาร					
การสื่อสารภายในองค์กรเป็นการสื่อสารแบบ ต่างหน่วยงานและต่างระดับ เช่น หัวหน้า ฝ่ายหนึ่งติดต่อโดยตรงกับผู้ปฏิบัติงานอีก ฝ่ายหนึ่ง					
ด้านวิธีการสื่อสาร					
องค์กรมีการสื่อสารด้วยวาจา เช่น การพูด การเขียน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน □ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

รายการ	การมีระบบการควบคุมภายใน		
	มีครบถ้วน (2)	มีบางส่วน (1)	ไม่มี (0)
องค์ประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อมการควบคุม			
หลักการที่ 1 องค์กรแสดงความมุ่งมั่นต่อคุณค่าของความซื่อตรงและจริยธรรม			
1. คณะกรรมการและผู้บริหารทุกระดับส่งเสริมคุณค่าของความซื่อตรงและจริยธรรม โดยเป็นแบบอย่างที่ดีของการประพฤติตนและการปฏิบัติงาน			
2. มีการกำหนดจริยธรรมองค์กร (Code of Conduct) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ให้แก่คณะกรรมการผู้บริหารและพนักงาน อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้ทุกคนรับทราบและถือปฏิบัติ			
3. มีการกำหนดนโยบายการรับแจ้งเบาะแสการกระทำทุจริต การสอบสวน และการคุ้มครองผู้ให้ข้อมูล(Whistle Blower Policy) ซึ่งได้จัดทำช่องทางพิเศษสำหรับการรับแจ้งข้อมูลทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร			
4. ในรอบปีมีการจัดทำแบบสอบถามเพื่อประเมินความเข้าใจและการปฏิบัติตามจริยธรรมองค์กร สอบถามไปยังคณะกรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน เพื่อประเมินผล พร้อมทั้งรายงานต่อคณะกรรมการเพื่อเป็นข้อมูล ในการปรับปรุงกระบวนการส่งเสริมจริยธรรมองค์กรต่อไป			
หลักการที่ 3 การกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ			
1. มีการจัดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ โดยมีการแสดงแผนภูมิการจัดโครงสร้างองค์กร และสายการบังคับบัญชาขององค์กรที่เป็นปัจจุบัน			
2. มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน (Functional Description) ไว้อย่างชัดเจน			
3. มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน ได้แก่ คณะกรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน (Job Description) ไว้อย่างชัดเจน			
4. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของหน่วยงานและของตำแหน่งงานไว้อย่างชัดเจน			

รายการ	การมีระบบการควบคุมภายใน		
	มีครบถ้วน (2)	มีบางส่วน (1)	ไม่มี (0)
หลักการที่ 4 การแสดงความมุ่งมั่นในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน			
1. มีนโยบาย แผนงาน และกระบวนการเพื่อจัดหา พัฒนา และรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนองค์กรสู่ความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้			
2. มีกระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม			
3. มีนโยบาย แผนงาน และกระบวนการสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง			
หลักการที่ 5 การรายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ			
1. มีการกำหนดให้พนักงานรายงานผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบด้านการควบคุม รวมทั้งการแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น			
องค์ประกอบที่ 2 การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)			
หลักการที่ 6 การระบุวัตถุประสงค์เหมาะสม			
1. มีการกำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินงานขององค์กรไว้อย่างชัดเจน			
2. มีการกำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินงานของแต่ละหน่วยงาน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การดำเนินงานขององค์กรไว้อย่างชัดเจน			
หลักการที่ 7 การระบุและวิเคราะห์ความเสี่ยง			
1. มีการระบุปัจจัยเสี่ยงที่เกิดจากภายนอกและภายในองค์กรและมีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ทั้งในระดับองค์กรและระดับหน่วยงาน			
2. มีการนำปัจจัยเสี่ยงมาวิเคราะห์เพื่อจัดระดับความสำคัญของความเสี่ยงนั้น ทั้งในด้านโอกาสเกิดและผลกระทบ โดยมีเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงที่เหมาะสม			
3. มีการบริหารความเสี่ยงโดยกำหนดแผนการจัดการความเสี่ยงที่เหมาะสม เช่น การยอมรับความเสี่ยง การลดความเสี่ยง การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง และการกระจายความเสี่ยง			

รายการ	การมีระบบการควบคุมภายใน		
	มีครบถ้วน (2)	มีบางส่วน (1)	ไม่มี (0)
หลักการที่ 8 การประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริต			
1. มีการประเมินความเสี่ยงที่จะเกิดการทุจริตในทุกรูปแบบซึ่งส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร			
หลักการที่ 9 การระบุและวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ			
1. มีการนำการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขององค์กรมาประกอบการประเมินความเสี่ยงขององค์กร เช่น การเปลี่ยนแปลงผู้นำองค์กร การเปลี่ยนแปลงรูปแบบขององค์กร การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ทั้งภายนอกและภายในองค์กร เป็นต้น			
องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมควบคุม (Control Activities)			
หลักการที่ 10 การเลือกและพัฒนากิจกรรมการควบคุม			
1. มีการกำหนดกิจกรรมควบคุมเพื่อจัดการความเสี่ยงที่จะมีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ เช่น การกำหนดนโยบายการแบ่งแยกหน้าที่งาน การกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน การประมวลผลข้อมูล การจัดทำเอกสารหลักฐาน การวัดผลการปฏิบัติงาน การสอบทานโดยผู้บริหาร เป็นต้น			
หลักการที่ 11 การเลือกและพัฒนาการควบคุมทั่วไปด้านเทคโนโลยี			
1. มีการประเมินขั้นตอนการดำเนินงานที่ต้องใช้เทคโนโลยี พร้อมทั้งกำหนดการควบคุมทั่วไปด้านเทคโนโลยี เพื่อสร้างความมั่นใจในความถูกต้อง ครบถ้วน และความพร้อมในการประมวลผล เช่น การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบด้านเทคโนโลยี การจำกัดสิทธิ์การเข้าถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ใช้งานระบบคอมพิวเตอร์ เป็นต้น			
2. มีการควบคุมในขั้นตอนการจัดการ การพัฒนา และการบำรุงรักษาระบบเทคโนโลยีให้มีความเหมาะสม			
หลักการที่ 12 การกำหนดนโยบายและวิธีการควบคุม			
1. สร้างกิจกรรมควบคุมโดยกำหนดเป็นนโยบายและวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานถือปฏิบัติ			
2. มีการกำหนดความรับผิดชอบและการรายงานในการปฏิบัติตามนโยบายและวิธีการปฏิบัติงานต่อฝ่ายบริหาร			

