

ผลกระทบของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก
THE EFFECT OF INTERNAL CONTROL ON EFFICIENCY
OF PERFORMANCE OF GOVERNMENT OFFICERS
OF FINANCE DEPARTMENT

ร้อยเอก ธนวัฒน์ ชันกฤษณ์
CAPTAIN TANAPAT KHANGRIT

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
พ.ศ. 2560
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

**THE EFFECT OF INTERNAL CONTROL ON EFFICIENCY
OF PERFORMANCE OF GOVERNMENT OFFICERS
OF FINANCE DEPARTMENT**

CAPTAIN TANAPAT KHANGRIT

**INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
MASTER OF ACCOUNTANCY SCHOOL OF ACCOUNTANCY
SRIPATUM UNIVERSITY**

2017

COPYRIGHT OF SRIPATUM UNIVERSIT

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ผลกระทบของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ
กรมการเงินทหารบก

THE EFFECT OF INTERNAL CONTROL ON
ON EFFICIENCY OF PERFORMANCE
OF GOVERNMENT OFFICERS OF FINANCE
DEPARTMENT

นักศึกษา

ร้อยเอก ธนพัฒน์ ชันกฤษณ์ รหัส 59502286

หลักสูตร

บัญชีมหาบัณฑิต

คณะ

บัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ดร.กนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธุ์

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ สุขจิตต์ ณ นคร)

..... กรรมการ

(ดร.ประเวศ เพ็ญวุฒิกุล)

..... กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

(ดร.กนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธุ์)

คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้นับการค้นคว้าอิสระ ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต

คณบดีคณะบัญชี

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตาภรณ์ ตินจรรยาศักดิ์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ผลกระทบของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารบก
คำสำคัญ	การควบคุมภายใน, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, ข้าราชการและพนักงานราชการ, กรมการเงินทหารบก
นักศึกษา	ร้อยเอก ธนพัฒน์ ชันกฤษณ์ รหัส 59502286
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	ดร.กนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินิทธิ์
หลักสูตร	บัญชีมหาบัณฑิต
คณะ	บัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม
พ.ศ.	2560

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก โดยการควบคุมภายใน ประกอบด้วย (1) สภาพแวดล้อมการควบคุม (2) การประเมินความเสี่ยง (3) กิจกรรมการควบคุม (4) สารสนเทศและการสื่อสาร (5) การติดตามประเมินผล ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย (1) ด้านการบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จ (2) ด้านการจัดหาทรัพยากร (3) ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน (4) ด้านความพอใจของทุกฝ่าย ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์การถดถอยพหุ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานราชการของกรมการเงินทหารบก ประชากรในการศึกษา คือ ข้าราชการและพนักงานราชการ ในสังกัดกรมการเงินทหารบกทุกระดับ จำนวน 417 นาย โดยมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 204 นาย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละสถิติเชิงพรรณนา ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษา พบว่า (1) การควบคุมภายในด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการติดตามและประเมินผล มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จ (2) การควบคุมภายในด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการติดตามและประเมินผล มีอิทธิพล

ทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดหาทรัพยากร (3) การควบคุมภายใน ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการติดตามและประเมินผล มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านกระบวนการปฏิบัติงาน (4) การควบคุมภายในด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการติดตามและประเมินผล มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความพอใจของทุกฝ่าย

ผลจากการศึกษาข้อเสนอแนะให้หน่วยงานต่างๆ มุ่งเน้นการควบคุมภายในทุกด้าน เพื่อส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่องผลกระทบของควมคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ดี ด้วยความอนุเคราะห์ของผู้ที่เกี่ยวข้องหลายท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา และขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงยิ่งท่าน ดร.กนกศักดิ์ สุขวัฒนาลินิทธิ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งในการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ให้คำปรึกษา และช่วยเหลือในการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ รวมทั้งการให้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์เพื่อให้งานศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้สมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์รองเอก วรรณพฤษย์ อาจารย์วัชรพงษ์ ยอดราช และคุณปญญกมล เทพประสิทธิ์ ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามฉบับร่างของการค้นคว้าอิสระ และคณะบัญชีมหาวิทยาลัยศรีปทุม ที่ให้การสนับสนุน รวมทั้งบิดา มารดา สมาชิกในครอบครัวทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจในการศึกษาให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ตลอดจนเพื่อน ๆ และผู้เกี่ยวข้องทุกท่าน ทำให้การศึกษาระดับปริญญาโทนี้เต็มไปด้วยความสุขและมิตรภาพที่น่าจดจำ

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคุณค่า และประโยชน์จากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ จะเป็นส่วนช่วยในการสนับสนุนการศึกษาต่อไป อนึ่งหากมีข้อบกพร่องประการใด ผู้ศึกษาขออภัย และขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

ธนพัฒน์ ชันกฤษณ์

กันยายน 2560

สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	VII

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
กรอบแนวคิดในการศึกษา	3
สมมติฐานการศึกษา	3
ขอบเขตของการศึกษา	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
นิยามศัพท์	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
ความรู้เกี่ยวกับกรมการเงินทหารบก.....	8
ความรู้เกี่ยวกับข้าราชการทหารและพนักงานราชการ.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับการควบคุมภายใน.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.....	21
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	22
3 ระเบียบวิธีการศึกษา	27
รูปแบบการศึกษา.....	27
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	28

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ขั้นตอนการดำเนินการศึกษา.....	28
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	29
การรวบรวมข้อมูล.....	34
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
ผลการตรวจสอบข้อมูล.....	37
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป.....	37
ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา.....	50
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	60
5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	64
สรุปผลการศึกษา.....	64
อภิปรายผลการศึกษา.....	68
ข้อเสนอแนะ.....	71
บรรณานุกรม.....	73
ภาคผนวก.....	77
ภาคผนวก ก แบบตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย.....	78
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม.....	90
ประวัติผู้ศึกษา.....	99

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยง (Reliability) ของมาตรวัดสำหรับข้อมูลทดลองใช้	32
2 ค่า Tolerance และ ค่า VIF	37
3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการและพนักงานราชการ.....	38
4 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุม ภายใน จำแนกรายด้านของข้าราชการและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก.....	40
5 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุม ภายใน ด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุม จำแนกรายข้อของข้าราชการและพนักงาน ราชการกรมการเงินทหารบก.....	41
6 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุม ภายในด้านการประเมินความเสี่ยง จำแนกรายข้อของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารบก.....	42
7 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุม ภายในด้านกิจกรรมการควบคุม จำแนกรายข้อของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารบก.....	43
8 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุม ภายในด้านสารสนเทศและการสื่อสาร จำแนกรายข้อของข้าราชการทหารและพนักงาน ราชการกรมการเงินทหารบก.....	44
9 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุม ภายในด้านการติดตามและประเมินผล จำแนกรายข้อของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารบก.....	45
10 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุม ภายในด้านการบรรลุเป้าหมาย จำแนกรายข้อของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารบก.....	46

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุม ภายในด้านการจัดหาทรัพยากร จำแนกรายชื่อของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารบก.....	47
12 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุม ภายในด้านกระบวนการปฏิบัติงาน จำแนกรายชื่อของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารบก.....	48
13 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุม ภายในด้านความพอใจของทุกฝ่าย จำแนกรายชื่อของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารบก.....	49
14 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ผลกระทบของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานในมิติด้านการบรรจุวัสดุประสงค์.....	51
15 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ผลกระทบของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานในมิติด้านการจัดหาทรัพยากร.....	53
16 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ผลกระทบของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานในมิติด้านกระบวนการปฏิบัติงาน.....	55
17 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ผลกระทบของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานในมิติด้านความพอใจของทุกฝ่าย.....	57
18 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ผลกระทบของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน.....	59
19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	60

สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่	หน้า
1 กรอบแนวความคิดการศึกษา.....	3
2 ผังการจัดส่วนราชการกรการเงินทหารบก.....	9
3 แบบจำลองสมมติฐานแบบที่ 1.....	51
4 แบบจำลองสมมติฐานแบบที่ 2.....	53
5 แบบจำลองสมมติฐานแบบที่ 3.....	55
6 แบบจำลองสมมติฐานแบบที่ 4.....	57
7 แบบจำลองสมมติฐานแบบที่ 5.....	59

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและเทคโนโลยีเป็นผลให้ทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและเอกชนได้มีการปรับปรุงหน่วยงานในด้านต่างๆ อาทิ การปรับปรุงด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านกระบวนการทำงาน ด้านบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรที่แตกต่างกัน ทุกหน่วยงานต้องมีการปรับตัวและกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน โดยระบบการควบคุมภายในเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการที่นำมาใช้เพื่อช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายรวมถึงวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ช่วยให้การใช้ทรัพยากรของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผลให้การปฏิบัติงานในขั้นตอนต่างๆเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม หากหน่วยงานใดไม่มีระบบการควบคุมภายในที่ดีแล้ว ย่อมจะส่งผลให้เกิดวิกฤติทางการบริหาร การปฏิบัติงาน การเงินและการบัญชี รวมถึงทรัพยากรภายในหน่วยงานนั้นๆ

บุคลากรภายในหน่วยงานทุกระดับจนถึงผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานจะต้องพิจารณาจัดให้มีระบบการควบคุมภายในที่เหมาะสม โดยมีการปรับปรุงระบบการควบคุมภายในเป็นประจำ เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานมั่นใจและเชื่อเป็นอย่างยิ่งว่าระบบการควบคุมภายในของหน่วยงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงพอต่อการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน

ในหน่วยงานทุกภาคส่วน การปฏิบัติงานเพื่อให้ไปสู่เป้าหมายได้นั้นต้องอาศัยระบบการควบคุมภายในที่ดีไปพร้อมๆกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์กร เพื่อใช้ในการตัดสินใจว่าองค์กรมีข้อบกพร่องที่ต้องแก้ไขหรือความด้อยในตัวบ่งชี้ต่างๆ โดยอาศัยรูปแบบการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วจึงดำเนินการต่อไปเพื่อเข้าสู่กระบวนการแก้ปัญหา โดยตัวบ่งชี้คือ การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ การจัดหาและการใช้ทรัพยากร กระบวนการปฏิบัติงาน และความพอใจของทุกฝ่าย (สมใจ ลักษณะ, 2552)

กองทัพบก ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของระบบการควบคุมภายใน โดยจัดให้มีการประเมินผลระบบการควบคุมภายในเป็นประจำทุกปี โดยมี สำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก

เป็นผู้รับผิดชอบในการสอบทาน และกรมการเงินทหารบกเป็นผู้ปฏิบัติโดยจัดวางระบบการควบคุมภายในตามมาตรฐานการควบคุมภายในของคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน (กรมการสัตวทหารบก2557)

ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายในกองทัพบก เมื่อตรวจสอบโดยหน่วยงานตรวจสอบภายในของกองทัพบกแล้วยังพบปัญหาของการปฏิบัติงานในด้านการเงินและการบัญชี ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย อนุมติและคำสั่งที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหน่วย ดังนั้นเพื่อให้การปฏิบัติงานทางด้านการเงินและการบัญชีของหน่วยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเหมาะสม กรมการเงินทหารบกจึงมีแนวทางในการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการให้บริการด้านการเงินและการบัญชีโดยได้วางระบบการควบคุมภายในและการสอบทานภายในของสำนักงานการเงินให้มีการปฏิบัติงานที่รัดกุม เพื่อลดข้อผิดพลาดและข้อทักท้วงจากผู้ตรวจสอบภายในและภายนอกกองทัพบก ซึ่งเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานในระยะยาวสามารถตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของกรมการเงินทหารบกภายใต้มาตรฐานและระบบงานที่เหมาะสมได้ (กรมการเงินทหารบก:2559,ออนไลน์)

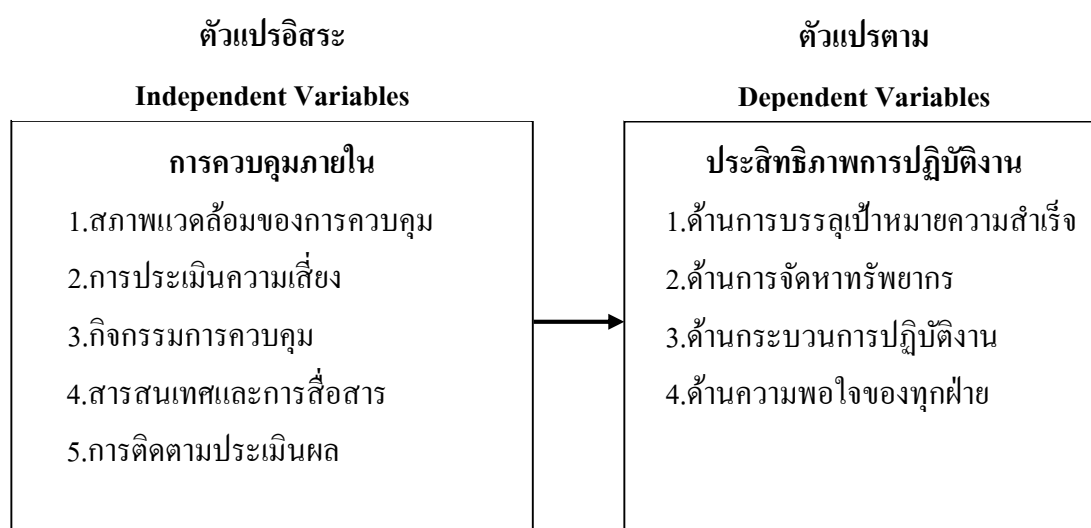
จากข้อมูลข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาว่า การควบคุมภายในมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบกหรือไม่ อย่างไร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา วางแผน ปรับปรุง แนวทางการกำหนดระบบการควบคุมภายในให้สอดคล้องกับการพัฒนาและเพิ่มคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านการเงินและบัญชีของกองทัพบกให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาผลกระทบของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก

กรอบแนวคิดการศึกษา

จากศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาดังนี้



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษาแสดงผลกระทบของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 สภาพแวดล้อมของการควบคุมมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของข้าราชการทหารและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารบก

สมมติฐานข้อที่ 2 การประเมินความเสี่ยงมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของข้าราชการทหารและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารบก

สมมติฐานข้อที่ 3 กิจกรรมการควบคุมมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของข้าราชการทหารและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารบก

สมมติฐานข้อที่ 4 สารสนเทศและการสื่อสารมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของข้าราชการทหารและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารบก

สมมติฐานข้อที่ 17 การประเมินความเสี่ยงมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความพอใจของทุกฝ่ายของข้าราชการทหารและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารบก

สมมติฐานข้อที่ 18 กิจกรรมการควบคุมมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความพอใจของทุกฝ่ายของข้าราชการทหารและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารบก

สมมติฐานข้อที่ 19 สารสนเทศและการสื่อสารมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความพอใจของทุกฝ่ายของข้าราชการทหารและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารบก

สมมติฐานข้อที่ 20 การติดตามประเมินผลมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความพอใจของทุกฝ่ายของข้าราชการทหารและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารบก

สมมติฐานข้อที่ 21 สภาพแวดล้อมของการควบคุมมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารบก

สมมติฐานข้อที่ 22 การประเมินความเสี่ยงมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารบก

สมมติฐานข้อที่ 23 กิจกรรมการควบคุมมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารบก

สมมติฐานข้อที่ 24 สารสนเทศและการสื่อสารมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารบก

สมมติฐานข้อที่ 25 การติดตามประเมินผลมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารบก

ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย

- 1.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับกรมการเงินทหารบก
- 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับข้าราชการและพนักงานราชการสังกัดกองทัพบก
- 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการควบคุมภายใน แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางด้านการเงินและบัญชี

1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารบก

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการและพนักงานราชการจำนวน 417 นาย (กองกำลังพล กรมการเงินทหารบก, 2560)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการและพนักงานราชการจำนวน 204 นาย โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นเวลา 29 วัน นับตั้งแต่ 2 พฤษภาคม - 31 พฤษภาคม 2560

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางต่อผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ข้าราชการ และพนักงานราชการในการวางแผน กำหนดนโยบายและวิธีการทำงานต่างๆ ให้บุคลากรปฏิบัติเพื่อลดความเสี่ยงรวมทั้งควบคุมความเสี่ยงโดยมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปพัฒนาและปรับปรุงระบบการควบคุมภายในของกรมการเงินทหารบก ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการควบคุมภายในของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

นิยามศัพท์

1. การควบคุมภายใน หมายถึง กระบวนการที่ผู้กำกับดูแลฝ่ายบริหารรวมทั้งบุคลากรทุกระดับของหน่วยรับการตรวจสอบ กำหนดให้มีความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลได้ว่าการดำเนินงานจะบรรลุผลสำเร็จ ตามมาตรฐานการควบคุมภายในตามที่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินกำหนดประกอบด้วย

1.1 สภาพแวดล้อมของการควบคุม (Control Environment)

1.2 การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)

1.3 กิจกรรมการควบคุม (Control Activities)

1.4 สารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication)

1.5 การติดตามประเมินผล (Monitoring)

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง อัตราส่วนของผลผลิตที่ปัจจัย เป็นการใช้จ่ายและกระบวนการในการดำเนินงาน โดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับการแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานใด ๆ ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการ

บันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลาในการปฏิบัติอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่สูญเปล่า โดยประกอบด้วย

2.1 การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Goal Accomplishment)

2.2 การจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร (System Resource)

2.4 กระบวนการปฏิบัติงาน (Internal Process Operation)

2.4 ความพอใจของทุกฝ่าย (Participant Satisfaction)

3. นายทหารการเงิน หมายถึง ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรเหล่าทหารการเงิน หรือผู้ที่ทางการสั่งให้ทำหน้าที่ในตำแหน่งนายทหารสัญญาบัตรเหล่าทหารการเงิน หรือนายทหารสัญญาบัตร เหล่าทหารการเงินที่มีตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารการเงินราชการในด้าน การควบคุมการเบิกจ่าย การรับจ่าย การเก็บรักษาและการบัญชี

4. เสมียนการเงิน หมายถึง ข้าราชการทหารต่ำกว่าสัญญาบัตรเหล่าทหารการเงิน ซึ่งทำหน้าที่ตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนด

5. พนักงานราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้าง โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของกระทรวงกลาโหม เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับกระทรวงกลาโหม

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องผลกระทบของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารและพนักงานราชการ ในกรมการเงินทหารบก ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อของการศึกษา โดยทำการศึกษา ค้นคว้า รวบรวม และประมวลผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ครอบคลุมงานที่ศึกษา ผู้วิจัยได้แบ่งเป็น 5 หัวข้อ โดยจะนำเสนอตามลำดับดังนี้

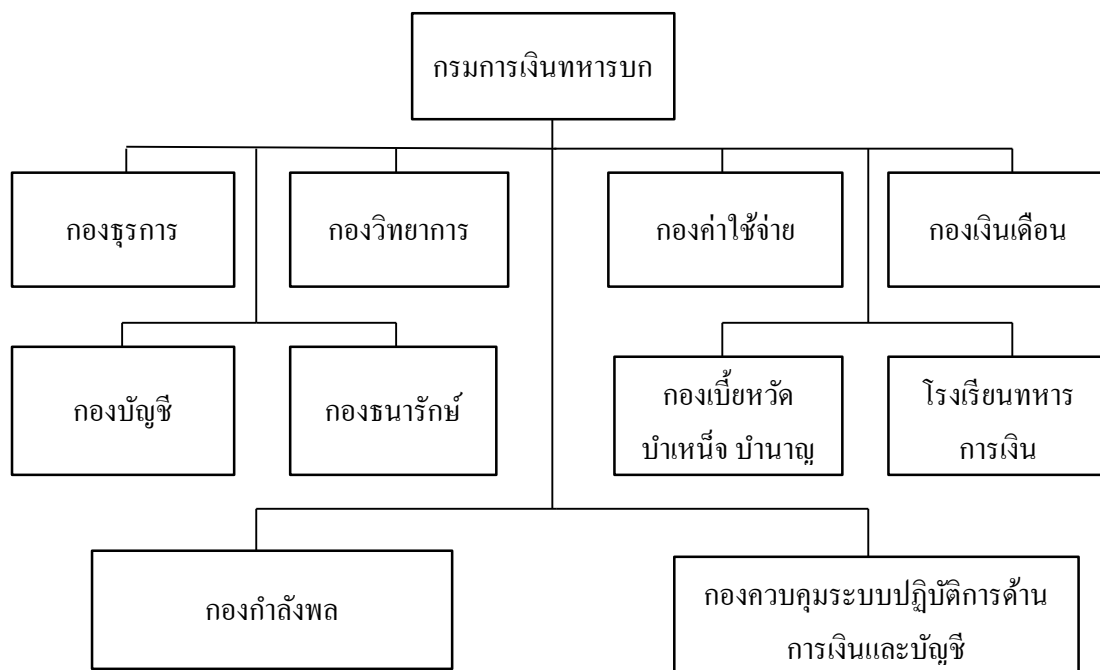
1. ความรู้เกี่ยวกับกรมการเงินทหารบก
2. ความรู้เกี่ยวกับข้าราชการทหารและพนักงานราชการสังกัดกรมการเงินทหารบก
3. แนวคิดเกี่ยวกับการควบคุมภายใน
4. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความรู้เกี่ยวกับกรมการเงินทหารบก

