

การศึกษาองค์ประกอบของการควบคุมภายใน  
: กรณีศึกษาสำนักงานสรรพากรภาค 1 - 3 กรุงเทพมหานคร

สุขาวรีย์ หมิ่นตาบุตร

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบัญชี วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี  
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2563

**A Study of the Components of Internal Control  
: Case Study of the Regional Revenue Office 1 - 3, Bangkok**

**Suchawaree Muentaboot**

**A Thematic Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Accountancy Program College of Innovative  
Business and Accountancy, Dhurakij Pundit University**

**2020**



## ใบรับรองสารนิพนธ์

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ปริญญา บัญชีมหาบัณฑิต

หัวข้อสารนิพนธ์ การศึกษารายละเอียดประกอบของการควบคุมภายใน : กรณีศึกษาสำนักงานสรรพากร  
ภาค 1 - 3 กรุงเทพมหานคร  
เสนอโดย นางสาวสุชาวรีย์ หมั่นตาบุตร  
สาขาวิชา บัญชีมหาบัณฑิต  
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผศ.ดร.ศิริเดช คำสุพรหม

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์แล้ว

.....ประธานกรรมการ

(ผศ.ดร.พัทธนันท์ เพชรเชิดชู)

.....กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

(ผศ.ดร.ศิริเดช คำสุพรหม)

.....กรรมการ

(ผศ.ดร.ดารณี เอื้อชนะจิต)

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชีรับรองแล้ว

.....คณบดีวิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี

(ผศ.ดร.ศิริเดช คำสุพรหม)

วันที่ 2 เดือน ก.ค. พ.ศ. ๒๕๖3

หัวข้อสารนิพนธ์	การศึกษาองค์ประกอบของการควบคุมภายใน : กรณีศึกษาสำนักงานสรรพากรภาค 1 - 3 กรุงเทพมหานคร
ชื่อผู้เขียน	สุชาวรีย์ หมั่นตาบุตร
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม
สาขาวิชา	การบัญชี
ปีการศึกษา	2562

### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงองค์ประกอบของการควบคุมภายใน กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในส่วน งานวางแผนและประเมินผลของสำนักงานสรรพากรภาค 1 – 3 กรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วย สำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัด จำนวน 30 พื้นที่ ได้แก่ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 1 – 30 โดยทำการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 250 ตัวอย่าง แล้วนำมา วิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้ สถิติเชิงพรรณนา และวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของการควบคุมภายในของสำนักงานสรรพากรภาค 1 – 3 กรุงเทพมหานคร มีทั้งหมด 7 องค์ประกอบ ซึ่งทุกองค์ประกอบมีค่าไอ เกน (Eigen value) มากกว่า 1.00 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนรวม (Cumulative) ของตัวแปรทั้งหมดได้ร้อยละ 64.985% ประกอบไปด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์และการระบุความเสี่ยง, การติดตามและ ประเมินผลการดำเนินงาน, ระบบสารสนเทศ, การสื่อสาร, การควบคุม, การจัดการภายในหน่วยงาน และ การประเมินผลโดยผู้บริหาร โดยแต่ละองค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 29.626, 13.760, 5.492, 4.598, 4.055, 3.986 และ 3.468 ตามลำดับ การวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์และการระบุความเสี่ยง มีร้อยละความแปรปรวนมากที่สุด แสดงว่าส่งผล ต่อการควบคุมภายในของสำนักงานสรรพากรภาค 1 – 3 กรุงเทพมหานคร มากที่สุด

Thematic Paper Title	A Study of the Components of Internal Control : Case Study of the Regional Revenue Office 1 - 3, Bangkok
Author	Suchawaree Muentaboot
Thematic Paper Advisor	Asst. Prof. Dr.Siridech Kumsuprom
Department	Accountancy
Academic Year	2019

### ABSTRACT

The objective of this research was to study the components of internal control. The samples were government officials, permanent employees, government employees and temporary employees working in the planning and evaluation section of the Regional Revenue Office 1 - 3, Bangkok in which consisted of 30 Revenue Offices (Bangkok Area Revenue Offices 1 – 30). The data was collected from a total of 250 questionnaires. The data analysis used in this study were frequency, percentage, average, standard deviation, and Factor Analysis.

Research results showed that there were 7 components of internal control of Regional Revenue Office 1 - 3, Bangkok in which every element had Eigenvalues greater than 1 with the total variance of 64.985%. The components were defining objectives and identifying risks, monitoring and evaluating operations, information systems, communications, controls, internal management and evaluation by management. Each component described the variance of 29.626, 13.760, 5.492, 4.598, 4.055, 3.986, and 3.468, respectively. The research found that the component 1: Defining objectives and identifying risks had the highest percentage of variance and most affected the internal control of the Regional Revenue Office 1 - 3, Bangkok.

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างสูงและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม ผู้อำนวยการหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการให้ความรู้ คำปรึกษา คำแนะนำ ข้อคิดเห็นต่าง ๆ เป็นอย่างดี และได้ตรวจแก้ไขข้อบกพร่องงานวิจัยให้สำเร็จมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

รวมทั้ง ขอขอบพระคุณ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวทุกท่าน ที่ปฏิบัติงานในส่วนงานวางแผนและประเมินผลของสำนักงานสรรพากรภาค 1 – 3 กรุงเทพมหานคร ที่กรุณาสละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ท้ายที่สุดนี้ ขอขอบคุณกำลังใจจากครอบครัวและเพื่อน ๆ ของข้าพเจ้า ที่ให้การสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างดี ผู้วิจัยหวังว่า งานวิจัยชิ้นนี้จะมีประโยชน์และมีคุณค่าต่อผู้ที่ต้องการนำข้อมูลการวิจัยไปทำการศึกษา หรือนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

ศุขาวรีย์ หมั่นตาบุตร

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย .....	ฅ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญตาราง .....	๗
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่	
1.    บทนำ	
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา .....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	3
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย .....	3
1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย .....	3
2.    แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการควบคุมภายใน .....	5
2.2 ความหมายของการควบคุมภายใน .....	7
2.3 วัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน .....	8
2.4 องค์ประกอบของมาตรฐานการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ .....	11
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	18
3.    วิธีการดำเนินการวิจัย	
3.1 กรอบแนวคิดวิจัย .....	23
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	24
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	25
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	26
3.5 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ .....	26
3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล .....	27

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์	
4.1 ผลการวิเคราะห์สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) .....	28
4.2 ผลการวิจัยจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) .....	36
4.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	51
5. อภิปรายผล	
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	52
5.2 อภิปรายผลการศึกษา.....	56
5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป .....	64
5.4 ประโยชน์จากงานวิจัย.....	65
5.5 ข้อจำกัดของการวิจัย .....	65
บรรณานุกรม .....	66
ภาคผนวก .....	70
ประวัติผู้เขียน .....	77



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานวางแผน และประเมินผลของสำนักงานสรรพากรภาค 1 – 3 กรุงเทพมหานคร ที่มีผลต่อองค์ประกอบของการควบคุมภายใน .....	28
4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์ประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อมการควบคุม .....	30
4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์ประกอบที่ 2 การประเมินความเสี่ยง .....	31
4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมการควบคุม .....	32
4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์ประกอบที่ 4 สารสนเทศและการสื่อสาร .....	33
4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์ประกอบที่ 5 กิจกรรมการติดตามผล .....	34
4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของ 5 องค์ประกอบมาตรฐานการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานรัฐ.....	35
4.8 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .....	36
4.9 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็นรายด้าน .....	37
4.10 แสดงค่า KMO และ Bartlett's Test.....	37
4.11 แสดงค่า Total Variance Explained จากการทำ Factor Analysis.....	38
4.12 แสดงค่า Rotation Component Matrix .....	40
4.13 แสดงการจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ Component ที่ 1 .....	43
4.14 แสดงการจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ Component ที่ 2 .....	43
4.15 แสดงการจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ Component ที่ 3 .....	44
4.16 แสดงการจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ Component ที่ 4 .....	45
4.17 แสดงการจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ Component ที่ 5 .....	46

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.18 แสดงการจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ Component ที่ 6 .....	46
4.19 แสดงการจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ Component ที่ 7 .....	47
4.20 แสดงองค์ประกอบเดิมตามมาตรฐานการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานรัฐ .....	47
4.21 แสดงองค์ประกอบใหม่ที่ได้จากการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบ .....	49



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
3.1 กรอบแนวคิดวิจัย.....	23



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การตรวจสอบภายใน เกิดขึ้นตั้งแต่ พ.ศ. 2505 ตามระเบียบ การเบิกจ่ายเงินจากคลังของกระทรวงการคลัง ที่กำหนดให้หัวหน้าส่วนราชการและผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งข้าราชการอย่างน้อย 1 คน เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบภายใน จนถึงปี พ.ศ. 2519 การตรวจสอบภายในของทางราชการ เริ่มมีความชัดเจนยิ่งขึ้น เนื่องจากคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2519 กำหนดให้ส่วนราชการที่เป็นกระทรวง ทบวง กรม และส่วนราชการที่เทียบเท่า รวมถึงจังหวัดทุกจังหวัด มีตำแหน่งอัตรากำลัง เพื่อทำหน้าที่ ผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการและของจังหวัด โดยให้มีสายบังคับบัญชา ขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ว่าราชการจังหวัดแล้วแต่กรณี รวมทั้งมอบหมายให้สำนักงาน ก.พ. กำหนดสายงาน ระดับตำแหน่ง และกรอบอัตรากำลังของผู้ตรวจสอบภายในให้เหมาะสมกับแต่ละส่วนราชการ และจังหวัด พร้อมทั้งมอบหมายให้กระทรวงการคลังทำหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการแก่ผู้ตรวจสอบภายใน ซึ่งต่อมากระทรวงการคลังได้ออกระเบียบ ว่าด้วยการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ พ.ศ. 2532 โดยปรับปรุงแก้ไขฉบับล่าสุด พ.ศ. 2542 กำหนดมาตรฐาน คู่มือ แนวปฏิบัติ หลักเกณฑ์ เกี่ยวกับการตรวจสอบภายในของส่วนราชการและจังหวัด รวมทั้งหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายในเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน (กลุ่มงานมาตรฐานด้านการตรวจสอบภายใน กรมบัญชีกลาง, ออนไลน์) ต่อมา ได้มีพระราชบัญญัติวินัยการงานการคลังของรัฐ พ.ศ.2561 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2561 โดยหมวด 4 การบัญชี การรายงาน และการตรวจสอบ มาตรา 79 บัญญัติให้หน่วยงานของรัฐ จัดให้มีการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน และการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยให้ถือปฏิบัติ ตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด กระทรวงการคลัง จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561 ให้หน่วยงานของรัฐถือปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นอย่าง สมเหตุสมผลว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์ด้านการดำเนินงาน ด้านการรายงาน และด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับ หรือด้านอื่นๆ โดยมาตรฐานการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐนี้ ได้จัดทำขึ้นตามมาตรฐานสากลของ The committee of Sponsoring Organizations of the

Treadway Commission : COSO 2013 โดยปรับให้เหมาะสมกับบริบทของระบบการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการกำหนด ประเมินและปรับปรุงระบบการควบคุมภายในของหน่วยงานรัฐ อันจะทำให้การดำเนินงาน และการบริหารของหน่วยงานของรัฐบรรลุสำเร็จวัตถุประสงค์ เป้าหมายและมีการกำกับดูแลที่ดี (กระทรวงการคลัง, 2561)

การควบคุมภายใน เป็นปัจจัยสำคัญที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จของทุกองค์กรไม่ว่าองค์กรขนาดใหญ่หรือเล็ก อยู่ในภาครัฐหรือเอกชน และไม่ว่าองค์กรนั้นอยู่ในกลุ่มธุรกิจประเภทใด จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ในฐานะผู้นำ ที่นอกจากตนเองจะรับผิดชอบจัดสภาพแวดล้อมและองค์ประกอบต่างๆ ของการควบคุมภายในขององค์กรตนให้ดีแล้ว ยังจะต้องปลูกจิตสำนึก และกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับตระหนักถึงความสำคัญที่จะต้องร่วมมือ และช่วยกันคนละไม้คนละมืออย่างเต็มสติกำลัง เพื่อให้มาตรการและกลไกต่าง ๆ ของระบบการควบคุมภายในทำหน้าที่ให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์ (ณัฐพร พันธุ์อุดม และคณะผู้เขียน, 2549 : 35) การควบคุมภายใน จะช่วยให้การดำเนินงานตามภารกิจมีประสิทธิภาพ ประหยัด และช่วยป้องกันหรือลดความเสี่ยงจากการผิดพลาด ความเสียหาย ความสิ้นเปลือง ความสูญเปล่าของการใช้ทรัพย์สิน หรือการกระทำอันเป็นการทุจริต การควบคุมภายในเกิดขึ้นได้โดยบุคลากรของหน่วยงานของรัฐ โดยผู้กำกับดูแล ฝ่ายบริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และผู้ตรวจสอบภายใน เป็นผู้มียุทธศาสตร์สำคัญในการทำให้มีการควบคุมภายในเกิดขึ้น ซึ่งไม่ใช่เพียงการกำหนดนโยบาย ระบบงาน คู่มือการปฏิบัติงานและแบบฟอร์มดำเนินงานเท่านั้น แต่ต้องมีการปฏิบัติด้วย (กรมบัญชีกลาง, 2561)

ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่เข้าใจว่าการควบคุมภายในเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ตรวจสอบภายใน นอกจากนี้ยังเข้าใจว่าการควบคุมภายในมีความหมายเดียวกับการตรวจสอบภายใน ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่ยังให้ความสนใจและให้ความสำคัญน้อยมากในเรื่องของการควบคุมภายใน และไม่มีการจัดวางระบบการควบคุมภายในที่ดี ทำให้การปฏิบัติงานไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรทั้งด้านการดำเนินงานและการใช้ทรัพยากรตลอดจนมีจุดอ่อนให้เกิดการทุจริตได้ง่าย (สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน, 2544)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบของการควบคุมภายใน เพื่อให้เกิดระบบการควบคุมภายในที่ดีของสำนักงานสรรพากรภาค 1 – 3 กรุงเทพมหานคร ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานซึ่งสามารถนำไปพิจารณาปรับปรุงหน่วยงานและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และยังสามารถเป็นตัวอย่างที่ดีในการบริหารงานของภาครัฐและการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561 ให้กับกระทรวง ทบวง กรมและหน่วยงานอื่นต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาถึงองค์ประกอบของการควบคุมภายในของสำนักงานสรรพากรภาค 1 – 3 กรุงเทพมหานคร

## 1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงองค์ประกอบของการควบคุมภายในของสำนักงานสรรพากรภาค 1 – 3 กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานของสำนักงานสรรพากรภาค 1 -3 กรุงเทพมหานคร ซึ่งสามารถนำไปพิจารณาปรับปรุงหน่วยงานเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเพื่อสำรวจองค์ประกอบของการควบคุมภายใน ซึ่งมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในส่วนงานวางแผนและประเมินผลของสำนักงานสรรพากรภาค 1 – 3 กรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วยสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัด จำนวน 30 พื้นที่ ได้แก่ สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 1 – 30
2. ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงองค์ประกอบของการควบคุมภายในโดยใช้ องค์ประกอบของมาตรฐานการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานรัฐ ที่จัดตั้งขึ้นตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่า ด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561

## 1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

สำนักงานสรรพากรภาค 1 -3 กรุงเทพมหานคร หมายถึง

1. สำนักงานสรรพากรภาค 1 และสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัด ประกอบไปด้วย สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 1 - 9
2. สำนักงานสรรพากรภาค 2 และสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัด ประกอบไปด้วย สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 10 - 21
3. สำนักงานสรรพากรภาค 3 และสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัด ประกอบไปด้วย สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 - 30

**การควบคุมภายใน** หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานที่ผู้กำกับดูแล หัวหน้าหน่วยงานรัฐ ฝ่ายบริหาร และบุคลากรของหน่วยงานของรัฐจัดให้มีขึ้น เพื่อสร้างความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่า การดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐจะบรรลุวัตถุประสงค์ด้านการดำเนินงาน ด้านการรายงาน และด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ

องค์ประกอบของมาตรฐานการควบคุมภายใน หมายถึง มาตรฐานการควบคุมภายใน สำหรับหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งขึ้นตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561 ทั้งนี้ การควบคุมภายในจะประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

**สภาพแวดล้อมของการควบคุม (Control Environment)** เป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำเนินงานที่ส่งผลให้มีการนำการควบคุมภายในมาปฏิบัติทั่วทั้งหน่วยงานของรัฐ

**การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)** เป็นกระบวนการที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และเป็นประจำ เพื่อระบุและวิเคราะห์ความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อ การบรรลุวัตถุประสงค์ของ หน่วยงานของรัฐ รวมถึงกำหนดวิธีการจัดการความเสี่ยง

**กิจกรรมการควบคุม (Control Activities)** เป็นการปฏิบัติที่กำหนดไว้ในนโยบายและ กระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติตามคำสั่งของฝ่ายการบริหารจะลดหรือควบคุม ความเสี่ยงให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์

**สารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communications)** สารสนเทศเป็น สิ่งจำเป็นสำหรับหน่วยงานของรัฐที่จะช่วยให้มีการดำเนินการตามการควบคุมภายในที่กำหนด เพื่อ สนับสนุนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานของรัฐ

**กิจกรรมการติดตามผล (Monitoring Activities)** เป็นการประเมินผลระหว่าง การปฏิบัติงาน การประเมินผลเป็นรายครั้ง หรือเป็นการประเมินผลทั้งสองวิธีร่วมกัน เพื่อให้เกิดความ มั่นใจว่าได้มีการปฏิบัติตามหลักการในแต่ละองค์ประกอบของการควบคุมภายในทั้ง 5 องค์ประกอบ



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของการควบคุมภายในของสำนักงานสรรพากรภาค 1 – 3 กรุงเทพมหานคร โดยใช้องค์ประกอบของมาตรฐานการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานรัฐ ผู้วิจัยได้เสนอรายละเอียด แนวคิดเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ความหมายของการควบคุมภายใน วัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน องค์ประกอบของมาตรฐานการควบคุมภายใน สำหรับหน่วยงานของรัฐ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ ดังนี้

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการควบคุมภายใน

การควบคุมภายในถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งไม่ใช่หมายถึงการควบคุมภายในเฉพาะด้านบัญชีและการเงินเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการควบคุมภายในด้านการบริหารขององค์กร และการควบคุมภายในด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร และกระบวนการดำเนินงานด้วย กรมบัญชีกลาง (2561) มีแนวคิดเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ดังนี้

1. เป็นกลไกให้บรรลุวัตถุประสงค์การควบคุมภายในด้านใดด้านหนึ่ง หรือหลายด้าน
2. แทรกในการปฏิบัติงานปกติ ทำเป็นขั้นตอนต่อเนื่อง มิใช่ผลสุดท้ายของการกระทำ (ไม่ใช่ผลสำเร็จ)
3. เกิดขึ้นได้โดยบุคลากรของหน่วยงานของรัฐ ไม่ใช่เพียงการกำหนดนโยบายระบบงาน คู่มือ แบบฟอร์ม ต้องปฏิบัติด้วย
4. ให้ความเชื่อมั่นอย่างสมเหตุสมผลว่าจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ ไม่ใช่บรรลุอย่างสมบูรณ์
5. ควรกำหนดให้เหมาะสมกับโครงสร้างองค์กรและภารกิจของหน่วยงานของรัฐ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (2559) มีแนวคิดเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ดังนี้
  1. การควบคุมภายในเป็นกระบวนการที่รวมไว้หรือส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานตามปกติ การควบคุมภายในมิใช่เหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง และมิใช่ผลสุดท้ายของการกระทำแต่เป็นกระบวนการ (Process) ที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ซึ่งกำหนดไว้ในกระบวนการปฏิบัติงาน



(Built in) ประจำวันตามปกติของหน่วยรับตรวจ ดังนั้นฝ่ายบริหารจึงควรนำการควบคุมภายในมาใช้โดยรวมเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารงาน ซึ่งได้แก่ การวางแผน (Planning) การดำเนินการ (Executing) และการติดตามผล (Monitoring)

2. การควบคุมภายในเกิดขึ้นได้โดยบุคลากรของหน่วยรับตรวจ บุคลากรทุกระดับเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการให้ความสนับสนุนระบบการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจให้มีประสิทธิผล ผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบในการกำหนดและจัดให้มีระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิผลด้วยการสร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อมการควบคุม กำหนดทิศทาง กลไกการควบคุม และกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งการติดตามผลการควบคุมภายใน ส่วนบุคลากรอื่นของหน่วยรับตรวจมีหน้าที่รับผิดชอบโดยการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในที่ฝ่ายบริหารกำหนดขึ้น

3. การควบคุมภายในให้ความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าการปฏิบัติงานจะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ถึงแม้ว่าการควบคุมภายในจะออกแบบไว้ให้มีประสิทธิผลเพียงใดก็ตามก็ไม่สามารถให้ความมั่นใจว่าจะทำให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้อย่างสมบูรณ์ตามที่ตั้งใจไว้ ทั้งนี้เพราะการควบคุมภายในมีข้อจำกัด เช่น โอกาสที่จะเกิดข้อผิดพลาดจากบุคลากร เนื่องจากความไม่ระมัดระวัง ไม่เข้าใจคำสั่ง หรือการใช้ดุลยพินิจผิดพลาด การสมรู้ร่วมคิดกัน การปฏิบัติผิดกฎหมายระเบียบและกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ที่สำคัญที่สุด คือ การที่ผู้บริหารหลีกเลี่ยงขั้นตอนของระบบการควบคุมภายในหรือใช้อำนาจในทางที่ผิด นอกจากนี้การวางระบบการควบคุมภายในจะต้องคำนึงถึงต้นทุนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกันว่าผลประโยชน์ที่ได้รับจากการควบคุมภายในจะคุ้มค่ากับต้นทุนที่เกิดขึ้น

จันทนา สาขากรและคณะ (2557) มีแนวคิดเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ดังนี้

1. ความรับผิดชอบของผู้บริหาร เพื่อช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่จะทำให้เกิดความมั่นใจเท่าที่จะสามารถทำได้ว่าการดำเนินธุรกิจเป็นไปอย่างมีระเบียบและมีประสิทธิภาพ

2. ความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผล เพื่อให้มีการแบ่งแยกหน้าที่กันอย่างเหมาะสม หรือออกแบบระบบเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมีความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผล

3. ข้อจำกัดสืบเนื่องตามลักษณะของการควบคุมภายใน เนื่องจากการควบคุมภายในมีข้อจำกัดสืบเนื่องภายในตัวเอง เช่น โอกาสที่จะเกิดข้อผิดพลาดจากบุคลากร เนื่องจากความไม่ระมัดระวัง พลังพลอ การใช้ดุลยพินิจผิดพลาดหรือไม่เข้าใจคำสั่ง โอกาสที่จะเกิดการหลีกเลี่ยงขั้นตอนของการควบคุมภายในโดยผู้บริหาร หรือโอกาสที่บุคคลซึ่งรับผิดชอบในการควบคุมภายในใช้อำนาจนั้นในทางที่ผิด จึงทำให้ผู้บริหารไม่สามารถสรุปได้ว่าการควบคุมภายในบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ณัฐพร พันธุ์อุดม และคณะผู้เขียน (2549 : 35) มีแนวคิดเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ดังนี้

การควบคุมภายใน เป็นปัจจัยสำคัญที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จของทุกองค์กรไม่ว่าองค์กรขนาดใหญ่หรือเล็ก อยู่ในภาครัฐหรือเอกชน และไม่ว่าองค์กรนั้นอยู่ในกลุ่มธุรกิจประเภทใด จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ในฐานะผู้นำ ที่นอกจากตนเองจะรับผิดชอบจัดสภาพแวดล้อมและองค์ประกอบต่าง ๆ ของการควบคุมภายในขององค์กรตนให้ดีแล้วจะต้องปลูกจิตสำนึก และกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับตระหนักถึงความสำคัญที่จะต้องร่วมมือ และช่วยกันคนละไม้คนละมืออย่างเต็มสติกำลัง เพื่อให้มาตรการและกลไกต่าง ๆ ของระบบการควบคุมภายในทำหน้าที่ให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์

จากแนวคิดเกี่ยวกับการควบคุมภายในข้างต้น สรุปได้ว่า การควบคุมภายในจะไม่ช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์หากผู้บริหารและบุคลากรภายในหน่วยงานไม่ให้ความสำคัญกับการควบคุมภายใน

## 2.2 ความหมายของการควบคุมภายใน

การควบคุมภายในตาม The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) กำหนดขึ้นโดยคณะกรรมการจากสถาบันวิชาชีพ 5 สถาบันในอเมริกา ได้แก่ สมาคมผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งสหรัฐอเมริกา (The American Institute of Certified Public Accountants หรือ AICPA), สมาคมผู้ตรวจสอบภายใน (The Institute of Internal Auditor หรือ IIA), สมาคมผู้บริหารการเงิน (The Financial Executives Institute หรือ FEI), สมาคมนักบัญชีแห่งสหรัฐอเมริกา (The American Accounting Association หรือ AAA) และ สมาคมนักบัญชีเพื่อการบริหาร (Institute of Management Accountants หรือ IMA) ได้ให้ความหมายของการควบคุมภายในไว้ว่า การควบคุมภายใน คือ กระบวนการปฏิบัติงานที่ถูกกำหนดร่วมกันโดย คณะกรรมการผู้บริหารตลอดจนพนักงานขององค์กรทุกระดับชั้น เพื่อให้เกิดความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าวิธีการหรือการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุม (อ้างถึงใน จิตติโชค พันศิริพัฒน์, 2559) ทั้งนี้ยังมีการให้คำนิยามของการควบคุมภายในไว้อีกหลายแห่ง ดังนี้

การควบคุมภายใน คือ กระบวนการที่ผู้กำกับดูแล ฝ่ายบริหาร และบุคลากรทุกระดับของหน่วยรับตรวจกำหนดให้มีขึ้นเพื่อให้เกิดความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าการดำเนินงานจะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ (สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน, 2559)

การควบคุมภายใน หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนการทำงานที่เป็นผลมาจากการออกแบบโดยคณะกรรมการ ผู้บริหาร หรือ บุคลากรอื่น ๆ ขององค์กรเพื่อก่อให้เกิดความมั่นใจได้

อย่างสมเหตุสมผลว่า องค์กรจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย, 2548)

การควบคุมภายใน หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานที่ผู้กำกับดูแล หัวหน้าหน่วยงานรัฐ ฝ่ายบริหาร และบุคลากรของหน่วยงานของรัฐจัดให้มีขึ้น เพื่อสร้างความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐจะบรรลุวัตถุประสงค์ด้านการดำเนินงาน ด้านการรายงาน และด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ (กรมบัญชีกลาง, 2561)

การควบคุมภายใน หมายถึง กระบวนการ ซึ่งได้รับการออกแบบไว้โดยคณะกรรมการบริษัท ผู้บริหารองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้เกิดความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลในเรื่อง

- 1.) ด้านการดำเนินงาน
- 2.) ด้านการรายงานทางการเงิน
- 3.) ด้านการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และนโยบาย (ณัฐพร พันธุ์อุดมและคณะผู้เขียน, 2549: 2)

ระบบการควบคุมภายใน หมายถึง นโยบายและการควบคุมภายในที่กรรมการดำเนินการของสหกรณ์กำหนดขึ้นเพื่อช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ของคณะกรรมการที่จะทำให้เกิดความมั่นใจเท่าที่จะสามารถทำได้ว่าการดำเนินธุรกิจเป็นไปอย่างมีระเบียบและมีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติตามนโยบายของคณะกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันรักษาทรัพย์สิน การป้องกันและตรวจพบการทุจริตและข้อผิดพลาด ความถูกต้องครบถ้วนของการบันทึกบัญชีและการจัดทำข้อมูลทางการเงินที่เชื่อถือได้อย่างทันเวลา (กรมตรวจบัญชีสหกรณ์, 2549)

จากความหมายของการควบคุมภายในที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า การควบคุมภายใน หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรกำหนดขึ้น เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีระเบียบ ประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

### 2.3 วัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน

วัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในนั้น คือ กระบวนการที่ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรจัดให้มีขึ้นมา ตามนโยบายและมาตรฐานที่ตั้งไว้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ซึ่งอาจกำหนดแตกต่างกันไปตามแนวคิดและหลักการควบคุมขององค์กรนั้น ๆ โดยคณะกรรมการ The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) กล่าวว่า ระบบการควบคุมภายใน ประกอบด้วยนโยบายและวิธีปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้นในองค์กร เพื่อให้ความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่ากิจการจะบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ในเรื่องต่อไปนี้

1. ด้านการดำเนินงาน (Operation) โดยมุ่งหมายให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุ้มค่า ด้วยการกำกับการใช้ทรัพยากรทุกประเภทให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่ผู้บริหารกำหนดไว้ และให้ปลอดภัยจากการกระทำทุจริตของพนักงาน หรือผู้บริหาร และหากมีความเสียหายเกิดขึ้นก็ช่วยให้ทราบถึงความเสียหายนั้น ได้โดยเร็วที่สุด

2. ด้านการรายงานทางการเงิน (Financial Reporting) รายงานทางการเงินหรืองบการเงินไม่ว่าจะเป็นรายงานที่ใช้ภายในหรือภายนอกองค์กร ต่างต้องมีความเชื่อถือได้และทันเวลา มีคุณภาพเหมาะสม สำหรับการนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา ตัดสินใจทางธุรกิจของนักบริหาร เจ้าหนี้ ผู้ถือหุ้น และผู้ลงทุนทั่วไป

3. ด้านการปฏิบัติให้เป็นไปตาม กฎ ระเบียบ และนโยบาย (Compliance with Application Laws and Regulations) การปฏิบัติงานหรือดำเนินธุรกิจให้สอดคล้อง หรือเป็นไปตาม บทบัญญัติ ข้อกำหนดของกฎหมาย นโยบาย ข้อบังคับ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน หรือการดำเนินธุรกิจนั้น เพื่อป้องกันมิให้เกิดผลเสียหายใด ๆ จากการละเว้นการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบเหล่านั้น (อ้างอิงใน จูติโชค พันศิริพัฒน์, 2559)

ด้าน กระทรวงการคลัง (2561) ก็ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน ไว้ใน มาตรฐานการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ด้านการดำเนินงาน (Operations Objectives) เป็นวัตถุประสงค์เกี่ยวกับ ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน รวมถึงการบรรลุเป้าหมายด้านการ ดำเนินงาน ด้านการเงิน ตลอดจนการใช้ทรัพยากร การดูแลรักษาทรัพย์สิน การป้องกันหรือลด ความผิดพลาดของหน่วยงานของรัฐ ตลอดจนความเสียหาย การรั่วไหล การสิ้นเปลือง หรือการ ทุจริตในหน่วยงานของรัฐ

2. วัตถุประสงค์ด้านการรายงาน (Reporting Objectives) เป็นวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการ รายงานทางการเงินและไม่ใช่การเงิน ที่ใช้ภายในและภายนอกหน่วยงานของรัฐ รวมถึงการรายงาน ที่เชื่อถือได้ ทันเวลา โปร่งใส หรือข้อกำหนดอื่นของทางราชการ

3. วัตถุประสงค์ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ (Compliance Objectives) เป็นวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับหรือมติ คณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน รวมทั้งข้อกำหนดอื่นของทางราชการ

ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (2559) ที่ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการ ควบคุมภายใน ดังนี้

1. การดำเนินงาน (Operation : O) หมายถึง การบริหารจัดการ การใช้ทรัพยากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงการดูแลรักษาทรัพย์สิน การป้องกันหรือลดความผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล การสิ้นเปลืองหรือการทุจริตของหน่วยรับตรวจ

2. การรายงานทางการเงิน (Financial : F) หมายถึง รายงานทางการเงินที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ภายในและภายนอกหน่วยรับตรวจ เป็นไปอย่างถูกต้อง เชื่อถือได้ และทันเวลา

3. การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง (Compliance : C) ได้แก่การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของหน่วยรับตรวจ รวมทั้งการปฏิบัติตามนโยบาย และวิธีการปฏิบัติงานที่องค์กรได้กำหนดขึ้น

ด้าน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและสมาคมผู้ตรวจตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย (2548) ก็ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในไว้ดังนี้

1. ความมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพการดำเนินงาน โดยมุ่งที่การดำเนินงาน การมีกำไรและการดูแลรักษาทรัพย์สินในขณะเดียวกันต้องคุ้มค่ากับต้นทุนที่ใช้ไป จึงจะทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพ

2. ความเชื่อถือได้ของรายงานทางการเงิน คือ การแสดงข้อมูลทางการเงินที่เชื่อถือได้ให้กับบุคคลภายนอก

3. การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และนโยบายที่ใช้บังคับองค์กรนั้น ๆ คือ การเน้นกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามกฎระเบียบข้อบังคับภายในและภายนอกองค์กร

เช่นเดียวกับ ฌูพร พันธุ์อุดม และคณะผู้เขียน (2549 : 2-3) ที่กำหนดวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในไว้ดังนี้

1. การดำเนินงาน (Operation) การควบคุมภายในมุ่งหมายให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุ้มค่า ด้วยการกำกับการใช้ทรัพยากรทุกประเภทขององค์กรทั้ง คน เงิน เวลา ทรัพย์สิน วัสดุ เครื่องมือ เครื่องใช้ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยประหยัดได้ผลคุ้มค่า และบรรลุเป้าหมายที่ผู้บริหารขององค์กรกำหนดไว้ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรมีกำไร หรือสำหรับองค์กรที่มีได้ค้าหากำไรก็ให้มีรายรับเพียงพอกับรายจ่ายที่เกิดขึ้นเท่าที่จำเป็นจริง ๆ เท่านั้น อันจะทำให้ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์ร่วมกัน และการดูแลป้องกันระวังรักษาทรัพยากรทุกประเภทให้อยู่ในสภาพที่พร้อมสำหรับการนำไปใช้ประโยชน์และให้ปลอดจากการรั่วไหลสิ้นเปลือง สูญเปล่า หรือการกระทำทุจริตของพนักงาน หรือผู้บริหาร และหากมีความเสียหายเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็ความสูญเปล่าอย่างหนึ่งอย่างใดหรือ โดยการกระทำอันมีเจตนาทุจริตก็ช่วยให้ทราบถึงความเสียหายนั้นได้โดยเร็วที่สุด



2. ด้านการรายงานทางการเงิน (Financial Reporting) รายงานหรืองบการเงิน ไม่ว่าจะ เป็นรายงานที่ใช้ภายในหรือภายนอกองค์กร ต้องมีความเชื่อถือได้ และทันเวลาเพื่อให้เป็นรายงานที่ นำเสนอข้อสนเทศที่มีคุณภาพเหมาะสมสำหรับการนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา และ การตัดสินใจทางธุรกิจของนักบริหาร เจ้าหนี้ ผู้ถือหุ้น และผู้ลงทุน โดยทั่วไป

3. ด้านการปฏิบัติให้เป็นไปตาม กฎ ระเบียบ และนโยบาย (Compliance with Applicable Laws and Regulations) การปฏิบัติงาน หรือการดำเนินธุรกิจสอดคล้อง หรือเป็นไปตาม บทบัญญัติ หรือข้อกำหนดของกฎหมาย นโยบาย ข้อบังคับ ระเบียบ โครงการหรือแผนงาน มติ คณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร หรือองค์กรบริหารอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน หรือเกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจนั้น เพื่อป้องกันมิให้เกิดผลเสียหายใด ๆ จากการละเว้นการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ เหล่านั้น

สามารถสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน ประกอบไปด้วย

1. การดำเนินงาน มุ่งเน้นการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพตลอดจนการใช้ทรัพยากร อย่างคุ้มค่า และป้องกันการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในองค์กร
2. การรายงานทางการเงิน รายงานหรืองบการเงินที่ใช้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร นั้น จะต้องมีความเชื่อถือได้ ทันเวลา และมีคุณภาพ
3. การปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในองค์กรนั้น ๆ

## 2.4 องค์ประกอบของมาตรฐานการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ

กระทรวงการคลัง (2561) ได้กำหนด หลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและ หลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561 ซึ่งมาตรฐานการควบคุม ภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐนี้ ได้จัดทำขึ้นตามมาตรฐานสากลของคณะกรรมการ The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) โดยประกอบด้วย การควบคุมภายใน 5 องค์ประกอบ 17 หลักการ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมของการควบคุม (Control Environment) เป็นปัจจัยพื้นฐานในการ ดำเนินงานที่ส่งผลให้มีการนำการควบคุมภายในมาปฏิบัติทั่วทั้งหน่วยงานของรัฐ ทั้งนี้ ผู้กำกับดูแล และฝ่ายบริหารจะต้องสร้างบรรยากาศให้ทุกระดับตระหนักถึงความสำคัญของการควบคุมภายใน รวมทั้งการดำเนินงานที่คาดหวังของผู้กำกับดูแลและฝ่ายบริหาร ทั้งนี้ สภาพแวดล้อมการควบคุม ดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบของการควบคุมภายในอื่น ๆ สภาพแวดล้อมของการควบคุม ประกอบด้วย 5 หลักการ ดังนี้

(1.) หน่วยงานของรัฐแสดงให้เห็นถึงการยึดมั่นในคุณค่าของความซื่อตรงและจริยธรรม

(2.) ผู้กำกับดูแลของหน่วยงานรัฐ แสดงให้เห็นถึงความเป็นอิสระจากฝ่ายบริหารและมีหน้าที่กำกับดูแลให้มีการพัฒนาหรือปรับปรุงการควบคุมภายใน รวมถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมภายใน

(3.) หัวหน้าหน่วยงานของรัฐจัดให้มีโครงสร้างองค์กร สายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่เหมาะสมในการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานของรัฐภายใต้การกำกับดูแลของผู้กำกับดูแล

(4.) หน่วยงานของรัฐแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการสร้างแรงจูงใจ พัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงานของรัฐ

(5.) หน่วยงานของรัฐกำหนดให้บุคลากรมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายใน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานของรัฐ

ณัฐพร พันธุ์อุ้ม และคณะผู้เขียน (2549, น.5) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการควบคุมเป็นปัจจัยซึ่งร่วมกันส่งผลให้เกิดมาตรการหรือวิธีการควบคุมขึ้นในองค์กร หรือทำให้บุคลากรให้ความสำคัญกับการควบคุมมากขึ้น หรือทำให้การควบคุมที่มีอยู่นั้น ได้ผลตามวัตถุประสงค์ดีขึ้น หรือในกรณีตรงข้ามสภาพแวดล้อมอาจทำให้การควบคุมย่อหย่อนลง สภาพแวดล้อมของการควบคุมภายในสะท้อนให้เห็นทัศนคติ และการรับรู้ถึงความสำคัญของการควบคุมภายในของบุคลากรระดับต่าง ๆ ในองค์กร นับตั้งแต่คณะกรรมการบริษัท ฝ่ายบริหาร เจ้าของ และพนักงาน โดยทั่วไป เช่นเดียวกับ คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (2559) ได้อธิบายความหมายของสภาพแวดล้อมของการควบคุม หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งส่งเสริมให้องค์กรประกอบการควบคุมภายในอื่น ๆ มีประสิทธิผลในหน่วยรับตรวจ หรือทำการควบคุมที่มีอยู่มีประสิทธิผลยิ่งขึ้นหรือทำให้บุคลากรให้ความสำคัญกับการควบคุมมากขึ้น ให้เห็นทัศนคติ และการรับรู้ถึงความสำคัญของการควบคุมภายในของบุคลากรระดับต่าง ๆ ในหน่วยรับตรวจ และกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง (2553) ได้ให้ความหมายของ สภาพแวดล้อมการควบคุมไว้ว่า หมายถึงสถานการณ์ สภาพหรือปัจจัยต่าง ๆ จะมีส่วนสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นภายในองค์กร เช่น ปรัชญา และลักษณะการทำงานของผู้บริหาร ความซื่อสัตย์และจริยธรรมในการบริหารและปฏิบัติงาน โครงสร้างของหน่วยงาน นโยบายการบริหารและการพัฒนาบุคลากร การกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบคณะกรรมการตรวจสอบและการตรวจสอบภายใน เป็นต้น (อ้างถึงใน กุลธิดา สุวรรณ, 2556)

นุจรี กลันตอน (2553) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการควบคุมมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือ ในเรื่องปรัชญาและลักษณะการทำงานของผู้บริหาร ความซื่อสัตย์และจริยธรรมในการบริหารและการปฏิบัติงาน โครงสร้างของหน่วยงานการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบรวมถึงนโยบายการบริหารและพัฒนาด้านบุคลากร องค์กรได้มีระเบียบข้อบังคับคำสั่ง แนวปฏิบัติหรือคู่มือในการปฏิบัติงานระบุไว้เพื่อให้พนักงานนั้นสามารถปฏิบัติตามได้ ทำให้เห็นว่าองค์กร มีการควบคุมภายในด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุมที่ดี

Micah Hallock, 2007 กล่าวไว้ว่า การควบคุมภายในเป็นความรับผิดชอบของทุก ๆ คนในองค์กร ซึ่งทัศนคติของผู้บริหารมีผลต่อการควบคุมภายใน คือ ถ้าผู้บริหารไม่เอาใจใส่ต่อการควบคุมภายใน พนักงานในองค์กรก็จะไม่ใส่ใจตามไปด้วย ดังนั้น ปรัชญาและรูปแบบการทำงานของผู้บริหารย่อมส่งผลกระทบต่อการยอมรับพฤติกรรมของพนักงานทั้งหมดในองค์กร ซึ่งสภาพแวดล้อมการควบคุมเป็นระดับความสำคัญในการควบคุมของบุคลากรในองค์กร

จากการศึกษาสภาพแวดล้อมการควบคุมตามที่ได้กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมการควบคุม คือ ปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความซื่อสัตย์และจริยธรรม การบริหารของผู้บริหาร โครงสร้างองค์กร และนโยบายการบริหาร เป็นต้น มีส่วนสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นภายในองค์กรให้ดีขึ้น ซึ่งหากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรดีก็จะส่งผลให้องค์ประกอบอื่น ๆ ของการควบคุมดีขึ้นไปด้วย

2. การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) เป็นกระบวนการที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นประจำ เพื่อระบุและวิเคราะห์ความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานของรัฐ รวมถึงกำหนดวิธีการจัดการความเสี่ยงนั้น ฝ่ายบริหารควรคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและภารกิจภายในทั้งหมดที่มีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานของรัฐ ประกอบด้วย 4 หลักการดังนี้

(6.) หน่วยงานของรัฐระบุวัตถุประสงค์การควบคุมภายในของการทำงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรไว้อย่างชัดเจนและเพียงพอที่จะสามารถระบุและประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์

(7.) หน่วยงานของรัฐระบุความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์การควบคุมภายในอย่างครอบคลุมทั้งหน่วยงานของรัฐ และวิเคราะห์ความเสี่ยงเพื่อกำหนดวิธีการจัดการความเสี่ยงนั้น

(8.) หน่วยงานของรัฐพิจารณาโอกาสที่อาจเกิดการทุจริต เพื่อประกอบการประเมินความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์



(9.) หน่วยงานของรัฐระบุและประเมินการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อระบบการควบคุมภายใน

การประเมินความเสี่ยง หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการระบุและการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยรับตรวจ รวมทั้งการกำหนดแนวทางที่จำเป็นต้องใช้ในการควบคุมความเสี่ยง หรือการบริหารความเสี่ยง (อ้างถึงใน สุปรียา มนต์รี, 2557) ขณะที่ ฌูพร พันธุ์อุดม และคณะผู้เขียน (2549, น.8) กล่าวว่า การประเมินความเสี่ยง เป็นการประเมินเพื่อให้ทราบว่าองค์กรมีความเสี่ยงอย่างไร และเป็นความเสี่ยงในเรื่องหรือขั้นตอนใดของงาน มีระดับความสำคัญและ โอกาสที่จะเกิดมากน้อยเพียงใด เพื่อนำมาพิจารณาว่าองค์กรควรมีการบริหารจัดการอย่างไรเพื่อให้เกิดความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าความผิดพลาดหรือความเสียหายจากความเสี่ยงนั้นจะไม่เกิดขึ้น หรือหากเกิดขึ้น ก็จะอยู่ในระดับที่ไม่เป็นอันตรายหรือไม่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ด้าน จันทนา สาขากรและคณะ (2557) กล่าวว่า การประเมินความเสี่ยงเป็นเครื่องมือทางการบริหารอีกอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรทราบถึงเหตุการณ์ความเสี่ยงหรือความไม่แน่นอนที่อาจทำให้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรล่วงหน้าได้ เนื่องจากโดยธรรมชาติของทุกธุรกิจนั้นย่อมต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงซึ่งต้นเหตุของการเปลี่ยนแปลงอาจมีมาจากนโยบายการบริหารของผู้บริหารหรือสภาพการแข่งขันต่าง ๆ ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์จึงทำให้จำเป็นต้องมีการประเมินความเสี่ยงที่ถูกต้องตรงสภาพที่เป็นจริงและทันเวลาและเพื่อสร้างมาตรการและระบบการควบคุมภายในให้สัมพันธ์กับความเสี่ยงที่มีอยู่