รายการ	การมีระบบการควบคุมภายใน		
	มีครบถ้วน (2)	มีบางส่วน (1)	ไม่มี (0)
3. พนักงานสามารถปฏิบัติงานตามกิจกรรมควบคุมได้ในเวลาที่กำหนดตามนโยบายและวิธีการปฏิบัติงาน			
4. มีการทบทวนและปรับปรุงกิจกรรมการควบคุมอย่างสม่ำเสมอ			
องค์ประกอบที่ 4 สารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication)			
หลักการที่ 13 การใช้สารสนเทศที่เกี่ยวข้อง			
1. มีการระบุสารสนเทศที่ต้องใช้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กร			
2. มีการจัดเก็บข้อมูลจากแหล่งภายในและภายนอกองค์กร			
3. มีกระบวนการประมวลผลข้อมูลเป็นสารสนเทศ			
4. จัดให้มีระบบสารสนเทศที่มีคุณภาพ ได้แก่ ทันกาล ถูกต้อง ครบถ้วน เข้าถึงได้ ได้รับการป้องกัน และมีการเก็บรักษาที่ดี			
หลักการที่ 14 การสื่อสารภายใน			
1. มีการสื่อสารให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจและสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดการควบคุมภายใน โดยผ่านช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม			
2. คณะกรรมการและฝ่ายบริหาร มีการสื่อสารระหว่างกัน เพื่อให้มีสารสนเทศที่จำเป็นในการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ			
3. มีสายฮอตไลน์ในการรับแจ้งเบาะแส (Whistle Blower Hotline) เพื่อรับข้อมูลจากผู้ไม่ประสงค์ออกนามหรือรับข้อมูลลับ			
หลักการที่ 15 การสื่อสารภายนอก			
1. มีการสื่อสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอกอย่างทันเวลา เช่น ผู้บริจาค ผู้รับบริจาค ส่วนราชการ เป็นต้น			
2. มีการรับข้อมูลจากบุคคลภายนอก เพื่อให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องต่อฝ่ายบริหารและคณะกรรมการ โดยผ่านช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม			
3. มีสายฮอตไลน์ในการรับแจ้งเบาะแส (Whistle Blower Hotline) เพื่อรับข้อมูลจากผู้ไม่ประสงค์ออกนามหรือรับข้อมูลลับ			

รายการ	การมีระบบการควบคุมภายใน		
	มีครบถ้วน (2)	มีบางส่วน (1)	ไม่มี (0)
หลักการที่ 16 การติดตามผลระหว่างการปฏิบัติงานและ/หรือการประเมินผลอิสระ			
1. มีการติดตามผลระหว่างการปฏิบัติงานโดยหัวหน้าของทุกหน่วยงาน เพื่อให้มั่นใจว่า องค์ประกอบต่างๆ ของระบบการควบคุมภายในได้ถูกกำหนดไว้และได้มีการนำมาปฏิบัติจริง			
2. มีการประเมินผลอิสระโดยผู้ตรวจสอบภายในตามงวดเวลา เพื่อให้มั่นใจว่าองค์ประกอบต่างๆ ของระบบการควบคุมภายในได้ถูกกำหนดไว้ และได้มีการนำมาปฏิบัติจริง			
องค์ประกอบที่ 5 กิจกรรมติดตามผล (Monitoring Activities)			
หลักการที่ 17 การประเมินข้อบกพร่องและสื่อสาร			
1. ฝ่ายบริหารและคณะกรรมการมีการประเมินผลการติดตามผลระหว่างการปฏิบัติงานและการประเมินผลอิสระอย่างเหมาะสม			
2. มีการสื่อสารข้อบกพร่องของระบบการควบคุมภายในต่อผู้รับผิดชอบในการสั่งการแก้ไขอย่างทันที่			
3. มีการรายงานข้อบกพร่องและความคืบหน้าการแก้ไขต่อฝ่ายบริหารและคณะกรรมการตามความเหมาะสม			
4. กรณีมีเบาะแสหรือเหตุการณ์ทุจริตมีการรายงานต่อคณะกรรมการโดยทันที			

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ท่านสละเวลาอันมีค่าตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ประวัติผู้ศึกษา

นางสาววาเรณทร์ ชูยฮะ เกิดวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2540 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี
คณะบัญชี จากมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย เมื่อปี 2562 และศึกษาต่อในระดับปริญญาโท
หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตรวจสอบภายใน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
หอการค้าไทย เข้าทำงานที่บริษัท วรกิจ บิซิเนสเซอร์วิส จำกัด ตั้งแต่ปี 2562 ปัจจุบันดำรง
ตำแหน่งพนักงานบัญชี