ความเป็นมาของกรมการเงินทหารบก

วันที่ 6 มิถุนายน 2481 ได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดหน่วยย่อยในกระทรวงกลาโหม (ฉบับที่ 5) พุทธศักราช 2481 ตั้งกรมการเงินทหารบก ขึ้นตรงต่อกองทัพบกมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันประกาศในราชการในราชกิจจานุเบกษา ทำหน้าที่เบิกจ่ายเงิน บัญชีเงินและมีหน้าที่เกี่ยวกับงบประมาณของกองทัพบกโดยมี พ.อ.พระสุริยศักดิ์ ปลัดบัญชี ดำรงตำแหน่ง เจ้ากรมการเงินทหารบก อีกตำแหน่งหนึ่ง โดย พ.ศ.2527 ได้มีการปรับปรุงอัตราการจัดของกรมการเงินทหารบกใหม่ มีการแบ่งส่วนราชการใหม่ได้แก่กองธุรการ กองวิทยาการ กองค่าใช้จ่าย กองเงินเดือน กองบัญชี กองธนารักษ์ กองเบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ โรงเรียนทหารการเงิน (กรมการเงินทหารบก, 2556)

ผังการจัดส่วนราชการ



ภาพประกอบที่ 2 ผังการจัดส่วนราชการกรมการเงินทหารบก

ความรู้เกี่ยวกับข้าราชการทหารและพนักงานราชการสังกัดกรมการเงินทหารบก

ความหมายและหน้าที่ของข้าราชการทหารและพนักงานราชการสังกัดกรมการเงินทหารบก

ข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการเงิน พ.ศ.2554 ได้ให้ความหมายของข้าราชการทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีไว้ ดังนี้

นายทหารการเงิน หมายความว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรเหล่าทหารการเงิน หรือผู้ที่ทางการสั่งให้ทำหน้าที่ในตำแหน่งนายทหารสัญญาบัตรเหล่าทหารการเงิน หรือนายทหารสัญญาบัตรเหล่าทหารการเงินที่มีตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารการเงินราชการในด้านการควบคุมการเบิกจ่าย รับจ่าย การเก็บรักษาและการบัญชี

เสมียนการเงิน หมายความว่า ข้าราชการทหารต่ำกว่าสัญญาบัตรเหล่าทหารการเงินซึ่งทำหน้าที่ตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนด

ระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.2547 ได้ให้ความหมายวัตถุประสงค์ และประเภทของพนักงานราชการไว้ดังนี้

พนักงานราชการ หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างทำระยะเบียบนี้ โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของกระทรวงกลาโหม เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับกระทรวงกลาโหม

วัตถุประสงค์ของพนักงานราชการ

1. เพื่อปรับปรุงกระบวนการจ้างงานของกระทรวงกลาโหมในส่วนของลูกจ้างให้มีความหลากหลายและเหมาะสมกับการใช้กำลังคนภาครัฐ
2. เพื่อให้การปฏิบัติราชการมีความคล่องตัว ยืดหยุ่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. เพื่อเป็นทางเลือกหนึ่งให้กับส่วนราชการที่จะนำมาใช้บริหารจัดการบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพในการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม

พนักงานราชการ มีสองประเภท ดังนี้

1. **พนักงานราชการทั่วไป** ได้แก่ พนักงานราชการซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะเป็นงานประจำทั่วไปของส่วนราชการ แบ่งเป็น 5 กลุ่มงาน ได้แก่ พนักงานราชการในกลุ่มงานบริการกลุ่มงานเทคนิค กลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ และกลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ
2. **พนักงานราชการพิเศษ** ได้แก่ พนักงานราชการซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะที่ต้องใช้ความรู้หรือความเชี่ยวชาญสูงมากเป็นพิเศษ เพื่อปฏิบัติงานในเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นเฉพาะเรื่องของส่วนราชการ หรือมีความจำเป็นต้องใช้บุคลากรในลักษณะดังกล่าว คือ พนักงานราชการในกลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ

แนวคิดเกี่ยวกับการควบคุมภายใน

การศึกษาในหัวข้อนี้ แบ่งออกเป็นหัวข้อย่อย ได้แก่

1. ความหมายของการควบคุมภายใน

จันทนา สาขากร (2551) ได้กล่าวไว้ว่า การควบคุมภายใน หมายถึง แผนการจัดหน่วยงาน วิธีปฏิบัติงานที่ประสานสอดคล้องกัน และมาตรการต่างๆ ที่กิจการกำหนดขึ้น โดยนำมาปฏิบัติภายในองค์กรเพื่อปกป้องรักษาทรัพย์สินขององค์กรรวมทั้งสอบทานความถูกต้อง และความเชื่อถือได้ของข้อมูลทางการบัญชีเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการดำเนินงานรวมทั้งส่งเสริมให้มีการดำเนินงานตามนโยบายที่ฝ่ายบริหารกำหนดไว้

วิไล วีระปรียะ และคณะ (2549) ได้กล่าวไว้ว่า การควบคุมภายใน หมายถึง นโยบายและวิธีการที่ผู้บริหารกำหนดขึ้นเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นอย่างสมเหตุสมผลว่าจะทำให้กิจการบรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ นโยบายและวิธีการเหล่านี้ เกิดการควบคุมเมื่อรวมกันแล้วจะเป็นระบบการควบคุมภายในของกิจการ

ประพันธ์ ศิริรัตน์ชำระ และคณะ (2549) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การควบคุม ภายใน หมายถึง กระบวนการที่นำไปสู่จุดมุ่งหมาย การควบคุมภายใน กระทำโดยคน ไม่ใช่เป็นเพียงคู่มือ นโยบาย และแบบฟอร์ม แต่เป็นเรื่องของคนทุกระดับ การควบคุม ภายในสามารถให้ความวางใจ กับผู้บริหารและคณะกรรมการบริษัทได้ในระดับหนึ่งไม่เต็มร้อย มุ่งหวังการบรรลุวัตถุประสงค์ในปัจจุบันหนึ่งหรือมากกว่าหนึ่งที่แยกขาดแต่ทับซ้อนกัน

การควบคุมภายใน หมายความว่า กระบวนการปฏิบัติงานที่จัดให้มีขึ้น โดยผู้กำกับดูแล ฝ่ายบริหารและบุคลากรของหน่วยรับตรวจ เพื่อสร้างความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่า การดำเนินงานของหน่วยรับตรวจจะบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในด้านประสิทธิผลและ ประสิทธิภาพของการดำเนินงาน รวมถึงการดูแลรักษาทรัพย์สิน การป้องกันหรือลดความผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล หรือการทุจริตในหน่วยรับตรวจ (ระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544)

สรุปได้ว่า การควบคุมภายใน เป็นกระบวนการที่ ผู้บริหาร ผู้ที่มีส่วนในการกำกับดูแล องค์กรกำหนดให้มีขึ้นเพื่อสร้างความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าจะนำไปสู่การดำเนินงานที่ บรรลุผลสำเร็จและเป้าหมายที่วางไว้

2. แนวคิดทฤษฎีของการควบคุมภายใน

การควบคุมภายในเป็นกระบวนการที่เป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานตามปกติเป็น กระบวนการที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ซึ่งกำหนดไว้ในกระบวนการปฏิบัติงานประจำวัน ตามปกติของหน่วยรับตรวจ ซึ่งฝ่ายบริหารจะนำการควบคุมภายในมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ บริหารงานผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบในการกำหนดและจัดให้มีการควบคุมภายในที่มี ประสิทธิภาพด้วยการสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมการควบคุม กำหนดทิศทาง กลไกการควบคุม และกิจการต่างๆ รวมทั้งการติดตามผลการควบคุมภายใน ตามมาตรฐานการควบคุมภายใน (แนวทางการจัดวางระบบการควบคุมภายในและการประเมินผลการควบคุมภายใน ,2559) มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อมของการควบคุม

สภาพแวดล้อมของการควบคุม หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ซึ่งเสริมองค์ประกอบการควบคุม ภายในอื่นมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในหน่วยรับตรวจ หรือทำให้การควบคุมที่มีอยู่มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรือทำให้การควบคุมที่มีอยู่เกิดผลที่ดียิ่งขึ้น อันได้แก่ มาตรฐาน กระบวนการ หรือโครงสร้างที่เป็นฐานสำหรับการควบคุมภายในทั้งองค์กร สะท้อนให้เห็นทัศนคติ และการรับรู้ ถึงความสำคัญของการควบคุมภายในของบุคคลทุกระดับต่างๆในหน่วยรับตรวจ ทำนายเหตุการณ์ ในอนาคตด้วย

สภาพแวดล้อมของการควบคุมเป็นเรื่องเกี่ยวกับการสร้างความตระหนัก (Control Consciousness) และบรรยากาศของการควบคุมในหน่วยงานให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบโดยเน้นการสร้างบรรยากาศโดยผู้บริหารระดับสูง (Tone at the top)

สภาพแวดล้อมของการควบคุมที่ดี คือสภาพแวดล้อมที่ทำให้บุคลากรในหน่วยรับตรวจยึดถือและปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจริยธรรม มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเพียงพอ ขอมรับและปฏิบัติตามนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมของการควบคุมมีปัจจัยต่างๆ เช่น

1. ความซื่อสัตย์และจริยธรรม

ความซื่อสัตย์และจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดคุณธรรมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในหน่วยงานเป็นที่ยอมรับว่าหน่วยรับตรวจที่มีบุคลากรที่ซื่อสัตย์ และมีจริยธรรมสูงจำนวนมาก สามารถนำพาหน่วยงานของตนให้ก้าวหน้า เป็นที่ยอมรับของสาธารณชน โดยทั่วไป ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีโดยการแสดงออกอย่างสม่ำเสมอ ทั้งโดยคำพูดและการกระทำรวมทั้งสื่อสารภายในให้บุคลากรรับทราบถึงการปฏิบัติของผู้บริหาร และควรจัดทำข้อกำหนดด้านจริยธรรมรวมถึงข้อห้ามบุคลากรในลักษณะที่มีผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) อย่างชัดเจน

ผลประโยชน์ทับซ้อน หมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งมีบทบาทหน้าที่และ/หรือความสัมพันธ์อื่นที่มีวัตถุประสงค์หรือผลประโยชน์ส่วนตัว หรือพวกพ้องที่ทับซ้อนกับบทบาทหน้าที่ในหน่วยงาน ทำให้การปฏิบัติงานของบุคคลนั้นขาดความเป็นอิสระและเป็นกลาง ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากผลประโยชน์ส่วนตัวไม่สอดคล้องกับผลประโยชน์ของหน่วยงาน ทำให้บุคคลนั้นต้องอยู่ในสถานการณ์ต้องเลือกทางใดทางหนึ่งซึ่งอาจไม่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน และอาจนำไปสู่การทุจริตและประพฤติมิชอบ เช่น บุคลากรของหน่วยรับตรวจเข้าไปเป็นคู่สัญญา หรือมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยรับตรวจ หรือเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่เข้าเป็นคู่สัญญากับหน่วยรับตรวจ เป็นต้น ฝ่ายบริหารจึงควรกำหนดข้อห้ามเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนดังกล่าวไว้ในข้อกำหนดด้านจริยธรรม ทั้งฝ่ายบริหารและบุคลากรทุกคนในหน่วยงานต้องหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนด้วย

2. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

ความรู้ความสามารถของบุคลากร เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้กำหนดระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ รวมทั้งความชำนาญและประสบการณ์สำหรับบุคลากรในตำแหน่งต่างๆ ควรอยู่ในระดับใด เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการ

พิจารณาบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ และความรับผิดชอบ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เครื่องมือสำคัญก็คือ การจัดทำเอกสารบรรยายลักษณะงาน (Job Description)

3. คณะกรรมการการบริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ

คณะกรรมการบริหารมีส่วนสำคัญต่อการกำกับดูแลกิจการ ซึ่งหากหน่วยงานมีการกำกับดูแลที่ดีจะทำให้การควบคุมภายในมีประสิทธิภาพด้วย ส่วนคณะกรรมการตรวจสอบเป็นกลไกที่ช่วยในการตรวจสอบและสอบทานการดำเนินงานให้เป็นไปตามทิศทางที่คณะกรรมการบริหารกำหนด รวมถึงผลสำเร็จตามแผนงานต่างๆที่ฝ่ายบริหารดำเนินการ คณะกรรมการตรวจสอบจึงต้องมีความเป็นอิสระ จากฝ่ายบริหาร มีความรู้ ความสามารถซึ่งจะช่วยส่งเสริม และสนับสนุนสภาพแวดล้อมการควบคุมภายในให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. ปรัชญาและรูปแบบการบริหารของผู้บริหาร

ปรัชญาและรูปแบบการบริหาร หมายถึง แนวคิด ทศนคติและวิธีปฏิบัติงานที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการบริหารหน่วยรับตรวจ ผู้บริหารแต่ละคนมีแนวคิดและวิธีการปฏิบัติงานรวมทั้งประสบการณ์ที่แตกต่างกันออกไป ปรัชญาและรูปแบบการบริหารที่แตกต่างกัน จะทำให้เกิดจุดอ่อนการควบคุมภายในที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อโครงสร้างและประสิทธิภาพการควบคุมภายใน

5. โครงสร้างองค์กร

โครงสร้างองค์กรเป็นการกำหนดลำดับการบริหาร การควบคุม ความรับผิดชอบกิจกรรม รวมถึงเส้นทางการรายงานผลการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบของบุคลากรในระดับต่างๆ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคลเหล่านั้นด้วย โครงสร้างองค์กรที่ได้รับการจัดไว้อย่างดีย่อมเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารสามารถวางแผน สั่งการ และควบคุมการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งจะเป็นสิ่งที่บ่งบอกให้เห็นถึงกรอบการทำงานของแต่ละกิจกรรมที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ลักษณะโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมแต่ละแห่ง อาจแตกต่างกันตามขนาด และลักษณะกิจกรรมในแต่ละหน่วยรับตรวจ

6. การมอบอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบ

การมอบอำนาจ หมายถึง การกระจายการควบคุมในส่วนที่ผู้บริหารต้องดูแลไปยังผู้ปฏิบัติงานตามความเหมาะสม และตามความจำเป็นในการดำเนินกิจการเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การกระจายอำนาจควรพิจารณาถึง ลักษณะกิจกรรม ความซับซ้อน ขนาดพื้นที่และระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ หรือให้เกิดความเสี่ยงในระดับที่ความเสี่ยงต่ำสุดที่อาจเกิดจากการตัดสินใจของบุคลากรผู้ได้รับมอบอำนาจดังนั้น เพื่อให้มีสภาพแวดล้อมของการ

ควบคุมที่ดี ผู้บริหารจึงควรมอบอำนาจให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง จัดทำเอกสารคำบรรยายลักษณะงานของบุคลากรทุกระดับ เอกสารคู่มือระบบงาน โดยเฉพาะงานที่มีความซับซ้อนลงทุนสูง ระบบการควบคุมและระบบการรายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีประสิทธิภาพและทันกาล ไว้อย่างชัดเจนให้เป็นแนวทางอ้างอิงในการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน หรือละเว้นการปฏิบัติงานรวมทั้งการดำเนินงานเกิดหุคชะงักเมื่อมีการโยกย้าย สับเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงาน

7. นโยบายและวิธีบริหารงานบุคคล

บุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญและมีอิทธิพลที่สุดต่อการปฏิบัติงานทุกด้าน รวมทั้งต่อ ประสิทธิภาพของการควบคุมภายใน ฝ่ายบริหารจึงควรกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติ ในส่วนที่ เกี่ยวกับการคัดเลือก การฝึกอบรม การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ เผยแพร่แนวทางหรือหลักเกณฑ์ด้านทรัพยากรบุคคล ให้บุคลากรรับทราบโดยละเอียด รวมถึงควร พัฒนาให้ความรู้ความสามารถแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบที่ 2 การประเมินความเสี่ยง

ความเสี่ยง หมายถึง เหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอน ซึ่งอาจเกิดขึ้น และมี ผลทำให้หน่วยรับตรวจเกิดความผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล ความสูญเปล่า ไม่สามารถ ดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

การประเมินความเสี่ยง หมายถึง กระบวนการที่สำคัญที่ใช้ในการระบุ และวิเคราะห์ความ เสี่ยงที่มีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยรับตรวจ รวมทั้งการค้นหา และนำเอา วิธีการควบคุมเพื่อป้องกัน รวมทั้งลดความเสี่ยงมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อ หน่วยรับตรวจ

ตามมาตรฐานฯ กำหนดให้ผู้บริหารต้องประเมินความเสี่ยง เพื่อให้ทราบว่าการ ดำเนินงานของหน่วยรับตรวจมีความเสี่ยงที่สำคัญในเรื่องใดบ้างและในขั้นตอนใดของการ ปฏิบัติงาน มีระดับความสำคัญและโอกาสที่เกิดมากน้อยเพียงใด การที่หน่วยรับตรวจได้รับรู้ปัจจัย เสี่ยงที่สำคัญจะเป็นประโยชน์ในการกำหนดแนวทางการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง ซึ่ง จะทำให้เกิดความมั่นใจตามสมควรว่าความเสียหาย หรือความผิดพลาดจะไม่เกิดขึ้น หรือหาก เกิดขึ้นจะอยู่ในระดับที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน

ขั้นตอนในการประเมินความเสี่ยง ประกอบด้วย ระบุปัจจัยเสี่ยง วิเคราะห์ความเสี่ยง และ การจัดการความเสี่ยง

1. ระบุปัจจัยเสี่ยง (Event Identification) ความเสี่ยงมีสาเหตุจากปัจจัยทั้งภายในและ ปัจจัยภายนอก ปัจจัยเหล่านี้มีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยรับตรวจหรือผล

การปฏิบัติงาน ทั้งในระดับหน่วยรับตรวจและระดับกิจกรรม ในการระบุปัจจัยเสี่ยงฝ่ายบริหาร จำเป็นต้องตั้งคำถามว่ามีเหตุการณ์ใด หรือกิจกรรมใดของกระบวนการปฏิบัติงานที่อาจเกิดความผิดพลาด ความเสียหาย และการไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด รวมทั้งมีทรัพย์สินใดที่จำเป็นจะต้องได้รับการดูแลป้องกันรักษา เช่น ความเสี่ยงจากการจัดซื้อจัดจ้างในราคาแพง ความเสี่ยงจากการจัดซื้อพัสดุที่มีคุณภาพต่ำกว่าข้อกำหนด เป็นต้น

2. วิเคราะห์ความเสี่ยง (Risk Analysis) หลังจากระบุปัจจัยเสี่ยงแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการวิเคราะห์ความเสี่ยง เทคนิคการวิเคราะห์ความเสี่ยงมีหลายวิธี การวัดความเสี่ยงที่เป็นตัวเลข ว่ามีผลกระทบต่อหน่วยรับตรวจเท่าไรนั้นเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก โดยทั่วไปจะวิเคราะห์ความเสี่ยงโดยประมาณ โอกาสและความถี่ที่ความเสี่ยงอาจเกิดขึ้นว่ามีมากน้อยเพียงใด เพื่อพิจารณาผลกระทบจากความเสียหายและจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงที่มีผลต่อหน่วยรับตรวจ

ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อความเสี่ยงที่มีระดับสูงและมีโอกาสเกิดขึ้นสูง แต่อาจลดความสนใจต่อความเสี่ยงที่มีระดับต่ำ และโอกาสจะเกิดความเสี่ยงมีน้อย การวิเคราะห์ความเสี่ยงของสองจุดนี้ต้องใช้วิจารณญาณอย่างมากกว่าควรอยู่ในระดับใด เพราะการวัดผลความเสี่ยงทำได้ยาก โดยอาจพิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง และผลกระทบของความเสี่ยงต่อองค์กรว่าก่อให้เกิดความเสี่ยงในระดับใด

นอกจากการใช้แนวทางในการวิเคราะห์ความเสี่ยงตามแผนภาพข้างต้นแล้ว ในทางปฏิบัติฝ่ายบริหารควรพิจารณาถึงปัจจัยอื่นๆ ประกอบ เช่น ความเสี่ยงบางประเภทอาจมีโอกาที่จะเกิดสูงมาก ถึงแม้ผลเสียหายที่เกิดขึ้นจากความเสียหายดังกล่าวในแต่ละครั้งมีจำนวนเงินน้อย แต่หากเกิดขึ้นบ่อยครั้งผลโดยรวมอาจมีจำนวนเงินที่มีสาระสำคัญและอาจก่อให้เกิดผลเสียหายต่อหน่วยรับตรวจได้

3. การจัดการความเสี่ยง (Risk Response) เป็นขั้นตอนการกำหนดวิธีการจัดการเพื่อลดความเสี่ยง ซึ่งเมื่อทราบความเสี่ยงมีนัยสำคัญและโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงแล้วควรวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความเสี่ยง และพิจารณาว่าการจัดการกับความเสี่ยงนั้นอย่างไร ในการพิจารณาเลือกดำเนินการ ผู้บริหารต้องพิจารณาถึงค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนในการจัดการความเสี่ยงนั้น เปรียบเทียบกับประโยชน์ที่จะได้รับว่าเหมาะสมและคุ้มค่าหรือไม่

ทั้งนี้ฝ่ายบริหารควรพิจารณาว่า ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นนั้นเป็นความเสี่ยงที่เกิดจากปัจจัยภายใน เช่น ระบบการทำงานไม่เหมาะสม คุณภาพและความสามารถของบุคลากร ขนดและโครงสร้างขององค์กร เป็นต้น หรือปัจจัยภายนอก เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี และกฎหมายใหม่มีผลใช้บังคับ เป็นต้น รวมทั้งจะต้องพิจารณาว่าเป็นความเสี่ยงในด้านใด