จากการศึกษาการประเมินความเสี่ยงตามที่ได้กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า การประเมินความเสี่ยง เป็นกระบวนการประเมิน หรือการวิเคราะห์ความเสี่ยง เพื่อให้องค์กรได้ทราบถึงเหตุการณ์ความเสี่ยง และหาแนวทางจัดการความเสี่ยงนั้นได้ทันเวลา เพื่อไม่ให้ความเสี่ยงนั้นมีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

3. กิจกรรมการควบคุม (Control Activities) เป็นการปฏิบัติที่กำหนดไว้ในนโยบายและกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติตามคำสั่งของฝ่ายการบริหารจะลดหรือควบคุมความเสี่ยงให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ กิจกรรมการควบคุมควรได้รับการนำไปปฏิบัติทั่วทุกระดับของหน่วยงานของรัฐ ในกระบวนการปฏิบัติงานขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ รวมถึงเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน ประกอบด้วย 3 หลักการดังนี้

(10.) หน่วยงานของรัฐระบุและพัฒนากิจกรรมการควบคุม เพื่อลดความเสี่ยงในการบรรลุวัตถุประสงค์ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

(11.) หน่วยงานของรัฐระบุและพัฒนากิจกรรมการควบคุมทั่วไปด้านเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์

(12.) หน่วยงานของรัฐจัดให้มีกิจกรรมการควบคุม โดยกำหนดไว้ในนโยบาย ประกอบด้วยผลสำเร็จที่คาดหวังและขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจริง

ณัฐพร พันธุ์อุคม และคณะผู้เขียน (2549, น.8) และวันวิสาข์ พวงมะลิ (2554 : 12)(อ้างถึงใน กุศลธิดา สุวรรณ, 2556) ได้ให้ความหมายของกิจกรรมการควบคุมไว้ว่า กิจกรรมการควบคุม หมายถึง นโยบาย และมาตรการต่าง ๆ ที่ฝ่ายบริหารนำมาใช้เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าคำสั่งต่าง ๆ ที่ฝ่ายบริหารกำหนดขึ้น เพื่อลดหรือควบคุมความเสี่ยง ได้รับการตอบสนองและการปฏิบัติตาม เพื่อให้การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งหมายถึง ความสำเร็จทางธุรกิจ ความถูกต้องเรียบร้อย สมบูรณ์ของรายงานทางการเงิน การระแวดระวังคุณเล่ห์ร้ายสินขององค์กรเป็นอย่างดี และไม่มีการปฏิบัติผิดกฎหมาย ระเบียบ หรือคำสั่งในสาระสำคัญ

งานวิจัยของ นุจรี กลั่นตอน (2553) ได้กล่าวว่างค์กรควรมีกิจกรรมการควบคุม มีนโยบายและวิธีการปฏิบัติงานการกระจายอำนาจความรับผิดชอบและแบ่งแยกหน้าที่ในการปฏิบัติงานการสอบทานการดำเนินงาน โดยผู้บริหาร แสดงให้เห็นว่างค์กรมีกิจกรรมการควบคุมที่เหมาะสมซึ่งเช่นเดียวกับ งานวิจัยของ ธิราวุฒิ ทองทรง (2547) ได้กล่าวว่างค์กรมีกิจกรรมการควบคุมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อป้องกันและลดความเสียหาย รวมถึงความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น โดยเบื้องต้นจะต้องแบ่งแยกหน้าที่งานภายในองค์กรอย่างเหมาะสม

ด้าน สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (2559) กล่าวว่า กิจกรรมการควบคุมเป็นองค์ประกอบหนึ่งของระบบการควบคุมภายใน ที่หน่วยงานต้องจัดให้มีขึ้น เพื่อลดความเสี่ยงและทำให้เกิดความคุ้มค่า ตลอดจนให้ฝ่ายบริหารเกิดความมั่นใจในประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายในที่มีอยู่ โดยกิจกรรมการควบคุมต้องมีอยู่ในทุกหน้าที่และทุกระดับของการปฏิบัติงานในองค์กร

จากการศึกษากิจกรรมการควบคุมตามที่ได้กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า กิจกรรมการควบคุม คือ กระบวนการดำเนินงานที่ฝ่ายบริหารนำมาใช้ลดความเสี่ยงในองค์กร เพื่อให้สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ และควรกำหนดกิจกรรมการควบคุมให้ปฏิบัติตามทุกระดับในองค์กร

4. สารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communications) สารสนเทศเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับหน่วยงานของรัฐที่จะช่วยให้มีการดำเนินการตามการควบคุมภายในที่กำหนด เพื่อสนับสนุนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานของรัฐ การสื่อสารเกิดขึ้นได้ทั้งจากภายในและภายนอก และเป็นช่องทางเพื่อการทราบถึงสารสนเทศที่สำคัญในการควบคุมการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐ การสื่อสารจะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานมีความเข้าใจถึงความรับผิดชอบและความสำคัญของการควบคุมภายในที่มีต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย 3 หลักการดังนี้

(13.) หน่วยงานของรัฐจัดทำหรือจัดหาและใช้สารสนเทศที่เกี่ยวข้องและมีคุณภาพ เพื่อสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามการควบคุมภายในที่กำหนด

(14.) หน่วยงานของรัฐมีการสื่อสารภายในเกี่ยวกับสารสนเทศ รวมถึงวัตถุประสงค์และความรับผิดชอบที่มีต่อการควบคุมภายในซึ่งมีความจำเป็นในการสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามการควบคุมภายในที่กำหนด

(15.) หน่วยงานของรัฐมีการสื่อสารกับบุคคลภายนอกเกี่ยวกับเรื่องที่มีผลกระทบต่อ การปฏิบัติตามการควบคุมภายในที่กำหนด

Oumeshsingh Sookdawoor (2005) ได้กล่าวว่า นโยบายและแนวทางปฏิบัติด้านการรักษาความปลอดภัยให้กับข้อมูลและสารสนเทศของบริษัทต่าง ๆ ที่ส่วนใหญ่มีความจำเป็นในการใช้งานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในพื้นที่ของมอริเชียส (Mauritius) มีวัตถุประสงค์เพื่อหาแนวทางในการจัดการประเมินความเสี่ยงและการรักษาความปลอดภัย ให้กับสารสนเทศของธุรกิจโดยใช้มาตรฐานที่เป็นสากล สำหรับแนวทางในการจัดทำนโยบายที่ได้สร้างขึ้นมาปฏิบัติใช้อย่างจริงจังให้เกิดผลและมีประสิทธิภาพ ส่วน Abu-Musa (2009) กล่าวว่า การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพทางการจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศได้กลายเป็นสิ่งจำเป็นในขณะที่ยังคงมีประเทศซาอุดีอาระเบียจำนวนมากได้พัฒนาสิ่งที่สำคัญในด้านไอทีเพิ่มขึ้น และโคบิดได้รับการยอมรับมากขึ้นว่าเป็นแนวทางที่สำคัญที่สุดสำหรับการจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

งานวิจัยของ ธนัชชา โยธาทัช (2549) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงาน แสดงให้เห็นว่าการควบคุมภายในด้านสารสนเทศและการสื่อสารในองค์กรมีความสำคัญและจำเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวินชา การพัชรี (2555) ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรควรมีระบบติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกอย่างเพียงพอ เหมาะสม และทันเวลา มีช่องทางให้กับบุคลากรได้เสนอข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร

ด้านธนุพร พันธุ์อุดม และคณะผู้เขียน (2549, น.16-17) ได้ให้ความหมายของข้อมูลสารสนเทศว่า ข้อมูลสารสนเทศ หมายถึง ข้อมูลข่าวสารทางการเงิน และข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านอื่น ๆ ทั้งที่เป็นข้อมูลสารสนเทศจากแหล่งภายใน และแหล่งภายนอก และได้กล่าวว่า ระบบการสื่อสารที่ดีนั้น ต้องประกอบด้วยระบบการสื่อสารภายในองค์กรและระบบสื่อสารภายนอก สำหรับการสื่อสารภายในนั้น นอกจากพนักงานหรือบุคลากรจะใช้การสื่อสารในการติดต่อ ประสานงานแล้ว การสื่อสารภายในองค์กร ยังต้องสื่อสารถึงมาตรการกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เป็นไปอย่างทั่วถึงและนำไปปฏิบัติ

สอดคล้องกับ วันวิสาข์ พวงมะลิ (2554, น.12) (อ้างถึงใน กุลธิดา สุวรรณ, 2556) ได้ให้ความหมายหรือคำนิยามของ สารสนเทศและการสื่อสาร ว่า สารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การจัดข้อมูลที่มีคุณภาพ น่าเชื่อถือได้ เพื่อใช้ในการตัดสินใจของฝ่ายบริหาร และการสื่อสารข้อมูลดังกล่าว แก่ภายในองค์กร และภายนอกองค์กร ให้ได้รับข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็น ถูกต้อง ภายในระยะเวลาที่เหมาะสม รวมทั้งการจัดการให้เกิดการตอบรับ ความคิดเห็นทั้งจากบุคคลภายใน และบุคคลภายนอกขององค์กร เพื่อเป็นการสื่อสารแบบสองทางให้ได้ซึ่งข้อมูลและสารสนเทศที่มีคุณภาพ

ด้านสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (2559) ได้กล่าวว่า สารสนเทศและการสื่อสาร เป็นส่วนสนับสนุนที่สำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการกำหนดกลยุทธ์ประเมินความเสี่ยง และกิจกรรมการควบคุม ฝ่ายบริหารต้องจัดให้มีสารสนเทศ อย่างเพียงพอ เหมาะสม เชื่อถือได้ และสื่อสารให้ฝ่ายบริหารและบุคลากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งจำเป็นต้องใช้สารสนเทศในรูปแบบที่เหมาะสมและทันเวลา

จากการศึกษาสารสนเทศและการสื่อสารตามที่ได้กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า สารสนเทศและการสื่อสาร คือ การจัดการข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กรให้เหมาะสมและเชื่อถือได้ ทั้งข้อมูลจากแหล่งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อสื่อสารให้กับบุคลากรภายในองค์กร หรือหรือภายนอกได้ทราบ และเพื่อใช้ในการตัดสินใจของฝ่ายบริหารด้วย

5. กิจกรรมการติดตามผล (Monitoring Activities) เป็นการประเมินผลระหว่าง การปฏิบัติงาน การประเมินผลเป็นรายครั้ง หรือเป็นการประเมินผลทั้งสองวิธีร่วมกัน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าได้มีการปฏิบัติตามหลักการในแต่ละองค์ประกอบของการควบคุมภายในทั้ง 5 องค์ประกอบ กรณีที่ผลการประเมินการควบคุมภายในจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงานของรัฐ ให้รายงานต่อฝ่ายบริหาร และผู้กำกับดูแล อย่างทันเวลา ประกอบด้วย 2 หลักการ ดังนี้

(16.) หน่วยงานของรัฐระบุ พัฒนา และดำเนินการประเมินผลระหว่างการปฏิบัติงาน และหรือการประเมินผลเป็นรายครั้งตามที่กำหนด เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าได้มีการปฏิบัติตามองค์ประกอบของการควบคุมภายใน

(17.) หน่วยงานของรัฐประเมินผลและสื่อสารข้อบกพร่อง หรือจุดอ่อนของการควบคุมภายในอย่างทันเวลาต่อฝ่ายบริหารและผู้กำกับดูแล เพื่อให้ผู้รับผิดชอบสามารถสั่งการแก้ไขได้อย่างเหมาะสม

วันวิสาข์ พวงมะลิ (2554, น.12) (อ้างถึงใน กุลธิดา สุวรรณ, 2556) ได้ให้ความหมายของการติดตามและประเมินผลว่า การติดตามและประเมินผลหมายถึง การดำเนินกิจกรรมเพื่อติดตามการปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายในอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำไปใช้ในการประเมิน

สถานการณ์ปัจจุบันหรือแก้ไขข้อบกพร่องให้สอดคล้องกับการควบคุมภายในที่องค์กรได้กำหนดขึ้น และมีการรายงานผลต่อฝ่ายบริหารที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร

สอดคล้องกับ ฌูพร พันธุ์อุดม และคณะผู้เขียน (2549, น.249) กล่าวว่า การติดตามประเมินผลการควบคุมภายใน หมายถึง กระบวนการในการเฝ้าสังเกต สอดส่องดูแลหรือสอบทาน และประเมินคุณภาพผลงานหรือผลการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง สม่าเสมออยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า ระบบการควบคุมภายในที่กำหนดไว้ยังคงมีเพียงพอเหมาะสม มีการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในนั้นจริง และก่อให้เกิดประสิทธิผลตามที่คาดไว้ ข้อบกพร่องที่พบได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสมและทันเวลา รวมทั้งมีการปรับปรุงระบบการควบคุมภายในให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่เสมอ

สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (2559) ได้แบ่งการติดตามและการประเมินผลการควบคุมไว้ 2 ประเภท คือ

1. การติดตามประเมินผลระหว่างการทำงาน
2. การประเมินผลเป็นรายครั้ง แบ่งเป็น การประเมินตนเอง และการประเมินอิสระ

จากการศึกษาการติดตามและการประเมินผลตามที่ได้กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า การติดตามและการประเมินผล คือ กระบวนการที่ใช้ในการควบคุมการปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายในอย่างสม่ำเสมอ โดยควบคุมติดตามผลระหว่างการทำงาน หรือการประเมินผลเป็นรายครั้ง เพื่อประเมินคุณภาพของการทำงานว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประดิษฐ์ สิริคุปต์ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ความรู้ความเข้าใจของข้าราชการ สรส. ที่มีต่อการควบคุมภายในตามมาตรฐานที่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินกำหนด พบว่า ข้าราชการ สรส. มีความรู้ความเข้าใจต่อการควบคุมภายในในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ พัฒนพงศ์ เนาพรพรรณ (2554) ศึกษาเรื่อง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมภายในของผู้บริหารในสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย พบว่า เรื่องที่ผู้บริหารสำนักคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยมีความรู้ที่น้อย คือ 1) ความรู้ความเข้าใจการควบคุมภายในเบื้องต้น 2) ผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องวัตถุประสงค์หลักของการควบคุม 3) ผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องวัตถุประสงค์ของการจัดการความเสี่ยงตามแนวคิด COSO จากงานวิจัยดังกล่าว ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ซึ่งจะส่งผลให้การวางแผนการควบคุมภายในสามารถเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



Perry and Warner, 2005 ได้กล่าวว่า การประเมินการควบคุมภายในเชิงปริมาณเป็นแนวคิดในการประเมินวัดค่าการควบคุมภายในโดยการให้คะแนนตามวัตถุประสงค์ของการควบคุม ซึ่งได้ถูกออกแบบมาเพื่อใช้ในการวัดระดับความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของระบบการควบคุมภายในและเป็นแนวทางให้ผู้บริหารค้นหาว่า การควบคุมภายในมีเพียงพอหรือไม่และควรเพิ่มการควบคุมในจุดใดบ้าง นอกจากนี้การยังเป็นตัวชี้วัดและเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปรับปรุงพัฒนาและเพิ่มศักยภาพต่อองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

Ramon (1989) ทำการวิจัยเรื่อง ระบบการควบคุมภายในของธุรกิจต่าง ๆ ผลการวิจัยพบว่า การควบคุมภายใน คือการผสมผสานของการประสานอย่างมีระบบของระบบบัญชีซึ่งเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจของผู้บริหารภายใต้ความถูกต้องและสอดคล้องกับข้อมูลข่าวสารการปกป้องทรัพย์สินองค์กร

Inaam M Al (2015) ได้ศึกษาบทบาทของการควบคุมภายในในการเสริมสร้างการกำกับดูแลกิจการ : หลักฐานประเทศจอร์แดน พบว่า การควบคุมภายในมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างการกำกับดูแลกิจการของบริษัทประกันภัยในจอร์แดนและความสำเร็จของการกำกับดูแลกิจการ ต้องมีความสอดคล้องกับองค์ประกอบทั้ง 5 ของระบบการควบคุมภายใน ได้แก่ สภาพแวดล้อมของการควบคุม การประเมินความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุม สารสนเทศและการสื่อสาร และการติดตามประเมินผล และ Hsing Hwa Hsiung และ Juo Lien Wang (2014) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประโยชน์ของการควบคุมภายในภายใต้ระบบ ERP : ประเทศไต้หวัน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประโยชน์ของการควบคุมภายในขององค์กรภายใต้ระบบ ERP คือ คุณภาพของระบบและคุณภาพของข้อมูล คุณภาพของการให้บริการ คุณภาพของระบบการควบคุมภายใน และคุณภาพของการสื่อสารที่ดี โดยที่การดำเนินงานและการควบคุมภายในขององค์กรมีความสัมพันธ์กับการควบคุมภายในภายใต้ระบบ ERP ทั้งยังช่วยส่งเสริมให้องค์กรได้รับประโยชน์จากการควบคุมภายในที่กำหนดได้ดียิ่งขึ้น

ดนุชา อาชามาส (2554) จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในระบบสารสนเทศ การประปานครหลวง ได้กล่าวไว้ว่า การที่องค์กรมีบุคลากรหลักด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำคัญต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในระบบสารสนเทศเป็นอย่างมาก โดยโครงสร้างองค์กรมีลักษณะและขนาดองค์กรที่เหมาะสม และมีการจัดวางตำแหน่งด้านสารสนเทศมีการกำหนดโครงสร้างการจัดองค์กรไว้อย่างชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพต่อการควบคุมภายในมากยิ่งขึ้น

กัญญาภัก ประสมศรี, ฐิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO : กรณีศึกษาในกลุ่มการค้าสำนักงานศาล

ยุติธรรม (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) ว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในของกลุ่มการคลัง สำนักงานศาลยุติธรรม (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) เพื่อให้ทราบประสิทธิผลของการควบคุมภายในที่ใช้ปฏิบัติในปัจจุบันและจะได้ทำการปรับเปลี่ยนแก้ไขและพัฒนาให้สอดคล้องกับ กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานและส่งผลการดำเนินงานต่าง ๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในในภาพรวมเห็นด้วยในระดับมาก ด้านการมีส่วนร่วม ของบุคลากรในองค์กร ส่วนด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ด้านความรู้ความเข้าใจในระบบการควบคุมภายใน และด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร เห็นด้วยในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งและประสบการณ์การทำงานมีผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

สุพัตรา บุญโญปกรณ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการควบคุมภายในที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการควบคุมภายในที่ดีและเพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของแต่ละปัจจัย ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนำผลวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างประสิทธิผลของการควบคุมภายใน ตลอดจนปรับปรุงและพัฒนากระบวนการควบคุมภายในให้มีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการควบคุมภายในที่ดีของสำนักงานฯ แต่ละปัจจัยจะส่งผลกระทบต่อระดับประสิทธิผลโดยรวมที่แตกต่างกัน ได้แก่ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีการอบรมพนักงานและให้ความรู้เกี่ยวกับการควบคุมภายในรวมถึงมีการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ปัจจัยด้านการติดตามประเมินผล คือการมีกิจกรรมการติดตามที่เหมาะสม สม่่าเสมอ ผู้ตรวจสอบมีความอิสระต่อการตรวจสอบ เน้นให้ความสำคัญในการจัดทำรายงานการควบคุมภายใน และปัจจัยด้านการจัดโครงสร้างองค์กร คือการวางตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ สายการบังคับบัญชาให้ชัดเจน มีความเหมาะสม เพื่อให้องค์กรภาครัฐมีระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิผล ส่งผลต่อการกำกับดูแลกิจการที่ดีของหน่วยงานภาครัฐ ส่วนปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ไม่พบว่ามีสาระสำคัญต่อระบบการควบคุมภายในที่ดี

กุลธิดา สุวรรณ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของธุรกิจบริการอาหารด่วน กรณีศึกษา บริษัท เซ็นทรัล เรสตอเรชั่นส์ กรุ๊ป จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อระบบการควบคุมภายในธุรกิจบริการอาหารด่วน กรณีศึกษา บริษัท เซ็นทรัล เรสตอเรชั่นส์ กรุ๊ป จำกัด และศึกษาระดับความคิดเห็นของประชากรศาสตร์ เกี่ยวกับการควบคุมภายในตามแนวทางของ COSO ขององค์กร ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นของการควบคุมภายในตามแนวทางของ COSO ของธุรกิจบริการอาหารด่วน

กรณีศึกษา บริษัท เซ็นทรัล เรสตอเรชั่นส์ กรุ๊ป จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยเสี่ยงที่มีผลต่อการควบคุมภายในตามแนวทางของ COSO ของธุรกิจบริการอาหารด่วน กรณีศึกษา บริษัท เซ็นทรัล เรสตอเรชั่นส์ กรุ๊ป จำกัด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในระบบการควบคุมภายใน ด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ด้านลักษณะและปริมาณของงาน ด้านความเชื่อถือได้ของระบบสารสนเทศ และมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO คือการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจระบบการควบคุมภายใน

Prot (1993) กล่าวว่า ปัญหาที่สำคัญเกิดจากบุคคลที่ปฏิบัติงานขาดความรู้ ความเข้าใจ ขาดความละเอียดรอบคอบ การไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ การไม่มีเวลาเพียงพอเป็นเหตุให้การควบคุมการตรวจสอบไม่ทั่วถึง การมีระบบการควบคุมภายในเพื่อที่จะได้มีส่วนช่วยแก้ไขปัญหา หรือสร้างระบบงานให้กิจกรรมทุกอย่างสอดคล้อง ซึ่งปัจจัยด้านบุคลากรมีความสำคัญต่อการควบคุมภายในระบบสารสนเทศมากที่สุด ประกอบด้วย จำนวนผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เหมาะสม เพียงพอ ผู้ปฏิบัติงานต้องเข้าใจในกระบวนการควบคุมภายใน ผู้ปฏิบัติเข้าใจในเรื่องระเบียบ คำสั่ง ประกาศ เกี่ยวกับการควบคุมภายในสารสนเทศ และผู้ปฏิบัติงานให้ความร่วมมือต่อองค์กรเป็นอย่างดี จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการควบคุมภายในมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ดุษฎา อาษามาต, 2554) โดยความพร้อมด้านบุคลากร หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะดำเนินกิจกรรม พร้อมด้วยวุฒิภาวะทางกาย และทางด้านจิตใจสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ (สุวินชา การพัชชี, 2555)

วันวิสาข์ พวงมะลิ (2554) จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านกฎระเบียบเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการควบคุมภายในมากที่สุด เนื่องจาก หากองค์กรมีกำหนดคู่มือและระเบียบที่ชัดเจนทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพขององค์กรได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ อัจฉรา สิทธิ (2553) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติมีความสำคัญ องค์กรควรให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบาย ระเบียบปฏิบัติ ข้อกำหนดต่าง ๆ ในการทำงานให้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร และครอบคลุมงานทุกส่วน เพื่อส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร ให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และทำงานด้วยความระมัดระวังรอบคอบมากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการลดการทำงานที่ผิดพลาดลง

พะยอม สาสกุล (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นในการติดตามประเมินผลการควบคุมภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นในการติดตามประเมินผลการควบคุมภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่



อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบาย และวิธีการปฏิบัติเพื่อความน่าเชื่อถือของระบบรายงานและข้าราชการไม่ให้ความสำคัญในการตรวจสอบและสอบทานรายงานกับข้อมูลในรายงานว่ามีประโยชน์และเกี่ยวข้องกันหรือไม่ และไม่ได้มีการสอบยันหรือกระทบยอดข้อมูลด้านการดำเนินงานที่ได้จากระบบรายงานทางการเงิน ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการตรวจสอบ และการควบคุมภายใน จึงทำให้ระบบการตรวจสอบและประเมินผลการควบคุมภายในไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ประไพพิศ ลลิตาภรณ์ (2549) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับระบบการควบคุมภายในของ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้กล่าวว่า การติดตามประเมินผลควรกำหนดวิธีการที่เหมาะสมในการติดตามประเมินผลการบริหารความเสี่ยง พร้อมกับทบทวนและปรับปรุงกระบวนการ และกรอบการบริหารความเสี่ยงให้ทันสมัยและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานจริงเป็นประจำทุกปี ทั้งนี้ ธีราวุฒิ ทองทรง (2547) ได้กล่าวว่า องค์กรควรมีการติดตามประเมินผล โดยมีการติดตามในระหว่าง การปฏิบัติงานซึ่งมีการประเมินผลจากการประเมินการควบคุมด้วยตนเอง และการประเมินการควบคุม อย่างอิสระ เมื่อพบจุดอ่อน ข้อบกพร่อง หรือปัญหาที่สำคัญจะต้องรายงานไปยังผู้มีอำนาจตัดสินใจ เพื่อแก้ไขปัญหาได้ทันที สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุจรี กลั่นตอน (2553) กล่าวว่า การควบคุมภายในของ COSO ด้านการติดตามและประเมินผล องค์กรควรมีการจัดระบบการติดตามผลระหว่าง การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีการรายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบเป็นระยะ ๆ ด้าน พรพรรณ นงนุช (2551) กล่าวว่า การควบคุมภายในของ COSO ด้านการติดตามประเมินผลมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาระบบการควบคุมภายใน แสดงให้เห็นว่าหากผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการบริหารการด้านการติดตามและประเมินผลมาก ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาระบบการควบคุมภายในด้านการติดตามประเมินผลจะดีมา

จากการทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พบว่า หากองค์กรมีการควบคุมภายในที่ดี จะช่วยให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาองค์ประกอบของการควบคุมภายในของสำนักงานสรรพากรภาค 1 - 3 กรุงเทพมหานคร เพื่อสามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานของของภาครัฐและการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561 ให้กับกระทรวง ทบวง กรมและหน่วยงานอื่นต่อไป

## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ศึกษาถึงองค์ประกอบของการควบคุมภายในของสำนักงานสรรพากรภาค 1 – 3 กรุงเทพมหานคร โดยใช้องค์ประกอบของมาตรฐานการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ มีรายละเอียดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. กรอบแนวคิดวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
6. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 กรอบแนวคิดวิจัย

##### องค์ประกอบของมาตรฐานการควบคุมภายใน สำหรับหน่วยงานของรัฐ

1. สภาพแวดล้อมการควบคุม (Control Environment)
2. การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)
3. กิจกรรมการควบคุม (Control Activities)
4. สารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication)
5. กิจกรรมการติดตามผล (Monitoring Activities)

ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดวิจัย

### 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานวางแผนและประเมินผลของสำนักงานสรรพากรภาค 1 – 3 กรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วยสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัด จำนวน 30 พื้นที่ ได้แก่ สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 1 – 30 ดังนี้

1. สำนักงานสรรพากรภาค 1 และสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัด ประกอบไปด้วย สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 1 - 9 มีจำนวนประชากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานวางแผนและประเมินผลทั้งสิ้น 197 คน

2. สำนักงานสรรพากรภาค 2 และสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัด ประกอบไปด้วย สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 10 - 21 มีจำนวนประชากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานวางแผนและประเมินผลทั้งสิ้น 252 คน

3. สำนักงานสรรพากรภาค 3 และสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัด ประกอบไปด้วย สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 - 30 มีจำนวนประชากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานวางแผนและประเมินผลทั้งสิ้น 218 คน

รวมประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น จำนวน 667 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 เมษายน 2563)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานวางแผนและประเมินผลของสำนักงานสรรพากรภาค 1 – 3 กรุงเทพมหานคร โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของยามานะ (Yamane) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 250 คน ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+(Ne)^2}$$

เมื่อ  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

$N$  = จำนวนประชากรทั้งหมด

$e$  = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (กำหนดที่ = 0.05)

$$\begin{aligned} \text{จะได้ } n &= \frac{667}{1 + 667(0.05)^2} \\ n &= \frac{667}{2.67} \\ n &= 249.81 \text{ คน} \end{aligned}$$

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า ทบทวนวรรณกรรม แนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งลักษณะของแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยแบบสอบถามเป็นลักษณะแบบมีคำตอบให้เลือก (Checklist)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของการควบคุมภายในตามองค์ประกอบของมาตรฐานการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานรัฐ ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้คำแนะนำเกี่ยวกับระบบการควบคุมภายในขององค์กร

โดยแบบสอบถามในส่วนที่ 2 มีรูปแบบของการวิจัยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ลักษณะคำตอบให้เลือกตอบตามระดับความคิดเห็น ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

และใช้เกณฑ์การวัดค่าคะแนนตาม Likert Scale (Cooper and Schindler, 1989) ในการวิเคราะห์วิจัยใช้สูตรอัตราภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อัตราภาคชั้น} &= (\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{จำนวนชั้น} \\ &= (5-1) / 5 \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

จากการคำนวณค่าคะแนนตาม Likert Scale พบว่าความห่างของอัตราภาคชั้นในแต่ละช่วงเท่ากัน 0.80 จึงได้นำมาเป็นเกณฑ์ประเมินระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีกำหนดช่วงคะแนนความเห็น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{คะแนนเฉลี่ยในช่วง } 1.00 - 1.80 & \text{ หมายถึง เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด} \\ \text{คะแนนเฉลี่ยในช่วง } 1.81 - 2.60 & \text{ หมายถึง เห็นด้วยระดับน้อย} \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ยในช่วง 2.61 – 3.40 หมายถึง เห็นด้วยระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยในช่วง 3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วยระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยในช่วง 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยระดับมากที่สุด

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย จะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง คือ

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี หนังสือ งานวิจัย และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) ให้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในส่วนงานวางแผน และประเมินผลของสำนักงานสรรพากรภาค 1 – 3 กรุงเทพมหานคร

### 3.5 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ทบทวนวรรณกรรม รายละเอียด แนวคิดเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ความหมายของการควบคุมภายใน วัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน องค์ประกอบของมาตรฐานการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาร่างเป็นคำถามตามองค์ประกอบของการควบคุมภายใน

2. สร้างแบบสอบถาม โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และคณะกรรมการวิจัย เพื่อตรวจสอบความถูกต้องที่ตรงและความครอบคลุมของเนื้อหา ว่าตรงตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยหรือไม่ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับประชากรที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เพื่อทำการทดสอบแบบสอบถามก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ของครอนบราซ (Cronbach's Alpha Coefficient) (อ้างถึงใน สุพัตรา บุญโญปกรณ์, 2561) ซึ่งมีเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

ค่า 0.00 – 0.59 หมายถึง แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือในระดับต่ำ

ค่า 0.60 – 0.77 หมายถึง แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือในระดับปานกลาง

ค่า 0.78 – 1.00 หมายถึง แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือในระดับสูง

### 3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถามที่มีผู้ตอบกลับมาทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS โดยใช้การวิเคราะห์ ดังนี้

3.4.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.4.2 สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics)

วิเคราะห์องค์ประกอบของการควบคุมภายใน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เพื่อจัดกลุ่มตัวแปรใหม่ เป็นการลดจำนวนตัวแปรโดยให้ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากอยู่ในกลุ่มเดียวกัน และสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) โดยใช้วิธีสกัดปัจจัยแบบองค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis : PCA) พิจารณาจำนวนองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigenvalue) เท่ากับหรือมากกว่า 1 ขึ้นไป และหมุนแกนองค์ประกอบ (Factor Rotation) ด้วยวิธีหมุนแกนแบบแวนิแมกซ์ (Varimax) คำนวณค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ (Factor Loading) เพื่อหาจำนวนองค์ประกอบหลักที่สามารถใช้แทนตัวแปรทั้งหมดทุกตัวได้

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงองค์ประกอบของการควบคุมภายในของสำนักงานสรรพากรภาค 1 – 3 กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 300 ฉบับ และได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 250 ฉบับ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 องค์ประกอบของมาตรฐานการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานรัฐ และส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)

ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

##### 4.1.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ดังนี้

**ตารางที่ 4.1** แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนงานวางแผนและประเมินผลของสำนักงานสรรพากรภาค 1 – 3 กรุงเทพมหานคร

ข้อมูลส่วนบุคคล		Frequency	Percent
1. เพศ	ชาย	84	33.60
	หญิง	166	66.40
	รวม	250	100.00
2. อายุ	20-29 ปี	105	42.00
	30-39 ปี	89	35.60
	40-49 ปี	41	16.40
	50 ปีขึ้นไป	15	6.00
	รวม	250	100.00



ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล		Frequency	Percent
3. ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	16	6.40
	ปริญญาตรี	155	62.00
	ปริญญาตรีขึ้นไป	79	31.60
	รวม	250	100.00
4. ตำแหน่งงาน	ข้าราชการ	178	71.20
	ลูกจ้างประจำ	20	8.00
	พนักงานราชการ	30	12.00
	ลูกจ้างชั่วคราว	22	8.80
	รวม	250	100.00
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	113	45.20
	6-10 ปี	73	29.20
	11-20 ปี	41	16.40
	20 ปีขึ้นไป	23	9.20
	รวม	250	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนงานวางแผนและประเมินผลของสำนักงานสรรพากรภาค 1 – 3 กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 66.40 มีอายุอยู่ในช่วง 20-29 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 รองลงมาอายุ 30-39 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 35.60 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบปริญญาตรี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 62.00 มีตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 71.20 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 45.20 รองลงมา 6-10 ปี และ 11-20 ปี จำนวน 73 และ 41 คน คิดเป็นร้อยละ 29.20 และ 16.40 ตามลำดับ

#### 4.1.2 ส่วนที่ 2 องค์ประกอบของมาตรฐานการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานรัฐ

ผลการศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนงานวางแผนและประเมินผลของสำนักงานสรรพากรภาค 1 – 3



กรุงเทพมหานคร ตามองค์ประกอบของมาตรฐานการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานรัฐ 5 องค์ประกอบ สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์ประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อมการควบคุม

องค์ประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อมการควบคุม	Mean	Std. Deviation	แปลผล
1. การกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน	3.80	0.76	มาก
2. การกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่ชัดเจน	3.86	0.72	มาก
3. ผู้บริหารระดับสูง เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านความซื่อสัตย์และจริยธรรมในการบริหารงาน	4.18	0.71	มาก
4. การส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความสำคัญของความซื่อสัตย์และจริยธรรม	3.95	0.74	มาก
5. การส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการฝึกอบรม และพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ	4.16	0.82	มาก
6. การระบุนและแจ้งบุคลากร เกี่ยวกับรายละเอียดในการปฏิบัติงาน	4.17	0.74	มาก
7. การวางกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับอำนาจตามกฎหมาย	3.98	0.72	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.01</b>	<b>0.50</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนงานวางแผนและประเมินผลของสำนักงานสรรพากรภาค 1 – 3 กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อมการควบคุม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50 เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ข้อ 3 ผู้บริหารระดับสูง เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านความซื่อสัตย์และจริยธรรมในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 รองลงมา ข้อ 6 การระบุนและแจ้งบุคลากรเกี่ยวกับรายละเอียดในการปฏิบัติงาน และ ข้อ 5 การส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และ 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74

และ 0.82 ตามลำดับ ส่วนข้อ 1 การกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานองค์ประกอบที่ 2 การประเมินความเสี่ยง

องค์ประกอบที่ 2 การประเมินความเสี่ยง	Mean	Std. Deviation	แปลผล
8. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินความเสี่ยงอย่างชัดเจน	3.93	0.62	มาก
9. การระบุความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อการควบคุมภายในอย่างชัดเจน	3.98	0.72	มาก
10. การวิเคราะห์ความเสี่ยงเพื่อกำหนดวิธีการจัดการความเสี่ยง	3.99	0.74	มาก
11. การพิจารณาโอกาสที่อาจเกิดการทุจริตเพื่อประกอบการประเมินความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์	3.99	0.78	มาก
12. การระบุและประเมินการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีผลกระทบต่อการควบคุมภายใน	3.94	0.78	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.97</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนงานวางแผนและประเมินผลของสำนักงานสรรพากรภาค 1 – 3 กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ 2 การประเมินความเสี่ยง โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51 เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ข้อ 10 การวิเคราะห์ความเสี่ยงเพื่อกำหนดวิธีการจัดการความเสี่ยง และข้อ 11 การพิจารณาโอกาสที่อาจเกิดการทุจริตเพื่อประกอบการประเมินความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 และ 0.78 ตามลำดับ รองลงมา ข้อ 9 การระบุความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อการควบคุมภายในอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 ส่วนข้อ 8 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินความเสี่ยงอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมการควบคุม

องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมการควบคุม	Mean	Std. Deviation	แปลผล
13. การระบุและพัฒนากิจกรรมการควบคุมเพื่อลดความเสี่ยงในการบรรลุมิติวัตถุประสงค์ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้	3.88	0.74	มาก
14. การระบุและพัฒนากิจกรรมการควบคุมทั่วไปด้านเทคโนโลยี	3.91	0.69	มาก
15. การจัดให้มีกิจกรรมการควบคุมโดยกำหนดไว้ในนโยบาย เช่นผลสำเร็จที่คาดหวัง และขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทราบและเข้าใจ เพื่อนำนโยบายไปปฏิบัติจริง	3.90	0.67	มาก
16. การมีมาตรการป้องกันและดูแลรักษาทรัพย์สินอย่างรัดกุม	4.02	0.82	มาก
17. การมีมาตรการตรวจสอบและวัดผลการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยผู้บริหารระดับสูง	4.08	0.65	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.96</b>	<b>0.46</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนงานวางแผนและประเมินผลของสำนักงานสรรพากรภาค 1 – 3 กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมการควบคุม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ข้อ 17 การมีมาตรการตรวจสอบและวัดผลการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยผู้บริหารระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 รองลงมา ข้อ 16 การมีมาตรการป้องกันและดูแลรักษาทรัพย์สินอย่างรัดกุม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82 ส่วนข้อ 13 การระบุและพัฒนากิจกรรมการควบคุมเพื่อลดความเสี่ยงในการบรรลุมิติวัตถุประสงค์ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบที่ 4 สารสนเทศและการสื่อสาร

องค์ประกอบที่ 4 สารสนเทศและการสื่อสาร	Mean	Std. Deviation	แปลผล
18. การจัดทำหรือจัดหาและใช้สารสนเทศที่เกี่ยวข้องและมีคุณภาพ	4.09	0.79	มาก
19. การสื่อสารอย่างชัดเจนให้บุคลากรทราบและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ปัญหาอุปสรรค จุดอ่อนของการควบคุมภายในที่เกิดขึ้น และแนวทางการแก้ไข	4.28	0.75	มากที่สุด
20. การสื่อสารภายในหน่วยงานเกี่ยวกับสารสนเทศ รวมไปถึงวัตถุประสงค์และความรับผิดชอบที่มีต่อการควบคุมภายใน	4.29	0.71	มากที่สุด
21. การสื่อสารกับบุคคลภายนอกเกี่ยวกับเรื่องที่มีผลกระทบต่อ การปฏิบัติตามการควบคุมภายใน	4.08	0.83	มาก
22. ช่องทางการเสนอข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยงาน จากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	4.24	0.76	มากที่สุด
23. การรับฟังและพิจารณา ในการปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงานจากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	4.37	0.69	มากที่สุด
24. การมีระบบสารสนเทศ เพื่อป้องกันความปลอดภัยของข้อมูล	4.33	0.68	มากที่สุด
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.24</b>	<b>0.55</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนงานวางแผนและประเมินผลของสำนักงานสรรพากรภาค 1 – 3 กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ 4 สารสนเทศและการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ข้อ 23 การรับฟังและพิจารณา ในการปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงานจากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 รองลงมา ข้อ 24 การมีระบบสารสนเทศ เพื่อป้องกันความปลอดภัยของข้อมูล อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 ส่วนข้อ 21 การสื่อสารกับบุคคลภายนอกเกี่ยวกับเรื่องที่มีผลกระทบต่อ การปฏิบัติตามการควบคุมภายใน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบที่ 5 กิจกรรมการติดตามผล

องค์ประกอบที่ 5 กิจกรรมการติดตามผล	Mean	Std. Deviation	แปลผล
25. การระบุ พัฒนา และดำเนินการประเมินผลของการควบคุมภายในระหว่างการปฏิบัติงาน หรือการประเมินผลเป็นรายครั้งตามที่กำหนด	4.26	0.69	มากที่สุด
26. การประเมินผลและสื่อสารข้อบกพร่อง หรือจุดอ่อนของการควบคุมภายในต่อผู้รับผิดชอบ และรายงานให้ผู้บริหารทราบ เพื่อให้สั่งการแก้ไขได้อย่างทันเวลา	4.16	0.77	มาก
27. การประเมินผลความเพียงพอและประสิทธิภาพของการควบคุมภายใน และประเมินการบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	4.31	0.71	มากที่สุด
28. การเปรียบเทียบแผนและผลการดำเนินงานและรายงานให้ผู้บริหารทราบเป็นลายลักษณ์อักษร	4.24	0.68	มากที่สุด
29. การติดตามผลการแก้ไขข้อบกพร่อง ที่พบจากการประเมินผล และตรวจสอบ และรายงานให้ผู้บริหารทราบเป็นลายลักษณ์อักษร	4.30	0.72	มากที่สุด
30. การกำหนดให้มีการรายงานต่อผู้บริหารระดับสูงทันที ในกรณีที่มีการทุจริตหรือสงสัยว่ามีการทุจริต การไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือการกระทำอื่นใดที่มีผลกระทบต่อหน่วยงาน	4.38	0.75	มากที่สุด
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.27</b>	<b>0.56</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนงานวางแผนและประเมินผลของสำนักงานสรรพากรภาค 1 – 3 กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ 5 กิจกรรมการติดตามผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ข้อ 30 การกำหนดให้มีการรายงานต่อผู้บริหารระดับสูงทันที ในกรณีที่มีการทุจริตหรือสงสัยว่ามีการทุจริต การไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือการกระทำอื่นใดที่มีผลกระทบต่อหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 รองลงมา ข้อ 27 การประเมินผลความเพียงพอและประสิทธิภาพของการควบคุมภายใน และประเมินการบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน อยู่ใน

ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 ส่วนข้อ 26 การประเมินผลและสื่อสารข้อบกพร่อง หรือจุดอ่อนของการควบคุมภายในต่อผู้รับผิดชอบ และรายงานให้ผู้บริหารทราบ เพื่อให้สั่งการแก้ไขได้อย่างทันเวลา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ 5 องค์ประกอบมาตรฐานการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานรัฐ

องค์ประกอบของมาตรฐานการควบคุมภายใน สำหรับหน่วยงานรัฐ	Mean	Std. Deviation	แปลผล
องค์ประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อมการควบคุม (Control Environment)	4.01	0.50	มาก
องค์ประกอบที่ 2 การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)	3.97	0.51	มาก
องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมการควบคุม (Control Activities)	3.96	0.46	มาก
องค์ประกอบที่ 4 สารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication)	4.24	0.55	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 5 กิจกรรมการติดตามผล (Monitoring Activities)	4.27	0.56	มากที่สุด
รวม	<b>4.09</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนงานวางแผนและประเมินผลของสำนักงานสรรพากรภาค 1 – 3 กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบการควบคุมภายในโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51 เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า องค์ประกอบที่ 5 กิจกรรมการติดตามผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 รองลงมา องค์ประกอบที่ 4 สารสนเทศและการสื่อสาร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 ส่วนองค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมการควบคุม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46