กรณีเป็นความเสี่ยงเกี่ยวกับหน่วยรับตรวจโดยรวม มักเกิดจากปัจจัยภายนอกซึ่งมิได้อยู่ภายใต้การควบคุมของฝ่ายบริหาร การป้องกันหรือลดความเสี่ยงกระทำได้โดยการบริหารความเสี่ยง ดังนี้

1. การหลีกเลี่ยง (Avoiding) การดำเนินการหลีกเลี่ยงเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเสี่ยง เช่น หลีกเลี่ยงหรือหยุดทำธุรกิจ และสินค้า หรือบริการที่ไม่ถนัด

2. การแบ่งปัน (Sharing) เป็นการแบ่งความรับผิดชอบ ให้ผู้อื่นร่วมรับความเสี่ยง เช่น การทำประกัน การใช้บริการภายนอก (Outsource) เป็นต้น

3. การลด (Reducing) เป็นการลดหรือควบคุมความเสี่ยงโดยใช้กระบวนการควบคุมภายในเพื่อลดโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงและลดผลกระทบที่เกิดจากความเสี่ยงนั้น

4. การยอมรับ (Accepting) หน่วยรับตรวจยอมรับความเสี่ยงในกรณีที่หน่วยรับตรวจอาจมีระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ มีระบบข้อมูลเพียงพอที่จะใช้ในการตัดสินใจ และมีความเข้าใจความเสี่ยงเป็นอย่างดี รวมทั้งประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดการความเสี่ยงอาจน้อยกว่าต้นทุนที่ต้องเสียไป

กรณีเป็นความเสี่ยงเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ที่เกิดจากปัจจัยภายในซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมของฝ่ายบริหาร การป้องกันหรือลดความเสี่ยงกระทำได้โดยจัดให้มีกิจกรรมการควบคุมอย่างเพียงพอ และเหมาะสม อาทิ ความเสี่ยงจากการจัดซื้อพัสดุในราคาแพงแต่คุณภาพต่ำ อาจจัดให้มีกิจกรรมควบคุมเกี่ยวกับการจัดซื้อให้รัดกุมมากขึ้น เช่น การกำหนดนโยบายการคัดเลือกผู้ขายที่ดีที่สุดทั้งในเรื่องคุณภาพ และปริมาณการจัดซื้อ การแบ่งแยกหน้าที่ตามหลักการควบคุมภายในที่ดี การกำหนดให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนเจ้าหน้าที่จัดซื้อ เป็นต้น

องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมการควบคุม

กิจกรรมการควบคุม หมายถึง นโยบายและระเบียบ วิธีปฏิบัติ รวมถึงมาตรการต่างๆ ที่ฝ่ายบริหารกำหนดขึ้นเพื่อให้บุคลากรนำไปปฏิบัติเพื่อลดหรือควบคุมความเสี่ยงและได้รับการสนองตอบโดยมีการปฏิบัติตาม ตัวอย่างกิจกรรมควบคุม เช่น การสอบทานงาน การดูแลป้องกันทรัพย์สิน และการแบ่งแยกหน้าที่ เป็นต้น

กิจกรรมการควบคุมมีอยู่ในทุกหน้าที่และทุกระดับของการปฏิบัติงาน เช่น การควบคุมการให้คำแนะนำ การมอบอำนาจ การอนุมัติ การตรวจสอบ การสอบทานผลการปฏิบัติงาน การรักษาความปลอดภัย การแบ่งแยกหน้าที่ การจัดบันทึกกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งการรวบรวมและจัดเก็บเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นหลักฐานแสดงการปฏิบัติกิจกรรมนั้นๆ ดังนั้นในการปฏิบัติงาน

ทุกด้าน ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีกิจกรรมการควบคุมอย่างเหมาะสมและเพียงพอกับระดับความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดความเสียหาย

กิจกรรมการควบคุมมีอยู่หลายประเภท การจัดให้มีกิจกรรมการควบคุมมากน้อยเพียงใด ประเภทกิจกรรมใดขึ้นอยู่กับลักษณะความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจนั้น ซึ่งแต่ละหน่วยรับตรวจอาจมีความเสี่ยงที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องทราบถึงลักษณะความเสี่ยง ปัจจัยเสี่ยงด้านต่างๆ และวิธีประเมินความเสี่ยง เพื่อพิจารณาจัดกิจกรรมการควบคุมที่มีความสัมพันธ์และเหมาะสมกับความเสี่ยงนั้น ๆ

ตัวอย่างกิจกรรมการควบคุมที่ปฏิบัติโดยทั่วไป ผู้บริหารอาจพิจารณานำไปใช้ให้เหมาะสมกับหน่วยงานที่รับผิดชอบดังนี้

1. การกำหนดนโยบายและระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้กำหนดนโยบายและแผนงาน เพื่อแสดงให้เห็นถึงทิศทางของหน่วยงานส่วนผู้บริหารระดับรองลงมาเป็นผู้กำหนดระเบียบ วิธีปฏิบัติ เพื่อใช้ในการดำเนินงานด้านต่างๆ ที่ตนเองรับผิดชอบ โดยระเบียบวิธีปฏิบัตินั้นจะต้องสอดคล้องและรองรับ ตามนโยบายหรือแผนงาน และปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมอยู่เสมอ รวมทั้งจัดให้มีระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ เพื่อวัดผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และนำมาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

2. การสอบทานโดยผู้บริหาร

การสอบทานรายงานและข้อมูลข่าวสารต่างๆ โดยผู้บริหาร เป็นกิจกรรมการควบคุมที่สำคัญที่ควรกระทำอย่างต่อเนื่องโดยสม่ำเสมอ และควรบันทึกผลการสอบทานการปฏิบัติงานและสถานการณ์ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องติดตามแก้ไขเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งการสอบทานผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารในแต่ละระดับอาจมุ่งเน้นให้ความสนใจในประเด็นที่แตกต่างกัน

การสอบทานโดยผู้บริหารสูงสุด ผู้บริหารสูงสุด ควรมุ่งเน้นให้ความสนใจกับการบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยรับตรวจในภาพรวมและวัตถุประสงค์ที่สำคัญของหน่วยรับตรวจในภาพรวมและวัตถุประสงค์ที่สำคัญของหน่วยรับตรวจ โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างข้อมูลผลการปฏิบัติงานจริงกับงบประมาณ เป้าหมายตามแผนงาน งบประมาณการรวมทั้งเปรียบเทียบกับข้อมูลในงวดที่ผ่านมา หรือเปรียบเทียบกับข้อมูลของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกันหรือตัวชี้วัดความสำเร็จอื่นๆ ซึ่งจะช่วยให้เห็นภาพรวมของการดำเนินงานว่ามีปัญหาในด้านใดบ้าง รวมทั้งยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์หาสาเหตุ และแนวทางแก้ไขที่จำเป็น

การสอบทานโดยผู้บริหารระดับรองลงมา ผู้บริหารระดับรองลงมา ผู้บริหารระดับรองลงมาหรือผู้บริหารระดับกลางเป็นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบเฉพาะงานด้านใดด้านหนึ่งภายในหน่วย

รับตรวจ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสูงสุด จึงควรมุ่งเน้นสอบทานผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงในหน่วยงานหรือกิจกรรมที่ตนรับผิดชอบเปรียบเทียบกับเป้าหมายตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ และวิเคราะห์หาสาเหตุของความแตกต่างที่มีสาระสำคัญที่เกิดขึ้นรวมทั้งสอบทานการปฏิบัติงานจริงกับระเบียบและวิธีปฏิบัติต่างๆ การสอบทานควรเข้มงวดหรือกระทำบ่อยครั้งมากน้อยเพียงใดขึ้นกับลักษณะและระดับความเสี่ยงของงานนั้นๆ

3. การควบคุมการประมวลผลข้อมูล

ผู้บริหารต้องใช้ข้อมูลสารสนเทศภายในหน่วยรับตรวจประกอบการตัดสินใจในการบริหารจัดการทั้งข้อมูลทางบัญชีการเงินและข้อมูลอื่นที่สำคัญ ดังนั้นข้อมูลที่ผ่านมาผ่านการประมวลผลทั้งในรูปแบบของสารสนเทศหรือรายงาน จะต้องมีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา และให้เนื้อหาที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ กิจกรรมการควบคุมที่ควรมีเพื่อให้ได้สารสนเทศและรายงานที่มีความสมบูรณ์ ได้แก่ มีการอนุมัติรายการทุกครั้งก่อนทำการบันทึกบัญชี ทะเบียนหรือเพิ่มหลักฐานอื่น การสอบทานหรือเปรียบเทียบข้อมูลก่อนการบันทึกการรายงานการสอบทานหรือการเปรียบเทียบข้อมูลระหว่างกัน การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมช่วยในการประมวลผลข้อมูลทั้งอุปกรณ์ รายงาน และบุคลากร

4. การอนุมัติ

ในการดำเนินงานของทุกหน่วยรับตรวจ ผู้บริหารไม่สามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยรับตรวจที่ได้กำหนดไว้โดยลำพัง จึงจำเป็นต้องมอบหมายให้บุคลากรระดับรองลงมาปฏิบัติแทนโดยการมอบอำนาจ ในการมอบอำนาจให้แก่บุคลากรในระดับต่างๆ นั้น ควรกำหนดขอบเขตของอำนาจในการอนุมัติให้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรและควรสื่อสารให้บุคลากรทราบทั่วกัน ผู้ที่ได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้เป็นผู้อนุมัติสอบทานความเพียงพอของเอกสารประกอบการขออนุมัติ ว่าถูกต้อง เหมาะสม และเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ นโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง และมีวงเงินที่อนุมัติอยู่ภายใต้ขอบเขตอำนาจที่ตนสามารถอนุมัติได้ รวมทั้งควรสอบถามเกี่ยวกับรายการที่ผิดปกติจากผู้ที่เกี่ยวข้องก่อนลงนามอนุมัติให้ดำเนินการ นอกจากนี้ผู้ที่มีอำนาจอนุมัติไม่ควรลงนามอนุมัติในแบบฟอร์มเปล่าหรือแบบฟอร์มที่ไม่มีข้อมูลรายการที่ขออนุมัติอย่างเพียงพอ

5. การดูแลป้องกันทรัพย์สิน

การดูแลป้องกันทรัพย์สินเป็นการจำกัดการเข้าถึงทรัพย์สินที่มีความเสี่ยง เช่น เงินสด ทรัพย์สินที่มีค่า เอกสารหลักฐานและระบบงานที่สำคัญ ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นความลับขององค์กร เป็นต้น เพื่อป้องกันการสูญหาย การทุจริต และการนำไปใช้ประโยชน์โดยผู้ที่ไม่มีความจำเป็นหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ฝ่ายบริหารควรจัดให้มีการดูแลทรัพย์สินอย่างรัดกุมและเพียงพอ การดูแลป้องกัน

ทรัพย์สินที่ดี คือ การควบคุมการเข้าถึงทรัพย์สินนั้น เช่น การเก็บเงินสดและของมีค่าในเซฟที่ปลอดภัย การใส่กุญแจห้องเก็บพัสดุหรือตู้เก็บเอกสารหลักฐานที่สำคัญ การใช้ระบบรักษาความปลอดภัยโดยการใช้การ์ดหรือแฟงสัญญาณ การใช้รหัสผ่าน การจัดเวรยามรักษาความปลอดภัย เป็นต้น นอกจากนี้ฝ่ายบริหารควรกำหนดให้มีการจัดทำทะเบียนทรัพย์สินและมีการตรวจนับทรัพย์สินเป็นระยะ ๆ โดยบุคคลที่ไม่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหาและดูแลทรัพย์สินนั้นๆ และเปรียบเทียบผลที่ได้จากการตรวจนับกับทะเบียนทรัพย์สิน หากมีผลต่างเกิดขึ้น ควรติดตามหาสาเหตุแล้วดำเนินการตามควรแก่กรณี และปรับปรุงทะเบียนทรัพย์สินให้ถูกต้อง

6. การแบ่งแยกหน้าที่

หน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่เสี่ยงต่อความเสียหายจำเป็นต้องมีการแบ่งแยกหน้าที่เพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงจากข้อผิดพลาดหรือการทุจริต ตัวอย่าง เช่น การอนุมัติรายการ หรือการให้ความเห็นชอบ การประมวลผล หรือการบันทึกรายการ และการดูแลทรัพย์สินที่เกี่ยวข้องไม่ควรให้บุคคลเดียวปฏิบัติงานนั้นตั้งแต่ต้นจนจบ ในกรณีที่หน่วยรับตรวจมีข้อจำกัดด้านบุคลากรทำให้ไม่สามารถแบ่งแยกหน้าที่งานดังกล่าวได้ ควรกำหนดกิจกรรมอื่นทดแทน เช่น กำหนดให้มีการสอบทานรายละเอียดของกิจกรรมต่างๆ เพิ่มขึ้น หรือกำหนดให้มีการควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด นอกจากนี้อาจกำหนดให้มีการสับเปลี่ยนหน้าที่ระหว่างบุคลากรภายในหน่วยรับตรวจเป็นครั้งคราว โดยเฉพาะหน้าที่งานที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดข้อผิดพลาดหรือความเสียหายแก่หน่วยรับตรวจ เพื่อมิให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งกระทำการอันไม่เหมาะสม หรือทุจริต โดยอาศัยระยะเวลาที่ทำงานต่อเนื่องในหน้าที่งานเดิมเป็นเวลานาน

7. การจัดทำเอกสารหลักฐาน

การดำเนินงาน หรือระบบงานใดที่มีความสำคัญควรมีการจัดทำหลักฐานที่เป็นเอกสารหรือหนังสือไว้ เพื่อให้บุคลากรที่มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องได้ทราบ เข้าใจวิธีการปฏิบัติงานและสามารถค้นคว้าหรืออ้างอิงได้รวมทั้งสามารถใช้ในการตรวจสอบ สอบทานความถูกต้อง พิจารณาอนุมัติรายงานอย่างรัดกุม ตัวอย่างเช่น ระเบียบ คำสั่ง คู่มือการปฏิบัติงาน ผังทางเดินของระบบงานที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงาน

องค์ประกอบที่ 4 สารสนเทศและการสื่อสาร

สารสนเทศ หมายถึง ข้อมูลที่ได้ผ่านกระบวนการประมวลผลและถูกจัดให้อยู่ในรูปที่มีความหมายและเป็นประโยชน์ต่อการใช้งาน

การดำเนินงานของหน่วยรับตรวจ บุคลากรทุกระดับจำเป็นต้องใช้ข้อมูลสารสนเทศ โดยผู้บริหารใช้ในการบริหารจัดการ ส่วนผู้ปฏิบัติงานใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นเครื่องชี้นำในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ โดยข้อมูลข่าวสารที่ดีจะต้องมีความถูกต้อง สมบูรณ์ เป็นปัจจุบัน ทันเวลา

และมีความน่าเชื่อถือ ผู้บริหารระดับต่างๆ จำเป็นต้องได้รับข้อมูลทุกด้านขององค์กร เพื่อพิจารณาว่าการดำเนินงานเป็นไปตามแผนกลยุทธ์และแผนการปฏิบัติงานประจำปี และบรรลุวัตถุประสงค์ในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ เช่น ข้อมูลด้านการดำเนินงานซึ่งต้องนำมาใช้จัดทำรายงานการเงินจะรวมถึงข้อมูลต่างๆ ด้านการจัดซื้อ ค่าใช้จ่ายต่างๆ รายการอื่น ๆ เกี่ยวกับทรัพย์สินถาวร สินค้าคงคลังหรือพัสดุคงคลัง และลูกหนี้ นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องมีข้อมูลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาว่าองค์กร ได้ปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับต่างๆ หรือไม่ ข้อมูลด้านการเงินเป็นที่ต้องการของผู้ใช้ทั้งภายในและภายนอก ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อใช้ในการตัดสินใจ จึงควรจัดให้มีข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องและแจกจ่ายข้อมูลในรูปแบบที่เหมาะสม และทันเวลาให้ฝ่ายบริหารและบุคลากร ซึ่งจำเป็นต้องใช้ข้อมูลข่าวสารนั้นเพื่อช่วยให้ผู้รับสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การสื่อสาร หมายถึง การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างบุคลากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยรับตรวจ ซึ่งอาจใช้คนหรือใช้สื่อในการติดต่อสื่อสารก็ได้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

การสื่อสารที่ดีควรเป็นไปอย่างกว้างขวาง มีการสื่อสารข้อมูลทั้งจากระดับบนลงล่าง จากระดับล่างขึ้นบน และในระดับเดียวกันภายในหน่วยรับตรวจ นอกจากการสื่อสารภายในหน่วยรับตรวจแล้ว ควรมีการสื่อสารที่เพียงพอกับบุคคลภายนอกด้วยเพื่อให้สามารถรับข้อมูลจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้เสียจากภายนอกเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยรับตรวจ

องค์ประกอบที่ 5 การติดตามประเมินผล

การติดตามประเมินผล หมายถึง กระบวนการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานและประเมินประสิทธิผลของการควบคุมภายในที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า ระบบการควบคุมภายในที่กำหนดไว้มีความเพียงพอและเหมาะสม มีการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในจริงข้อบกพร่องที่พบได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสมและทันเวลา ความรับผิดชอบของผู้บริหารต่อการติดตามประเมินผล ผู้บริหารต้องกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบการติดตามประเมินผลเกี่ยวกับความเพียงพอและประสิทธิผลของการควบคุมภายในอย่างต่อเนื่อง และกำหนดให้การติดตามประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานและจัดทำรายงานเสนอต่อผู้บริหารและคณะกรรมการตรวจสอบหรือคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการโดยตรง ผู้บริหารได้รับรายงานการติดตามการประเมินผล ควรดำเนินการดังนี้ พิจารณาวิธีปรับปรุงแก้ไขการควบคุมจากผลการประเมินฯ กำหนดมาตรการที่เหมาะสมสำหรับการดำเนินการตามข้อเสนอแนะ สั่งการให้ผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่อง ซึ่งเจตนาถึงเหตุผลที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินการใด ๆ ตามข้อเสนอแนะ

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สมใจ ลักษณะ (2552) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นการใช้ปัจจัยรวมถึงกระบวนการในการปฏิบัติงาน โดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับการแสดงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างผลกำไรกับต้นทุนซึ่งถ้าผลกำไรสูงกว่ามากเท่าไรยิ่งจะแสดงประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น อาจแสดงถึงการใช้ทรัพยากรต่างๆอย่างคุ้มค่า อาทิ คน เวลา เงิน วัสดุ ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ (สมใจ ลักษณะ, 2552) ดังนี้

1. การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Goal Accomplishment) โดยการพิจารณาผลผลิต (Output) ขององค์กรว่าตรงตามเป้าหมายที่ต้องการเพียงใด เช่น ต้องการผลกำไรเพิ่มขึ้น 70% มากกว่าปีที่แล้ว

2. การจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร (System Resource) โดยพิจารณาว่าองค์กรจะมีผลผลิตได้ตามเป้าหมายความสำเร็จนั้น จำเป็นจะต้องจัดหาและใช้ทรัพยากร เช่น เงินงบประมาณ ได้ครบถ้วนเพียงใด เป็นการพิจารณาประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรในลักษณะที่มีเงินเพียงพอสำหรับการดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติ และเงินนั้นถูกใช้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐาน

3. กระบวนการปฏิบัติงาน (Internal Process and Operations) โดยพิจารณาจากกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์กร ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของแต่ละกลุ่มงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน การไหลเวียนส่งต่อ (Flow) ของงาน การมีประสิทธิภาพของการทำงานที่ได้งานครบถ้วน ใช้เวลาน้อย ต้นทุนน้อย มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีช่วยปฏิบัติงาน บุคคลทำงานเต็มศักยภาพ ไม่มีสภาพ “คนล้นงาน หรืองานล้นคน” ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และระหว่างกลุ่มงานมีความราบรื่นไม่มีข้อขัดแย้ง

4. ความพอใจของทุกฝ่าย (Participant Satisfaction) เป็นการพิจารณาว่าผลงานความสำเร็จขององค์กร และกระบวนการปฏิบัติที่ใช้นำมาซึ่งความพอใจของผู้เกี่ยวข้องต่างๆ เพียงใด กลุ่มคนที่สมควรพิจารณา คือ ลูกจ้าง ผู้ถือหุ้น ทีมบริหารองค์กร พนักงานและลูกจ้างทุกระดับ ชุมชนหน่วยงานของรัฐ ฯลฯ

จิราวรรณ รินทะरिक (2552) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างราบรื่น ครบถ้วน ถูกต้อง สมบูรณ์ ประหยัดเวลา ใช้กำลังและทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า ใช้ความรู้ความสามารถและคุณสมบัติส่วนบุคคล ทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

โอมรารักษ์ณ์ ศิริทองสุข (2551) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานหมายถึง การปฏิบัติงานหรือดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย เพื่อให้เสียทรัพยากรน้อยที่สุดและได้มาตรฐานที่กำหนดไว้ อย่างถูกต้องและเชื่อถือได้

ประมวล พระคลัง (2551) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การดำเนินงานที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ภายใต้เงื่อนไขการดำเนินงานที่มีคุณภาพ มีต้นทุนต่ำ หรือใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ทันต่อเหตุการณ์ ผลของงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน เชื่อถือได้

ณภาพษ์ อรรถสุริยานันท์ (2549) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ การทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานอย่างราบรื่น ครบถ้วน ประหยัดเวลา ใช้กำลัง และทรัพยากร อย่างคุ้มค่า เกิดการสูญเปล่าที่น้อยที่สุด โดยใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงใช้ความรู้ ความสามารถและคุณสมบัติส่วนบุคคล ปริมาณงานและคุณภาพของการดำเนินงานรวมทั้งทักษะ ในการปฏิบัติงาน

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิดา ปานาลาด (2548) ได้ศึกษาการบริหารการควบคุมภายใน กระทรวงมหาดไทย จังหวัดนครราชสีมา พบว่าผู้บริหารได้ให้ความสำคัญต่อการบริหารการควบคุม ภายในด้านการติดตามประเมินผลอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับการกำหนดให้ผู้บริหารได้รายงานผลต่อผู้กำกับดูแล โดยเร็ว หากพบว่าทุจริตหรือสงสัยว่าทุจริตมีการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ กรณีผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนหรือเป้าหมายที่ได้ กำหนดให้มีการแก้ไขอย่างทันกาล การกำหนดให้มีการรายงานผลเกี่ยวกับการบริหารการควบคุม ภายในของหน่วยงาน โดยตรงกับผู้กำกับดูแล ซึ่งอาจจะเป็นไปได้ว่าการบริหารงานของหน่วยงาน ราชการจะต้องมีสายงานการบังคับบัญชาผู้กำกับดูแล ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน การปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ทำให้ผู้บริหารให้ความสำคัญการติดตามผลและประเมินผลมาก

ทิพย์วรรณ นามพรม (2548) ได้ศึกษาการบริหารระบบการควบคุมภายใน ของธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดขอนแก่นตามแนวคิดการควบคุมภายในของ COSO พบว่า ผู้จัดการ ธนาคารมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับระบบการควบคุมภายในตามแนวคิด COSO อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านการติดตามการประเมินผล โดยธนาคารมีการกำหนดให้ผู้บริหารต้องรายงานต่อผู้กำกับดูแลทันที ในกรณีมีการทุจริต การไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและอยู่ในระดับมากจำนวน 4 ด้าน ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม โดยธนาคารมีการประเมินผลงานและการพิจารณาความดีความชอบของพนักงาน โดยพิจารณาจากผลสำเร็จของงาน ด้านการประเมินความเสี่ยง ธนาคารมีการชี้แจงและเผยแพร่วัตถุประสงค์ของกิจการให้พนักงานทุกคนทราบและเข้าใจตรงกัน ด้านกิจกรรมการควบคุม

มีการสอบทานติดตามผลสำเร็จที่บรรลุตามแผน ด้านสารสนเทศและการสื่อสารมีการสื่อสารให้พนักงาน ทราบอย่างชัดเจนถึงพฤติกรรมที่เป็นที่ยอมรับและไม่ยอมรับและมีการลงโทษ การควบคุมภายในที่ดี เป็นพื้นฐานที่สำคัญของการควบคุมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรทั้ง ทางด้านการดำเนินงานและ การใช้ทรัพยากรและเป็นองค์ประกอบของการกำกับดูแลกิจการที่ดี ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการควบคุมให้มีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

ผลการรอง บรรดาศักดิ์ (2549) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการทำงาน หลังการเปลี่ยนแปลง ระดับบัญชีเกณฑ์เงินสดเป็นเกณฑ์คงค้างของนักบัญชีในจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า นักบัญชีส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงอายุ 31–40 ปีมีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5–10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นด้วย เกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานหลังการเปลี่ยนแปลงระบบบัญชีเกณฑ์เงินสด เป็นเกณฑ์คง ค้างโดยรวมและรายด้าน 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานสำเร็จถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์ ด้านการลดค่าใช้จ่ายประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ด้านการระบุ ปัญหาหรือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ และด้านการจัดลำดับความสำคัญ ของงาน ได้ดี และมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านปฏิบัติงานสำเร็จ ตามเวลาที่ กำหนด และด้านการวิเคราะห์งาน ได้อย่างถูกต้อง นักบัญชีมีประสิทธิภาพในการทำงาน หลังการ เปลี่ยนแปลงระบบบัญชีเกณฑ์เงินสดเป็นเกณฑ์คงค้างอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งข้อสรุป ที่ได้นี้ สามารถนำไปใช้ในกระบวนการท างานของนักบัญชีส่วนข้าราชการ เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตามแนวนโยบายของกรมบัญชีกลางและใช้ในการพัฒนาองค์กร เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างความเข้มแข็งแก่หน่วยงานราชการและเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ระบบบัญชีในส่วน ราชการ ตามเกณฑ์คงค้าง

วิไลวรรณ ศรีหาดา (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพ การเรียนรู้กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผู้ทำบัญชีในเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการเรียนรู้โดยรวมและ เป็นรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านความเข้าใจ ด้านทักษะ ด้านเจตคติ ผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิผล การ ปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านคุณภาพผลงาน ด้านปริมาณ ผลงาน ด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน ประสิทธิภาพการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ และผลกระทบ เชิงบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนั้น ผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือจึงควร ที่จะนำข้อสนเทศที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้งาน เป็นข้อมูลแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้ทำบัญชีในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น และเป็น

การส่งเสริม สร้างความเชื่อมั่นต่อผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการกำหนดทิศทางในการบริหารให้สอดคล้อง กับสถานะเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงในอนาคตต่อไป

Dwyer (2002) ได้ศึกษาความเครียดของนักศึกษามหาวิทยาลัยเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในตนเอง การสนับสนุนจากสังคม การจัดการกลยุทธ์ต่าง ๆ โดยให้ความสำคัญของปัญหา จากงานวิจัยนี้พบว่า ความเครียดส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตของนักศึกษา รวมทั้งต่อการแสดงออกทางการสอบและทางวิชาการ กลุ่มตัวอย่างคือนักศึกษาระดับปริญญาตรี ของคณะศึกษาศาสตร์ จำนวน 75 คน (ชาย 54 คน หญิง 21 คน) ตอบแบบสอบถามดังนี้ คือ 1) วัตถุประสงค์เกี่ยวกับประสบการณ์ชีวิต ของนักศึกษา 2) ประสิทธิภาพในตนเอง โดยภาพรวม 3) สัดส่วนการสนับสนุนจากสังคมตามความเข้าใจของเพื่อน ๆ และครอบครัว และ 4) วิธีการจัดการความเครียด ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างจำนวน วิธีการจัดการความเครียดกับกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการหลีกเลี่ยงความเครียด โดยพบที่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อน กับวิธีการที่มุ่งเน้นอารมณ์อีกด้วย และนักศึกษายังได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนมากกว่านักศึกษายายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Spekle & Kruis (2007) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ทำให้องค์กรเกิดระบบการ ควบคุมและตรวจสอบภายใน พบว่า ปัจจัยที่องค์กรตัดสินใจให้มีระบบการควบคุมและตรวจสอบภายใน เนื่องจากต้องการให้องค์กรมีการควบคุมที่เข้มแข็ง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และทำให้งบการเงิน ขององค์กรเกิดความน่าเชื่อถือต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง ส่วนมากเป็นกิจการที่กำลังพัฒนาจากขนาดเล็กสู่ ขนาดกลางและขนาดใหญ่ ในการเกิดระบบการควบคุมและตรวจสอบภายในขององค์กร จำเป็นจะต้อง มีผู้ที่มีความรู้เฉพาะทางด้านการควบคุมและตรวจสอบภายในที่มีความการวางระบบการควบคุม มุ่งให้องค์กรเกิดการจัดการระบบควบคุมและตรวจสอบภายในอย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อขนาดขององค์กร โดยองค์กรคำนึงถึงว่าบุคลากรขององค์กรต้องมีความรู้ความเข้าใจในระบบควบคุมภายใน ทั้งนี้เพื่อดูแลรักษาระบบให้สามารถป้องกันความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้และต้องการให้ระบบ ควบคุมและตรวจสอบภายในมีความเหมาะสมกับองค์กร โดยที่ไม่มีการควบคุมที่มากเกินไปจนเกิด ความล่าช้า และไม่ยืดหยุ่น ไปจนเกิดความเสียหายต่อองค์กร

Kopp & O'Donnell (2005) ได้ศึกษา ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดองค์กร ด้านการควบคุมภายใน ต่อกระบวนการทางธุรกิจ พบว่า วัตถุประสงค์ถูกกำหนดครอบคลุมการผลิต ภูมิความรู้ที่เข้มแข็งมากยิ่งขึ้น ภายหลังจากการฝึกอบรมผู้เริ่มฝึกอบรมผู้เริ่มฝึกหัดจะต้องประเมิน การควบคุมภายใน โดยใช้เครื่องมือที่รวบรวมได้จากขั้นตอนการทำงานที่มุ่งเน้นจำแนกประเด็น การควบคุมมากขึ้น ตลอดจนภาระหน้าที่การประเมินการควบคุม การค้นหาข้อแนะนำว่าประเด็น กระบวนการอาจจะ

เป็นกรอบแนวคิดที่มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น สำหรับหน้าที่การประเมินการควบคุม ภายในองค์กร ผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาเสนอแนะว่า (ก) การใช้วิธีการเพ่งเล็งกระบวนการ เมื่อผู้เข้ารับการอบรม ปฏิบัติการ ประเมินค่าการควบคุมตรวจสอบภายในสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ ถึงกระบวนการ (ข) การจัดการข้อมูลเพื่อช่วยในการตัดสินใจขององค์กร โดยการมุ่งพิจารณา จากกระบวนการที่จะคอยช่วยเหลือผู้ริเริ่มควบคุมให้ตัดสินใจขององค์กรโดยการมุ่งพิจารณา จากกระบวนการที่จะคอยช่วยเหลือผู้ริเริ่มควบคุมให้ตัดสินใจได้ดียิ่งขึ้น

Chen, Lai & Liu (2010) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพ การควบคุมภายในและ ประสิทธิภาพการลงทุน สมมติฐานงานวิจัยคือการควบคุมภายในที่มีความ หละหลวมส่งผลกระทบต่อคุณภาพของรายงานภายในที่ผู้บริหารนำไปใช้ในการตัดสินใจเพื่อการลงทุน อย่างไรก็ตาม ประสิทธิภาพ พบว่าผู้จัดการของกิจการที่มีความหละหลวมของการควบคุมภายในมีความ เป็นไปได้ที่จะมีการลงทุนที่ไม่เป็นไปตามที่ คาดหวังไว้ ความสัมพันธ์ดังกล่าวมีนัยสำคัญมากขึ้น เพราะ ความหละหลวมของการควบคุมภายในเกิดขึ้นกับรายการที่เกี่ยวข้องกับรายได้และต้นทุนขายที่ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อการตัดสินใจลงทุน งานวิจัยครั้งนี้ต้องการยืนยันผลลัพธ์ดังกล่าวจึงแยกกิจการที่ ประกาศการแก้ไขปรับปรุงรายงานทางการเงินที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผย และการควบคุมที่ หละหลวม สำหรับปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร เครื่องมือที่ใช้ในการวัดการลงทุนรวมถึงคุณภาพ ของรายงานทางการเงิน เงินของกิจการอื่นที่ไม่มีประสิทธิภาพ และการละเลยการกำกับดูแลกิจการที่ดี งานวิจัยกล่าว โดยสรุปว่า คุณภาพการควบคุมภายในมีผลต่อรายงานการจัดการภายใน อย่างมี สาระสำคัญและการตัดสินใจลงทุน ดังนั้นการลงทุนควรคำนึงถึงรายการดังกล่าวข้างต้นอีกด้วย

Elbannan (2009) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดลำดับเครดิตของ กิจการและ คุณภาพการควบคุมภายในที่ นอกเหนือจากรายงานทางการเงินและการกำกับดูแลกิจการที่ดี ที่เข้า มามีบทบาทสำคัญต่อความสำคัญดังกล่าว มีการใช้ตัวอย่างจากกิจการที่มีการเปิดเผย ความ หละหลวมของการควบคุมภายใน งานวิจัยครั้งนี้พบว่า คุณภาพการควบคุมภายในมีความสัมพันธ์ เชิงลบต่อการจัดลำดับเครดิตและกิจการที่มีการเปิดเผยความ หละหลวมของการควบคุมภายในมี ความเป็นไปได้ที่จะมีการจัดลำดับเครดิตที่ต่ำลง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การจัดลำดับระดับ, ขนาดที่เล็ก กว่า, ความสามารถในการทำกำไรที่ต่ำ, กระแสเงินสดจากกิจกรรม ดำเนินงานที่ต่ำ, ขาดทุนสุทธิใน ปีงบประมาณก่อนหน้าและปีปัจจุบัน, ความแปรปรวนของรายได้ ที่ค่อนข้างสูง, และภาระหนี้สิน ที่สูงที่กิจการไม่ได้ทำการเปิดเผยข้อมูลเหล่านี้และยิ่งไปกว่านั้นงานวิจัยพบว่า ความหละหลวมของ การควบคุมภายในทำให้กิจการ ได้รับการจัดลำดับหนี้สินตามระดับการลงทุน ที่ลดน้อยลง ผลกระทบของต้นทุนหนี้สินที่เพิ่มมากขึ้น, รายได้ที่ต่ำ, และการชักชวนเข้าสู่ตลาดทุน ที่ต่ำลง

สุดท้ายผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่าความแข็งแกร่งของการกำกับดูแลกิจการที่ดีมีความสัมพันธ์ต่อ
คุณภาพการควบคุมภายใน

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการเงินและบัญชีของข้าราชการและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารบกผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยดังนี้

1. รูปแบบการศึกษา
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. ขั้นตอนการดำเนินงานศึกษา
4. เครื่องมือการศึกษา
5. การรวบรวมข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

รูปแบบการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้รูปแบบการศึกษา 2 รูปแบบ ได้แก่ การวิจัยเชิงเอกสาร และการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การวิจัยเชิงเอกสาร ผู้ศึกษาได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี งานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งทำการศึกษาค้นคว้า เก็บรวบรวมข้อมูลจากตำรา บทความ วารสาร เว็บไซต์ เอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง เพื่อทบทวนองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการศึกษาทั้งหมดที่สำคัญๆ และจึงนำมาวิเคราะห์สังเคราะห์ ออกมาเป็นองค์ประกอบในการสร้างกรอบแนวคิด การกำหนดสมมติฐาน รวมทั้งการสร้างแบบสอบถามเพื่อการศึกษา

2. การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามข้อมูลจากข้าราชการและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบกซึ่งเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานทางการเงินและบัญชี โดยแบบสอบถามได้มีการทดสอบความถูกต้องในเนื้อหา ความถูกต้องในการสร้าง ความใช้ได้ในการปฏิบัติ ก่อนที่จะนำข้อมูลไปทำการทดสอบสมมติฐานทางสถิติต่อไป

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. **ประชากร (Population)** ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการทหารและพนักงานราชการภายในกรมการเงินทหารบก โดยผู้ศึกษาเลือกเฉพาะเจาะจงกลุ่มประชากรที่ปฏิบัติงานทางด้านการเงินและบัญชี จำนวนทั้งสิ้น 417 นาย (กรมการเงินทหารบก, 2560)

2. **กลุ่มตัวอย่าง (Sample)** ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการทหารและพนักงานราชการภายในกรมการเงินทหารบก จำนวน 204 นาย จากประชากรทั้งหมด 417 นาย โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane ในการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

E = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

แทนค่าในสูตร ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{417}{1 + 417 (0.05)^2} \\ &= 204 \end{aligned}$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาครั้งนี้มีจำนวน 204 คน

ขั้นตอนการดำเนินการศึกษา

การดำเนินการศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพ ได้แบ่งเป็นตามกระบวนการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และค้นคว้าจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต้น และตัวแปรตามโดยการอ้างอิงกับผลงานศึกษาที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

2. พัฒนาเครื่องมือแบบสอบถามปลายปิด

2.1 จัดทำแบบสอบถามให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการศึกษา เพื่อตอบโจทย์ให้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการศึกษา

2.2 ทบทวนและปรับปรุงแบบสอบถามให้เหมาะสมเพื่อนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ทำการตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของเนื้อหา ของแต่ละข้อคำถาม

2.3 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ

2.4 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อหาความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา โดยวิธีการคำนวณของครอนบัก (กัลยา วาณิชย์ปัญญา, 2549)

2.5 เมื่อตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามผ่านเกณฑ์แล้ว นำแบบสอบถามฉบับร่างไปสร้างเป็นแบบสอบถามฉบับจริงเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. วางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อนำมาประมวลผล
5. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
6. สรุปผลการวิเคราะห์ และรายงานผลการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านคุณลักษณะของบุคคล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 7 ข้อ ได้แก่

1. เพศ ใช้การวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
2. อายุ ใช้การวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
3. ระดับการศึกษา ใช้การวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
4. สถานภาพ ใช้การวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
5. ประสบการณ์การทำงาน ใช้การวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
6. ตำแหน่งในการทำงาน ใช้การวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
7. รายได้ต่อเดือน ใช้การวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางการเงินและบัญชีของข้าราชการทหารและพนักงานราชการสังกัดกรมการเงินทหารบก ซึ่งประกอบไปด้วย สภาพแวดล้อมของการควบคุม จำนวน 5 ข้อ การประเมินความเสี่ยงจำนวน 5 ข้อ กิจกรรมการควบคุมจำนวน 6 ข้อ สารสนเทศและการสื่อสาร

จำนวน 4 ข้อ การติดตามประเมินผลจำนวน 5 ข้อ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ จำนวน 4 ข้อ ด้านการจัดหาทรัพยากร จำนวน 4 ข้อ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ข้อ ด้านความพอใจของทุกฝ่าย จำนวน 4 ข้อ รวมทั้งสิ้น 41 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบ Likert Scales (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555) โดยแบ่งเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

น้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	1
น้อย	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	2
ปานกลาง	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	3
มาก	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	4
มากที่สุด	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	5

เกณฑ์การแปลความหมายจัดระดับคะแนนเฉลี่ยในช่วงคะแนนดังต่อไปนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ยเพื่อกำหนดความกว้างของอันตรภาคชั้นโดยอาศัยสูตรการคำนวณช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น (Fisher, 1953) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงความกว้างของข้อมูลในแต่ละชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ความกว้างของอันตรภาคชั้นของค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 0.8 ทำให้เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยในช่วงคะแนนดังต่อไปนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา โดยทำการทดสอบเครื่องมือ 2 ส่วน คือ (1) การตรวจสอบความตรง (Validity) ประกอบด้วย การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และ (2) การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ขั้นตอนในการตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือวิจัย มีดังต่อไปนี้

การตรวจสอบความตรง (Validity)

การตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือวัดตัวแปรด้วยวิธีการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) คำนึงความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index—IOC) ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปปรึกษาคณาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาชั้นคว่ำอิสระเพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องทางด้านภาษา หลังจากนั้นทำการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้องจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยวิธี คำนึงความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index—IOC)

ซึ่งผู้วิจัยทำจดหมายจากโครงการบัญชีมหัศจรรย์ เพื่อแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ก่อนนำไปทดลองใช้ (Pre-test) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาทำได้โดยการนำนิยามศัพท์ และโครงสร้างการสร้างข้อคำถามควบคู่กับเครื่องมือให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้อง ผู้เชี่ยวชาญกรอกผลการพิจารณา ผู้วิจัยทำการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องด้วยดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นที่ต้องการทราบ จากนั้นนำผลของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมารวมกันคำนวณหาความตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งคำนวณจากความสอดคล้องระหว่างประเด็นที่ต้องการวัดกับข้อคำถามที่สร้างขึ้น คณิตที่ใช้แสดงค่าความสอดคล้อง เรียกว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index--IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญต้องประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ คือ

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

หลังจากนั้นนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสมการ (Rovinelli & Hambleton, 1977)

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

R = ผลการตอบของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละระดับความสอดคล้อง

n = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

เกณฑ์ในการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรที่กำหนด

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความตรงผ่านเกณฑ์ สามารถนำไปใช้ในการทดสอบก่อนการใช้งาน (Pre-test) ได้

2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.50 ไม่ผ่านเกณฑ์ ต้องปรับปรุงแก้ไข

ผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญพบว่าทุกข้อคำถามผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งผู้วิจัยแสดงผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหาไว้ในภาคผนวก ก

การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญไปทำการทดสอบ (Pre-test) จำนวน 40 ชุด หลังจากได้ผลแล้ว จึงนำมารวบรวมเพื่อทำการทดสอบความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมใช้วัดค่าความเที่ยงที่กว้างขวางมากที่สุดวิธีหนึ่ง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ควรมีค่าในระดับ .70 ขึ้นไป และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected Item Total Correlation) ควรมีค่าตั้งแต่ 0.3 (Hair et al., 2006)

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแต่ละตัวแปรได้ค่าตามมาตรฐานที่กำหนดคือ สัมประสิทธิ์แอลฟามีค่ามากกว่า 0.7 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อมีค่ามากกว่า 0.3 ทั้งนี้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่าอยู่ระหว่าง 0.797 ถึง 0.965 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อมีค่าอยู่ระหว่าง 0.366 ถึง 0.950 ถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยจึงไม่ได้ทำการตัดข้อคำถามใด ๆ ออกจากการวัดตัวแปร จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปใช้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยง (Reliability) ของมาตรวัดสำหรับข้อมูลทดลองใช้

(Pre-test) (n = 40)

มิติหรือตัวแปร	จำนวน ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัด	Corrected Item-Total Correlation	ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา
ด้านสภาพแวดล้อมของ การควบคุม (Ctrl.En)	5	Ctrl.En1	0.762	0.907
		Ctrl.En2	0.893	
		Ctrl.En3	0.690	
		Ctrl.En4	0.778	
		Ctrl.En5	0.718	
ด้านการประเมินความ เสี่ยง (Risk)	5	Risk1	0.796	0.909
		Risk2	0.790	
		Risk3	0.688	
		Risk4	0.812	
		Risk5	0.766	