## 4.2 ผลการวิจัยจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

การศึกษาวินิจฉัยเรื่ององค์ประกอบของการควบคุมภายในของสำนักงานสรรพากรภาค 1 – 3 กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัย โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เพื่อจัดกลุ่มตัวแปรใหม่ เป็นการลดจำนวนตัวแปร โดยให้ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากอยู่ในกลุ่มเดียวกัน และสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) โดยใช้วิธีสกัดปัจจัยแบบองค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis : PCA) พิจารณาจำนวนองค์ประกอบที่มีค่าไอ เกน (Eigenvalue) เท่ากับหรือมากกว่า 1 ขึ้นไป และหมุนแกนองค์ประกอบ (Factor Rotation) ด้วยวิธีหมุนแกนแบบเวริแมกซ์ (Varimax) เพื่อหาจำนวนองค์ประกอบหลักที่สามารถใช้แทนตัวแปรทั้งหมดทุกตัวได้ และก่อนนำตัวแปรไปใช้ ได้ทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ และการวัดความเหมาะสมขององค์ประกอบต่าง ๆ ก่อนนำไปวิเคราะห์

### 4.2.1 การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดและแบบเป็นรายด้าน เพื่อทำการทดสอบแบบสอบถามก่อนนำข้อมูลไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ของครอนบราซ (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งมีเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

ค่า 0.00 – 0.59 หมายถึง แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือในระดับต่ำ

ค่า 0.60 – 0.77 หมายถึง แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือในระดับปานกลาง

ค่า 0.78 – 1.00 หมายถึง แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือในระดับสูง

### ตารางที่ 4.8 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	30

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่า Cronbach's Alpha Coefficient ทั้ง 30 ตัวอย่าง เท่ากับ .940 อยู่ระหว่างค่า 0.78 – 1.00 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือในระดับสูง สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้ต่อไป



ตารางที่ 4.9 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็นรายด้าน

แบบสอบถาม	Cronbach's Alpha Coefficient
องค์ประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อมการควบคุม (Control Environment)	.954
องค์ประกอบที่ 2 การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)	.879
องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมการควบคุม (Control Activities)	.903
องค์ประกอบที่ 4 สารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication)	.921
องค์ประกอบที่ 5 กิจกรรมการติดตามผล (Monitoring Activities)	.876

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตามองค์ประกอบ ทั้ง 5 องค์ประกอบ มีค่า Cronbach's Alpha Coefficient อยู่ระหว่างค่า 0.80 – 1.00 แสดงว่าแบบสอบถาม มีความน่าเชื่อถือในระดับสูง สามารถนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้ต่อไป

#### 4.2.2 การวัดค่าความเหมาะสมขององค์ประกอบด้วย Kaiser-Meyer-Olkin: KMO และค่า Bartlett's Test

ตารางที่ 4.10 แสดงค่า KMO และ Bartlett's Test

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.831
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3977.299
	df	435
	Sig.	0.000

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การใช้ Kaiser-Meyer-Olkin: KMO วัดความเหมาะสมของ ข้อมูล มีค่าเท่ากับ 0.831 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.5 และเข้าใกล้ค่า 1 (Kerlinger, 1986) จึงสรุปได้ว่าข้อมูล ที่มีอยู่เหมาะสมที่จะใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือปัจจัย (Factor Analysis) และ Bartlett's Test of Sphericity เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร ได้ค่าสถิติทดสอบ (Chi-Square) เท่ากับ 3977.299 และได้ค่า Significance เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.5 หมายความว่า

ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กัน จึงมีความเหมาะสมในการใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือปัจจัย (Factor Analysis) ต่อไป (ธีระดา ภิญาญ, 2561)

#### 4.2.3 ค่าความแปรปรวน Total Variance Explained

ผู้วิจัยได้สกัดองค์ประกอบ โดยวิธี Principal Component Analysis โดยพิจารณาจำนวนองค์ประกอบที่มีค่า Eigenvalue เท่ากับหรือมากกว่า 1 ขึ้นไป และหมุนแกนองค์ประกอบ (Factor Rotation) ด้วยวิธีหมุนแกนแบบ Varimax เพื่อหาจำนวนองค์ประกอบหลัก ได้ค่าความแปรปรวนดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.11 แสดงค่า Total Variance Explained จากการทำ Factor Analysis

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	8.888	29.626	29.626	8.888	29.626	29.626	4.234	14.112	14.112
2	4.128	13.760	43.387	4.128	13.760	43.387	4.114	13.712	27.824
3	1.648	5.492	48.878	1.648	5.492	48.878	2.850	9.499	37.324
4	1.379	4.598	53.476	1.379	4.598	53.476	2.618	8.726	46.050
5	1.216	4.055	57.531	1.216	4.055	57.531	2.241	7.469	53.519
6	1.196	3.986	61.517	1.196	3.986	61.517	2.045	6.815	60.334
7	1.040	3.468	64.985	1.040	3.468	64.985	1.395	4.650	64.985
8	.985	3.283	68.267						
9	.864	2.881	71.149						
10	.822	2.740	73.889						
11	.795	2.650	76.539						
12	.698	2.326	78.865						
13	.640	2.133	80.998						
14	.610	2.032	83.030						
15	.517	1.724	84.753						
16	.480	1.599	86.352						
17	.456	1.522	87.874						
18	.427	1.423	89.296						
19	.407	1.358	90.654						

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
20	.387	1.289	91.943						
21	.371	1.236	93.179						
22	.344	1.146	94.325						
23	.316	1.054	95.379						
24	.257	.855	96.234						
25	.248	.826	97.060						
26	.245	.816	97.876						
27	.188	.628	98.504						
28	.179	.598	99.102						
29	.137	.457	99.559						
30	.132	.441	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

จากตารางที่ 4.11 เมื่อทำการสกัดองค์ประกอบแล้ว พบว่า จากทั้งหมด 30 ตัวแปร มี 7 องค์ประกอบ ที่สามารถใช้แทนตัวแปรทั้งหมดทุกตัวได้ คือ องค์ประกอบ(Component) ที่ 1 – 7 ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนรวม(Cumulative) ของตัวแปรทั้งหมดได้ร้อยละ 64.985% เมื่อหมุนแกนองค์ประกอบแบบ Varimax พบว่า มีความแปรปรวนรวมเท่ากับเมื่อยังไม่ได้หมุนแกน โดยแต่ละองค์ประกอบสามารถอธิบายได้ ดังนี้

1) องค์ประกอบที่ 1 มีค่าความแปรปรวน (% of Variance) เท่ากับ 29.626% ( $8.888 * 100/30$ ) และมีความแปรปรวนสะสม (Cumulative %) เท่ากับ 29.626% เมื่อหมุนแกนองค์ประกอบแบบ Varimax มีค่าน้อยกว่าเมื่อยังไม่ได้หมุนแกน

2) องค์ประกอบที่ 2 มีค่าความแปรปรวน (% of Variance) เท่ากับ 13.760% ( $4.128 * 100/30$ ) และมีความแปรปรวนสะสม (Cumulative %) เท่ากับ 43.387% ( $29.626% + 13.760%$ ) เมื่อหมุนแกนองค์ประกอบแบบ Varimax มีค่าน้อยกว่าเมื่อยังไม่ได้หมุนแกน

3) องค์ประกอบที่ 3 มีค่าความแปรปรวน (% of Variance) เท่ากับ 5.492% ( $1.648 * 100/30$ ) และมีความแปรปรวนสะสม (Cumulative %) เท่ากับ 48.878% ( $43.387\%+5.492\%$ ) เมื่อหมุนแกนองค์ประกอบแบบ Varimax มีค่ามากกว่าเมื่อยังไม่ได้หมุนแกน

4) องค์ประกอบที่ 4 มีค่าความแปรปรวน (% of Variance) เท่ากับ 4.598% ( $1.379 * 100/30$ ) และมีความแปรปรวนสะสม (Cumulative %) เท่ากับ 53.476% ( $48.878\%+4.598\%$ ) เมื่อหมุนแกนองค์ประกอบแบบ Varimax มีค่ามากกว่าเมื่อยังไม่ได้หมุนแกน

5) องค์ประกอบที่ 5 มีค่าความแปรปรวน (% of Variance) เท่ากับ 4.055% ( $1.216 * 100/30$ ) และมีความแปรปรวนสะสม (Cumulative %) เท่ากับ 57.531% ( $53.476\%+4.055\%$ ) เมื่อหมุนแกนองค์ประกอบแบบ Varimax มีค่ามากกว่าเมื่อยังไม่ได้หมุนแกน

6) องค์ประกอบที่ 6 มีค่าความแปรปรวน (% of Variance) เท่ากับ 3.986% ( $1.196 * 100/30$ ) และมีความแปรปรวนสะสม (Cumulative %) เท่ากับ 61.517% ( $57.531\%+3.986\%$ ) เมื่อหมุนแกนองค์ประกอบแบบ Varimax มีค่ามากกว่าเมื่อยังไม่ได้หมุนแกน

7) องค์ประกอบที่ 7 มีค่าความแปรปรวน (% of Variance) เท่ากับ 3.468% ( $1.040 * 100/30$ ) และมีความแปรปรวนสะสม (Cumulative %) เท่ากับ 64.985% ( $61.517\%+3.468\%$ ) เมื่อหมุนแกนองค์ประกอบแบบ Varimax มีค่ามากกว่าเมื่อยังไม่ได้หมุนแกน

#### 4.2.4 การจัดเรียงองค์ประกอบจากการสกัดปัจจัย

พิจารณาว่าตัวแปรใดควรอยู่ในองค์ประกอบใด จากค่า Factor loading ของตัวแปร จากตาราง Rotation Component Matrix เมื่อมีการหมุนแกนแบบ Varimax

ตารางที่ 4.12 แสดงค่า Rotation Component Matrix

ตัวแปร	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
2. การกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่ชัดเจน	.796						
9. การระบุความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อการควบคุมภายในอย่างชัดเจน	.754						
7.การวางกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับอำนาจตามกฎหมาย	.645						
8. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินความเสี่ยงอย่างชัดเจน	.631						
4. การส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความสำคัญของความซื่อสัตย์และจริยธรรม	.587						

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ตัวแปร	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
1. การกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน	.568						
11. การพิจารณาโอกาสที่อาจเกิดการทุจริตเพื่อประกอบการประเมินความเสี่ยงที่ส่งผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์	.551						
5.การส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการฝึกอบรม และพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ							
28. การเปรียบเทียบแผนและผลการดำเนินงานและรายงานให้ผู้บริหารทราบเป็นลายลักษณ์อักษร		.797					
25. การระบุ พัฒนา และดำเนินการประเมินผลของการควบคุมภายในระหว่างการปฏิบัติงาน หรือการประเมินผลเป็นรายครั้งตามที่กำหนด		.777					
26. การประเมินผลและสื่อสารข้อบกพร่อง หรือจุดอ่อนของการควบคุมภายในต่อผู้รับผิดชอบ และรายงานให้ผู้บริหารทราบ เพื่อให้สั่งการแก้ไขได้อย่างทันเวลา		.766					
29. การติดตามผลการแก้ไขข้อบกพร่อง ที่พบจากการประเมินผล และตรวจสอบ และรายงานให้ผู้บริหารทราบเป็นลายลักษณ์อักษร		.643					
27. การประเมินผลความเพียงพอและประสิทธิภาพของการควบคุมภายใน และประเมินการบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน		.606					
30. การกำหนดให้มีการรายงานต่อผู้บริหารระดับสูงทันที ในกรณีที่มีการทุจริตหรือสงสัยว่ามีการทุจริต การไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือการกระทำอันใดที่มีผลกระทบต่อหน่วยงาน		.578					
18. การจัดทำหรือจัดหาและใช้สารสนเทศที่เกี่ยวข้องและมีคุณภาพ			.746				
24. การมีระบบสารสนเทศ เพื่อป้องกันความปลอดภัยของข้อมูล			.688				
21. การสื่อสารกับบุคคลภายนอกเกี่ยวกับเรื่องที่มีผลกระทบต่อ การปฏิบัติตามการควบคุมภายใน			.596				
16. การมีมาตรการป้องกันและดูแลรักษาทรัพย์สินอย่างรัดกุม			.531				
22. ช่องทางการเสนอข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุง การปฏิบัติงานของหน่วยงาน จากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน				.787			
23. การรับฟังและพิจารณา ในการปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงานจากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน				.744			

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ตัวแปร	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
20. การสื่อสารภายในหน่วยงานเกี่ยวกับสารสนเทศ รวมไปถึง วัตถุประสงค์และความรับผิดชอบที่มีต่อการควบคุมภายใน							
12. การระบุและประเมินการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีผลกระทบต่อ การควบคุมภายใน							
10. การวิเคราะห์ความเสี่ยงเพื่อกำหนดวิธีการจัดการความเสี่ยง							
15. การจัดให้มีกิจกรรมการควบคุมโดยกำหนดไว้ในนโยบาย เช่น ผลสำเร็จที่คาดหวัง และขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรใน หน่วยงานทราบและเข้าใจ เพื่อนำนโยบายไปปฏิบัติจริง					.763		
13. การระบุและพัฒนากิจกรรมการควบคุมเพื่อลดความเสี่ยงใน การบรรลุวัตถุประสงค์ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้					.691		
14. การระบุและพัฒนากิจกรรมการควบคุมทั่วไปด้านเทคโนโลยี					.612		
3. ผู้บริหารระดับสูง เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านความซื่อสัตย์และ จริยธรรมในการบริหารงาน						.587	
6.การระบุและแจ้งบุคลากร เกี่ยวกับรายละเอียดในการปฏิบัติงาน						.582	
19. การสื่อสารอย่างชัดเจนให้บุคลากรทราบและเข้าใจบทบาท หน้าที่ของตนเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ปัญหาอุปสรรค จุดอ่อน ของการควบคุมภายในที่เกิดขึ้น และแนวทางการแก้ไข						.558	
17. การมีมาตรการตรวจสอบและวัดผลการดำเนินงานของ หน่วยงาน โดยผู้บริหารระดับสูง							.696

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. A. Rotation converged in 8 iterations.

จากตารางที่ 4.12 เมื่อทำการหมุนแกนแบบ Varimax แล้ว พบว่า องค์ประกอบของการ ควบคุมภายใน มี 7 องค์ประกอบ โดยแต่ละองค์ประกอบ ประกอบด้วยตัวแปรต่าง ๆ ไม่เท่ากัน จึง ทำการกำหนดชื่อองค์ประกอบเพื่อสื่อความหมายที่สอดคล้องกับตัวแปรของแต่ละองค์ประกอบ ดัง ตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงการจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ Component ที่ 1

ชื่อองค์ประกอบ	ตัวแปร	Factor Loading
การกำหนด วัตถุประสงค์และ การระบุความ เสี่ยง	1.การกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่ชัดเจน	.796
	2. การระบุความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อการควบคุมภายในอย่างชัดเจน	.754
	3.การวางกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับอำนาจตาม กฎหมาย	.645
	4.การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินความเสี่ยงอย่างชัดเจน	.631
	5.การส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความสำคัญของ ความซื่อสัตย์และจริยธรรม	.587
	6.การกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน	.568
	7.การพิจารณาโอกาสที่อาจเกิดการทุจริตเพื่อประกอบการประเมินความเสี่ยง ที่ส่งผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์	.551

จากตารางที่ 4.13 ผลการจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ Component ที่ 1 ตั้งชื่อองค์ประกอบว่าการกำหนดวัตถุประสงค์และการระบุความเสี่ยง ประกอบไปด้วย 7 ตัวแปร ซึ่งตัวแปรที่มีค่า Factor Loading สูงที่สุด เท่ากับ .796 คือ การกำหนดนโยบายวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่ชัดเจน รองลงมา คือ การระบุความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อการควบคุมภายในอย่างชัดเจน มีค่า Factor Loading เท่ากับ .754 ส่วนตัวแปรที่มีค่า Factor Loading น้อยที่สุด เท่ากับ .551 คือ การพิจารณาโอกาสที่อาจเกิดการทุจริตเพื่อประกอบการประเมินความเสี่ยงที่ส่งผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์

ตารางที่ 4.14 แสดงการจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ Component ที่ 2

ชื่อองค์ประกอบ	ตัวแปร	Factor Loading
การติดตามและ ประเมินผลการ ดำเนินงาน	1.การเปรียบเทียบแผนและผลการดำเนินงานและรายงานให้ผู้บริหารทราบ เป็นลายลักษณ์อักษร	.797
	2.การระบุ พัฒนา และดำเนินการประเมินผลของการควบคุมภายในระหว่าง การปฏิบัติงาน หรือการประเมินผลเป็นรายครั้งตามที่กำหนด	.777



ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ชื่อองค์ประกอบ	ตัวแปร	Factor Loading
การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน	3.การประเมินผลและสื่อสารข้อบกพร่อง หรือจุดอ่อนของการควบคุมภายในต่อผู้รับผิดชอบ และรายงานให้ผู้บริหารทราบ เพื่อให้สิ่งการแก้ไขได้อย่างทันเวลา	.766
	4.การติดตามผลการแก้ไขข้อบกพร่อง ที่พบจากการประเมินผลและตรวจสอบ และรายงานให้ผู้บริหารทราบเป็นลายลักษณ์อักษร	.643
	5.การประเมินผลความเพียงพอและประสิทธิภาพของการควบคุมภายใน และประเมินการบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	.606
	6.การกำหนดให้มีการรายงานต่อผู้บริหารระดับสูงทันที ในกรณีที่มีการทุจริตหรือสงสัยว่ามีการทุจริต การไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือการกระทำอื่นใดที่มีผลกระทบต่อหน่วยงาน	.578

จากตารางที่ 4.14 ผลการจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ Component ที่ 2 ตั้งชื่อองค์ประกอบว่าการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ประกอบไปด้วย 6 ตัวแปร ซึ่งตัวแปรที่มีค่า Factor Loading สูงที่สุด เท่ากับ .797 คือ การเปรียบเทียบแผนและผลการดำเนินงานและรายงานให้ผู้บริหารทราบเป็นลายลักษณ์อักษร รองลงมา คือ การระบุ พัฒนา และดำเนินการประเมินผลของการควบคุมภายในระหว่างการปฏิบัติงาน หรือการประเมินผลเป็นรายครั้งตามที่กำหนด มีค่า Factor Loading เท่ากับ .777 ส่วนตัวแปรที่มีค่า Factor Loading น้อยที่สุด เท่ากับ .578 คือ การกำหนดให้มีการรายงานต่อผู้บริหารระดับสูงทันที ในกรณีที่มีการทุจริตหรือสงสัยว่ามีการทุจริต การไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือการกระทำอื่นใดที่มีผลกระทบต่อหน่วยงาน

ตารางที่ 4.15 แสดงการจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ Component ที่ 3

ชื่อองค์ประกอบ	ตัวแปร	Factor Loading
ระบบสารสนเทศ	1.การจัดทำหรือจัดหาและใช้สารสนเทศที่เกี่ยวข้องและมีคุณภาพ	.746
	2.การมีระบบสารสนเทศ เพื่อป้องกันความปลอดภัยของข้อมูล	.688
	3.การสื่อสารกับบุคคลภายนอกเกี่ยวกับเรื่องที่มีผลกระทบต่อ การปฏิบัติตาม การควบคุมภายใน	.596

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ชื่อองค์ประกอบ	ตัวแปร	Factor Loading
ระบบสารสนเทศ	4.การมีมาตรการป้องกันและดูแลรักษาทรัพย์สินอย่างรัดกุม	.531

จากตารางที่ 4.15 ผลการจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ Component ที่ 3 ตั้งชื่อองค์ประกอบว่า ระบบสารสนเทศ ประกอบไปด้วย 4 ตัวแปร ซึ่งตัวแปรที่มีค่า Factor Loading สูงที่สุด เท่ากับ .746 คือ การจัดทำหรือจัดหาและใช้สารสนเทศที่เกี่ยวข้องและมีคุณภาพ รองลงมา คือ การมีระบบสารสนเทศ เพื่อป้องกันความปลอดภัยของข้อมูล และการสื่อสารกับบุคคลภายนอกเกี่ยวกับเรื่องที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติตามการควบคุมภายใน มีค่า Factor Loading เท่ากับ .688 และ .596 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่มีค่า Factor Loading น้อยที่สุด เท่ากับ .531 คือ การมีมาตรการป้องกันและดูแลรักษาทรัพย์สินอย่างรัดกุม

ตารางที่ 4.16 แสดงการจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ Component ที่ 4

ชื่อองค์ประกอบ	ตัวแปร	Factor Loading
การสื่อสาร	1. ช่องทางการเสนอข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยงาน จากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	.787
	2. การรับฟังและพิจารณา ในการปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงานจากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	.744

จากตารางที่ 4.16 ผลการจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ Component ที่ 4 ตั้งชื่อองค์ประกอบว่าการสื่อสาร ประกอบไปด้วย 2 ตัวแปร ซึ่งตัวแปรที่มีค่า Factor Loading สูงที่สุด เท่ากับ .787 คือ ช่องทางการเสนอข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยงาน จากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ส่วนการรับฟังและพิจารณา ในการปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงานจากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน มีค่า Factor Loading เท่ากับ .744

ตารางที่ 4.17 แสดงการจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ Component ที่ 5

ชื่อองค์ประกอบ	ตัวแปร	Factor Loading
การควบคุม	1.การจัดให้มีกิจกรรมการควบคุมโดยกำหนดไว้ในนโยบาย เช่นผลสำเร็จที่คาดหวัง และขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทราบและเข้าใจ เพื่อนำนโยบายไปปฏิบัติจริง	.763
	2.การระบุและพัฒนากิจกรรมการควบคุมเพื่อลดความเสี่ยงในการบรรลุวัตถุประสงค์ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้	.691
	3.การระบุและพัฒนากิจกรรมการควบคุมทั่วไปด้านเทคโนโลยี	.612

จากตารางที่ 4.17 ผลการจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ Component ที่ 5 ตั้งชื่อองค์ประกอบว่าการควบคุม ประกอบไปด้วย 3 ตัวแปร ซึ่งตัวแปรที่มีค่า Factor Loading สูงที่สุด เท่ากับ .763 คือการจัดให้มีกิจกรรมการควบคุมโดยกำหนดไว้ในนโยบาย เช่นผลสำเร็จที่คาดหวัง และขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทราบและเข้าใจ เพื่อนำนโยบายไปปฏิบัติจริง รองลงมา คือการระบุและพัฒนากิจกรรมการควบคุมเพื่อลดความเสี่ยงในการบรรลุวัตถุประสงค์ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ มีค่า Factor Loading เท่ากับ .691 ส่วนตัวแปรที่มีค่า Factor Loading น้อยที่สุด เท่ากับ .612 คือ การระบุและพัฒนากิจกรรมการควบคุมทั่วไปด้านเทคโนโลยี