ตารางที่ 1 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยง (Reliability) ของมาตรวัดสำหรับข้อมูลทดลองใช้ (Pre-test) (n = 40)

มิติหรือตัวแปร	จำนวน ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัด	Corrected Item-Total Correlation	ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา
กิจกรรมการควบคุม (Ctrl.Act)		Ctrl.Act1	0.748	0.873
		Ctrl.Act2	0.749	
		Ctrl.Act3	0.541	
		Ctrl.Act4	0.585	
		Ctrl.Act5	0.754	
		Ctrl.Act6	0.699	
สารสนเทศและการ สื่อสาร (Inf)		Inf1	0.751	0.901
		Inf2	0.837	
		Inf3	0.842	
		Inf4	0.702	
การติดตามประเมินผล (Mon)		Mon1	0.796	0.909
		Mon2	0.790	
		Mon3	0.688	
		Mon4	0.812	
		Mon5	0.766	
ด้านการบรรลุเป้าหมาย (Goal)		Goal1	0.813	0.871
		Goal2	0.802	
		Goal3	0.785	
		Goal4	0.518	
ด้านการจัดหาทรัพยากร (Resouce)		Resouce1	0.862	0.955
		Resouce2	0.933	
		Resouce3	0.915	
		Resouce4	0.857	

ตารางที่ 1 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยง (Reliability) ของมาตรวัดสำหรับข้อมูลทดลองใช้ (Pre-test) (n = 40)

มิติหรือตัวแปร	จำนวน ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัด	Corrected Item-Total Correlation	ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา
ด้านกระบวนการ ปฏิบัติงาน (Process)		Process1	0.950	0.965
		Process2	0.938	
		Process3	0.935	
		Process4	0.834	
ด้านความพอใจของ ทุกฝ่าย (Satis)		Satis1	0.764	0.797
		Satis2	0.744	
		Satis3	0.624	
		Satis4	0.366	

การรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 214 คน โดยจัดส่งแบบสอบถามโดยตรงกับข้าราชการทหารและพนักงานราชการ
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการค้นคว้าหาข้อมูลจาก เอกสาร วารสาร ที่สามารถอ้างอิงได้ ผลงานศึกษาต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง บทความวิชาการ รวมถึงข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตที่น่าเชื่อถือ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยแยกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูลผู้ศึกษาจะทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เพื่อดูว่าตัวแปรเหล่านี้มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับการนำไปวิเคราะห์ในขั้นต่อไป
 - 1.1 หาค่าความทนทาน (Tolerance) และหาค่า Variance Inflation Factor (VIF)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านคุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ

เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการหาค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางการเงินและบัญชีของข้าราชการทหารและพนักงานราชการสังกัดกรมการเงินทหารบก โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ควบคู่ไปกับการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางและการบรรยาย

4. การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางการเงินและบัญชีของข้าราชการทหารและพนักงานราชการสังกัดกรมการเงินทหารบกโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบกจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในกรมการเงินทหารบก ปี 2560 จำนวน 204 คน จะแสดงให้เห็นถึงรายละเอียดของการวิเคราะห์ และผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้ศึกษาได้แบ่งออกเป็น 4 หัวข้อ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการตรวจสอบข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป
4. ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน
5. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ไว้ดังนี้

- | | |
|-----------|--|
| n | แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
| \bar{x} | แทน ค่าเฉลี่ย (Mean) |
| S.D. | แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) |
| t | แทน สถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ (t-Distribution) |
| F | แทน สถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ (F-Distribution) |
| Sig | แทน นัยสำคัญทางสถิติ (Significant) |
| R^2 | แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ |
| * | แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 |
| ** | แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 |

ผลการตรวจสอบข้อมูล

ในการทดสอบความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรอิสระตามกรอบแนวความคิด ผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบ คือ หาค่าความทนทาน (Tolerance) และหาค่า Variance Inflation Factor (VIF) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่า Tolerance และ ค่า VIF

ตัวแปรอิสระ	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
สภาพแวดล้อมของการควบคุม	0.14	7.09
การประเมินความเสี่ยง	0.26	3.81
กิจกรรมการควบคุม	0.33	3.00
สารสนเทศและการสื่อสาร	0.14	7.18
การติดตามและประเมินผล	0.77	1.29

จากตารางที่ 1 พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร ได้แก่ สภาพแวดล้อมการควบคุม การประเมินความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุม สารสนเทศและการสื่อสาร การติดตามประเมินผล มีค่า Tolerance ต่ำสุดเท่ากับ 0.14 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ต้องมากกว่า 0.1 ส่วน VIF มีค่าสูงสุดเท่ากับ 7.18 ซึ่งน้อยกว่าเกณฑ์ 10 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร มีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุ (Multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุมภายในของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารบก

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารบก

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารบกทั้งสิ้น 204 นาย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก

คุณลักษณะทั่วไปของบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	142	69.60
	หญิง	62	30.40
รวม		204	100.00
อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	31	15.20
	25-35 ปี	68	33.30
	36-40 ปี	35	17.20
	มากกว่า 40 ปี	70	34.30
รวม		204	100.00
สถานภาพ	โสด	102	50.00
	สมรส	100	49.00
	หม้าย/หย่าร้าง	2	1.00
รวม		204	100.00
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	68	33.30
	ปริญญาตรี	117	57.40
	สูงกว่าปริญญาตรี	19	9.30
รวม		204	100.00
ประสบการณ์การทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	14	6.90
	1-5 ปี	61	29.90
	6-10 ปี	24	11.80
	มากกว่า 10 ปี	105	51.50
รวม		204	100.00
ตำแหน่งในการทำงาน	พนักงานราชการ	45	22.10
	เสมียนการเงิน	63	30.90
	หัวหน้าแผนก	27	13.20
	ประจำแผนกแผนก	63	30.90
	ผู้อำนวยการกอง	6	2.90
รวม		204	100.00

ตารางที่ 3 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก

	คุณลักษณะทั่วไปของบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	92	45.10
	15,000-30,000 บาท	48	23.50
	30,001-50,000 บาท	37	18.10
	50,001-70,000 บาท	27	13.20
	รวม	321	100.00

จากตารางที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 142 นาย คิดเป็นร้อยละ 69.60 และที่เหลือเป็นเพศหญิง จำนวน 62 นาย คิดเป็นร้อยละ 30.40

ด้านอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ มากกว่า 40 ปี จำนวน 70 นาย คิดเป็นร้อยละ 34.30 มีอายุ 25- 35 ปี จำนวน 68 นาย คิดเป็นร้อยละ 33.30 มีอายุ 36- 40 ปี จำนวน 35 นาย คิดเป็นร้อยละ 17.20 และต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 31 นาย คิดเป็นร้อยละ 15.20

ด้านสถานภาพการสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด 102 นาย คิดเป็นร้อยละ 50.00 มีสถานภาพสมรส 100 นาย คิดเป็นร้อยละ 49.00 และน้อยที่สุดสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 2 นาย คิดเป็นร้อยละ 1.00

ด้านระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 117 นาย คิดเป็นร้อยละ 57.40 มีระดับการศึกษาในระดับต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 68 นาย คิดเป็นร้อยละ 33.30 และระดับสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 19 นาย คิดเป็นร้อยละ 9.30

ด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 105 นาย คิดเป็นร้อยละ 51.50 มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 5 ปี จำนวน 61 นาย คิดเป็นร้อยละ 29.90 ประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 24 นาย คิดเป็นร้อยละ 11.80 ประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 14 นาย คิดเป็นร้อยละ 6.90

ด้านระดับตำแหน่งในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งประจำแผนก จำนวน 63 นาย คิดเป็นร้อยละ 30.90 มีตำแหน่งเสมียนการเงิน จำนวน 63

นาย คิดเป็นร้อยละ 30.90 มีตำแหน่งพนักงานราชการ จำนวน 45 นาย คิดเป็นร้อยละ 22.10 และระดับสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 19 นาย คิดเป็นร้อยละ 9.30

ด้านระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 จำนวน 92 นาย คิดเป็นร้อยละ 45.10 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 จำนวน 48 นาย คิดเป็นร้อยละ 23.50 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 50,000 จำนวน 37 นาย คิดเป็นร้อยละ 18.10 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 – 70,000 จำนวน 27 นาย คิดเป็นร้อยละ 13.20

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุมภายในของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารบก

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารบกทั้งสิ้น 204 นาย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 4 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุมภายใน จำแนกรายด้านของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารบก

การควบคุมภายใน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุม	3.58	0.473	มาก
ด้านการประเมินความเสี่ยง	3.64	0.283	มาก
ด้านกิจกรรมการควบคุม	3.73	0.268	มาก
ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร	3.65	0.355	มาก
ด้านการติดตามและประเมินผล	3.54	0.493	มาก
โดยรวม	3.63	0.378	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่าค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุมภายในโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า การควบคุมภายในด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.895$) รองลงมา คือ การควบคุมภายในด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.895$) รองลงมา คือ การควบคุมภายในด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.895$) รองลงมา คือ การ

ควบคุมภายในด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.895$) และการควบคุมภายในด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.895$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุม จำแนกรายชื่อของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารบก

การควบคุมภายในด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.พิจารณาประสิทธิภาพการ ้ ุณ ุติ ความรู้ความสามารถ ความซื่อสัตย์ในการบรรจุแต่งตั้ง	3.96	0.835	มาก
2. การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบมีการประชาสัมพันธ์ให้ภายในกองรับทราบอย่างชัดเจน	3.97	0.844	มาก
3.การมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบภายในกองมีการระบุเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน	4.44	0.723	มากที่สุด
4.มีการประเมินผลงาน และพิจารณาความดีความชอบ ของข้าราชการและพนักงานราชการโดยพิจารณาจากผลของงาน และความสามารถ	3.97	0.836	มาก
5.มีการป้องกันมิให้ข้าราชการและพนักงานราชการปฏิบัติตนที่มีความขัดแย้งด้านประโยชน์ส่วนตนกับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.98	0.830	มาก
โดยรวม	4.06	0.745	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่าค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารบก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุมภายในโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่าด้านการมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบภายใน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมา คือ มีการป้องกันมิให้ข้าราชการและพนักงานราชการปฏิบัติตนที่มีความขัดแย้งด้านประโยชน์ส่วนตนกับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมา คือ การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบมีการประชาสัมพันธ์ให้ภายในกองรับทราบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมา คือ การประเมินผลงาน และพิจารณาความดีความชอบอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) และ

รองลงมา คือ พิจารณาประสบการณ์ คุณวุฒิ ความรู้ความสามารถ ความซื่อสัตย์ในการบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.895$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ด้านการประเมินความเสี่ยง จำแนกรายชื่อของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงิน ทหารบก

การควบคุมภายในด้านการประเมินความเสี่ยง	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีการกำหนดความเสี่ยงที่เกิดจากการปฏิบัติงาน	4.48	0.574	มากที่สุด
2. การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และกฎหมาย มีความสำคัญกับงานด้านการประเมินความเสี่ยง	4.50	0.557	มากที่สุด
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อการควบคุมภายในด้านการเงิน การบัญชี และงบประมาณ	4.00	0.815	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อรายงานของผู้ตรวจสอบภายในและผู้ตรวจสอบภายนอกและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะอย่างครบถ้วน	4.51	0.539	มากที่สุด
5. ข้าราชการและพนักงานราชการมีทัศนคติที่ดีในการบริหารความเสี่ยงและวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เกิดขึ้น	4.52	0.529	มากที่สุด
โดยรวม	4.40	0.543	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 พบว่าค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุมภายในโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่าด้านข้าราชการและพนักงานราชการมีทัศนคติที่ดีในการบริหารความเสี่ยงและวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เกิดขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) รองลงมา ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อรายงานของผู้ตรวจสอบภายในและผู้ตรวจสอบภายนอกและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะคือ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและกฎหมาย มีความสำคัญกับงานด้านการประเมินความเสี่ยงอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) การกำหนดความเสี่ยงที่เกิดจากการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$) และผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อการควบคุมภายในด้านการเงิน การบัญชี และงบประมาณ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ด้านกิจกรรมการควบคุม จำแนกรายข้อของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารบก

การควบคุมภายในด้านกิจกรรมการควบคุม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ระเบียบ ข้อบังคับ และคู่มือในการปฏิบัติงาน มีลักษณะชัดเจน เข้าใจง่าย ไม่คลุมเครือ	4.73	0.509	มากที่สุด
2. ท่าน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ต่างๆ ในด้านการเงินและการบัญชีเป็นอย่างดี	4.26	0.824	มากที่สุด
3. กำหนดให้มีการสอบทานการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ อย่างสม่ำเสมอ	4.44	0.843	มากที่สุด
4. กำหนดขอบเขต อำนาจ และหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ข้าราชการ และพนักงานราชการแต่ละระดับไว้อย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร	4.53	0.582	มากที่สุด
5. ข้าราชการและพนักงานราชการมีการเข้าร่วมอบรมด้านการควบคุมภายใน ตรวจสอบภายในอย่างสม่ำเสมอ	4.30	0.809	มากที่สุด
6. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ได้อย่างเคร่งครัด	4.54	0.555	มากที่สุด
โดยรวม	4.47	0.476	มากที่สุด

จากตารางที่ 6 พบว่าค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุมภายในโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ระเบียบ ข้อบังคับ และคู่มือในการปฏิบัติงาน มีลักษณะชัดเจน เข้าใจง่าย ไม่คลุมเครืออยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) รองลงมา คือ ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ได้อย่างเคร่งครัด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) รองลงมา คือ กำหนดขอบเขต อำนาจ และหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ข้าราชการ และพนักงานราชการแต่ละระดับไว้อย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) รองลงมา คือ กำหนดให้มีการสอบทานการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ อย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมา คือ ข้าราชการและพนักงานราชการมีการเข้าร่วมอบรมด้านการควบคุมภายใน ตรวจสอบภายในอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด

($\bar{X} = 4.30$) และรองลงมา คือ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์ต่างๆ ในด้านการเงินและการบัญชีเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร จำแนกรายชื่อของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารบก

การควบคุมภายในด้านสารสนเทศและการสื่อสาร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.มีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ เช่น คอมพิวเตอร์ ระบบอินเทอร์เน็ต ระบบอินทราเน็ต และ MIS นำมาจัดทำและรวบรวมการปฏิบัติงาน การเงิน การบัญชี รวมทั้งด้านอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	4.58	0.495	มากที่สุด
2.มีระบบการจัดเก็บเอกสารในด้านการเงิน การบัญชี และ ด้านอื่นๆ	4.45	0.704	มากที่สุด
3. มีระบบการติดต่อสื่อสารทั้งภายนอก และภายในอย่างรวดเร็ว เพียงพอ	4.57	0.528	มากที่สุด
4.มีการรายงานสถานภาพการควบคุมภายในให้ผู้บังคับบัญชาทราบเป็นประจำ	4.00	0.528	มาก
โดยรวม	4.40	0.539	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่าค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุมภายในโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า มีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ เช่น คอมพิวเตอร์ ระบบอินเทอร์เน็ต ระบบอินทราเน็ต และ MIS นำมาจัดทำและรวบรวมการปฏิบัติงาน การเงิน การบัญชี รวมทั้งด้านอื่นๆที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) รองลงมา คือ มีระบบการติดต่อสื่อสารทั้งภายนอก และภายในอย่างรวดเร็ว เพียงพอ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) รองลงมา คือ มีระบบการจัดเก็บเอกสารในด้านการเงิน การบัญชี และ ด้านอื่นๆอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$) และรองลงมา คือ มีการรายงานสถานภาพการควบคุมภายในให้ผู้บังคับบัญชาทราบเป็นประจำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.895$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ด้านการติดตามและประเมินผล จำแนกรายชื่อของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารบก

การควบคุมภายในด้านการติดตามและประเมินผล	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีการสอบทานประเมินผลความเหมาะสมตามแผนที่กำหนดไว้	4.83	0.449	มากที่สุด
2. มีการรายงานผลการตรวจสอบรวมทั้งสอบทานอย่างเป็นอิสระเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	4.74	0.701	มากที่สุด
3. มีการติดตามการแก้ไขปัญหาหรือข้อบกพร่องที่ตรวจพบเป็นประจำ	4.62	0.716	มากที่สุด
4. มีการปรึกษา ร่วมแก้ไข หรือแนวทางแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	4.63	0.714	มากที่สุด
5. มีการลงนามรับรองความถูกต้องของข้อมูลทางด้านการเงินและการบัญชีรวมถึงข้อมูลการควบคุมภายในด้านอื่นๆ	4.75	0.633	มากที่สุด
โดยรวม	4.71	0.534	มากที่สุด

จากตารางที่ 8 พบว่าค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุมภายใน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.71$) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่าด้านมีการสอบทานประเมินผลความเหมาะสมตามแผนที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$) รองลงมา มีการลงนามรับรองความถูกต้องของข้อมูลทางด้านการเงินและการบัญชีรวมถึงข้อมูลการควบคุมภายในด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$) มีการรายงานผลการตรวจสอบรวมทั้งสอบทานอย่างเป็นอิสระเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) รองลงมา มีการปรึกษา ร่วมแก้ไข หรือแนวทางแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) และรองลงมา มีการติดตามการแก้ไขปัญหาหรือข้อบกพร่องที่ตรวจพบเป็นประจำ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ด้านการบรรลุเป้าหมาย จำแนกรายชื่อของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารบก

การควบคุมภายในด้านการบรรลุเป้าหมาย	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.ผู้บังคับบัญชาสามารถใช้ข้อมูลการควบคุมภายในประกอบการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.97	0.833	มาก
2.ผลการดำเนินงานด้านการควบคุมภายในมีความถูกต้อง เชื่อถือได้ และสามารถเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานที่ผ่านมาได้	4.45	0.704	มากที่สุด
3. ผลงานด้านการควบคุมภายในสร้างความภูมิใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน และมีการแก้ไข พัฒนาอย่างสม่ำเสมอ	3.97	0.818	มาก
4.ผลการควบคุมภายในมีความทันต่อเวลาสามารถให้ข้อมูลได้อย่างทันท่วงที	4.00	0.809	มาก
โดยรวม	4.10	0.741	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่าค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุมภายในโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่าด้านผลการดำเนินงานด้านการควบคุมภายในมีความถูกต้อง เชื่อถือได้ และสามารถเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานที่ผ่านมาได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมา ผู้บังคับบัญชาสามารถใช้ข้อมูลการควบคุมภายในประกอบการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมา ผลงานด้านการควบคุมภายในสร้างความภูมิใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน และมีการแก้ไข พัฒนาอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) และผลการควบคุมภายในมีความทันต่อเวลาสามารถให้ข้อมูลได้อย่างทันท่วงที อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.62$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ด้านการจัดหาทรัพยากร จำแนกรายชื่อของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารบก

การควบคุมภายในด้านการจัดหาทรัพยากร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านสามารถนำเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาพัฒนาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.98	0.842	มาก
2. ท่านสามารถบริหาร และจัดสรรเวลาในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.45	0.704	มากที่สุด
3. ท่านสามารถบริหาร และจัดสรรพัฒนา กำลังพลในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม	3.98	0.818	มาก
4. ท่านสามารถใช้ อุปกรณ์ ทรัพยากร และวัสดุได้อย่างคุ้มค่าและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	3.96	0.832	มาก
โดยรวม	4.09	0.746	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่าค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารบก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุมภายใน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่าด้าน ท่านสามารถนำเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาพัฒนาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมา ท่านสามารถนำเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาพัฒนาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมา ท่านสามารถบริหาร และจัดสรรพัฒนา กำลังพลในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) และผลการควบคุมภายในมีความทันต่อเวลาสามารถให้ข้อมูลได้อย่างทันท่วงที อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน จำแนกรายชื่อของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารบก

การควบคุมภายในด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ และบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	3.95	0.878	มาก
2. ท่านสามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้ด้านการควบคุมภายในกับงานด้านอื่น เช่น การบัญชี การเงิน และการงบประมาณ เพื่อสร้างผลประโยชน์ให้กับหน่วยงานมากขึ้น	4.45	0.704	มากที่สุด
3. ท่านสามารถปรับปรุงกระบวนการทำงานที่ซับซ้อน และแก้ปัญหาคะบวนการทำงานนั้นเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน	3.98	0.818	มาก
4. ท่านสามารถสร้างกระบวนการทำงานที่ประสานสอดคล้องกันในแต่ละกอง แต่ละแผนก เพื่อให้กำลังพลของหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.99	0.833	มาก
โดยรวม	4.09	0.751	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่าค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารบก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุมภายใน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่าด้าน ท่านสามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้ด้านการควบคุมภายในกับงานด้านอื่น เช่น การบัญชี การเงิน และการงบประมาณ เพื่อสร้างผลประโยชน์ให้กับหน่วยงานมากขึ้น ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมา ท่านสามารถสร้างกระบวนการทำงานที่ประสานสอดคล้องกันในแต่ละกอง แต่ละแผนก เพื่อให้กำลังพลของหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมา ท่านสามารถปรับปรุงกระบวนการทำงานที่ซับซ้อน และแก้ปัญหาคะบวนการทำงานนั้นเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) และ รองลงมา ท่านสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ และบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.95$) และ ตามลำดับ

ตารางที่ 13 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ด้านความพอใจของทุกฝ่าย จำแนกรายชื่อของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารบก

การควบคุมภายในด้านความพอใจของทุกฝ่าย	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.ผลงานทางด้านการควบคุมภายในสามารถนำไปใช้ประโยชน์หรือใช้ในการอ้างอิงการปฏิบัติงานจากหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	3.96	0.859	มาก
2.ผลงานด้านการควบคุมภายในเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น กำลังพล และบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี	4.45	0.704	มากที่สุด
3.ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานทางด้านการควบคุมภายในจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.98	0.809	มาก
4.ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน สามารถเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย	3.98	0.845	มาก
โดยรวม	4.09	0.755	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่าค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารบก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุมภายใน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่าด้าน ผลงานด้านการควบคุมภายในเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น กำลังพล และบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมา ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน สามารถเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมา ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานทางด้านการควบคุมภายในจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) และ รองลงมา ผลงานทางด้านการควบคุมภายในสามารถนำไปใช้ประโยชน์หรือใช้ในการอ้างอิงการปฏิบัติงานจากหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$)

ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา

การทดสอบสมมติฐานที่กำหนดตามกรอบแนวความคิด ผู้วิจัยทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายใน 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม 2. ด้านการประเมินความเสี่ยง 3. ด้านกิจกรรมการควบคุม 4. ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร 5. ด้านการติดตามและประเมินผล ว่ามีความสัมพันธ์อย่างไรต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ 2. ด้านการจัดสรรทรัพยากร 3. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน 4. ด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) และกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ถ้าผลการทดสอบได้ค่าระดับนัยสำคัญที่คำนวณได้ (Sig) น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด แสดงว่ายอมรับสมมติฐาน ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานมีดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 สภาพแวดล้อมของการควบคุมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของข้าราชการทหารและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารบก

สมมติฐานข้อที่ 2 การประเมินความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของข้าราชการทหารและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารบก

สมมติฐานข้อที่ 3 กิจกรรมการควบคุมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของข้าราชการทหารและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารบก

สมมติฐานข้อที่ 4 สารสนเทศและการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของข้าราชการทหารและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารบก

สมมติฐานข้อที่ 5 การติดตามและประเมินผลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของข้าราชการทหารและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารบก

สมการการทดสอบสมมติฐานสมการที่ 1

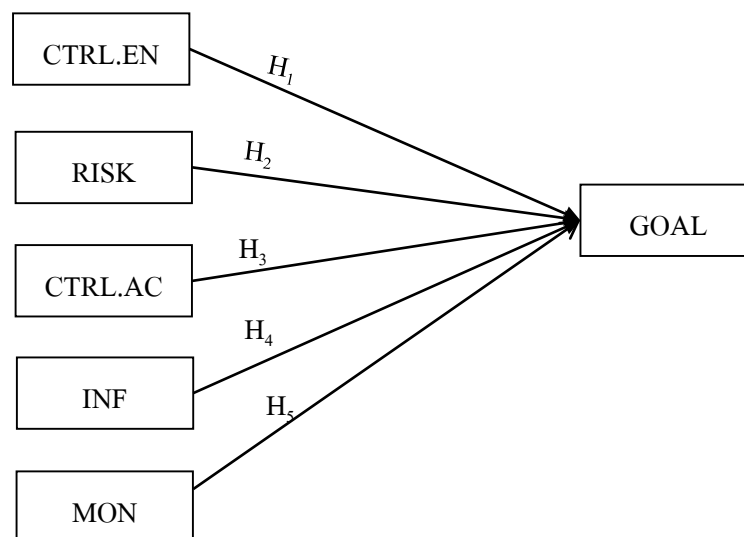
$$GOAL = \beta_1 \text{ CTRL.EN} + \beta_2 \text{ RISK} + \beta_3 \text{ CTRL.AC} + \beta_4 \text{ INF} + \beta_5 \text{ MON} \dots\dots\dots (1)$$

β_i หมายถึง สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรแต่ละตัว

CTRL.EN หมายถึง สภาพแวดล้อมของการควบคุม

RISK หมายถึง การประเมินความเสี่ยง

CTRL.AC หมายถึง กิจกรรมการควบคุม
 INF หมายถึง สารสนเทศและการสื่อสาร
 MON หมายถึง การติดตามและประเมินผล



ภาพประกอบที่ 3 แบบจำลองสมมติฐานแบบที่ 1

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ผลกระทบของควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในมิติด้านการบรรลุวัตถุประสงค์

Variable	Standardized Coefficients	t- value	Sig
สภาพแวดล้อมของการควบคุม	0.646	12.478	0.000*
การประเมินความเสี่ยง	0.119	3.146	0.002*
กิจกรรมการควบคุม	0.118	3.506	0.001*
สารสนเทศและการสื่อสาร	0.131	2.505	0.013*
การติดตามและประเมินผล	0.098	4.432	0.000*

หมายเหตุ: n = 204, R² = 0.925, F = 489.285, Sig = 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

GOAL = 0.646* CTRL.EN + 0.119* RISK + 0.118* CTRL.AC + 0.131* INF + 0.098* MON .(1)

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์พบว่า R² มีค่าเท่ากับ 0.925 หมายถึง ตัวแปรต้นทั้งหมดสามารถอธิบายการใช้งานได้ 92.50% จากแบบจำลองการทดสอบสมมติฐานพบว่า สมมติฐานที่ 1 ถึง 5 ได้รับการสนับสนุนทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ (Sig < 0.05)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การควบคุมภายในในมิติด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม การควบคุมภายในในมิติด้านการประเมินความเสี่ยง การควบคุมภายในในมิติด้านกิจกรรมการควบคุม การควบคุมภายในในมิติด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม และการควบคุมภายในในมิติด้านการติดตามและประเมินผล มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในมิติด้านการบรรลุวัตถุประสงค์

สมมติฐานข้อที่ 6 สภาพแวดล้อมของการควบคุมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดหาทรัพยากรของข้าราชการทหารและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก

สมมติฐานข้อที่ 7 การประเมินความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดหาทรัพยากรของข้าราชการทหารและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก

สมมติฐานข้อที่ 8 กิจกรรมการควบคุมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดหาทรัพยากรของข้าราชการทหารและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก

สมมติฐานข้อที่ 9 สารสนเทศและการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดหาทรัพยากรของข้าราชการทหารและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก

สมมติฐานข้อที่ 10 การติดตามและประเมินผลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดหาทรัพยากรของข้าราชการทหารและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก

สมการการทดสอบสมมติฐานสมการที่ 2

$$\text{RESOURCE} = \beta_6 \text{CTRL.EN} + \beta_7 \text{RISK} + \beta_8 \text{CTRL.AC} + \beta_9 \text{INF} + \beta_{10} \text{MON} \dots\dots\dots (2)$$

β_i หมายถึง สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรแต่ละตัว

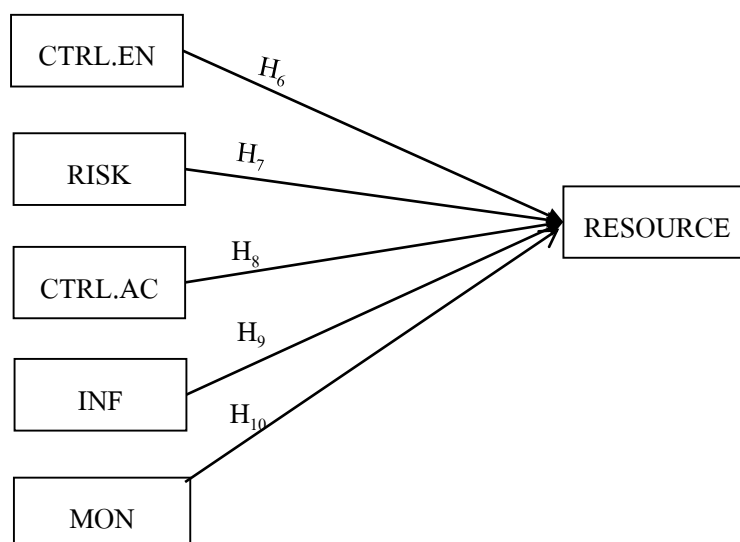
CTRL.EN หมายถึง สภาพแวดล้อมของการควบคุม

RISK หมายถึง การประเมินความเสี่ยง

CTRL.AC หมายถึง กิจกรรมการควบคุม

INF หมายถึง สารสนเทศและการสื่อสาร

MON หมายถึง การติดตามและประเมินผล



ภาพประกอบที่ 4 แบบจำลองสมมติฐานแบบที่ 2

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ผลกระทบของการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในมิติด้านการจัดหาทรัพยากร

Variable	Standardized Coefficients	t- value	Sig
สภาพแวดล้อมของการควบคุม	0.637	12.145	0.000*
การประเมินความเสี่ยง	0.142	3.683	0.000*
กิจกรรมการควบคุม	0.123	3.594	0.000*
สารสนเทศและการสื่อสาร	0.113	2.144	0.033*
การติดตามและประเมินผล	0.110	4.921	0.000*

หมายเหตุ: n = 204, $R^2 = 0.923$, $F = 475.656$, Sig = 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$RESOURCE = 0.637* CTRL.EN + 0.142* RISK + 0.123* CTRL.AC + 0.113* INF + 0.110*$

$MON \dots\dots\dots(2)$

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์พบว่า R^2 มีค่าเท่ากับ 0.925 หมายถึง ตัวแปรต้นทั้งหมดสามารถอธิบายการใช้งานได้ 92.30% จากแบบจำลองการทดสอบสมมติฐานพบว่า สมมติฐานที่ 6 ถึง 10 ได้รับการสนับสนุนทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ (Sig < 0.05)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การควบคุมภายในในมิติด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม การควบคุมภายในในมิติด้านการประเมินความเสี่ยง การควบคุมภายในในมิติด้านกิจกรรมการควบคุม การควบคุมภายในในมิติด้านสารสนเทศและการสื่อสาร และการควบคุมภายในในมิติด้านการติดตามและประเมินผล มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในมิติด้านการจัดหาทรัพยากร

สมมติฐานข้อที่ 11 สภาพแวดล้อมของการควบคุมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านกระบวนการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก

สมมติฐานข้อที่ 12 การประเมินความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านกระบวนการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก

สมมติฐานข้อที่ 13 กิจกรรมการควบคุมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านกระบวนการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก

สมมติฐานข้อที่ 14 สารสนเทศและการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านกระบวนการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก

สมมติฐานข้อที่ 15 การติดตามและประเมินผลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านกระบวนการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก

สมการการทดสอบสมมติฐานสมการที่ 3

$$\text{PROCESS} = \beta_{11} \text{CTRL.EN} + \beta_{12} \text{RISK} + \beta_{13} \text{CTRL.AC} + \beta_{14} \text{INF} + \beta_{15} \text{MON} \dots\dots\dots (3)$$

β_i หมายถึง สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรแต่ละตัว

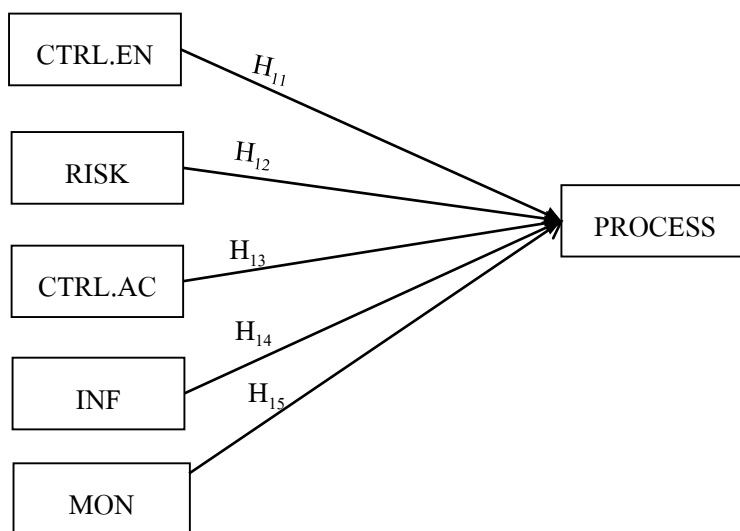
CTRL.EN หมายถึง สภาพแวดล้อมของการควบคุม

RISK หมายถึง การประเมินความเสี่ยง

CTRL.AC หมายถึง กิจกรรมการควบคุม

INF หมายถึง สารสนเทศและการสื่อสาร

MON หมายถึง การติดตามและประเมินผล



ภาพประกอบที่ 5 แบบจำลองสมมติฐานแบบที่ 3

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ผลกระทบของการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในมิติด้านกระบวนการปฏิบัติงาน

Variable	Standardized Coefficients	t- value	Sig
สภาพแวดล้อมของการควบคุม	0.627	9.988	0.000*
การประเมินความเสี่ยง	0.101	2.199	0.029*
กิจกรรมการควบคุม	0.169	4.134	0.000*
สารสนเทศและการสื่อสาร	0.103	1.636	0.103*
การติดตามและประเมินผล	0.118	4.388	0.000*

หมายเหตุ: n = 204, R² = 0.890, F = 320.371, Sig = 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$$PROCESS = 0.627* CTRL.EN + 0.101* RISK + 0.169* CTRL.AC + 0.103* INF + 0.118*$$

MON.....(3)

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์พบว่า R² มีค่าเท่ากับ 0.890 หมายถึง ตัวแปรต้นทั้งหมดสามารถอธิบายการใช้งานได้ 89.00% จากแบบจำลองการทดสอบสมมติฐานพบว่า สมมติฐานที่ 11 ถึง 15 ได้รับการสนับสนุนทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ (Sig < 0.05)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การควบคุมภายในในมิติด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม การควบคุมภายในในมิติด้านการประเมินความเสี่ยง การควบคุมภายในในมิติด้านกิจกรรมการควบคุม และการควบคุมภายในในมิติด้านการติดตามและประเมินผล มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในมิติด้านกระบวนการปฏิบัติงาน

สมมติฐานข้อที่ 16 สภาพแวดล้อมของการควบคุมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความพอใจของทุกฝ่ายของข้าราชการทหารและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก

สมมติฐานข้อที่ 17 การประเมินความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความพอใจของทุกฝ่ายของข้าราชการทหารและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก

สมมติฐานข้อที่ 18 กิจกรรมการควบคุมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความพอใจของทุกฝ่ายของข้าราชการทหารและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก

สมมติฐานข้อที่ 19 สารสนเทศและการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความพอใจของทุกฝ่ายของข้าราชการทหารและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก

สมมติฐานข้อที่ 20 การติดตามและประเมินผลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความพอใจของทุกฝ่ายของข้าราชการทหารและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก

สมการการทดสอบสมมติฐานสมการที่ 4

$$\text{SATIS} = \beta_{16} \text{CTRL.EN} + \beta_{17} \text{RISK} + \beta_{18} \text{CTRL.AC} + \beta_{19} \text{INF} + \beta_{20} \text{MON} \dots\dots\dots (4)$$

β_i หมายถึง สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรแต่ละตัว

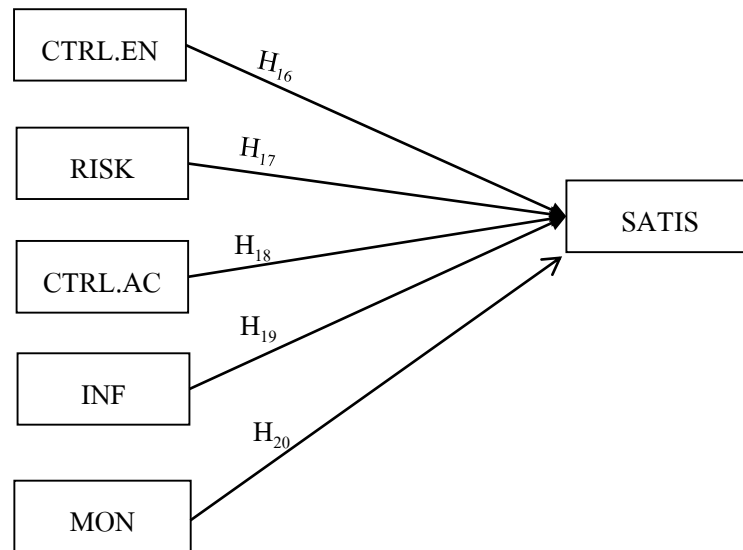
CTRL.EN หมายถึง สภาพแวดล้อมของการควบคุม

RISK หมายถึง การประเมินความเสี่ยง

CTRL.AC หมายถึง กิจกรรมการควบคุม

INF หมายถึง สารสนเทศและการสื่อสาร

MON หมายถึง การติดตามและประเมินผล



ภาพประกอบที่ 6 แบบจำลองสมมติฐานแบบที่ 4

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ผลกระทบของการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในมิติด้านความพอใจของทุกฝ่าย

Variable	Standardized Coefficients	t- value	Sig
สภาพแวดล้อมของการควบคุม	0.661	13.233	0.000*
การประเมินความเสี่ยง	0.090	2.451	0.015*
กิจกรรมการควบคุม	0.097	4.971	0.003*
สารสนเทศและการสื่อสาร	0.163	3.235	0.001*
การติดตามและประเมินผล	0.094	4.426	0.000*

หมายเหตุ: n = 204, R² = 0.930, F = 528.212, Sig = 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

SATIS= 0.661* CTRL.EN+ 0.090* RISK+0.097* CTRL.AC +0.163* INF+ 0.094* MON

.....(4)

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์พบว่า R² มีค่าเท่ากับ 0.930 หมายถึง ตัวแปรต้นทั้งหมดสามารถอธิบายการใช้งานได้ 93.00% จากแบบจำลองการทดสอบสมมติฐานพบว่า สมมติฐานที่ 16 ถึง 20 ได้รับการสนับสนุนทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ (Sig < 0.05)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การควบคุมภายในในมิติด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม การควบคุมภายในในมิติด้านการประเมินความเสี่ยง การควบคุมภายในในมิติด้านกิจกรรมการควบคุม การควบคุมภายในในมิติด้านสารสนเทศและการสื่อสาร และการควบคุมภายในในมิติด้านการติดตามและประเมินผล มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในมิติด้านความพอใจของทุกฝ่าย

สมมติฐานข้อที่ 21 สภาพแวดล้อมของการควบคุมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก

สมมติฐานข้อที่ 22 การประเมินความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก

สมมติฐานข้อที่ 23 กิจกรรมการควบคุมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก

สมมติฐานข้อที่ 24 สารสนเทศและการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก

สมมติฐานข้อที่ 25 การติดตามและประเมินผลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก

สมการการทดสอบสมมติฐานสมการที่ 5

$$GRPS = \beta_{21} CTRL.EN + \beta_{22} RISK + \beta_{23} CTRL.AC + \beta_{24} INF + \beta_{25} MON \dots\dots\dots (5)$$

β_i หมายถึง สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรแต่ละตัว

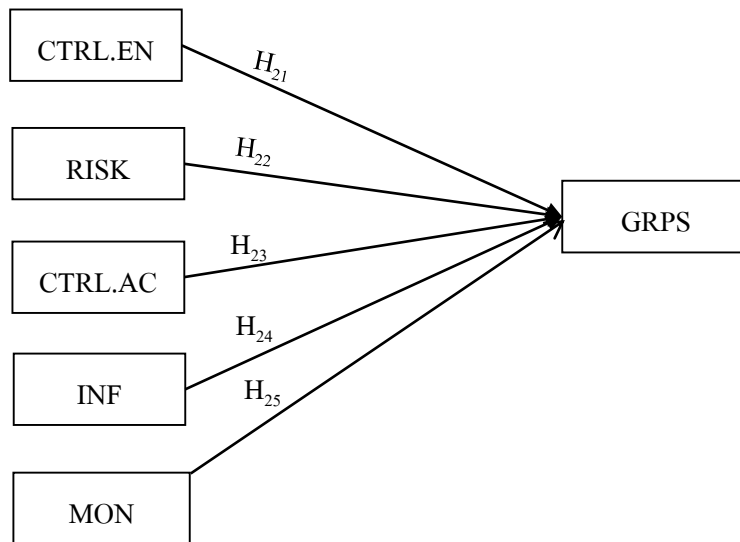
CTRL.EN หมายถึง สภาพแวดล้อมของการควบคุม

RISK หมายถึง การประเมินความเสี่ยง

CTRL.AC หมายถึง กิจกรรมการควบคุม

INF หมายถึง สารสนเทศและการสื่อสาร

MON หมายถึง การติดตามและประเมินผล



ภาพประกอบที่ 7 แบบจำลองสมมติฐานแบบที่ 5

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ผลกระทบของการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Variable	Standardized Coefficients	t- value	Sig
สภาพแวดล้อมของการควบคุม	0.645	12.221	0.000*
การประเมินความเสี่ยง	0.113	2.928	0.004*
กิจกรรมการควบคุม	0.127	3.698	0.000*
สารสนเทศและการสื่อสาร	0.128	2.408	0.017*
การติดตามและประเมินผล	0.105	4.678	0.000*

หมายเหตุ: n = 204, R² = 0.922, F = 469.748, Sig = 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$$SATIS = 0.645 * CTRL.EN + 0.113 * RISK + 0.127 * CTRL.AC + 0.128 * INF + 0.105 * MON \dots$$

.....(5)

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์พบว่า R² มีค่าเท่ากับ 0.930 หมายถึง ตัวแปรต้นทั้งหมดสามารถอธิบายการใช้งานได้ 92.20% จากแบบจำลองการทดสอบสมมติฐานพบว่า สมมติฐานที่ 21 ถึง 25 ได้รับการสนับสนุนทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ (Sig < 0.05)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การควบคุมภายในในมิติด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม การควบคุมภายในในมิติด้านการประเมินความเสี่ยง การควบคุมภายในในมิติด้านกิจกรรมการ

ควบคุม การควบคุมภายในในมิติด้านสารสนเทศและการสื่อสาร และการควบคุมภายในในมิติด้านการติดตามและประเมินผล มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น ทำให้สามารถตอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ดังตาราง ต่อไปนี้

ตารางที่ 19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

	สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
H1	สภาพแวดล้อมของการควบคุมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของข้าราชการทหารและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารบก	ได้รับการสนับสนุน (supported)
H2	การประเมินความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของข้าราชการทหารและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารบก	ได้รับการสนับสนุน (supported)
H3	กิจกรรมการควบคุมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของข้าราชการทหารและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารบก	ได้รับการสนับสนุน (supported)
H4	สารสนเทศและการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของข้าราชการทหารและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารบก	ได้รับการสนับสนุน (supported)
H5	การติดตามและประเมินผลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของข้าราชการทหารและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารบก	ได้รับการสนับสนุน (supported)

ตารางที่ 19 (ต่อ) สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

	สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
H6	สภาพแวดล้อมของการควบคุมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดหาทรัพยากรของข้าราชการทหารและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก	ได้รับการสนับสนุน (supported)
H7	การประเมินความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดหาทรัพยากรของข้าราชการทหารและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก	ได้รับการสนับสนุน (supported)
H8	กิจกรรมการควบคุมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดหาทรัพยากรของข้าราชการทหารและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก	ได้รับการสนับสนุน (supported)
H9	สารสนเทศและการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดหาทรัพยากรของข้าราชการทหารและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก	ได้รับการสนับสนุน (supported)
H10	การติดตามและประเมินผลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดหาทรัพยากรของข้าราชการทหารและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก	ได้รับการสนับสนุน (supported)
H11	สภาพแวดล้อมของการควบคุมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านกระบวนการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก	ได้รับการสนับสนุน (supported)
H12	การประเมินความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านกระบวนการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก	ได้รับการสนับสนุน (supported)
H13	กิจกรรมการควบคุมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านกระบวนการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก	ได้รับการสนับสนุน (supported)

ตารางที่ 19 (ต่อ) สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

	สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
H14	สารสนเทศและการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านกระบวนการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก	ไม่ได้รับการสนับสนุน (not supported)
H15	การติดตามและประเมินผลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านกระบวนการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก	ได้รับการสนับสนุน (supported)
H16	สภาพแวดล้อมของการควบคุมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความพอใจของทุกฝ่ายของข้าราชการทหารและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก	ได้รับการสนับสนุน (supported)
H17	การประเมินความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความพอใจของทุกฝ่ายของข้าราชการทหารและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก	ได้รับการสนับสนุน (supported)
H18	กิจกรรมการควบคุมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความพอใจของทุกฝ่ายของข้าราชการทหารและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก	ได้รับการสนับสนุน (supported)
H19	สารสนเทศและการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความพอใจของทุกฝ่ายของข้าราชการทหารและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก	ได้รับการสนับสนุน (supported)
H20	การติดตามและประเมินผลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความพอใจของทุกฝ่ายของข้าราชการทหารและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก	ได้รับการสนับสนุน (supported)
H21	สภาพแวดล้อมของการควบคุมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก	ได้รับการสนับสนุน (supported)
H22	การประเมินความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก	ได้รับการสนับสนุน (supported)

ตารางที่ 19 (ต่อ) สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

	สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
H23	กิจกรรมการควบคุมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก	ได้รับการสนับสนุน (supported)
H24	สารสนเทศและการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก	ได้รับการสนับสนุน (supported)
H25	การติดตามและประเมินผลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก	ได้รับการสนับสนุน (supported)

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการเงินและบัญชีของข้าราชการทหารและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารบก มีประเด็นสำคัญในการนำเสนอ ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผลการศึกษา
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการเงินและบัญชีของข้าราชการทหารและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารบก ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารบก ส่วนที่ 2 การสรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยผู้วิจัยขอสรุปผลการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารบก

แบบสอบถามส่วนที่ 1 กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารบก จำนวนทั้งสิ้น 204 นาย ส่วนใหญ่เป็น (1) เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 83.02 (2) อายุ 30 – 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.06 (3) สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 71.78 (4) ระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.87 (5) ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชีน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.28 (6) ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 65.57

แบบสอบถามส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบกที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการเงินและบัญชีของข้าราชการทหารและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารบก โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) มีความเห็นต่อการควบคุมภายใน

ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม อยู่ในระดับมากที่สุด มิติด้านการประเมินความเสี่ยงอยู่ในระดับมากที่สุด มิติด้านการกิจกรรมการควบคุม อยู่ในระดับมากที่สุด มิติด้านสารสนเทศและการสื่อสาร อยู่ในระดับมากที่สุด และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในมิติด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด มิติด้านการจัดหาทรัพยากร อยู่ในระดับมากที่สุด มิติด้านกระบวนการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มิติด้านความพอใจของทุกฝ่าย อยู่ในระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 2 การสรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก

การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis)

สมมติฐานข้อที่ 1 สภาพแวดล้อมของการควบคุมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของข้าราชการทหารและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารบกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 การประเมินความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของข้าราชการทหารและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารบกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 3 กิจกรรมการควบคุมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของข้าราชการทหารและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารบกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 4 สารสนเทศและการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของข้าราชการทหารและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารบกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 5 การติดตามและประเมินผลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของข้าราชการทหารและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารบกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 6 สภาพแวดล้อมของการควบคุมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดหาทรัพยากรของข้าราชการทหารและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการศึกษา

ในการอภิปรายผลการศึกษา เพื่อให้ผลงานการศึกษาค้นคว้าอิสระมีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างแท้จริง ผู้ศึกษาได้นำผลงานวิจัย เอกสาร และบทความ มาประกอบการอภิปรายผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. การควบคุมภายในในมิติด้านสภาพแวดล้อมการควบคุมมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในมิติด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ ด้านการจัดหาทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย โดยได้รับการสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การสนับสนุนสมมติฐานการศึกษาดังกล่าวเนื่องมาจาก การที่ผู้บริหารและทุกฝ่ายในหน่วยงาน กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน วิธีการทำงาน ที่ชัดเจน เพื่อยึดถือและใช้เป็นแนวทางหรือหลักในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ คัทลียา ณ รุณ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของมาตรฐานการปฏิบัติงานที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีของผู้ทำบัญชีในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า การที่มีมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถในวิชาชีพที่ดีแล้ว จะส่งผลให้คุณภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีโดยรวม ด้านคุณภาพผลงาน ด้านความรับผิดชอบและด้านความชำนาญเพิ่มขึ้นด้วย และการที่ปฏิบัติงานด้านกฎหมายที่ดีย่อมส่งผลให้คุณภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีโดยรวม ด้านคุณภาพผลงาน และด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นด้วย รวมถึงหากปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังรอบคอบแล้ว จะส่งผลให้คุณภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีโดยรวม และด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นด้วย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุธิมา เข้มละมุล (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของจริยธรรมทางการบัญชีที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การที่มีสภาพแวดล้อมการควบคุมที่ดีด้านการมีจริยธรรมทางการบัญชีโดยรวม ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเที่ยงธรรม ความสามารถในหน้าที่ และด้านการปกปิดความลับ จะส่งผลดีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมในด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ ด้านความทันเวลาและผลลัพธ์ และด้านความพึงพอใจจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นหากหน่วยมีการสอบบรรจุ แต่งตั้ง มอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบ ประเมินผลงาน พิจารณาความดีความชอบ และป้องกันไม่ให้ข้าราชการและพนักงานราชการปฏิบัติตนโดยมีความขัดแย้งด้านประโยชน์ส่วนตนกับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายแล้วจะส่งผลให้ผลการดำเนินงาน และการควบคุมภายในมีความถูกต้องเชื่อถือ ทันต่อเวลาอีกทั้งทำให้ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลการควบคุมภายในประกอบการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานงานของหน่วย สามารถบริหารทรัพยากร สร้างความพึงพอใจ และบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยได้

2. การควบคุมภายในในมิติด้านการประเมินความเสี่ยงมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในมิติด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ ด้านการจัดหาทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย โดยได้รับการสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชรรมรงค์ สุวรรณนิกรกุล (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาย้ำจัยการควบคุมภายในตามแนวคิด COSO ERM ที่มีผลต่อระดับความเชื่อมั่นในการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า การทบทวนและปรับปรุงปัจจัยด้านความเสี่ยงนโยบายและหน้าที่ ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มากที่สุด โดยเกิดจากการวิเคราะห์ห้องประกอบปัจจัยตามแนวคิด COSO ERM และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนัชชา โยธาทัย (2549) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการควบคุมภายในกับการดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการประเมินความเสี่ยงมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับด้านลูกค้า ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจต่อลูกค้า รวมถึงการมีผลการดำเนินงานที่ดีได้ ดังนั้น หากหน่วยมีการควบคุมภายในโดยการประเมินความเสี่ยง บริหารความเสี่ยงที่ดีจะทำให้หน่วยปฏิบัติงานภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการเปลี่ยนแปลงนโยบาย ด้านการเงิน บัญชีและงบประมาณ สามารถวิเคราะห์ความเสี่ยง แก้ไข และป้องกันความเสี่ยงเหล่านั้นได้ ทั้งนี้ต้องมีการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบภายในและผู้ตรวจสอบภายนอกอยู่เสมอ

3. การควบคุมภายในในมิติด้านกิจกรรมการควบคุมมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในมิติด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ ด้านการจัดหาทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย โดยได้รับการสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บังอร พันธุ์โสภา (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับการบรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า การควบคุมภายในด้านการควบคุม ด้านการบริหาร มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับการบรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานโดยรวม ด้านผลการดำเนินงาน ด้านรายงานทางการเงิน และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และรวมถึง การควบคุมภายใน ด้านการควบคุมด้านการบัญชี มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับการบรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานโดยรวม ด้านผลการดำเนินงาน ด้านรายงานทางการเงิน และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ดังนั้นหากหน่วยมีการสำรวจ ปรับปรุง พัฒนา แก้ไข โดยจัดการควบคุมภายในให้มีความสอดคล้องกับนโยบายการบริหารของหน่วย ระเบียบ ข้อบังคับ สอบทานการปฏิบัติงานเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ และให้ข้าราชการรวมถึงพนักงานราชการเข้าร่วมอบรมด้าน

การควบคุมภายใน ตรวจสอบภายในอย่างสม่ำเสมอ ในทุก ๆ ด้าน จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานงานของหน่วย สามารถบริหารทรัพยากร สร้างความพึงพอใจ และบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยได้

4. การควบคุมภายในในมิติด้านการติดตามและประเมินผลมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในมิติด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ ด้านการจัดหาทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย โดยได้รับการสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรพิรัตน์ ลือชานิติโพธิ์ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงานบัญชีของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออก พบว่า ผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออก มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า (1) ทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศด้านระบบสนับสนุนการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานบัญชีโดยรวม และด้านความพอใจของทุกฝ่าย (2) ทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศด้านระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานบัญชีด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความพอใจของทุกฝ่าย และ (3) ทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศด้านระบบการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานบัญชีโดยรวม และด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรทิพย์ ภูถิถ้วน (2549) ที่ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของการควบคุมภายในระบบสารสนเทศที่ใช้คอมพิวเตอร์ที่มีต่อคุณภาพรายงานทางการเงินของสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า พบว่า (1) การควบคุมภายในในระบบสารสนเทศที่ใช้คอมพิวเตอร์ ด้านการรักษาความปลอดภัย มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพรายงานทางการเงิน ด้านความเข้าใจได้ ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ และด้านความเชื่อถือได้ (2) การควบคุมภายในระบบสารสนเทศที่ใช้คอมพิวเตอร์ ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพรายงานทางการเงินที่สามารถเข้าใจได้และเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจมากที่สุด และ (3) การควบคุมภายในระบบสารสนเทศที่ใช้คอมพิวเตอร์ ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพรายงานทางการเงินที่สามารถเข้าใจได้ เชื่อถือได้ และสามารถเปรียบเทียบกันได้มากที่สุด ดังนั้น หากหน่วยมีการบริหารจัดการทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พัฒนาความรู้ความสามารถ ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่องเป็นประจำจนเกิดทักษะการปฏิบัติงานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานงานของหน่วย สามารถบริหารทรัพยากร สร้างความพึงพอใจ และบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยได้

5. การควบคุมภายในในมิติด้านการประเมินความเสี่ยงมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในมิติด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ ด้านการจัดหาทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย โดยได้รับการสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยะรักษ์ สิงทองทัศน (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการติดตามการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในของธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย พบว่า (1) การติดตามการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ทรัพยากรที่คุ้มค่าและประหยัด มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการควบคุมภายในโดยรวม ด้านการดำเนินงาน ด้านการรายงานทางการเงิน และด้านการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และนโยบาย (2) การติดตามการปฏิบัติงาน ด้านการหาแนวทางการปรับปรุง แก้ไข บั๊จย้นำเข้าและกิจกรรม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการควบคุมภายในโดยรวม ด้านการดำเนินงาน ด้านการรายงานทางการเงิน และด้านการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และนโยบาย (3) การติดตามการปฏิบัติงาน ด้านการสนับสนุนให้การปฏิบัติงานบรรลุผล มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการควบคุมภายในโดยรวม และด้านการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และนโยบาย ดังนั้น หากหน่วยมีการติดตามการปฏิบัติงาน สอบทานประเมินผลความเหมาะสมตามแผนที่กำหนดไว้ มีการรายงานผลการตรวจสอบรวมทั้งสอบทานอย่างเป็นอิสระเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ติดตามการแก้ไขปัญหาหรือข้อบกพร่องที่ตรวจพบเป็นประจำ มีการปรึกษา ร่วมแก้ไข หรือแนวทางแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมลงนามความถูกต้องของข้อมูลแล้ว จะส่งผลให้กระบวนการปฏิบัติงานมีความเสี่ยงลดลง รวมถึงจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานงานของหน่วย สามารถบริหารทรัพยากร สร้างความพึงพอใจ และบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้งาน

1.1 ผู้บริหารระดับสูง ข้าราชการ พนักงานราชการ สามารถนำผลการศึกษานี้เป็นข้อมูลในการพัฒนาระบบการควบคุมภายในของตนเอง เพื่อเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงาน สังคม และประเทศ

1.2 หน่วยงานราชการและองค์กรทุกระดับ สามารถนำผลการศึกษานี้ไปปรับใช้ในการวางแผนพัฒนาระบบการควบคุมภายในขององค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษารั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้กรอบแนวความคิดนี้กับ หน่วยการเงินอื่นในกองทัพบก อาทิเช่นสำนักงานการเงินระดับกองทัพภาค สำนักงานการเงินระดับมณฑลทหารบก สำนักงานการเงินระดับกองพล สำนักงานการเงินระดับกรม และสำนักงานการเงินระดับกองพัน เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาถึงอิทธิพลของปัจจัยด้านอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการควบคุมภายใน

2.3 มีการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างออกไปจากรั้งนี้ อาทิเช่น ทำการศึกษาผลกระทบระหว่างการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร หรือหน่วยงานภาคเอกชน

บรรณานุกรม

- กรมการเงินทหารบก. (2557). **นโยบายการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ 2559**. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก <http://findept.rta.mi.th/indexnew.html> (2560, 3 มีนาคม)
- กรมการเงินทหารบก. (2555). **“ระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.2547”**. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก <http://findept.rta.mi.th/MAIN1/MAIN1402/fin1402.html>. (2560, 1 มีนาคม)
- กรมการสัตวทหารบก. (2556). **สำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก.** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก www.vrdarmy.com/th/activity/oct/15-16-56.pdf (2560, 15 มีนาคม)
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2549). **สถิติสำหรับงานศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัทธิตยา ฌ รุณ . (2554). **ผลกระทบของมาตรฐานการปฏิบัติงานที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีของผู้ทำบัญชีในจังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จันทนา สาขากรและคณะ. (2551). **การควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด.
- จีราวรรณ รินทะรีก. (2552). **ผลกระทบของการคิดเชิงระบบที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณภาพัช อัดตสุริยานนท์. (2549). **ผลกระทบของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี บริษัทในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณภาพัช อัดตสุริยานนท์. (2549). **ผลกระทบของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี บริษัทในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทิพวรรณ นามพรม. (2549). **การบริหารการควบคุมภายในตามแนวคิด COSO ของธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดร้อยเอ็ด**. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บรรณานุกรม(ต่อ)

- ธรรมรงค์ สุวรรณนิกรกุล. (2553). *ปัจจัยการควบคุมภายในตามแนวคิด COSO ERM ที่มีผลต่อระดับความเชื่อมั่นในการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บงอร พันธุ์โสภา. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับการบรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ประพันธ์ ศิริรัตน์ธำรง และคณะ. (2549). *การวางระบบบัญชี (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: บริษัทสำนักพิมพ์ยูเรก้า จำกัด.
- ประมวล พระตลับ. (2549). *ผลกระทบของความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปิยะรักษ์ สิงทองทัศน. (2557). *ผลกระทบของการติดตามการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในของธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ผกากรอง บรรดาศักดิ์. (2549). *ประสิทธิภาพการทำงานหลังการเปลี่ยนแปลงระบบบัญชีเกณฑ์เงินสดเป็นเกณฑ์คงค้างของนักบัญชีในจังหวัดกาฬสินธุ์*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รพีรัตน์ ลือชานิติโพธ. (2557). *ผลกระทบของทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงานบัญชีของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิยดา ปานาลาด. (2548). *การบริหารการควบคุมภายในของกระทรวงมหาดไทย จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิไล วีระปรีช และคณะ. (2551). *ระบบบัญชี (พิมพ์ครั้งที่ 24)*. กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.
- วิไลวรรณ ศรีหาคา. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการเรียนรู้กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บรรณานุกรม(ต่อ)

- ศศิธร ภูสีฤทธิ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน. (2560). *แนวทางการจัดวางระบบการควบคุมภายในและการประเมินผลการควบคุมภายใน*. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก <http://www.oag.go.th/> (2560, 18 มีนาคม)
- สมใจ ลักษณะ. (2552). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. คณะวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- อมรลักษณ์ ศิริทองสุข. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางธุรกิจกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีบริษัทในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Asker, Devid A, Kumar, V ans Say, George, S. (2001). *Marketing Research*. New York: John Wiley And Son.
- Allingham & O' Conner (2001). "Mis success: why does it vary among users & quest", Journal of Information Technology, vol. 7
- Chen, Sheng-Syan, Shu-Miao Lai and Chin-Liang Liu (2010). *Internal Control Quality and Investment Efficiency*.
<http://www.aaahq.org/AM2010/abstract.cfm.?submissionID=1209>.
- Dwyer, Andrea Lee (2002). "University Student Stress in Relation to Self-Efficacy, Social Support and Coping Strategies," Masters Abstracts International. 39(05) :1281 ; October
- Elbannan, A. Mohamed (2008). "Quality of Internal Control Over Financial Reporting :Corporate Governance and Credit Ratings," **International Journal of Disclosure and Governance**. 6(2) : 3-6 ; August 2008.
- Kopp, S. Lori and Ed O'Donnell (2005). "The Influence of Business-Process Focus on Category Knowledge and Internal Control Evaluation," **Accounting Organizations and Society**. 30(5) : 423-434 ; July.