ตารางที่ 4.18 แสดงการจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ Component ที่ 6

ชื่อองค์ประกอบ	ตัวแปร	Factor Loading
การจัดการภายในหน่วยงาน	1.ผู้บริหารระดับสูง เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านความซื่อสัตย์และจริยธรรมในการบริหารงาน	.587
	2.การระบุและแจ้งบุคลากร เกี่ยวกับรายละเอียดในการปฏิบัติงาน	.582
	3.การสื่อสารอย่างชัดเจนให้บุคลากรทราบและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ปัญหาอุปสรรค จุดอ่อนของการควบคุมภายในที่เกิดขึ้น และแนวทางการแก้ไข	.558

จากตารางที่ 4.18 ผลการจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ Component ที่ 6 ตั้งชื่อองค์ประกอบว่าการจัดการภายในหน่วยงาน ประกอบไปด้วย 3 ตัวแปร ซึ่งตัวแปรที่มีค่า Factor Loading สูงที่สุด

เท่ากับ .587 คือ ผู้บริหารระดับสูง เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านความซื่อสัตย์และจริยธรรมในการบริหารงาน รองลงมา คือ การระบุและแจ้งบุคลากร เกี่ยวกับรายละเอียดในการปฏิบัติงาน มีค่า Factor Loading เท่ากับ .582 ส่วนตัวแปรที่มีค่า Factor Loading น้อยที่สุด เท่ากับ .558 คือ การสื่อสารอย่างชัดเจนให้บุคลากรทราบและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ปัญหาอุปสรรค จุดอ่อนของการควบคุมภายในที่เกิดขึ้น และแนวทางการแก้ไข

ตารางที่ 4.19 แสดงการจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ Component ที่ 7

ชื่อองค์ประกอบ	ตัวแปร	Factor Loading
การประเมินผลโดยผู้บริหาร	1.การมีมาตรการตรวจสอบและวัดผลการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยผู้บริหารระดับสูง	.696

จากตารางที่ 4.19 ผลการจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ Component ที่ 7 ตั้งชื่อองค์ประกอบว่าการประเมินผลโดยผู้บริหาร ประกอบด้วย 1 ตัวแปร คือ การมีมาตรการตรวจสอบและวัดผลการดำเนินงานของหน่วยงานโดยผู้บริหารระดับสูง มีค่า Factor Loading .696

ตารางที่ 4.20 แสดงองค์ประกอบเดิมตามมาตรฐานการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานรัฐ

องค์ประกอบของมาตรฐานการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานรัฐ
<p><b>1.สภาพแวดล้อมการควบคุม</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน</li> <li>2. การกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่ชัดเจน</li> <li>3. ผู้บริหารระดับสูง เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านความซื่อสัตย์และจริยธรรมในการบริหารงาน</li> <li>4. การส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความสำคัญของความซื่อสัตย์และจริยธรรม</li> <li>5.การส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการฝึกอบรม และพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ</li> <li>6.การระบุและแจ้งบุคลากร เกี่ยวกับรายละเอียดในการปฏิบัติงาน</li> <li>7.การวางกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับอำนาจตามกฎหมาย</li> </ol>
<p><b>2.การประเมินความเสี่ยง</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินความเสี่ยงอย่างชัดเจน</li> <li>2. การระบุความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อการควบคุมภายในอย่างชัดเจน</li> <li>3. การวิเคราะห์ความเสี่ยงเพื่อกำหนดวิธีการจัดการความเสี่ยง</li> </ol>

## ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

องค์ประกอบของมาตรฐานการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานรัฐ
<p><b>2.การประเมินความเสี่ยง (ต่อ)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินความเสี่ยงอย่างชัดเจน</li> <li>2. การระบุความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อการควบคุมภายในอย่างชัดเจน</li> <li>3. การวิเคราะห์ความเสี่ยงเพื่อกำหนดวิธีการจัดการความเสี่ยง</li> <li>4. การพิจารณาโอกาสที่อาจเกิดการทุจริตเพื่อประกอบการประเมินความเสี่ยงที่ส่งผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์</li> <li>5. การระบุและประเมินการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีผลกระทบต่อการควบคุมภายใน</li> </ol>
<p><b>3.กิจกรรมการควบคุม</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การระบุและพัฒนากิจกรรมการควบคุมเพื่อลดความเสี่ยงในการบรรลุวัตถุประสงค์ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้</li> <li>2. การระบุและพัฒนากิจกรรมการควบคุมทั่วไปด้านเทคโนโลยี</li> <li>3. การจัดให้มีกิจกรรมการควบคุมโดยกำหนดไว้ในนโยบาย เช่นผลสำเร็จที่คาดหวัง และขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทราบและเข้าใจ เพื่อนำนโยบายไปปฏิบัติจริง</li> <li>4. การมีมาตรการป้องกันและดูแลรักษาทรัพย์สินอย่างรัดกุม</li> <li>5. การมีมาตรการตรวจสอบและวัดผลการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยผู้บริหารระดับสูง</li> </ol>
<p><b>4.สารสนเทศและการสื่อสาร</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การจัดทำหรือจัดหาและใช้สารสนเทศที่เกี่ยวข้องและมีคุณภาพ</li> <li>2. การสื่อสารอย่างชัดเจนให้บุคลากรทราบและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ปัญหาอุปสรรค จุดอ่อนของการควบคุมภายในที่เกิดขึ้น และแนวทางการแก้ไข</li> <li>3. การสื่อสารภายในหน่วยงานเกี่ยวกับสารสนเทศ รวมไปถึงวัตถุประสงค์และความรับผิดชอบที่มีต่อการควบคุมภายใน</li> <li>4. การสื่อสารกับบุคคลภายนอกเกี่ยวกับเรื่องที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติตามการควบคุมภายใน</li> <li>5. ช่องทางการเสนอข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยงาน จากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน</li> <li>6. การรับฟังและพิจารณา ในการปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงานจากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน</li> <li>7. การมีระบบสารสนเทศ เพื่อป้องกันความปลอดภัยของข้อมูล</li> </ol>
<p><b>5.กิจกรรมการติดตามผล</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การระบุ พัฒนา และดำเนินการประเมินผลของการควบคุมภายในระหว่างการปฏิบัติงาน หรือการประเมินผลเป็นรายครั้งตามที่กำหนด</li> </ol>

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

องค์ประกอบของมาตรฐานการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานรัฐ
<p><b>5.กิจกรรมการติดตามผล (ต่อ)</b></p> <p>2.การประเมินผลและสื่อสารข้อบกพร่อง หรือจุดอ่อนของการควบคุมภายในต่อผู้รับผิดชอบ และรายงานให้ผู้บริหารทราบ เพื่อให้สั่งการแก้ไขได้อย่างทันเวลา</p> <p>3.การประเมินผลความเพียงพอและประสิทธิภาพของการควบคุมภายใน และประเมินการบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน</p> <p>4.การเปรียบเทียบแผนและผลการดำเนินงานและรายงานให้ผู้บริหารทราบเป็นลายลักษณ์อักษร</p> <p>5.การติดตามผลการแก้ไขข้อบกพร่อง ที่พบจากการประเมินผลและตรวจสอบ และรายงานให้ผู้บริหารทราบเป็นลายลักษณ์อักษร</p> <p>6.การกำหนดให้มีการรายงานต่อผู้บริหารระดับสูงทันที ในกรณีที่มีการทุจริตหรือสงสัยว่ามีการทุจริต การไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือการกระทำอื่นใดที่มีผลกระทบต่อหน่วยงาน</p>

ตารางที่ 4.21 แสดงองค์ประกอบใหม่ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

องค์ประกอบใหม่ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)
<p><b>1.การกำหนดวัตถุประสงค์และการระบุความเสี่ยง</b></p> <p>1.การกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่ชัดเจน</p> <p>2. การระบุความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อการควบคุมภายในอย่างชัดเจน</p> <p>3.การวางกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับอำนาจตามกฎหมาย</p> <p>4.การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินความเสี่ยงอย่างชัดเจน</p> <p>5.การส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความสำคัญของความซื่อสัตย์และจริยธรรม</p> <p>6.การกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน</p> <p>7.การพิจารณาโอกาสที่อาจเกิดการทุจริตเพื่อประกอบการประเมินความเสี่ยงที่ส่งผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์</p>
<p><b>2.การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน</b></p> <p>1.การเปรียบเทียบแผนและผลการดำเนินงานและรายงานให้ผู้บริหารทราบเป็นลายลักษณ์อักษร</p> <p>2.การระบุ พัฒนา และดำเนินการประเมินผลของการควบคุมภายในระหว่างกาปฏิบัติงาน หรือการประเมินผลเป็นรายครั้งตามที่กำหนด</p> <p>3.การประเมินผลและสื่อสารข้อบกพร่อง หรือจุดอ่อนของการควบคุมภายในต่อผู้รับผิดชอบ และรายงานให้ผู้บริหารทราบ เพื่อให้สั่งการแก้ไขได้อย่างทันเวลา</p>

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

องค์ประกอบใหม่ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)
<p><b>2.การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน (ต่อ)</b></p> <p>4.การติดตามผลการแก้ไขข้อบกพร่อง ที่พบจากการประเมินผลและตรวจสอบ และรายงานให้ผู้บริหารทราบเป็นลายลักษณ์อักษร</p> <p>5.การประเมินผลความพึงพอใจและประสิทธิภาพของการควบคุมภายใน และประเมินการบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน</p> <p>6.การกำหนดให้มีการรายงานต่อผู้บริหารระดับสูงทันที ในกรณีที่มีการทุจริตหรือสงสัยว่ามีการทุจริต การไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือการกระทำอื่นใดที่มีผลกระทบต่อหน่วยงาน</p>
<p><b>3.ระบบสารสนเทศ</b></p> <p>1.การจัดทำหรือจัดหาและใช้สารสนเทศที่เกี่ยวข้องและมีคุณภาพ</p> <p>2.การมีระบบสารสนเทศ เพื่อป้องกันความปลอดภัยของข้อมูล</p> <p>3.การสื่อสารกับบุคคลภายนอกเกี่ยวกับเรื่องที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติตามการควบคุมภายใน</p> <p>4.การมีมาตรการป้องกันและดูแลรักษาทรัพย์สินอย่างรัดกุม</p>
<p><b>4.การสื่อสาร</b></p> <p>1.ช่องทางการเสนอข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยงาน จากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน</p> <p>2.การรับฟังและพิจารณา ในการปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงานจากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน</p>
<p><b>5.การควบคุม</b></p> <p>1.การจัดให้มีกิจกรรมการควบคุม โดยกำหนดไว้ในนโยบาย เช่นผลสำเร็จที่คาดหวัง และขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทราบและเข้าใจ เพื่อนำนโยบายไปปฏิบัติจริง</p> <p>2.การระบุและพัฒนากิจกรรมการควบคุมเพื่อลดความเสี่ยงในการบรรลุวัตถุประสงค์ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้</p> <p>3.การระบุและพัฒนากิจกรรมการควบคุมทั่วไปด้านเทคโนโลยี</p>
<p><b>6.การจัดการภายในหน่วยงาน</b></p> <p>1.ผู้บริหารระดับสูง เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านความซื่อสัตย์และจริยธรรมในการบริหารงาน</p> <p>2.การระบุและแจ้งบุคลากร เกี่ยวกับรายละเอียดในการปฏิบัติงาน</p> <p>3.การสื่อสารอย่างชัดเจนให้บุคลากรทราบและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ปัญหาอุปสรรค จุดอ่อนของการควบคุมภายในที่เกิดขึ้น และแนวทางการแก้ไข</p>
<p><b>7.การประเมินผลโดยผู้บริหาร</b></p> <p>1.การมีมาตรการตรวจสอบและวัดผลการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยผู้บริหารระดับสูง</p>



จากตารางที่ 4.20 และ ตารางที่ 4.21 พบว่า ผลการวิจัยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) สามารถสรุปตัวแปรที่นำไปใช้แทนตัวแปรทั้งหมดทุกตัวได้เนื่องจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มีค่ามากกว่า 0.5 จำนวน 7 องค์ประกอบ รวมทั้งหมด 26 ตัวแปร จากเดิม 5 องค์ประกอบ 30 ตัวแปรซึ่งอีก 4 ตัวแปร ผู้ตอบแบบสอบถามไม่ได้ให้ความสำคัญ จึงมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) น้อยกว่า 0.5 ได้แก่

1. การส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการฝึกอบรม และพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ เดิมอยู่ในองค์ประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อมการควบคุม
2. การสื่อสารภายในหน่วยงานเกี่ยวกับสารสนเทศ รวมไปถึงวัตถุประสงค์และความรับผิดชอบที่มีต่อการควบคุมภายใน เดิมอยู่ในองค์ประกอบที่ 4 สารสนเทศและการสื่อสาร
3. การระบุและประเมินการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีผลกระทบต่อการควบคุมภายใน เดิมอยู่ในองค์ประกอบที่ 2 การประเมินความเสี่ยง
4. การวิเคราะห์ความเสี่ยงเพื่อกำหนดวิธีการจัดการความเสี่ยง เดิมอยู่ในองค์ประกอบที่ 2 การประเมินความเสี่ยง

#### 4.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม มีข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็น ดังนี้

1. หน่วยงานควรมีการระบุและแจ้งบุคลากร เกี่ยวกับรายละเอียดในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรทราบและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน
2. เพื่อความสะดวกในการตอบแบบสอบถาม ควรกำหนดคำถามให้สั้นกระชับและเข้าใจง่ายมากขึ้น

## บทที่ 5

### อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของการควบคุมภายในของสำนักงานสรรพากรภาค 1 – 3 กรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลการศึกษาและนำเสนอได้ ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการศึกษา
- 5.2 อภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป
- 5.4 ประโยชน์จากงานวิจัย
- 5.5 ข้อจำกัดของการวิจัย

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงองค์ประกอบของการควบคุมภายในของสำนักงานสรรพากรภาค 1 – 3 กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยโดยใช้องค์ประกอบของมาตรฐานการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ สภาพแวดล้อมการควบคุม (Control Environment) การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) กิจกรรมการควบคุม (Control Activities) สารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication) และกิจกรรมการติดตามผล (Monitoring Activities)

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ผลการวิจัยโดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็น ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในส่วนงานวางแผนและประเมินผลของสำนักงานสรรพากรภาค 1 – 3 กรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วยสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัด จำนวน 30 พื้นที่ ได้แก่ สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 1 – 30 ซึ่งได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 250 ชุด จากนั้นผู้วิจัยได้นำมาทำการวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามด้วยสถิติเชิงพรรณนาในรูปแบบของความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบของการควบคุมภายใน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ซึ่งเป็น

การวิเคราะห์เพื่อจัดกลุ่มตัวแปรใหม่ เป็นการลดจำนวนตัวแปรโดยให้ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากอยู่ในกลุ่มเดียวกัน และสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) โดยใช้วิธีสกัดปัจจัยแบบองค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis : PCA) พิจารณาจำนวนองค์ประกอบที่มีค่าไอ เกน (Eigenvalue) เท่ากับหรือมากกว่า 1 ขึ้นไป และหมุนแกนองค์ประกอบ (Factor Rotation) ด้วยวิธีหมุนแกนแบบเวริแมกซ์ (Varimax) คำนวณค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ (Factor Loading) เพื่อหาจำนวนองค์ประกอบหลักที่สามารถใช้แทนตัวแปรทั้งหมดทุกตัวได้ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

### 5.1.1 สรุปผลการวิจัยด้วยสถิติเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสามารถสรุปได้ว่า เกินครึ่งหนึ่งของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงร้อยละ 66.40 มีอายุอยู่ระหว่าง 20 ถึง 29 ปี ร้อยละ 42.00 รองลงมาอายุอยู่ระหว่าง 30 ถึง 39 ปี ร้อยละ 35.60 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบปริญญาตรีร้อยละ 62.00 และมีตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นข้าราชการร้อยละ 71.20 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.20

ความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานวางแผนและประเมินผลของสำนักงานสรรพากรภาค 1 – 3 กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการควบคุมภายในตามองค์ประกอบของมาตรฐานการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานรัฐ 5 องค์ประกอบ สรุปได้ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมการควบคุม พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานวางแผนและประเมินผลของสำนักงานสรรพากรภาค 1 – 3 กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมการควบคุมภายในที่มีผลต่อหน่วยงานมากที่สุดคือ ผู้บริหารระดับสูงควรเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านความซื่อสัตย์และจริยธรรมในการบริหารงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.18 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือการระบุและแจ้งบุคลากรเกี่ยวกับรายละเอียดในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และการส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ส่วนสภาพแวดล้อมการควบคุมภายในที่มีผลต่อหน่วยงานน้อยที่สุดคือ การกำหนดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.80

2. การประเมินความเสี่ยง พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานวางแผนและประเมินผลของสำนักงานสรรพากรภาค 1 – 3 กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นว่า การประเมินความเสี่ยงที่มีผลต่อการควบคุมภายในมากที่สุดคือ การวิเคราะห์ความเสี่ยงเพื่อกำหนดวิธีการจัดการความเสี่ยงและการพิจารณาโอกาสที่อาจเกิดการทุจริตเพื่อประกอบการประเมินความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.99 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การระบุ

ความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อการควบคุมภายในอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ส่วนการประเมินความเสี่ยงที่มีผลต่อการควบคุมภายในน้อยที่สุดคือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินความเสี่ยงอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.93

3. กิจกรรมการควบคุม พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนงานวางแผนและประเมินผลของสำนักงานสรรพากรภาค 1 – 3 กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นว่ากิจกรรมการควบคุมที่มีผลต่อการควบคุมภายในมากที่สุด คือ การมีมาตรการตรวจสอบและวัดผลการดำเนินงานของหน่วยงานโดยผู้บริหารระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.08 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การมีมาตรการป้องกันและดูแลรักษาทรัพย์สินอย่างรัดกุม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ส่วนกิจกรรมการควบคุมที่มีผลต่อการควบคุมภายในน้อยที่สุดคือ การระบุและพัฒนากิจกรรมการควบคุมเพื่อลดความเสี่ยงในการบรรลุวัตถุประสงค์ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.88

4. สารสนเทศและการสื่อสาร พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนงานวางแผนและประเมินผลของสำนักงานสรรพากรภาค 1 – 3 กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นว่าสารสนเทศและการสื่อสารที่มีผลต่อการควบคุมภายในมากที่สุดคือ การรับฟังและพิจารณา ในการปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงานจากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.37 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การมีระบบสารสนเทศ เพื่อป้องกันความปลอดภัยของข้อมูล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ส่วนสารสนเทศและการสื่อสารที่มีผลต่อการควบคุมภายในน้อยที่สุดคือ การสื่อสารกับบุคคลภายนอกเกี่ยวกับเรื่องที่มีผลกระทบต่อปฏิบัติตามการควบคุมภายใน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.08

5. กิจกรรมการติดตาม พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนงานวางแผนและประเมินผลของสำนักงานสรรพากรภาค 1 – 3 กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นว่ากิจกรรมการติดตามผลที่มีผลต่อการควบคุมภายในมากที่สุดคือ การกำหนดให้มีการรายงานต่อผู้บริหารระดับสูงทันที ในกรณีที่มีการทุจริตหรือสงสัยว่ามีการทุจริต การไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือการกระทำอื่นใดที่มีผลกระทบต่อหน่วยงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.38 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การประเมินผลความเพียงพอและประสิทธิภาพของการควบคุมภายใน และประเมินการบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ส่วนกิจกรรมการติดตามผลที่มีผลต่อการควบคุมภายในน้อยที่สุดคือ การประเมินผลและสื่อสารข้อบกพร่อง หรือจุดอ่อนของการควบคุมภายในต่อผู้รับผิดชอบ และรายงานให้ผู้บริหารทราบ เพื่อให้สั่งการแก้ไขได้อย่างทันเวลา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.16

สรุปผลความคิดเห็นองค์ประกอบของการควบคุมภายในของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน ส่วนงานวางแผนและประเมินผลของสำนักงานสรรพากรภาค 1 – 3 กรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนก ในแต่ละด้านพบว่า มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบการควบคุมภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51 เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า องค์ประกอบที่ 5 การติดตามประเมินผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 4 สารสนเทศและการสื่อสาร อยู่ใน ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 ส่วนองค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมการควบคุม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.46

#### 5.1.2 สรุปผลการวิจัยด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

ผลการวิจัยด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) โดยใช้วิธีสกัดปัจจัย แบบองค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis : PCA) เพื่อ สกัดปัจจัยเกี่ยวกับ องค์ประกอบของการควบคุมภายในที่มีผลต่อหน่วยงาน โดยหมุนแกนองค์ประกอบ (Factor Rotation) ด้วยวิธีหมุนแกนแบบแวนริแมกซ์ (Varimax) และคำนวณค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ (Factor Loading) เพื่อหาจำนวนองค์ประกอบหลักที่สามารถใช้แทนตัวแปรทั้งหมดทุกตัวได้ ผล ของการจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ จะได้องค์ประกอบจำนวน 7 กลุ่ม โดยเรียงลำดับความสำคัญจาก มากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้

1.การกำหนดวัตถุประสงค์และการระบุความเสี่ยง ประกอบด้วย 7 ตัวแปร คือ การ กำหนดนโยบายวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่ชัดเจน, การระบุความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อการควบคุม ภายในอย่างชัดเจน, การวางกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับอำนาจตาม กฎหมาย, การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินความเสี่ยงอย่างชัดเจน, การส่งเสริมและ สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความสำคัญของความซื่อสัตย์และจริยธรรม, การกำหนด โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน และการพิจารณาโอกาสที่อาจเกิดการทุจริต เพื่อประกอบการประเมินความเสี่ยงที่ส่งผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์

2.การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย 6 ตัวแปร คือ การ เปรียบเทียบแผนและผลการดำเนินงานและรายงานให้ผู้บริหารทราบเป็นลายลักษณ์อักษร, การระบุ พัฒนา และดำเนินการประเมินผลของการควบคุมภายในระหว่างการปฏิบัติงาน หรือการ ประเมินผลเป็นรายครั้งตามที่กำหนด, การประเมินผลและสื่อสารข้อบกพร่อง หรือจุดอ่อนของการ

ควบคุมภายในต่อผู้รับผิดชอบ และรายงานให้ผู้บริหารทราบ เพื่อให้สั่งการแก้ไขได้อย่างทันเวลา, การติดตามผลการแก้ไขข้อบกพร่อง ที่พบจากการประเมินผลและตรวจสอบ และรายงานให้ผู้บริหารทราบเป็นลายลักษณ์อักษร, การประเมินผลความเพียงพอและประสิทธิภาพของการควบคุมภายใน และประเมินการบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และการกำหนดให้มีการรายงานต่อผู้บริหารระดับสูงทันที ในกรณีที่มีการทุจริตหรือสงสัยว่ามีการทุจริต การไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือการกระทำอื่นใดที่มีผลกระทบต่อหน่วยงาน

3.ระบบสารสนเทศ ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ การจัดทำหรือจัดหาและใช้สารสนเทศที่เกี่ยวข้องและมีคุณภาพ, การมีระบบสารสนเทศ เพื่อป้องกันความปลอดภัยของข้อมูล, การสื่อสารกับบุคคลภายนอกเกี่ยวกับเรื่องที่มีผลกระทบต่อ การปฏิบัติตามการควบคุมภายใน และการมีมาตรการป้องกันและดูแลรักษาทรัพย์สินอย่างรัดกุม

4.การสื่อสาร ประกอบด้วย 2 ตัวแปร คือ ช่องทางการเสนอข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยงาน จากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน, การรับฟังและพิจารณา ในการปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงานจากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

5.การควบคุม ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ การจัดให้มีกิจกรรมการควบคุม โดยกำหนดไว้ในนโยบาย เช่นผลสำเร็จที่คาดหวัง และขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทราบและเข้าใจ เพื่อนำนโยบายไปปฏิบัติจริง, การระบุและพัฒนากิจกรรมการควบคุมเพื่อลดความเสี่ยงในการบรรลุวัตถุประสงค์ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้, การระบุและพัฒนากิจกรรมการควบคุมทั่วไปด้านเทคโนโลยี

6.การจัดการภายในหน่วยงาน ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ ผู้บริหารระดับสูง เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านความซื่อสัตย์และจริยธรรมในการบริหารงาน, การระบุและแจ้งบุคลากรเกี่ยวกับรายละเอียดในการปฏิบัติงาน และการสื่อสารอย่างชัดเจนให้บุคลากรทราบและเข้าใจ บทบาทหน้าที่ของตนเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ปัญหาอุปสรรค จุดอ่อนของการควบคุมภายในที่เกิดขึ้น และแนวทางการแก้ไข

7. การประเมินผลโดยผู้บริหาร มีเพียงหนึ่งตัวแปร คือ การมีมาตรการตรวจสอบและวัดผลการดำเนินงานของหน่วยงานโดยผู้บริหารระดับสูง

## 5.2 อภิปรายผลการศึกษา

ในการสกัดองค์ประกอบ ผู้วิจัยได้สกัดองค์ประกอบ โดยวิธี Principal Component Analysis โดยพิจารณาจำนวนองค์ประกอบที่มีค่า Eigenvalue เท่ากับหรือมากกว่า 1 ขึ้นไป และหมุนแกนองค์ประกอบ (Factor Rotation) ด้วยวิธีหมุนแกนแบบ Varimax เพื่อหาจำนวน



องค์ประกอบหลัก พบว่า จากทั้งหมด 30 ตัวแปร จัดได้เป็นจำนวน 7 องค์ประกอบ มี 26 ตัวแปร ที่สามารถใช้แทนตัวแปรทั้งหมดทุกตัวได้ ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนรวม (Cumulative) ของตัวแปรทั้งหมดได้ร้อยละ 64.985% เมื่อหมุนแกนองค์ประกอบแบบ Varimax พบว่า มีความแปรปรวนรวมเท่ากับเมื่อยังไม่ได้หมุนแกน โดยองค์ประกอบที่ 1 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดเท่ากับ 14.112%, องค์ประกอบที่ 2 เท่ากับ 13.712%, องค์ประกอบที่ 3 เท่ากับ 9.499%, องค์ประกอบที่ 4 เท่ากับ 8.726%, องค์ประกอบที่ 5 เท่ากับ 7.469%, องค์ประกอบที่ 6 เท่ากับ 6.815% และองค์ประกอบที่ 7 เท่ากับ 4.650% จากผลการวิจัยดังกล่าว ได้กำหนดชื่อกลุ่มองค์ประกอบโดยเรียงลำดับตามความสำคัญของค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์และการระบุความเสี่ยง เพราะว่าตัวแปรในองค์ประกอบนี้เกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย การวางกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ รวมไปถึงการระบุความเสี่ยง ซึ่งประกอบไปด้วย 7 ตัวแปร และตัวแปรที่มีค่า Factor Loading สูงที่สุดเท่ากับ .796 คือ การกำหนดนโยบายวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ อัจฉราลิตธิ (2553) ได้ศึกษาพบว่า องค์การควรให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบาย ระเบียบปฏิบัติ ข้อกำหนดต่าง ๆ ในการทำงานให้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร และครอบคลุมงานทุกส่วน เพื่อส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร ให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และทำงานด้วยความระมัดระวังรอบคอบมากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการลดการทำงานที่ผิดพลาดลง

ตัวแปรต่อมา คือ การระบุความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อการควบคุมภายในอย่างชัดเจน มีค่า Factor Loading เท่ากับ .754 และการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินความเสี่ยงอย่างชัดเจน มีค่า Factor Loading เท่ากับ .631 สอดคล้องกับ สุปรียา มนตรี (2557) กล่าวว่า การประเมินความเสี่ยง หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการระบุและการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อกระบวนการวัตถุประสงค์ของหน่วยรับตรวจ รวมทั้งการกำหนดแนวทางที่จำเป็นต้องใช้ในการควบคุมความเสี่ยง หรือการบริหารความเสี่ยง และณัฐพร พันธุ์อุดม และคณะผู้เขียน (2549, น.8) กล่าวว่า การประเมินความเสี่ยง เป็นการประเมินเพื่อให้ทราบว่าองค์กรมีความเสี่ยงอย่างไร และเป็นความเสี่ยงในเรื่องหรือขั้นตอนใดของงาน มีระดับความสำคัญและโอกาสที่จะเกิดมากน้อยเพียงใด เพื่อนำมาพิจารณาว่าองค์กรควรมีการบริหารจัดการอย่างไรเพื่อให้เกิดความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่า ความผิดพลาดหรือความเสียหายจากความเสี่ยงนั้นจะไม่เกิดขึ้น หรือหากเกิดขึ้น ก็จะอยู่ในระดับที่ไม่เป็นอันตรายหรือไม่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ตัวแปรต่อมามีค่า Factor Loading เท่ากับ .645 คือ การวางกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับอำนาจตามกฎหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของวันวิสาข์ พวงมะลิ (2554) กล่าวว่า จากการศึกษาค้นคว้าวิจัยด้านกฎระเบียบเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพผลของการ



ควบคุมภายในมากที่สุด เนื่องจาก หากองค์กรมีกำหนดคู่มือและระเบียบที่ชัดเจนทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพขององค์กรได้เป็นอย่างดี

ตัวแปรต่อมา คือ การส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความสำคัญของความซื่อสัตย์และจริยธรรม และการกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน มีค่า Factor Loading เท่ากับ .587 และ .568 ตามลำดับ สอดคล้องกับ นุจรี กลั่นตอน (2553) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการควบคุมมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือ ในเรื่องปรัชญาและลักษณะการทำงานของผู้บริหาร ความซื่อสัตย์และจริยธรรมในการบริหารและการปฏิบัติงาน โครงสร้างของหน่วยงาน การกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบรวมถึงนโยบายการบริหารและพัฒนาด้านบุคลากร องค์กรได้มีระเบียบข้อบังคับคำสั่ง แนวปฏิบัติหรือคู่มือในการปฏิบัติงานระบุไว้เพื่อให้พนักงานนั้นสามารถปฏิบัติตามได้ ทำให้เห็นว่าองค์กร มีการควบคุมภายในด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุมที่ดี และ Micah Hallock, 2007 กล่าวว่า iva การควบคุมภายในเป็นความรับผิดชอบของทุกคนในองค์กร ซึ่งทัศนคติของผู้บริหารมีผลต่อการควบคุมภายใน คือ ถ้าผู้บริหารไม่เอาใจใส่ต่อการควบคุมภายใน พนักงานในองค์กรก็จะไม่ใส่ใจตามไปด้วย ดังนั้น ปรัชญาและรูปแบบการทำงานของผู้บริหารย่อมส่งผลกระทบต่อการยอมรับพฤติกรรมของพนักงานทั้งหมดในองค์กร ซึ่งสภาพแวดล้อมการควบคุมเป็นระดับความสำนึกในการควบคุมของบุคลากรในองค์กร

ตัวแปรต่อมามีค่า Factor Loading เท่ากับ .551 คือ การพิจารณาโอกาสที่อาจเกิดการทุจริตเพื่อประกอบการประเมินความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับ จันทนา สาขากรและคณะ (2557) กล่าวว่า การประเมินความเสี่ยงเป็นเครื่องมือทางการบริหารอีกอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรทราบถึงเหตุการณ์ความเสี่ยงหรือความไม่แน่นอนที่อาจทำให้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรล่วงหน้าได้ เนื่องจากโดยธรรมชาติของทุกธุรกิจนั้นย่อมต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงซึ่งต้นเหตุของการเปลี่ยนแปลงอาจมีมาจากนโยบายการบริหารของผู้บริหารหรือสภาพการแข่งขันต่าง ๆ ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์จึงทำให้จำเป็นต้องมีการประเมินความเสี่ยงที่ถูกต้องตรงสภาพที่เป็นจริงและทันเวลาและเพื่อสร้างมาตรการและระบบการควบคุมภายในให้สัมพันธ์กับความเสี่ยงที่มีอยู่

องค์ประกอบที่ 2 การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เพราะว่า ตัวแปรในองค์ประกอบนี้เกี่ยวกับการติดตามผลของการดำเนินงานและรายงานผลเพื่อให้ผู้บริหารทราบ ซึ่งประกอบไปด้วย 6 ตัวแปร ตัวแปรที่มีค่า Factor Loading สูงที่สุด เท่ากับ .797 คือ การเปรียบเทียบแผนและผลการดำเนินงานและรายงานให้ผู้บริหารทราบเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งสอดคล้องกับ วันวิสาข์ พวงมะลิ (2554) กล่าวว่า การติดตามและประเมินผลหมายถึง การดำเนินกิจกรรมเพื่อ

ติดตามการปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายในอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำไปใช้ในการประเมินสถานการณ์ปัจจุบันหรือแก้ไขข้อบกพร่องให้สอดคล้องกับการควบคุมภายในที่องค์กรได้กำหนดขึ้น และมีการรายงานผลต่อฝ่ายบริหารที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร

ตัวแปรต่อมา คือ การระบุ พัฒนา และดำเนินการประเมินผลของการควบคุมภายในระหว่างการปฏิบัติงาน หรือการประเมินผลเป็นรายครั้งตามที่กำหนด มีค่า Factor Loading เท่ากับ .777 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประไพพิศ สถิตาภรณ์ (2549) ได้กล่าวว่าการติดตามประเมินผลควรกำหนดวิธีการที่เหมาะสมในการติดตามประเมินผลการบริหารความเสี่ยง พร้อมกับทบทวนและปรับปรุงกระบวนการ และกรอบการบริหารความเสี่ยงให้ทันสมัยและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานจริงเป็นประจำทุกปี เช่นเดียวกับ ฌฐพร พันธุ์อุดม และคณะผู้เขียน (2549, น.249) กล่าวว่า การติดตามประเมินผลการควบคุมภายใน หมายถึง กระบวนการในการเฝ้าสังเกต สอดส่องดูแล หรือสอบทาน และประเมินคุณภาพผลงานหรือผลการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมออยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า ระบบการควบคุมภายในที่กำหนดไว้ยังคงมีเพียงพอเหมาะสม มีการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในนั้นจริง และก่อให้เกิดประสิทธิผลตามที่คาดไว้ ข้อบกพร่องที่พบได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสมและทันเวลา รวมทั้งมีการปรับปรุงระบบการควบคุมภายในให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่เสมอ

ตัวแปรต่อมา คือ การประเมินผลและสื่อสารข้อบกพร่อง หรือจุดอ่อนของการควบคุมภายในต่อผู้รับผิดชอบ และรายงานให้ผู้บริหารทราบ เพื่อให้สั่งการแก้ไขได้อย่างทันเวลา การติดตามผลการแก้ไขข้อบกพร่อง ที่พบจากการประเมินผลและตรวจสอบ และรายงานให้ผู้บริหารทราบเป็นลายลักษณ์อักษร, การกำหนดให้มีการรายงานต่อผู้บริหารระดับสูงทันที ในกรณีที่มีการทุจริตหรือสงสัยว่ามีการทุจริต การไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือการกระทำอื่นใดที่มีผลกระทบต่อหน่วยงาน มีค่า Factor Loading เท่ากับ .766, .643, .578 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ ภิราวุฒิ ทองทรง (2547) ได้กล่าวว่า องค์กรควรมีการติดตามประเมินผล โดยมีการติดตามในระหว่างการปฏิบัติงานซึ่งมีการประเมินผลจากการประเมินการควบคุมด้วยตนเอง และการประเมินการควบคุมอย่างอิสระ เมื่อพบจุดอ่อน ข้อบกพร่อง หรือปัญหาที่สำคัญจะต้องรายงานไปยังผู้มีอำนาจตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาได้ทันที และงานวิจัยของนุจรี กลั่นตอน (2553) กล่าวว่า การควบคุมภายในของ COSO ด้านการติดตามและประเมินผล องค์กรควรมีการจัดระบบการติดตามผลระหว่างการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีการรายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบเป็นระยะ ๆ ตัวแปรต่อมามีค่า Factor Loading เท่ากับ .060 คือ การประเมินผลความเพียงพอและประสิทธิภาพของการควบคุมภายใน และประเมินการบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน สอดคล้องกับ Perry and Warner, 2005 ได้กล่าวว่า การประเมินการควบคุมภายในเชิงปริมาณเป็นแนวคิดในการประเมินวัด

ค่าการควบคุมภายในโดยการให้คะแนนตามวัตถุประสงค์ของการควบคุม ซึ่งได้ถูกออกแบบมาเพื่อใช้ในการวัดระดับความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของระบบการควบคุมภายในและเป็นแนวทางให้ผู้บริหารค้นหาว่า การควบคุมภายในมีเพียงพอหรือไม่และควรเพิ่มการควบคุมในจุดใดบ้าง นอกจากนี้การยังเป็นตัวชี้วัดและเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปรับปรุงพัฒนาและเพิ่มศักยภาพต่อองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

องค์ประกอบที่ 3 ระบบสารสนเทศ เพราะว่าตัวแปรในองค์ประกอบนี้เกี่ยวกับการนำสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงานด้านต่าง ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ตัวแปร ตัวแปรที่มีค่า Factor Loading สูงที่สุด เท่ากับ .746 คือ การจัดทำหรือจัดหาและใช้สารสนเทศที่เกี่ยวข้องและมีคุณภาพสอดคล้องกับคณูชา อาชามาต (2554) จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในระบบสารสนเทศ การประปานครหลวง ได้กล่าวไว้ว่า การที่องค์กรมีบุคลากรหลักด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำคัญต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในระบบสารสนเทศเป็นอย่างมาก โดยโครงสร้างองค์กรมีลักษณะและขนาดองค์กรที่เหมาะสม และมีการจัดวางตำแหน่งด้านสารสนเทศมีการกำหนดโครงสร้างการจัดองค์กรไว้อย่างชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพต่อการควบคุมภายในมากยิ่งขึ้น

ตัวแปรต่อมา คือ การมีระบบสารสนเทศ เพื่อป้องกันความปลอดภัยของข้อมูล และการมีมาตรการป้องกันและดูแลรักษาทรัพย์สินอย่างรัดกุม มีค่า Factor Loading เท่ากับ .688 และ .531 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ Oumeshsingh Sookdawoor (2005) ได้กล่าวว่า นโยบายและแนวทางปฏิบัติด้านการรักษาความปลอดภัยให้กับข้อมูลและสารสนเทศของบริษัทต่าง ๆ ที่ส่วนใหญ่มีความจำเป็นในการใช้งานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในพื้นที่ของมอริเชียส (Mauritius) มีวัตถุประสงค์เพื่อหาแนวทางในการจัดทำประเมินความเสี่ยงและการรักษาความปลอดภัยให้กับสารสนเทศของธุรกิจโดยใช้มาตรฐานที่เป็นสากล สำหรับแนวทางในการจัดทำนโยบายที่ได้สร้างขึ้นมาปฏิบัติใช้อย่างจริงจังให้เกิดผลและมีประสิทธิภาพ ส่วน Abu-Musa (2009) กล่าวว่า การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพทางการจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศได้กลายเป็นสิ่งจำเป็นในขณะที่องค์กรในประเทศซาอุดีอาระเบียจำนวนมากได้พัฒนาสิ่งที่สำคัญในด้านไอทีเพิ่มขึ้น และโคบิตได้รับการยอมรับมากขึ้นว่าเป็นแนวทางที่สำคัญที่สุดสำหรับการจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตัวแปรต่อมา มีค่า Factor Loading เท่ากับ .596 คือ การสื่อสารกับบุคคลภายนอกเกี่ยวกับเรื่องที่มีผลกระทบต่อปฏิบัติตามการควบคุมภายใน ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (2559) ได้กล่าวว่า สารสนเทศและการสื่อสาร เป็นส่วนสนับสนุนที่สำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการกำหนดกลยุทธ์ประเมินความเสี่ยงและกิจกรรมการควบคุม

ฝ่ายบริหารต้องจัดให้มีสารสนเทศ อย่างเพียงพอ เหมาะสม เชื่อถือได้ และสื่อสารให้ฝ่ายบริหาร และบุคลากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งจำเป็นต้องใช้สารสนเทศในรูปแบบที่เหมาะสมและทันเวลา

องค์ประกอบที่ 4 การสื่อสาร เพราะว่าตัวแปรในองค์ประกอบนี้เกี่ยวกับการมีช่องทางให้บุคคลทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานได้เสนอความคิดเห็นเพื่อให้หน่วยงานพิจารณาและปรับปรุงหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งประกอบไปด้วย 2 ตัวแปร ตัวแปรที่มีค่า Factor Loading สูงที่สุด เท่ากับ .787 คือ ช่องทางการเสนอข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยงาน จากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ส่วนการรับฟังและพิจารณา ในการปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงานจากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน มีค่า Factor Loading เท่ากับ .744 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวินชา การพัชชี (2555) ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรควรมีระบบติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกอย่างเพียงพอ เหมาะสม และทันเวลา มีช่องทางให้กับบุคลากรได้เสนอข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร ด้าน ณัฐพร พันธุ์อุดม และคณะผู้เขียน (2549, น.16-17) กล่าวว่า ระบบการสื่อสารที่ดีนั้น ต้องประกอบด้วยระบบการสื่อสารภายในองค์กรและระบบสื่อสารภายนอก สำหรับการสื่อสารภายในนั้น นอกจากพนักงานหรือบุคลากรจะใช้การสื่อสารในการติดต่อ ประสานงานแล้ว การสื่อสารภายในองค์กร ยังต้องสื่อสารถึงมาตรการ กฎระเบียบ ข้อบังคับที่เป็นไปอย่างทั่วถึงและนำไปปฏิบัติ

และยังสอดคล้องกับ วันวิสาข์ พวงมะลิ (2554, น.12) (อ้างถึงใน กุศลธิดา สุวรรณ, 2556) กล่าวว่า การจัดข้อมูลที่มีคุณภาพ น่าเชื่อถือได้ เพื่อใช้ในการตัดสินใจของฝ่ายบริหาร และการสื่อสารข้อมูลดังกล่าว แก่ภายในองค์กร และภายนอกองค์กร ให้ได้รับข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็น ถูกต้อง ภายในระยะเวลาที่เหมาะสม รวมทั้งการจัดการให้เกิดการตอบรับ ความคิดเห็นทั้งจากบุคคลภายในและบุคคลภายนอกขององค์กร เพื่อเป็นการสื่อสารแบบสองทางให้ได้ซึ่งข้อมูล และสารสนเทศที่มีคุณภาพ ด้านสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (2559) ได้กล่าวว่า สารสนเทศและการสื่อสาร เป็นส่วนสนับสนุนที่สำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการกำหนดกลยุทธ์ ประเมินความเสี่ยงและกิจกรรมการควบคุม ฝ่ายบริหารต้องจัดให้มีสารสนเทศ อย่างเพียงพอ เหมาะสม เชื่อถือได้ และสื่อสารให้ฝ่ายบริหารและบุคลากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งจำเป็นต้องใช้สารสนเทศในรูปแบบที่เหมาะสมและทันเวลา

องค์ประกอบที่ 5 การควบคุม เพราะว่าตัวแปรในองค์ประกอบนี้เกี่ยวกับการมีกิจกรรมการควบคุมในด้านต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ตัวแปร ตัวแปรที่มีค่า Factor Loading สูงที่สุด เท่ากับ .763 คือ การจัดให้มีกิจกรรมการควบคุมโดยกำหนดไว้ในนโยบาย เช่น ผลสำเร็จที่คาดหวัง และขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทราบ

และเข้าใจ เพื่อนำนโยบายไปปฏิบัติจริง ซึ่งสอดคล้องกับ วันวิสาข์ พวงมะลิ (2554) กล่าวว่า กิจกรรมการควบคุม หมายถึง นโยบาย และมาตรการต่าง ๆ ที่ฝ่ายบริหารนำมาใช้เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าคำสั่งต่าง ๆ ที่ฝ่ายบริหารกำหนดขึ้น เพื่อลดหรือควบคุมความเสี่ยง ได้รับการตอบสนอง และการปฏิบัติตาม เพื่อให้การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งหมายถึง ความสำเร็จทางธุรกิจ ความถูกต้องเรียบร้อยสมบูรณ์ของรายงานทางการเงิน การระแวดระวังคุณแลทรัพย์สินขององค์กร เป็นอย่างดี และไม่มี การปฏิบัติผิดกฎหมาย ระเบียบ หรือคำสั่งในสาระสำคัญ งานวิจัยของ นุจรี กลั่นตอน (2553) ได้กล่าวว่าองค์กรควรมีกิจกรรมการควบคุม มีนโยบายและวิธีการปฏิบัติงานการกระจายอำนาจความรับผิดชอบและแบ่งแยกหน้าที่ในการปฏิบัติงานการสอบทานการดำเนินงาน โดยผู้บริหาร แสดงให้เห็นว่าองค์กรมีกิจกรรมการควบคุมที่เหมาะสมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดิราวุฒิ ทองทรง (2547) ได้กล่าวว่า องค์กรมีกิจกรรมการควบคุมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อป้องกันและลดความเสียหาย รวมถึงความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น โดยเบื้องต้นจะต้องแบ่งแยกหน้าที่งานภายในองค์กรอย่างเหมาะสม

ตัวแปรต่อมา คือ การระบุและพัฒนากิจกรรมการควบคุมเพื่อลดความเสี่ยงในการบรรลุวัตถุประสงค์ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ มีค่า Factor Loading เท่ากับ .691 สอดคล้องกับ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (2559) กล่าวว่า กิจกรรมการควบคุมเป็นองค์ประกอบหนึ่งของระบบการควบคุมภายใน ที่หน่วยงานต้องจัดให้มีขึ้น เพื่อลดความเสี่ยงและทำให้เกิดความคุ้มค่า ตลอดจนให้ฝ่ายบริหารเกิดความมั่นใจในประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายในที่มีอยู่ โดยกิจกรรมการควบคุมต้องมีอยู่ในทุกหน้าที่และทุกระดับของการปฏิบัติงานในองค์กร และตัวแปรต่อมามีค่า Factor Loading เท่ากับ .612 คือ การระบุและพัฒนากิจกรรมการควบคุมทั่วไปด้านเทคโนโลยี สอดคล้องกับ กรมบัญชีกลาง (2561) กล่าวว่า การจัดให้มีระบบการควบคุมระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ จะเป็นการป้องกันการเข้าถึงข้อมูล และป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดการนำข้อมูล ไปใช้ในทางที่ไม่สมควร

องค์ประกอบที่ 6 การจัดการภายในหน่วยงาน เพราะว่าตัวแปรในองค์ประกอบนี้ เกี่ยวกับการระบุหรือแจ้งให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับรายละเอียดการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ ที่ต้องรับผิดชอบ ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ตัวแปร ตัวแปรที่มีค่า Factor Loading สูงที่สุด เท่ากับ .587 คือ ผู้บริหารระดับสูง เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านความซื่อสัตย์และจริยธรรมในการบริหารงาน สอดคล้องกับนุจรี กลั่นตอน (2553) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการควบคุมมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือ ในเรื่องปรัชญาและลักษณะการทำงานของผู้บริหาร ความซื่อสัตย์และจริยธรรมในการบริหารและการปฏิบัติงาน โครงสร้างของหน่วยงานการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบรวมถึงนโยบายการบริหารและพัฒนาด้านบุคลากร องค์กรได้มีระเบียบข้อบังคับคำสั่ง แนวปฏิบัติหรือคู่มือในการ



ปฏิบัติงานระบุไว้เพื่อให้พนักงานนั้นสามารถปฏิบัติตามได้ ทำให้เห็นว่าองค์กร มีการควบคุมภายในด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุมที่ดี สอดคล้องกับ Micah Hallock, 2007 กล่าวไว้ว่า การควบคุมภายในเป็นความรับผิดชอบของทุก ๆ คนในองค์กร ซึ่งทัศนคติของผู้บริหารมีผลต่อการควบคุมภายใน คือ ถ้าผู้บริหารไม่เอาใจใส่ต่อการควบคุมภายใน พนักงานในองค์กรก็จะไม่ใส่ใจตามไปด้วย ดังนั้น ปรัชญาและรูปแบบการทำงานของผู้บริหารย่อมส่งผลกระทบต่อการยอมรับพฤติกรรมของพนักงานทั้งหมดในองค์กร ซึ่งสภาพแวดล้อมการควบคุมเป็นระดับความสำคัญในการควบคุมของบุคลากรในองค์กร

ตัวแปรต่อมา คือ การระบุและแจ้งบุคลากร เกี่ยวกับรายละเอียดในการปฏิบัติงาน มีค่า Factor Loading เท่ากับ .582 และการสื่อสารอย่างชัดเจนให้บุคลากรทราบและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ปัญหาอุปสรรค จุดอ่อนของการควบคุมภายในที่เกิดขึ้น และแนวทางการแก้ไข มีค่า Factor Loading เท่ากับ .558 สอดคล้องกับ Prott (1993) กล่าวว่า ปัญหาที่สำคัญเกิดจากบุคคลที่ปฏิบัติงานขาดความรู้ ความเข้าใจ ขาดความละเอียดรอบคอบ การไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ การไม่มีเวลาเพียงพอเป็นเหตุให้การควบคุมการตรวจสอบไม่ทั่วถึง การมีระบบการควบคุมภายในเพื่อที่จะได้มีส่วนช่วยแก้ไขปัญหาหรือสร้างระบบงานให้กิจกรรมทุกอย่าง สอดคล้อง ซึ่งปัจจัยด้านบุคลากรมีความสำคัญต่อการควบคุมภายในระบบสารสนเทศมากที่สุด ประกอบด้วย จำนวนผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เหมาะสม เพียงพอ ผู้ปฏิบัติงานต้องเข้าใจในกระบวนการควบคุมภายใน ผู้ปฏิบัติเข้าใจในเรื่องระเบียบ คำสั่ง ประกาศ เกี่ยวกับการควบคุมภายในสารสนเทศ และผู้ปฏิบัติงานให้ความร่วมมือต่อองค์กรเป็นอย่างดี จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการควบคุมภายในมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ณูชา อาชามาส, 2554) โดยความพร้อมด้านบุคลากร หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะดำเนินกิจกรรม พร้อมด้วยวุฒิภาวะทางกาย และทางด้านจิตใจสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ (สุวินชา การพิด็จ, 2555)

องค์ประกอบที่ 7 การประเมินผลโดยผู้บริหาร ประกอบด้วย 1 ตัวแปร คือ การมีมาตรการตรวจสอบและวัดผลการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยผู้บริหารระดับสูง มีค่า Factor Loading .696 สอดคล้องกับนุจรี กลั่นตอน (2553) ได้กล่าวว่าองค์กรควรมีกิจกรรมการควบคุม มีนโยบายและวิธีการปฏิบัติงานการกระจายอำนาจความรับผิดชอบและแบ่งแยกหน้าที่ในการปฏิบัติงานการสอบทานการดำเนินงานโดยผู้บริหาร แสดงให้เห็นว่าองค์กรมีกิจกรรมการควบคุมที่เหมาะสม เช่นเดียวกับพรพรรณ นงนุช (2551) กล่าวว่า การควบคุมภายในของ COSO ด้านการติดตามประเมินผลมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาระบบการควบคุมภายใน แสดงให้เห็นว่าหากผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการบริหารการด้านการติดตาม

และประเมินผลมาก ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาระบบการควบคุมภายในด้านการติดตามประเมินผลจะดีมาก

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของมาตรฐานการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานรัฐเมื่อทำการสกัดปัจจัยแล้ว พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานวางแผนและประเมินผลของสำนักงานสรรพากรภาค 1 – 3 กรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญกับการกำหนดวัตถุประสงค์และการระบุความเสี่ยง มากเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน และมีองค์ประกอบสำคัญที่เพิ่มขึ้นมา ได้แก่ องค์ประกอบที่ 6 การจัดการภายในหน่วยงาน คือ ผู้บริหารระดับสูง เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านความซื่อสัตย์และจริยธรรมในการบริหารงาน, การระบุและแจ้งบุคลากร เกี่ยวกับรายละเอียดในการปฏิบัติงาน, การสื่อสารอย่างชัดเจนให้บุคลากรทราบและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ปัญหาอุปสรรค จุดอ่อนของการควบคุมภายในที่เกิดขึ้น และแนวทางการแก้ไข แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานวางแผนและประเมินผลของสำนักงานสรรพากรภาค 1 – 3 กรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญในเรื่องปรัชญาและลักษณะการทำงานของผู้บริหาร ความซื่อสัตย์และจริยธรรมในการบริหารและการปฏิบัติงาน โครงสร้างของหน่วยงานการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยให้หน่วยงานระบุรายละเอียดในการปฏิบัติงาน หรือขอบเขตงานที่ต้องรับผิดชอบให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และองค์ประกอบที่ 7 การประเมินผลโดยผู้บริหาร คือ การมีมาตรการตรวจสอบและวัดผลการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยผู้บริหารระดับสูง แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานวางแผนและประเมินผลของสำนักงานสรรพากรภาค 1 – 3 กรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญกับการมีมาตรการตรวจสอบจากผู้บริหาร เพื่อให้การดำเนินงานนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน หากผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการบริหารการด้านการติดตามและประเมินผลมาก ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาระบบการควบคุมภายในด้านการติดตามประเมินผลก็จะดีมากขึ้นไปด้วย

### 5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยครั้งนี้ได้เลือกกลุ่มตัวอย่างเพียงหน่วยเดียว คือสำนักงานสรรพากรภาค 1 – 3 กรุงเทพมหานคร ดังนั้นเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด อาจจะมีการวิจัยในหลาย ๆ หน่วยงาน เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาเปรียบเทียบกัน

2. ควรมีการศึกษาหน่วยงานด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น การวิจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ เป็นต้น



#### 5.4 ประโยชน์จากงานวิจัย

ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัยคือทำให้ทราบถึงองค์ประกอบของการควบคุมภายในของสำนักงานสรรพากรภาค 1 – 3 กรุงเทพมหานคร และสามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานของสำนักงานสรรพากรภาค 1-3 กรุงเทพมหานคร ซึ่งสามารถนำไปพิจารณาปรับปรุงหน่วยงานและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

#### 5.5 ข้อจำกัดของการวิจัย

1. งานวิจัยนี้ศึกษาถึงองค์ประกอบการควบคุมภายใน โดยใช้ องค์ประกอบของมาตรฐานการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานรัฐ ที่จัดตั้งขึ้นตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561 เท่านั้น

2. งานวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในส่วนงานวางแผนและประเมินผลของสำนักงานสรรพากรภาค 1 – 3 กรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วยสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัด จำนวน 30 พื้นที่ ได้แก่ สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 1 – 30 เท่านั้น



**บรรณานุกรม**

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

กรมบัญชีกลาง. (2544). *แนวปฏิบัติระบบการควบคุมภายในภาครัฐ*. สืบค้น 18 มกราคม 2563. จาก [www.cgd.go.th/uploadfile/doc/159\\_doc.doc](http://www.cgd.go.th/uploadfile/doc/159_doc.doc).

กรมบัญชีกลาง. (2561). *แนวปฏิบัติระบบการควบคุมภายในภาครัฐ*. สืบค้น 18 มกราคม 2563. จาก <https://www.cgd.go.th/cs/internet/internet/สพต-ระเบียบ.html>

สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน. (2559). *แนวทางการจัดวางระบบการควบคุมภายในและการประเมินผลการควบคุมภายใน*. สืบค้น 18 มกราคม 2563. จาก <https://www.audit.go.th/th/document/แนวทางการจัดวางระบบการควบคุมภายในและการประเมินผลการควบคุมภายใน>

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์. (2549). *การควบคุมภายใน*. สืบค้นเมื่อ 18 มกราคม 2563. จาก [https://www.cad.go.th/download/1\\_3control.pdf](https://www.cad.go.th/download/1_3control.pdf)

กระทรวงการคลัง. (2561). *หลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑*. สืบค้นเมื่อ 18 มกราคม 2563. จาก <https://www.cgd.go.th/cs/internet/internet/สพต-ระเบียบ.html>

กัญญาภัค ประสมศรี, จูฑิตาภรณ์ สีนจรรยาศักดิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO: กลุ่มการคลังสำนักงานศาลยุติธรรม(ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ)* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

กุลธิดา สุวรรณ. (2556). *ปัจจัยเสี่ยงที่มีผลต่อการควบคุมภายในตามแนวทางโคโซของธุรกิจอาหารบริการด่วน: บริษัท เซ็นทรัล เรสตอรองส์ กรุ๊ป จำกัด* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). เพชรบุรี : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จันทนา สาขากรและคณะ. (2557). *การควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน*. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทีพีเอ็นเพรส.

- จิตติโชค พันศิริพัฒน์. (2559). การศึกษาองค์ประกอบที่มีผลต่อการนำระบบการควบคุมภายในมาใช้ใน  
องค์กร:กรณีศึกษา สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรี (สารนิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- ณัฐพร พันธุ์อุดมและคณะ. (2549). แนวทางการควบคุมภายในที่ดี. กรุงเทพฯ : ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.
- คณูชา อาชามาต. (2554). ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในระบบสารสนเทศ:การ  
ประปานครหลวง (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ถิรารุติ ทองทรง. (2547). สภาพและปัญหาของระบบการควบคุมภายใน ศึกษากรณี:บริษัท ไปรษณีย์ไทย  
จำกัด (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ธีระดา ภิญญา. เทคนิคการแปลผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบสำหรับงานวิจัย. วารสารปัญญาทัศน์,10  
(กรกฎาคม 2561), 292.
- นุจรี กลั่นตอน. (2553). ศึกษาแนวคิดด้านการควบคุมภายในตามแนวโคโซ (COSO) กับ ประสิทธิภาพการ  
ทำงานด้านการบัญชีและการเงินของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาพิษณุ จังหวัดอุดรดิคต์ (สารนิพนธ์  
ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ประดิษฐ์ ศิริคุปต์. (2549). ความรู้ความเข้าใจของข้าราชการ สรส. ที่มีต่อการควบคุมภายในตามมาตรฐานที่  
คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินกำหนด (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ชลบุรี : มหาวิทยาลัย  
บูรพา.
- พะยอม สาสกุล. (2550). ความคิดเห็นในการติดตามประเมินผลการควบคุมภายในขององค์การบริหารส่วน  
ตำบลในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง (ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต). ขอนแก่น :  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- วันวิสาข์ พวงมะลิ . (2554). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการควบคุมภายในตามแนวทาง  
COSO:กรณีศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคใต้) จังหวัดเพชรบุรี (ปริญญามหาบัณฑิต).  
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุปรียา มนตรี. (2557). การควบคุมภายในกับประสิทธิภาพขององค์กร:กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สุพัตรา บุญ โยปกรณ์. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อการควบคุมภายในที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุวินชา การพัชชี. (2555). *การวิเคราะห์ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

### ภาษาต่างประเทศ

Ahmad Adu-Musa. (2009). *Exploring the importance and implementation of COBIT Processes in Saudi organizations: An empirical study.*

Hsing Hwa Hsiung and Juo Lien Wang. (2014). *Factors of Affecting Internal Control Benefits under ERP System an Empirical Study in Taiwan.* International Business Research.

Inaam M.Al – Zwyalif. (2015). *The Role of Internal Control in Enhancing Corporate Governance: Evidence from Jordan.* International Journal of Business and Management.

Jamie Prott. (1993). *Financial Accounting.* Ohio. South Western Publishing.

Oumeshsingh Sookdawoor. (2005). *An investigation of information security policies and Practices in Mauritius.* Msc. South Africa: University of South Africa.

Poch Y Torres, Ramon. (1989). *The System of internal Control of Business Firms.* Dissertation Abstract Omtermaotional.



ภาคผนวก

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง การศึกษาองค์ประกอบของการควบคุมภายใน กรณีศึกษานักงานสรรพากรภาค 1 - 3 กรุงเทพมหานคร

เรียน ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในส่วนงานวางแผนและประเมินผล สำนักงานสรรพากรภาค 1 - 3

แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลใช้ประกอบการวิจัยสำหรับนิสิตปริญญาโท หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ด้วยข้าพเจ้า นางสาวสุชาวรีย์ หมั่นตาบุตร รหัสนักศึกษา 615152010018 ใคร่ขอความกรุณาจากท่านให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อหน้าที่การงานของท่าน ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณท่านที่กรุณาสละเวลาให้มีความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของการควบคุมภายในที่มีผลต่อหน่วยงานตามองค์ประกอบของมาตรฐานการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานรัฐ ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการควบคุมภายในของหน่วยงาน

ขอขอบพระคุณอย่างสูง  
สุชาวรีย์ หมั่นตาบุตร



## ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง

### 1. เพศ

1. ชาย  2. หญิง

### 2. อายุ

1. 20 – 29 ปี  2. 30 – 39 ปี  
 3. 40 – 49 ปี  4. 50 ปีขึ้นไป

### 3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี  
 2. ปริญญาตรี  
 3. ปริญญาตรีขึ้นไป

### 4. ตำแหน่งงาน

1. ข้าราชการ  2. ลูกจ้างประจำ  
 3. พนักงานราชการ  4. ลูกจ้างชั่วคราว

### 5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี  
 2. 6 – 10 ปี  
 3. 11 – 20 ปี  
 4. 20 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของการควบคุมภายในที่มีผลต่อหน่วยงาน

ตามองค์ประกอบของมาตรฐานการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานรัฐ 5

องค์ประกอบ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยเลือกเพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อ มีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด 5, เห็นด้วยมาก 4, เห็นด้วยปานกลาง 3, เห็นด้วยน้อย 2, เห็นด้วยน้อยที่สุด 1

องค์ประกอบการควบคุมภายใน ที่มีผลต่อหน่วยงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>สภาพแวดล้อมการควบคุม</b>					
1. การกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน					
2. การกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่ชัดเจน					
3. ผู้บริหารระดับสูง เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านความซื่อสัตย์และจริยธรรมในการบริหารงาน					
4. การส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความสำคัญของความซื่อสัตย์และจริยธรรม					
5. การส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการฝึกอบรม และพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ					
6. การระบุและแจ้งบุคลากร เกี่ยวกับรายละเอียดในการปฏิบัติงาน					
7. การวางกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับอำนาจตามกฎหมาย					
<b>การประเมินความเสี่ยง</b>					
8. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินความเสี่ยงอย่างชัดเจน					
9. การระบุความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อการควบคุมภายในอย่างชัดเจน					
10. การวิเคราะห์ความเสี่ยงเพื่อกำหนดวิธีการจัดการความเสี่ยง					
11. การพิจารณาโอกาสที่อาจเกิดการทุจริตเพื่อประกอบการประเมินความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์					
12. การระบุและประเมินการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีผลกระทบต่อการควบคุมภายใน					

องค์ประกอบการควบคุมภายในที่มีผลต่อหน่วยงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>กิจกรรมการควบคุม</b>					
13. การระบุและพัฒนากิจกรรมการควบคุมเพื่อลดความเสี่ยงในการบรรลุวัตถุประสงค์ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้					
14. การระบุและพัฒนากิจกรรมการควบคุมทั่วไปด้านเทคโนโลยี					
15. การจัดให้มีกิจกรรมการควบคุมโดยกำหนดไว้ในนโยบาย เช่น ผลสำเร็จที่คาดหวัง และขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทราบและเข้าใจ เพื่อนำนโยบายไปปฏิบัติจริง					
16. การมีมาตรการป้องกันและดูแลรักษาทรัพย์สินอย่างรัดกุม					
17. การมีมาตรการตรวจสอบและวัดผลการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยผู้บริหารระดับสูง					
<b>สารสนเทศและการสื่อสาร</b>					
18. การจัดทำหรือจัดหาและใช้สารสนเทศที่เกี่ยวข้องและมีคุณภาพ					
19. การสื่อสารอย่างชัดเจนให้บุคลากรทราบและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ปัญหาอุปสรรค จุดอ่อนของการควบคุมภายในที่เกิดขึ้น และแนวทางการแก้ไข					
20. การสื่อสารภายในหน่วยงานเกี่ยวกับสารสนเทศ รวมไปถึงวัตถุประสงค์และความรับผิดชอบที่มีต่อการควบคุมภายใน					
21. การสื่อสารกับบุคคลภายนอกเกี่ยวกับเรื่องที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติตามการควบคุมภายใน					
22. ช่องทางการเสนอข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยงาน จากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน					
23. การรับฟังและพิจารณา ในการปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงานจากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน					
24. การมีระบบสารสนเทศ เพื่อป้องกันความปลอดภัยของข้อมูล					
25. การระบุ พัฒนา และดำเนินการประเมินผลของการควบคุมภายใน ระหว่างการปฏิบัติงาน หรือการประเมินผลเป็นรายครั้งตามที่กำหนด					
26. การประเมินผลและสื่อสารข้อบกพร่อง หรือจุดอ่อนของการควบคุมภายในต่อผู้รับผิดชอบ และรายงานให้ผู้บริหารทราบ เพื่อให้สั่งการแก้ไขได้อย่างทันเวลา					

องค์ประกอบการควบคุมภายใน ที่มีผลต่อหน่วยงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
27. การประเมินผลความเพียงพอและประสิทธิภาพของการควบคุมภายใน และประเมินการบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน					
28. การเปรียบเทียบแผนและผลการดำเนินงานและรายงานให้ผู้บริหารทราบ เป็นลายลักษณ์อักษร					
29. การติดตามผลการแก้ไขข้อบกพร่อง ที่พบจากการประเมินผลและตรวจสอบ และรายงานให้ผู้บริหารทราบเป็นลายลักษณ์อักษร					
30. การกำหนดให้มีการรายงานต่อผู้บริหารระดับสูงทันที ในกรณีที่มีการทุจริตหรือสงสัยว่ามีการทุจริต การไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือการกระทำอื่นใดที่มีผลกระทบต่อหน่วยงาน					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการควบคุมภายในของหน่วยงาน

.....

.....

.....

.....

.....



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

สุชาวรีย์ หมั่นตาบุตร

ประวัติการศึกษา

ปีการศึกษา 2559 ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภาควิชาพัช

จังหวัด เชียงใหม่

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

เจ้าพนักงานสรรพากรปฏิบัติงาน กรมสรรพากร

สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13