บรรณานุกรม(ต่อ)

Somer et al (2003) *Selective increase of tumor necrosis factor- in injured and spared myelinated primary afferents after chronic constrictive injury of rat sciatic nerve*. Eur Journal

ภาคผนวก

ผนวก ก

แบบตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

แบบสอบถาม (ฉบับร่าง)

เรื่อง ผลกระทบของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก

จัดทำโดย ร.อ.ชนวัฒน์ ชันกฤษณ์

นักศึกษา ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต
คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

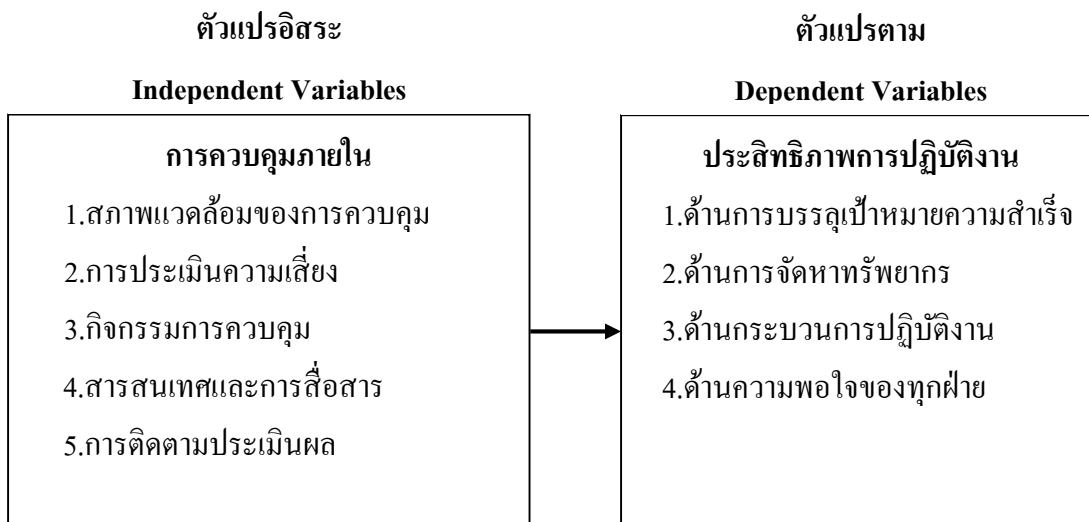
เพื่อศึกษาผลกระทบของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก

กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบกในครั้งนี้ โดยกำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การควบคุมภายใน ประกอบด้วย 1. ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม 2. ด้านการควบคุมความเสี่ยง 3. ด้านการจัดการบุคคล 4. ด้านการจัดการองค์กร 5. ด้านการจัดการองค์กร

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1. ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ 2. ด้านการจัดหาทรัพยากร 3. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน 4. ด้านความพอใจของทุกฝ่าย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวความคิดในการศึกษา

แบบตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

คำชี้แจง ขอให้ท่านตรวจสอบข้อความว่ามีความสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการหรือไม่ และทำเครื่องหมาย \checkmark ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

ทำเครื่องหมาย \checkmark	ในช่อง +1 เมื่อท่านเห็นว่า	ท่านแน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ
ทำเครื่องหมาย \checkmark	ในช่อง 0 เมื่อท่านเห็นว่า	ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ
ทำเครื่องหมาย \checkmark	ในช่อง -1 เมื่อท่านเห็นว่า	ท่านแน่ใจว่าข้อความไม่มีความสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ

ในกรณีที่ท่านมีความเห็นหรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุงนิยามและข้อความแต่ละข้อ โปรดเขียนข้อเสนอแนะของท่านลงในช่องเสนอแนะหรืออาจให้ข้อเสนอแนะโดยตรงแก่ผู้ศึกษาจักขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านคุณลักษณะของบุคคล

ข้อที่	รายการ	ผลการพิจารณา			\bar{X}	ผลการพิจารณา
		+1	0	-1		
1	เพศ	3	-	-	1.0	ผ่าน
	<input type="checkbox"/> ชาย					
	<input type="checkbox"/> หญิง					
2	อายุ	3	-	-	1.0	ผ่าน
	<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 25 ปี					
	<input type="checkbox"/> 25-35 ปี					
	<input type="checkbox"/> 36-40 ปี					
	<input type="checkbox"/> มากกว่า 40 ปี					
3	ระดับการศึกษา	3	-	-	1.0	ผ่าน
	<input type="checkbox"/> ต่ำปริญญาตรี					
	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี					
	<input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี					
4	สถานภาพ	3	-	-	1.0	ผ่าน
	<input type="checkbox"/> โสด					
	<input type="checkbox"/> สมรส					
	<input type="checkbox"/> หม้าย/หย่าร้าง					
5	ประสบการณ์การทำงานด้านบัญชี	3	-	-	1.0	ผ่าน
	<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 1 ปี					
	<input type="checkbox"/> 1-5 ปี					
	<input type="checkbox"/> 6-10 ปี					
	<input type="checkbox"/> มากกว่า 10 ปี					
6	ตำแหน่งในการทำงาน	3	-	-	1.0	ผ่าน
	<input type="checkbox"/> พนักงานงานราชการ					
	<input type="checkbox"/> เสมียนการเงิน					
	<input type="checkbox"/> ประจำแผนก					
	<input type="checkbox"/> หัวหน้าแผนก					
	<input type="checkbox"/> รองผู้อำนวยการกอง					
	<input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการกอง					
	<input type="checkbox"/> ผู้บริหารระดับสูง					
7	รายได้ต่อเดือน	3	-	-	1.0	ผ่าน
	<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 15,000					
	<input type="checkbox"/> 15,000-30,000					
	<input type="checkbox"/> 30,001-50,000					
	<input type="checkbox"/> 50,001-70,000					
	<input type="checkbox"/> 70,001-100,000					
	<input type="checkbox"/> สูงกว่า 100,000					

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารบก

รายการ	ระดับความคิดเห็น					ผลการพิจารณา			\bar{X}	ผลการพิจารณา
	5	4	3	2	1	+1	0	-1		
ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารบก										
สภาพแวดล้อมของการควบคุม										
1. พิจารณาประสิทธิภาพ คุณวุฒิ ความรู้ความสามารถ ความซื่อสัตย์ในการบรรจุแต่งตั้ง						3	-	-	1.0	ผ่าน
2. การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบมีการประชาสัมพันธ์ให้ภายในกองรับทราบอย่างชัดเจน						3	-	-	1.0	ผ่าน
3. การมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบภายในกองมีการระบุเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน						3	-	-	1.0	ผ่าน
4. มีการประเมินผลงาน และพิจารณาความดีความชอบ ของข้าราชการและพนักงานราชการโดยพิจารณาจากผลของงาน และความสามารถ						3	-	-	1.0	ผ่าน
5. มีการป้องกันมิให้ข้าราชการและพนักงานราชการปฏิบัติตนที่มีความขัดแย้งด้านประโยชน์ส่วนตนกับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย						3	-	-	1.0	ผ่าน

รายการ	ผลการพิจารณา					+1	0	-1	\bar{X}	ผลการพิจารณา
ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายใน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการและพนักงานราชการใน กรมการเงินทหารบก	ระดับความคิดเห็น									
	5	4	3	2	1					
การประเมินความเสี่ยง										
6. มีการกำหนดความเสี่ยงที่เกิดจากการ ปฏิบัติงาน						3	-	-	1.0	ผ่าน
7. การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและกฎหมายมีความสำคัญกับ การประเมินความเสี่ยง						3	-	-	1.0	ผ่าน
8. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อการ ควบคุมภายในด้านการเงิน การบัญชี และ งบประมาณ						3	-	-	1.0	ผ่าน
9. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อ รายงานของผู้ตรวจสอบภายในและผู้ ตรวจสอบภายนอกและปรับปรุงตาม ข้อเสนอแนะอย่างครบถ้วน						3	-	-	1.0	ผ่าน
10. ข้าราชการและพนักงานราชการมี ทัศนคติที่ดีในการบริหารความเสี่ยงและ วิเคราะห์ความเสี่ยงที่เกิดขึ้น						3	-	-	1.0	ผ่าน
กิจกรรมการควบคุม										
11. ระเบียบ ข้อบังคับ และคู่มือในการ ปฏิบัติงาน มีลักษณะชัดเจน เข้าใจง่าย ไม่ คลุมเครือ						3	-	-	1.0	ผ่าน

รายการ	ผลการพิจารณา					+1	0	-1	\bar{X}	ผลการพิจารณา
	ระดับความคิดเห็น									
ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารบก	5	4	3	2	1					
12. ท่าน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์ต่างๆ ในด้านการเงินและการบัญชีเป็นอย่างดี						3	-	-	1.0	ผ่าน
13. กำหนดให้มีการสอบทานการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ อย่างสม่ำเสมอ						3	-	-	1.0	ผ่าน
14. กำหนดขอบเขต อำนาจ และหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ข้าราชการ และพนักงานราชการแต่ละระดับไว้อย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร						3	-	-	1.0	ผ่าน
15. ข้าราชการและพนักงานราชการมีการเข้าร่วมอบรมด้านการควบคุมภายในตรวจสอบภายในอย่างสม่ำเสมอ						3	-	-	1.0	ผ่าน
สารสนเทศและการสื่อสาร										
16. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับหลักเกณฑ์ ได้อย่างเคร่งครัด						3	-	-	1.0	ผ่าน
17. มีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ เช่น คอมพิวเตอร์ ระบบอินเทอร์เน็ต ระบบอินทราเน็ต และ MIS นำมาจัดทำและรวบรวมการปฏิบัติงาน การเงิน การบัญชี รวมทั้งด้านอื่นๆที่เกี่ยวข้อง						3	-	-	1.0	ผ่าน
18. มีระบบการจัดเก็บเอกสารในด้านการเงิน การบัญชี และ ด้านอื่นๆ						3	-	-	1.0	ผ่าน

รายการ						ผลการพิจารณา			\bar{X}	ผลการพิจารณา
						+1	0	-1		
ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารบก	ระดับความคิดเห็น									
	5	4	3	2	1					
19. มีระบบการติดต่อสื่อสารทั้งภายนอกและภายในอย่างรวดเร็วเพียงพอ						3	-	-	1.0	ผ่าน
20. มีการรายงานสถานภาพการควบคุมภายในให้ผู้บังคับบัญชาทราบเป็นประจำ						3	-	-	1.0	ผ่าน
การติดตามประเมินผล										
21. มีการสอบทานประเมินผลความเหมาะสมตามแผนที่กำหนดไว้						3	-	-	1.0	ผ่าน
22. มีการรายงานผลการตรวจสอบรวมทั้งสอบทานอย่างเป็นอิสระเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน						3	-	-	1.0	ผ่าน
23. มีการติดตามการแก้ไขปัญหาหรือข้อบกพร่องที่ตรวจพบเป็นประจำ						3	-	-	1.0	ผ่าน
24. มีการปรึกษา ร่วมแก้ไข หรือ แนวทางแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา						3	-	-	1.0	ผ่าน
25. มีการลงนามรับรองความถูกต้องของข้อมูลทางการเงินและการบัญชี รวมถึงข้อมูลการควบคุมภายในด้านอื่นๆ						3	-	-	1.0	ผ่าน
ด้านการบรรลุเป้าหมาย										
1. ผู้บังคับบัญชาสามารถใช้ข้อมูลการควบคุมภายในประกอบการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ						3	-	-	1.0	ผ่าน

รายการ	ผลการพิจารณา					+1	0	-1	\bar{X}	ผลการพิจารณา
ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารบก	5	4	3	2	1					
2.ผลการดำเนินงานด้านการควบคุมภายในมีความถูกต้อง เชื่อถือได้ และสามารถเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานที่ผ่านมาได้						3	-	-	1.0	ผ่าน
3.ผลงานด้านการควบคุมภายในสร้างความภูมิใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน และมีการแก้ไข พัฒนาอย่างสม่ำเสมอ						3	-	-	1.0	ผ่าน
4.ผลการควบคุมภายในมีความทันต่อเวลาสามารถให้ข้อมูลได้อย่างทันทั่วทั้งที่						3	-	-	1.0	ผ่าน
ด้านการจัดหาทรัพยากร										
5.ท่านสามารถนำเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาพัฒนาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ						3	-	-	1.0	ผ่าน
6.ท่านสามารถบริหาร และจัดสรรเวลาในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ						3	-	-	1.0	ผ่าน
7. ท่านสามารถบริหาร และจัดสรรพัฒนา กำลังพล ในการดำเนินงาน ได้อย่างเหมาะสม						3	-	-	1.0	ผ่าน
8. ท่านสามารถใช้ อุปกรณ์ ทรัพยากร และวัสดุ ได้อย่างคุ้มค่าและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด						3	-	-	1.0	ผ่าน

รายการ						ผลการพิจารณา			\bar{X}	ผลการพิจารณา
						+1	0	-1		
ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายใน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการและพนักงานราชการใน กรมการเงินทหารบก	ระดับความคิดเห็น									
	5	4	3	2	1					
ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน										
9. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม แผนงานที่กำหนดไว้ และบรรลุ วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน						3	-	-	1.0	ผ่าน
10. ท่านสามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้ด้าน การควบคุมภายในกับงานด้านอื่น เช่น การบัญชี การเงิน และการงบประมาณ เพื่อสร้างผลประโยชน์ให้กับหน่วยงาน มากขึ้น						3	-	-	1.0	ผ่าน
11. ท่านสามารถปรับปรุงกระบวนการ ทำงานที่ซับซ้อน และแก้ปัญหา กระบวนการทำงานนั้นเพื่อก่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน						3	-	-	1.0	ผ่าน
12. ท่านสามารถสร้างกระบวนการ ทำงานที่ประสานสอดคล้องกันในแต่ละ กอง แต่ละแผนก เพื่อให้กำลังพลของ หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ						3	-	-	1.0	ผ่าน
ด้านความพอใจของทุกฝ่าย										
13. ผลงานทางด้านการควบคุมภายใน สามารถนำไปใช้ประโยชน์หรือใช้ในการ อ้างอิงการปฏิบัติงานจากหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง						3	-	-	1.0	ผ่าน

รายการ	ผลการพิจารณา					+1	0	-1	\bar{X}	ผลการพิจารณา
	ระดับความคิดเห็น									
ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารบก	5	4	3	2	1					
14. ผลงานด้านการควบคุมภายในเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นกำลังพล และบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี						3	-	-	1.0	ผ่าน
15. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานทางด้านการควบคุมภายในจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน						3	-	-	1.0	ผ่าน
16. ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน สามารถเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย						3	-	-	1.0	ผ่าน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(.....)

ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ

นิยามศัพท์

1. การควบคุมภายใน หมายถึง กระบวนการที่ผู้กำกับดูแลฝ่ายบริหารรวมทั้งบุคลากรทุกระดับของหน่วยรับการตรวจสอบ กำหนดให้มีความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลได้ว่าการดำเนินงานจะบรรลุผลสำเร็จ ตามมาตรฐานการควบคุมภายในตามที่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินกำหนดประกอบด้วย

- 1.1 สภาพแวดล้อมของการควบคุม (Control Environment)
- 1.2 การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)
- 1.3 กิจกรรมการควบคุม (Control Activities)
- 1.4 สารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication)
- 1.5 การติดตามประเมินผล (Monitoring)

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง อัตราส่วนของผลผลิตปัจจัย เป็นการใช้จ่ายและกระบวนการในการดำเนินงานโดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับการแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานใด ๆ ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้จ่าย วัสดุ คน และเวลาในการปฏิบัติอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่สูญเปล่า โดยประกอบด้วย

- 2.1 การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Goal Accomplishment)
- 2.2 การจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร (System Resource)
- 1.4 กระบวนการปฏิบัติงาน (Internal Process Operation)
- 2.4 ความพอใจของทุกฝ่าย (Participant Satisfaction)

3. นายทหารการเงิน หมายถึง ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรเหล่าทหารการเงิน หรือผู้ที่ทางการสั่งให้ทำหน้าที่ในตำแหน่งนายทหารสัญญาบัตรเหล่าทหารการเงิน หรือนายทหารสัญญาบัตร เหล่าทหารการเงินที่มีตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารการเงินราชการในด้าน การควบคุมการเบิกจ่าย การรับจ่าย การเก็บรักษาและการบัญชี

4. เสมียนการเงิน หมายถึง ข้าราชการทหารต่ำกว่าสัญญาบัตรเหล่าทหารการเงิน ซึ่งทำหน้าที่ตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนด

5. พนักงานราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้าง โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของกระทรวงกลาโหม เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับกระทรวงกลาโหม

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการและพนักงานราชการกรมการเงินทหารบก

คำชี้แจง

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารบก โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านคุณลักษณะของบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารบก

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

การตอบแบบสอบถามนี้ คำตอบของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ โดยการนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวมเท่านั้น คำตอบของท่านจะมีความสำคัญอย่างยิ่งในการศึกษาและเพื่อให้ผลการศึกษาครั้งนี้มีความสมบูรณ์ของการศึกษา กรุณาตอบคำถามให้ครบถ้วนและตรงกับความ เป็นจริงที่สุด

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งในความร่วมมือ

(ร้อยเอก ธนพัฒน์ ชันกฤษณ์)

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต

คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านคุณลักษณะของบุคคล

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 25 ปี 25-35 ปี
 36-40 ปี มากกว่า 40 ปี

3. ระดับการศึกษา

ต่ำปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพ

โสด สมรส หม้าย/หย่าร้าง

5. ประสบการณ์การทำงานด้านบัญชี

ต่ำกว่า 1 ปี 1-5 ปี
 6-10 ปี มากกว่า 10 ปี

6. ตำแหน่งในการทำงาน

พนักงานงานราชการ เสมียนการเงิน ประจำแผนก
 หัวหน้าแผนก รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง
 ผู้บริหารระดับสูง

7. รายได้ต่อเดือน

ต่ำกว่า 15,000 15,000-30,000 30,001-50,000
 50,001-70,000 70,001-100,000 สูงกว่า 100,000

ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและ พนักงานราชการในกรมการเงินทหารบก	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
การประเมินความเสี่ยง					
8. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อการควบคุมภายในด้านการเงิน การบัญชี และงบประมาณ					
9. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อรายงานของผู้ตรวจสอบภายในและผู้ตรวจสอบภายนอกและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะอย่างครบถ้วน					
10. ข้าราชการและพนักงานราชการมีทัศนคติที่ดีในการบริหารความเสี่ยงและวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เกิดขึ้น					
กิจกรรมการควบคุม					
11. ระเบียบ ข้อบังคับ และคู่มือในการปฏิบัติงาน มีลักษณะชัดเจน เข้าใจง่าย ไม่คลุมเครือ					
12. ท่าน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์ต่างๆ ในด้านการเงินและการบัญชีเป็นอย่างดี					
13. กำหนดให้มีการสอบทานการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ อย่างสม่ำเสมอ					
14. กำหนดขอบเขต อำนาจ และหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ข้าราชการ และพนักงานราชการแต่ละระดับไว้อย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร					
15. ข้าราชการและพนักงานราชการมีการเข้าร่วมอบรมด้านการควบคุมภายใน ตรวจสอบภายในอย่างสม่ำเสมอ					
สารสนเทศและการสื่อสาร					
16. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์ได้อย่างเคร่งครัด					

ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและ พนักงานราชการในกรมการเงินทหารบก	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
สารสนเทศและการสื่อสาร					
17. มีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ เช่น คอมพิวเตอร์ ระบบอินเทอร์เน็ต ระบบอินทราเน็ต และ MIS นำมาจัดทำและรวบรวมการปฏิบัติงาน การเงิน การบัญชี รวมทั้งด้านอื่นๆที่เกี่ยวข้อง					
18. มีระบบการจัดเก็บเอกสารในด้านการเงิน การบัญชี และ ด้านอื่นๆ					
19. มีระบบการติดต่อสื่อสารทั้งภายนอก และ ภายในอย่างรวดเร็วเพียงพอ					
20. มีการรายงานสถานภาพการควบคุมภายในให้ ผู้บังคับบัญชาทราบเป็นประจำ					
การติดตามประเมินผล					
21. มีการสอบถามประเมินผลความเหมาะสมตาม แผนที่กำหนดไว้					
22. มีการรายงานผลการตรวจสอบรวมทั้งสอบถาม อย่างเป็นอิสระเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
23. มีการติดตามการแก้ไขปัญหาหรือข้อบกพร่อง ที่ตรวจพบเป็นประจำ					
24. มีการปรึกษา ร่วมแก้ไข หรือแนวทางแก้ไข ข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา					
25. มีการลงนามรับรองความถูกต้องของข้อมูล ทางด้านการเงินและการบัญชีรวมถึงข้อมูลการ ควบคุมภายในด้านอื่นๆ					

ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและ พนักงานราชการในกรมการเงินทหารบก	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านการบรรลุเป้าหมาย					
1. ผู้บังคับบัญชาสามารถใช้ข้อมูลการควบคุมภายในประกอบการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2. ผลการดำเนินงานด้านการควบคุมภายในมีความถูกต้อง เชื่อถือได้ และสามารถเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานที่ผ่านมาได้					
3. ผลงานด้านการควบคุมภายในสร้างความภูมิใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน และมีการแก้ไข พัฒนาอย่างสม่ำเสมอ					
4. ผลการควบคุมภายในมีความทันต่อเวลาสามารถให้ข้อมูลได้อย่างทันท่วงที					
ด้านการจัดหาทรัพยากร					
5. ท่านสามารถนำเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาพัฒนาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
6. ท่านสามารถบริหาร และจัดสรรเวลาในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
7. ท่านสามารถบริหาร และจัดสรรพัฒนากำลังพลในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม					
8. ท่านสามารถใช้ อุปกรณ์ ทรัพยากร และวัสดุได้อย่างคุ้มค่าและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน					
9. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ และบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน					

ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและ พนักงานราชการในกรมการเงินทหารบก	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน					
10. ท่านสามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้ด้านการควบคุมภายในกับงานด้านอื่น เช่น การบัญชี การเงิน และการงบประมาณ เพื่อสร้างผลประโยชน์ให้กับหน่วยงานมากขึ้น					
11. ท่านสามารถปรับปรุงกระบวนการทำงานที่ซับซ้อน และแก้ปัญหากระบวนการทำงานนั้นเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน					
12. ท่านสามารถสร้างกระบวนการทำงานที่ประสานสอดคล้องกันในแต่ละกอง แต่ละแผนก เพื่อให้กำลังพลของหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
ด้านความพอใจของทุกฝ่าย					
13. ผลงานทางด้านการควบคุมภายในสามารถนำไปใช้ประโยชน์หรือใช้ในการอ้างอิงการปฏิบัติงานจากหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง					
14. ผลงานด้านการควบคุมภายในเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น กำลังพล และบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี					
15. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานทางด้านการควบคุมภายในจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
16. ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน สามารถเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ-สกุล	ร.อ.ธนวัฒน์ ชันกฤษณ์
วัน เดือน ปีเกิด	17 มิถุนายน 2526
สถานที่เกิด	จังหวัดพะเยา
วุฒิการศึกษา	พ.ศ.2551 บัญชีบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ (การบัญชี) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ประจำแผนกกรมการเงินทหารบก กองค่าใช้จ่าย กรมการเงินทหารบก
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	กรมการเงินทหารบก ถนนราชดำเนินนอก แขวงบางขุนพรหม เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	4/110 แฟลต 3 ชั้น 4 แขวงอนุสาวรีย์ เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร