

การวิเคราะห์ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร

**AN ANALYSIS OF THE INTERNAL CONTROL SYSTEM
EFFICIENCY OF THE EDUCATION INSTITUTIONS UNDER
THE OFFICE OF THE VOCATIONAL EDUCATION COMMISSION
IN BANGKOK**

สุวินชา การพัคชี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการบัญชี

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การวิเคราะห์ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร

สุวินชา การพัคชี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการบัญชี

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การวิเคราะห์ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร
An Analysis of the Internal Control System Efficiency of the Education
Institutions under the Office of the Vocational Education Commission
in Bangkok

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวสุวินชา การพัคชี

วิชาเอก

การบัญชี

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์อภिरดา สุทธิสาณนท์, บธ.ม.

ปีการศึกษา

2555

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



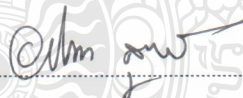
ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์พนารัตน์ ปานมณี, Ph.D.)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วันชัย ประเสริฐศรี, Ph.D.)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์อภिरดา สุทธิสาณนท์, บธ.ม.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต



คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(รองศาสตราจารย์ชนงกรณ์ กุณทลบุตร, D.B.A.)

วันที่ 19 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2556

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การวิเคราะห์ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร
ชื่อ-นามสกุล	นางสาวสุวินชา การพัคชี
วิชาเอก	การบัญชี
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์อภिरดา สุทธิสานนท์, บธ.ม.
ปีการศึกษา	2555

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ตามแนวคิดของ COSO และประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหาร กับประสิทธิภาพการควบคุมภายในและประสิทธิภาพการดำเนินงานศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO กับประสิทธิภาพ การดำเนินงาน กลุ่มประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอนและเจ้าหน้าที่ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 20 แห่ง รวมทั้งสิ้น 2,029 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 334 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม โดยสถิติ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-test, F-test (One-way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ Pearson Simple Correlation

ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ในด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านสารสนเทศ และการสื่อสาร การติดตามและการประเมินผล (2) ปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษา มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน โดยอายุและประสบการณ์การทำงานมีผลต่อคุณภาพของงาน ปริมาณของงาน เวลา วิธีการและค่าใช้จ่าย ส่วนระดับการศึกษา มีผลต่อคุณภาพของงานและปริมาณของงาน (3) ปัจจัยการบริหาร ด้านความพร้อมของบุคลากรและการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กับประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ในด้านการประเมินความเสี่ยงในภาพรวมที่ระดับปานกลาง (4) ปัจจัยการบริหาร ด้านความพร้อมของบุคลากรและการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน ด้านคุณภาพของงานและปริมาณของงานในภาพรวมที่ระดับต่ำ (5) ประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ด้านการประเมินความเสี่ยง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน ด้านคุณภาพของงาน และปริมาณของงาน ในภาพรวมที่ระดับปานกลาง

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ การควบคุมภายใน COSO

Thesis Title	An Analysis of the Internal Control System Efficiency of the Education Institutions under the Office of the Vocational Education Commission in Bangkok
Name-Surname	Miss Suwincha Kanpudchee
Major Subject	Accounting
Thesis Advisor	Associate Professor Apirada Suthisanont, M.B.A.
Academic Year	2012

ABSTRACT

The purposes of this research study were to study the demographic factors affecting the internal control system efficiency based on the concept of COSO and operating performance, to study the relationships among the administrative factors, the internal control system efficiency, and operating performance, and to study the relationships between the internal control system efficiency based on the concept of COSO and performance efficiency. The population included a total of 2,029 of executives, instructors, and staffs from the 20 education institutions under the Office of the Vocational Education Commission in Bangkok. As a result, the samples consisted of 334 participants, and the questionnaire was used as an instrument for data collection. Statistics used for data analysis included Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, the Independent Samples t-test, F-test (One-way ANOVA), Least Significant Difference (LSD), and Pearson Simple Correlation.

The results could be concluded into 5 points: (1) the demographic factors including age and work experience affected the internal control system efficiency based on the concept of COSO in the aspects of risk assessment, information technology and communication, and follow up and evaluation; (2) the demographic factors including age, work experience, and level of education affected performance where age and work experience affected the quality of work, work quantity, time, methods, and expenses while the level of education affected the quality of work and work quantity; (3) the administrative factors including readiness of personnel and trainings were positively related to the internal control system efficiency based on the concept of COSO in a term of risk assessment at medium level as an overall; (4) the administrative factors including readiness of personnel and trainings were positively related to performance in terms of the quality of work and work quantity at low level as an overall; and (5) the internal control system efficiency based on the concept of COSO in the aspect of risk assessment was positively related to performance in terms of the quality of work and work quantity at medium level as an overall.

Keywords: efficiency, internal control, COSO

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์ และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.พนารัตน์ ปานมณี ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย ประเสริฐศรี กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำเสนอแนะข้อบกพร่อง ตลอดมาตั้งแต่ต้นจนแล้วเสร็จ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์อภิธา สุทธิสานนท์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลักวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร ทินประภา ผู้ให้คำแนะนำประสิทธิ์ประสาทเนื้อหาวิชาความรู้ตลอดจน ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง และติดตามการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้อย่างใกล้ชิดนับตั้งแต่เริ่มต้นจน สำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่งและขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ตรวจแก้ไขและให้คำวิจารณ์เกี่ยวกับเครื่องมือในการวิจัย คือ ดร.บัณฑิต ตั้งประเสริฐ รองเลขาธิการราชบัณฑิตยสถาน และนางนิภาพร คำโท หัวหน้าผู้ตรวจสอบ ภายใตราชบัณฑิตยสถาน นอกจากนี้ขอขอบคุณเจ้าของผลงาน คำรา และเอกสารทางวิชาการทุกท่านที่ ผู้วิจัยได้นำมาศึกษาก่อให้เกิดแนวคิดอันมีคุณค่าต่องานวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคุณแม่ยุพา การพัคชี และสมาชิกในครอบครัวทุกท่านทุกคนที่คอยเป็น กำลังใจช่วยเหลือและเป็นแรงสนับสนุนในการทำวิจัยให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ตลอดจนบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณที่ให้การอบรมสั่งสอนประสิทธิ์ประสาทวิชาซึ่งผู้วิจัยจะนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติสืบไป

สุวินชา การพัคชี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่	
1. บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	5
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย	6
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหาร	11
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับระบบการควบคุมภายใน	18
2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน	31
2.4 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	36
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	47
3. วิธีดำเนินการวิจัย	51
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	51
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	53
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	54
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	54

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์	57
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์	57
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	58
5. สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	100
5.1 สรุปผลการวิจัย	101
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย	102
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	105
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต	106
บรรณานุกรม	107
ภาคผนวก	111
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	112
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	119
ภาคผนวก ค การหาค่า Reliability	122
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ	126
ประวัติผู้เขียน	158

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 จำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง	52
4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	58
4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	59
4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา	60
4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	61
4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน	62
4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการบริหารในการควบคุมภายใน ส่วนของการสนับสนุนของผู้บริหาร/และการจัดการในองค์กร	63
4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการบริหารในการควบคุมภายใน ส่วนของความพร้อมของบุคลากร/และการฝึกอบรม	64
4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการบริหารในการควบคุมภายใน ส่วนของนโยบายขององค์กร/กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน	65
4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการบริหารในการควบคุมภายใน ส่วนของการประสานงาน/งบประมาณ	66
4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิด COSO ส่วนของการสภาพแวดล้อมของการควบคุมและกิจกรรมการควบคุม	67
4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิด COSO ส่วนของการประเมินความเสี่ยง	68
4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิด COSO ส่วนของการสารสนเทศและการสื่อสาร/การติดตามและประเมินผล	69
4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ส่วนของคุณภาพงาน/และปริมาณของงาน	70
4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ส่วนของเวลา/วิธีการ/ค่าใช้จ่าย	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

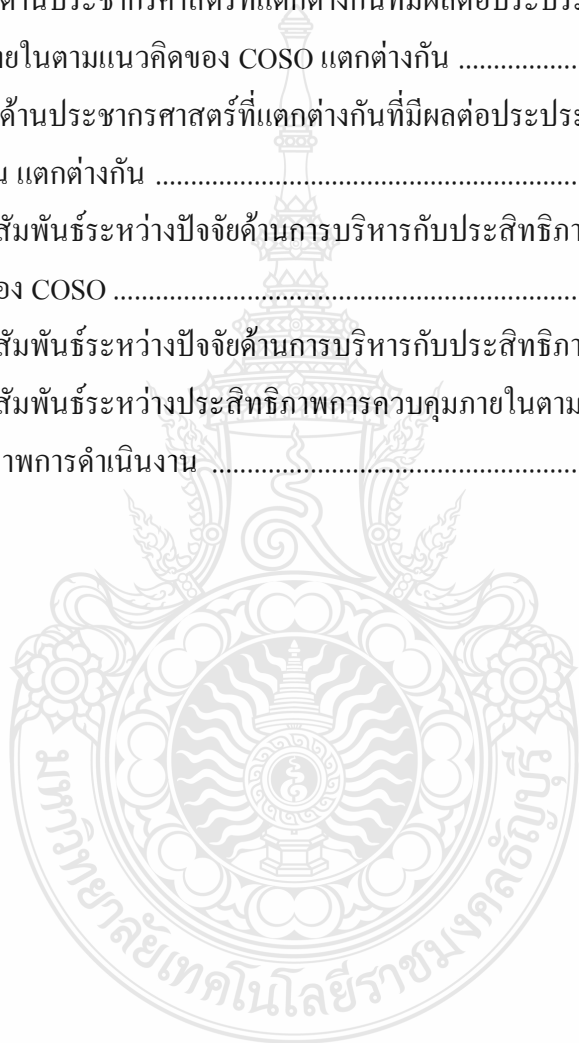
ตารางที่	หน้า
4.15 การวิเคราะห์ตัวแปรด้านเพศต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิด ของ COSO ต่างกัน	73
4.16 การวิเคราะห์ตัวแปรด้านอายุต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิด ของ COSO ต่างกัน	74
4.17 การวิเคราะห์ปัจจัยกลุ่มอายุตามหัวข้อย่อยของประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ตามแนวคิดของ COSO	75
4.18 การวิเคราะห์ความแตกต่างตัวแปรด้านอายุของประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ตามแนวคิดของ COSO ส่วนของการประเมินความเสี่ยง	76
4.19 การวิเคราะห์ความแตกต่างตัวแปรด้านอายุของประสิทธิภาพการควบคุมภายในตาม แนวคิดของ COSO ส่วนของสารสนเทศและการสื่อสาร/การติดตามและประเมินผล	76
4.20 การวิเคราะห์ตัวแปรด้านระดับการศึกษาต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ตามแนวคิดของ COSO ต่างกัน	77
4.21 การวิเคราะห์ตัวแปรด้านประสิทธิภาพการทำงานต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ตามแนวคิดของ COSO ต่างกัน	78
4.22 การวิเคราะห์หัวข้อย่อยประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ของประสิทธิภาพการทำงานที่ต่างกัน	79
4.23 การวิเคราะห์ความแตกต่างตัวแปรประสิทธิภาพการทำงานของประสิทธิภาพ การควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ส่วนของการประเมินความเสี่ยง.....	80
4.24 การวิเคราะห์ความแตกต่างตัวแปรประสิทธิภาพการทำงานของประสิทธิภาพ การควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ส่วนด้านสารสนเทศและการสื่อสาร/ การติดตามและประเมินผล	81
4.25 การวิเคราะห์ตัวแปรด้านตำแหน่งงานต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิด ของ COSO ต่างกัน	82
4.26 การวิเคราะห์ตัวแปรด้านเพศต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน	83
4.27 การวิเคราะห์ตัวแปรด้านอายุต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน	83
4.28 การวิเคราะห์ตัวแปรด้านอายุแยกหัวข้อปัจจัยประสิทธิภาพการดำเนินงาน	84

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.29 การวิเคราะห์ความแตกต่างตัวแปรด้านอายุของประสิทธิภาพการดำเนินงาน ด้านคุณภาพงาน/ปริมาณงานด้วย LSD	85
4.30 การวิเคราะห์ความแตกต่างตัวแปรด้านอายุของประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านเวลา/ วิธีการ/ค่าใช้จ่ายด้วย LSD	86
4.31 การวิเคราะห์ตัวแปรด้านระดับการศึกษาต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน	86
4.32 การวิเคราะห์ตัวแปรระดับการศึกษาต่อหัวข้อย่อยของประสิทธิภาพการดำเนินงาน	87
4.33 การวิเคราะห์ความแตกต่างตัวแปรด้านระดับการศึกษาต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน ด้านคุณภาพงาน/ปริมาณงาน	88
4.34 การวิเคราะห์ตัวแปรด้านประสิทธิภาพการทำงานต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน	88
4.35 การวิเคราะห์ตัวแปรด้านประสิทธิภาพการทำงานต่อหัวข้อย่อยของประสิทธิภาพ การดำเนินงาน	89
4.36 การวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรด้านประสิทธิภาพการทำงานต่อประสิทธิภาพ การดำเนินงานส่วนคุณภาพงาน/ปริมาณงาน	90
4.37 การวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรด้านประสิทธิภาพการทำงานต่อประสิทธิภาพ การดำเนินงาน ส่วนเวลา/วิธีการ/ค่าใช้จ่าย	91
4.38 การวิเคราะห์ตัวแปรด้านตำแหน่งงานต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน	92
4.39 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการบริหารมีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO	92
4.40 แสดงค่าระหว่างหัวข้อย่อยปัจจัยด้านการบริหารมีความสัมพันธ์กับหัวข้อย่อย ประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO	93
4.41 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารมีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพในการดำเนินงาน	94
4.42 แสดงค่าระหว่างหัวข้อย่อยปัจจัยปัจจัยด้านการบริหารมีความสัมพันธ์กับหัวข้อย่อย ของประสิทธิภาพในการดำเนินงาน	94
4.43 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิด ของ COSO มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการดำเนินงาน	95

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.44 แสดงค่าระหว่างหัวข้อย่อยปัจจัยประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิด ของ COSO มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการดำเนินงาน	96
4.45 ผลสรุปข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO แตกต่างกัน	97
4.46 ผลสรุปข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การดำเนินงาน แตกต่างกัน	97
4.47 ผลสรุปความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ตามแนวคิดของ COSO	98
4.48 ผลสรุปความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน.....	98
4.49 ผลสรุปความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO กับประสิทธิภาพการดำเนินงาน	99



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวความคิดในการทำวิจัย	9
2.1 ตราสัญลักษณ์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.)	46
4.1 กราฟแสดงจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	59
4.2 กราฟแสดงจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	60
4.3 กราฟแสดงจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา	61
4.4 กราฟแสดงจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	62
4.5 กราฟแสดงจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน	63



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในโลกยุคโลกาภิวัตน์ ประเทศจะต้องปรับตัวให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก และระบบราชการซึ่งเปรียบเสมือนเส้นเลือดหลักของประเทศ ก็จะต้องมีการปฏิรูปเพื่อให้สามารถบริหารประเทศให้เจริญก้าวหน้าไปได้ การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารได้ทำให้โลกก้าวสู่ยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งทำให้ประเทศต่าง ๆ ต้องรับผลกระทบจากกระแสสำคัญ เช่น เศรษฐกิจเสรีไร้พรมแดน (Global Market Economy) สังคมบนฐานแห่งความรู้ (Knowledge-based Society) และกระแสประชาธิปไตยและธรรมาภิบาล (Democratic Governance) ประเทศที่เรียนรู้ปรับตัวได้ทันประเทศก็จะอยู่รอดและก้าวหน้าไปได้ในโลกของการแข่งขัน ส่วนประเทศที่ไม่สามารถเรียนรู้ และปรับตัวให้ทันกับโลกยุคโลกาภิวัตน์นี้ได้ ก็จะประสบปัญหาต่าง ๆ มากมาย ดังนั้น หน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ จึงต้องมีการปรับตัวและกำหนดกลยุทธ์ในการทำงานใหม่ รวมทั้งจัดหาเครื่องมือด้านการจัดการเข้ามาช่วยในการบริหารงาน ระบบการควบคุมภายในเป็นเครื่องมือประเภทหนึ่งที่ถูกนำมาช่วยในการบริหารงาน และเป็นกลไกพื้นฐานสำคัญของกระบวนการกำกับดูแลการดำเนินงานต่าง ๆ ในองค์กร

การพัฒนาการควบคุมภายในครั้งใหญ่เกิดขึ้นในสมัยประธานาธิบดีริชาร์ด นิกสัน จากกรณีวอเตอร์เกต (Watergate) ในปี ค.ศ. 1973-1976 ที่พบว่ามามีธุรกิจกว่า 400 แห่ง จ่ายเงินสินบนในการประกอบธุรกิจกับบริษัทต่างประเทศ หลังจากนั้น มีการประกาศใช้กฎหมายที่เรียกว่า The Foreign Corrupt Practice Act (FCPA) ในปี ค.ศ. 1977 ซึ่งกำหนดว่าการจ่ายเงินสินบนเป็นเรื่องผิดกฎหมาย และห้ามนำรายการดังกล่าวมาบันทึกในบัญชี ประเทศไทยได้มีการพัฒนาการควบคุม และการตรวจสอบภายในในภาครัฐและเอกชนตามลำดับ เนื่องมาจากนโยบายการเปิดการค้าเสรี ทำให้ธุรกิจต้องเร่งดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ปัญหาเศรษฐกิจที่เกิดจากการขาดวินัยทางการเงิน ชื่อเรียกจากกองทุนการเงินระหว่างประเทศ International Monetary Fund : IMF ผสมกับภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้ประเทศไทยต้องเร่งปรับปรุงระบบการปฏิบัติการ และการควบคุมภายในขององค์กรนั่นเอง (สุภชัย ลีเลิศธรรม, 2550)

สืบเนื่องมาจาก ปัญหาเรื่องการดำเนินการการจัดซื้อครุภัณฑ์ ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ตามโครงการแผนฟื้นฟูเศรษฐกิจระยะที่ 2 ไทยเข้มแข็ง SP2 ซึ่งการดำเนินการ

จัดซื้อครุภัณฑ์ดังกล่าวมีพฤติกรรมส่อไปในทางทุจริตหน้าที่ราชการ มีการทุจริต ประพฤติมิชอบ ปฏิบัติ หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ทำให้ราชการได้รับความเสียหายร้ายแรง (ที่มา : ส่วนคดีพิเศษ ที่ 142/2555 ดีเอสไอ) ซึ่งปัญหาดังกล่าวเป็นผลให้สถาบันการศึกษาต้องหันมาทบทวนและให้ความสำคัญกับการปฏิรูปงานในทุกด้านเพื่อรองรับการกระจายอำนาจทางการศึกษา โดยปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในฐานะที่สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานของภาครัฐ และเพื่อเป็นการแก้ปัญหา การคอร์รัปชัน การทุจริต ในหน่วยงานราชการ ซึ่งเป็นปัญหาระดับชาติ (สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน, 2544) ได้กำหนดแนวทางและการจัดวางระบบการควบคุมภายในเพื่อให้หน่วยงานราชการ ร่วมไปถึงสถาบันการศึกษา ในที่นี้คือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ถือปฏิบัติ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้ บรรลุวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพ ลดข้อผิดพลาด ความสูญเปล่าที่อาจจะเกิดขึ้น และภาวะ ปัญหาการทุจริต

ระบบการควบคุมภายใน เป็นกระบวนการปฏิบัติงานที่ผู้กำกับดูแล ฝ่ายบริหาร และ บุคลากรขององค์กรจัดให้มีขึ้น เพื่อสร้างความมั่นใจว่า การดำเนินงานของหน่วยงานจะบรรลุ วัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานซึ่งรวมถึง การดูแลรักษาทรัพย์สิน การป้องกันหรือลดความผิดพลาด ความเสียหาย การทุจริตในหน่วยงาน ด้าน ความเชื่อถือได้ของรายงานทางการเงิน และด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมติ คณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของหน่วยงาน และส่วนราชการในประเทศไทย จำเป็นต้องมีการบริหารงานระบบควบคุมภายในให้สอดคล้องกับนโยบายปฏิรูประบบราชการ ของ ประเทศ ซึ่งได้จัดให้ส่วนราชการในทุกสังกัด ไม่ว่าจะเป็น กระทรวง ทบวง กรม รวมไปถึง ส่วน ราชการที่ไม่สังกัดสำนักงานรัฐมนตรี ซึ่งเป็นหน่วยงานอิสระ ไม่ขึ้นตรงต่อ กระทรวง หรือทบวงใด แต่ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีโดยตรง จัดทำระบบการควบคุมภายในให้สอดคล้องและเหมาะสมกับแต่ ละหน่วยงาน เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพของงานสูงสุด และปัจจุบันนี้แนวปฏิบัติระบบการควบคุม ภายในของภาคราชการ ได้กำหนดขึ้นโดยประยุกต์จากระบบการควบคุมภายในของ The Committee of Sponsoring Organization of the Roadway Commission (COSO) เป็นระบบควบคุมภายในที่ ครอบคลุมถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ในการบริหารงาน และเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป องค์ประกอบ ของระบบการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ประกอบด้วย (1) สภาพแวดล้อมการควบคุม (2) การประเมินความเสี่ยง (3) กิจกรรมการควบคุม (4) สารสนเทศและการสื่อสาร (5) การติดตามและ ประเมินผล

วัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในของแต่ละหน่วยงาน จะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับฝ่ายบริหารว่าจะเน้นควบคุมและต้องการที่จะได้ประสิทธิภาพงานด้านไหน บางทีก็อาจจะเน้น เรื่องการระวังการทุจริต การรั่วไหลของทรัพยากร บางทีอาจจะเน้นการบรรลุวัตถุประสงค์ทางการบริหารหรือบางหน่วยงานเน้นเรื่องความถูกต้องของรายงาน กล่าวคือ ขึ้นอยู่กับนโยบายของแต่ละหน่วยงานนั้น ฉะนั้นระบบการควบคุมภายในจึงเป็นส่วนช่วย และเป็นกลไกสำคัญในการบริหารงานทุกด้านให้บรรลุวัตถุประสงค์ หน่วยงานราชการในประเทศไทย มีหลายกระทรวง แต่ละกระทรวงมีหน้าที่และบทบาทแตกต่างกันไป แต่ทุกหน่วยงานต้องยึดหลักการควบคุมภายในในการบริหารงานทุกหน่วยงาน ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ดังต่อไปนี้

1. วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี
2. วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกมหานคร
3. วิทยาลัยพณิชยการบางนา
4. วิทยาลัยพณิชยการอินทราชัย
5. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมล่อ
6. วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวกรุงเทพฯ
7. วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมกรุงเทพมหานคร
8. วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร
9. วิทยาลัยสารพัดช่างสี่พระยา
10. วิทยาลัยการอาชีพนวมินทร์ราษฏ์
11. วิทยาลัยการอาชีพกาญจนาภิเษกหนองจอก
12. วิทยาลัยเทคนิคราชสีห์ธาราม
13. วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง
14. วิทยาลัยช่างทองหลวง
15. วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี
16. วิทยาลัยพณิชยการเชตุพน
17. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา
18. วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี
19. วิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี
20. วิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง

ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาประสิทธิภาพการควบคุมภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ที่กล่าวมาข้างต้น โดยเห็นความสำคัญของการวางระบบการควบคุมภายใน ในหน่วยงานซึ่งปัจจุบันพบว่า หน่วยงานยังไม่ปฏิบัติตามแนวทางของระบบการควบคุมภายในที่หน่วยงานตั้งไว้ และไม่เกิดประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ของระบบการควบคุมภายใน (สมาคมคณะกรรมการผู้ตรวจสอบภายใน, 2554) จึงสนใจที่จะศึกษาเพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการควบคุมภายใน กับผลการดำเนินงานว่าจะเป็นความสัมพันธ์ในทางบวก หรือมีผลกระทบใด ที่ทำให้ไม่สามารถดำเนินงานต่อไปได้ตามวัตถุประสงค์การควบคุมภายในที่วางไว้

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ มีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหาร ที่มีความสัมพันธ์ กับ ประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO
4. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหาร ที่มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพการดำเนินงาน
5. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ตามแนวคิดของ COSO ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

1.3 สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยเพื่อศึกษาการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการควบคุมภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีความแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ตามแนวคิดของ COSO ต่างกัน
2. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีความแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานต่างกัน
3. ปัจจัยด้านการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ตามแนวคิดของ COSO
4. ปัจจัยด้านการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการดำเนินงาน

5. ประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเป้าหมายและประชากร เป็นการศึกษาประสิทธิภาพการควบคุมภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครกลุ่มประชากรคือ จำนวนครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่ บุคลากรทุกส่วนงาน ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานครทั้งสิ้น 20 แห่งจำนวน 2,029 คน และได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 334 คน

ขอบเขตด้านเวลา เป็นการศึกษาประสิทธิภาพการควบคุมภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ในรอบระยะเวลาดำเนินงานของปีงบประมาณ 2555 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2554 ถึง 30 กันยายน 2555 และเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามระหว่างเดือนธันวาคม 2555 ถึงเดือนมกราคม 2556

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ตัวแปรต้น มี 2 ตัวแปร คือ

ประชากรศาสตร์

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. ประสบการณ์การทำงาน
5. ตำแหน่งในงาน

ปัจจัยด้านการบริหาร

1. การสนับสนุนของผู้บริหาร
2. ความพร้อมของบุคลากร
3. การจัดการในองค์กร
4. นโยบายขององค์กร
5. กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน
6. การฝึกอบรม
7. การประสานงาน
8. งบประมาณ

ตัวแปรตาม มี 2 ตัวแปร คือ

ประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ตามแนวคิดของ COSO มี 5 องค์ประกอบมีดังนี้

1. สภาพแวดล้อมของการควบคุม (Control Environment)
2. การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)
3. กิจกรรมการควบคุม (Control Activities)
4. ข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication)
5. การติดตามและประเมินผล (Monitoring)

ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน มี 5 ปัจจัย ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality)
2. ปริมาณของงาน (Quantity)
3. เวลา (Time)
4. วิธีการ (Methods)
5. ค่าใช้จ่าย (Costs)

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

การควบคุมภายใน หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานที่บุคลากรในองค์กรโดย คณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุกระดับ และพนักงานทุกคนมีบทบาทร่วมกันในการจัดให้มีขึ้นเพื่อสร้างความเชื่อมั่นอย่างสมเหตุสมผลว่าการปฏิบัติงานจะบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน

สภาพแวดล้อมของการควบคุม หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้มีระบบการควบคุมภายในเกิดขึ้น เช่น ความซื่อสัตย์และจริยธรรม ความรู้ ทักษะและความสามารถ มีส่วนร่วมของคณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการตรวจสอบ ปรัชญาและรูปแบบการทำงานของผู้บริหาร โครงสร้างการจ้างองค์กร การมอบอำนาจ และความรับผิดชอบ นโยบายและวิธีบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ความโปร่งใส รวมทั้งการกำหนดนโยบาย โครงสร้างและระเบียบวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญ ในการสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรเพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการควบคุมภายใน ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ

การประเมินความเสี่ยง หมายถึง การประเมินความเสี่ยงทั้งจากปัจจัยภายใน และภายนอก ที่มีผลกระทบกับองค์กรโอกาสที่จะเกิดความผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน รวมทั้งระบุความเสี่ยงที่พบในการปฏิบัติงานอยู่ในขั้นตอนใดและวิเคราะห์โอกาสที่จะเกิดความเสียหายเล็กน้อยเพียงใดรวมทั้งวิธีลดความเสี่ยง

กิจกรรมการควบคุม หมายถึง กิจกรรมการควบคุมเป็นนโยบาย มาตรการ และวิธีการดำเนินงานต่าง ๆ ที่ผู้บริหารนำมาใช้เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าคำสั่งต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นนั้นสามารถลดหรือควบคุมความเสี่ยงและได้รับการตอบสนองปฏิบัติตามในเวลาที่เหมาะสม

ข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง ข้อมูลสารสนเทศเป็นข้อมูลข่าวสารที่ใช้ในการบริหารด้านการเงินบัญชี และด้านการดำเนินงานอื่น ๆ ฝ่ายบริหารต้องจัดให้มีสารสนเทศอย่างเพียงพอ และเหมาะสม เช่นรายงานการเงินที่ถูกต้อง ครบถ้วน ทันต่อเวลา เข้าใจง่าย หรือนโยบายระเบียบทางราชการที่ชัดเจนการสื่อสารเป็นการสื่อสารให้ฝ่ายบริหารและบุคลากรอื่น ๆ รับส่งข้อมูลแบบสองทางและสามารถเข้าใจชัดเจนถูกต้อง เช่น การรับ-ส่งหนังสือ ประกาศ คำสั่งหรือการติดต่อกันภายในหน่วยงาน

การติดตามและประเมินผล หมายถึง กระบวนการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน และประเมินประสิทธิผลของการควบคุมภายใน ที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอโดยการติดตามผลในระหว่างการปฏิบัติงาน เช่นการประเมินโดยผู้ตรวจสอบภายในการประเมินโดยคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน

ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรในการดำเนินการใด ๆ ก็ตามโดยมีสิ่งมุ่งหวัง ถึงผลสำเร็จ และผลสำเร็จนั้นได้มาจากการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และการดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด ไม่ว่าจะเป็นระยะเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการ นั้น ๆ ให้เป็นผลสำเร็จ และถูกต้องประสิทธิภาพประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 5 ประการคือ

1. คุณภาพของงาน (Quality)
2. ปริมาณของงาน (Quantity)
3. เวลา (Time)
4. วิธีการ (Methods)
5. ค่าใช้จ่าย (Costs)

การสนับสนุนของผู้บริหาร หมายถึง การให้ความสำคัญ และการขยายขอบเขตในโครงการหรือกิจกรรมให้ดีขึ้นคุณภาพอย่างสมบูรณ์ขึ้นด้วยปัจจัยต่าง ๆ เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ บุคลากร ความรู้ โอกาสและกำลังใจ เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่มีความเป็นไปได้อย่างเป็นรูปธรรม สามารถจะดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องมั่นคง และยั่งยืน

ความพร้อมของบุคลากร หมายถึง ความสามารถของบุคลากรที่จะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในระบบการควบคุมภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพในวันเวลาที่กำหนดให้

การจัดการในองค์กร หมายถึง การกำหนดโครงสร้างขององค์กรอย่างเป็นทางการ โดยการจัดแบ่งออกเป็นหน่วยงานย่อย ๆ ต่าง ๆ กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน รวมทั้งความสัมพันธ์ของหน่วยงานย่อยเหล่านั้น ทั้งนี้เพื่อให้เอื้อต่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

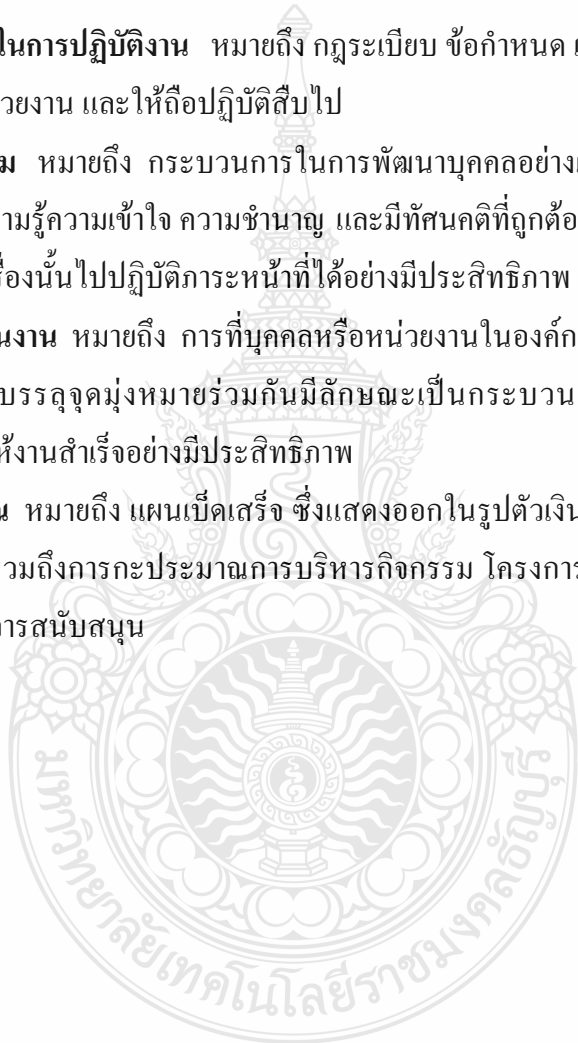
นโยบายขององค์กร หมายถึง ทิศทางหรือเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กรซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานขององค์กร

กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน หมายถึง กฎระเบียบ ข้อกำหนด และข้อบังคับในการทำงาน ตลอดจนคำสั่งของหน่วยงาน และให้ถือปฏิบัติสืบไป

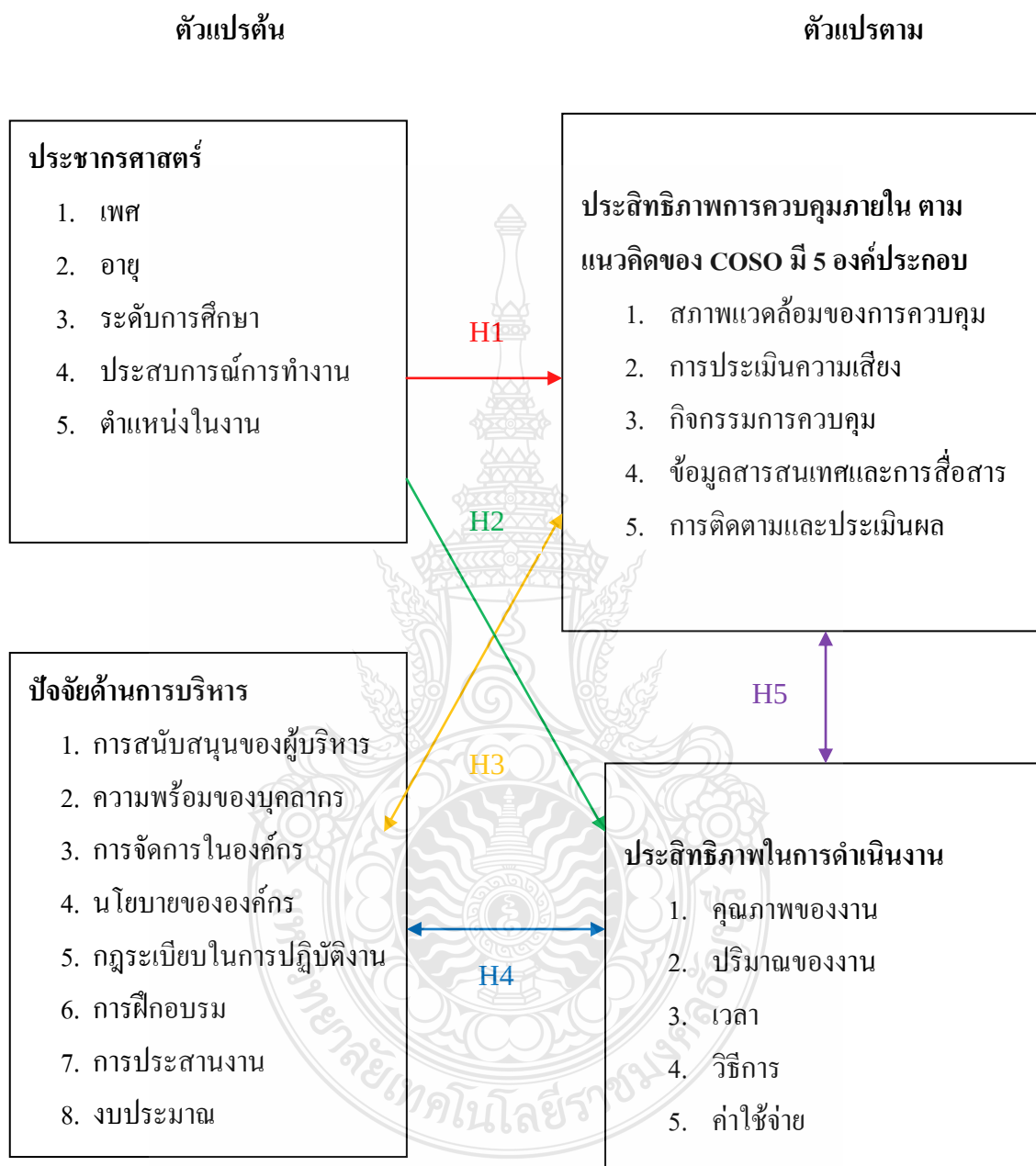
การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาบุคคลอย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจ ความชำนาญ และมีทัศนคติที่ถูกต้องในเรื่องใดเรื่องหนึ่งถึงขั้นสามารถนำความรู้ในเรื่องนั้นไปปฏิบัติภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การประสานงาน หมายถึง การที่บุคคลหรือหน่วยงานในองค์กร ทำงานร่วมกับบุคคลและหน่วยงานอื่นเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันมีลักษณะเป็นกระบวนการที่ต้องกระทำต่อเนื่องสอดคล้องกันไปเพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

งบประมาณ หมายถึง แผนเบ็ดเสร็จ ซึ่งแสดงออกในรูปตัวเงินแสดงโครงการดำเนินงานทั้งหมดในระยะหนึ่งรวมถึงการกะประมาณการบริหารกิจกรรม โครงการและค่าใช้จ่าย ตลอดจนทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุน



1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงประสิทธิภาพการควบคุมภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. นำแนวคิด และข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา มาเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขระบบการควบคุมภายในให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ผลจากการศึกษาจะนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานครให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืนต่อไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษา การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร การวิจัยในครั้งนี้ ได้ศึกษาถึงแนวคิด ทฤษฎี ระเบียบ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหาร
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับระบบการควบคุมภายใน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน
- 2.4 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหาร

ปัจจัยด้านการบริหารเป็นกลไกสำคัญในการบริหารงานในแต่ด้านให้ประสบความสำเร็จ เป็นเรื่องสำหรับผู้บริหารระดับสูงต้องตระหนักและสนับสนุนเพื่อให้การดำเนินงานในองค์การบรรลุวัตถุประสงค์ ทำให้เกิดประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพในงานต่าง ๆ แต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับผู้บริหารจะให้ความสำคัญและเน้นบริหารงานในด้านไหนการวิจัยครั้งนี้กล่าวถึงปัจจัยในการด้านการบริหาร 8 ประการดังนี้

- 1) การสนับสนุนของผู้บริหาร
- 2) ความพร้อมของบุคลากร
- 3) การจัดการในองค์กร
- 4) นโยบายขององค์กร
- 5) กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน
- 6) การฝึกอบรม
- 7) การประสานงาน
- 8) งบประมาณ

การสนับสนุนของผู้บริหาร

Dewar (อ้างถึงใน ศุภชัย ลีเลิศธรรม, 2550 : 62) ให้ความเห็นว่า การสนับสนุนจากผู้บริหาร ในองค์การเป็นแนวความคิดสำคัญที่เขาเห็นว่า ถ้าปราศจากสิ่งนี้แล้ว ความสำเร็จ ของการทำกิจกรรม ต่างๆ ในองค์การจะบังเกิดขึ้นไม่ได้ และจะต้องเป็นปัจจัยแรกที่ต้องจัดให้มีขึ้นในกระบวนการทำ กิจกรรมนั้น ๆ เดวาร์ได้จำแนกประเภทของการสนับสนุนจากผู้บริหารไว้ 4 ลักษณะ

1. การสนับสนุนจะต้องกระทำให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์การ ซึ่งเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารที่ จะต้องให้การสนับสนุนการทำกิจกรรมของ ทุกกลุ่มในองค์การ
2. การสนับสนุนจะต้องมาจากระดับสูงสุดขององค์การ หมายถึง ผู้บริหารระดับสูงสุดของ องค์การจะต้องรับทราบ และให้การสนับสนุนการทำกิจกรรมของกลุ่มต่าง ๆ ในองค์การด้วย
3. การสนับสนุนจะต้องกระทำอย่างกว้างขวางและเจาะลึก ซึ่งนับเป็นสิ่งสำคัญยิ่งถ้าพึงจะ ให้ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงสุดขององค์การให้ การสนับสนุนอย่างเดียวไม่เพียงพอ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นในองค์การ ต้องถือเป็นความรับผิดชอบที่จะต้องให้การสนับสนุนการทำกิจกรรมอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง

4. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาจะต้องเด่นชัดหมายถึง การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ต้องกระทำทั้งเป็นลายลักษณ์อักษร เช่นมีหนังสือประกาศสนับสนุนการทำกิจกรรมอย่างเป็นทางการ

Robson and Others (อ้างใน สุพัตรา จุณณะปิยะ, 2533 : 171) อธิบายเกี่ยวกับการให้การ สนับสนุนของผู้บริหารที่ควรมี 5 ประการ ดังนี้

1. มีเวลาให้กับกิจกรรมอย่างจริงจัง
2. จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำกิจกรรมอย่างเพียงพอ
3. สละเวลาและสนับสนุนการเงินและเข้าร่วมประชุม
4. เสนอแนะทางเลือกในการแก้ปัญหาให้
5. ริเริ่มจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ ขึ้น

สรุป จากการให้ความเห็นจากนักวิชาการที่กล่าวข้างต้น เามาสรุปได้ดังนี้ การสนับสนุน ของผู้หาร หมายถึง การที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์การให้การสนับสนุนและส่งเสริมในการนำระบบ การควบคุมภายในมาใช้กับองค์อย่างจริงจังโดยกำหนดเป็นนโยบายและมีคู่มืออย่างเป็นลายลักษณ์ อักษร ชัดเจน การสนับสนุนของผู้บริหารรวมไปถึงการให้การสนับสนุนในรูปแบบที่จับต้องได้ และ จับต้องไม่ได้ จับต้องได้ คือ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ที่ใช้ในกิจกรรมการควบคุมภายใน จับต้อง ไม่ได้ เช่น การสละเวลาเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในการควบคุมภายใน เสนอแนะทางแก้ไขปัญหที่พบ ในกิจกรรมการควบคุมภายใน เป็นต้น ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานว่าการสนับสนุน ของผู้บริหารมีผลต่อ

ประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิด COSO ของสถาบันการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ

ความพร้อมบุคลากร

อกินันท์ ลอยฟ้า (2552 : 9) กล่าวถึง ความพร้อมบุคลากร หมายถึง สภาพที่บุคคลมีภาวะสมบูรณ์ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความรู้ ความสามารถ และความถนัดในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างสัมฤทธิ์ผลและพร้อมจะทำงานหรือกระทำการกิจกรรมาอย่างใดอย่างหนึ่งมีแนวโน้ม จะประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ประทวน กลิ่นพินิจ (2551 : 41) กล่าวถึง ความพร้อมบุคลากรหมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะดำเนินกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ความพร้อมนั้นจะประกอบไปด้วยภาวะทางกายของผู้นั้น ซึ่งภาวะทางกาย หมายถึง ความเจริญของระบบอวัยวะต่าง ๆ เช่นความเจริญของระบบประสาท ระบบกล้ามเนื้อ ระบบต่อม เป็นต้น ผสมผสานกับสภาพการณ์อื่น ๆ เช่นความสนใจ แรงจูงใจ ประสบการณ์เดิม ความต้องการ สุขภาพจิต ความพร้อมและภาวะเป็นจริง ที่เกี่ยวข้องกัน อย่างใกล้ชิด ความพร้อม หมายถึง ระดับภาวะของเขที่สามารถแยกความคล้ายคลึงและความแตกต่างของตัวอักษร ภาวะของคนเรามีอยู่หลายอย่าง เช่น ภาวะทางเพศ ภาวะทางอารมณ์ ภาวะทางสังคม ภาวะทางร่างกาย

พนิดา ทิธี (2544 : 28) กล่าวถึง ความพร้อมบุคลากร หมายถึง สภาพความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจที่พร้อมจะตอบสนองสิ่งหนึ่งสิ่งใด ทางด้านร่างกาย ได้แก่ ภาวะซึ่งหมายถึง การเจริญเติบโตอย่างเต็มที่ของอวัยวะร่างกาย ทางด้านจิตใจ ได้แก่ความพอใจที่จะตอบสนองสิ่งเร้าหรือพอใจที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ

สรุป จากแนวคิดและทัศนะของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น เอมารูปได้ตั้งนิยามความพร้อมของบุคลากร หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะดำเนินกิจกรรม และความพร้อมนั้นประกอบไปด้วยภาวะทางกาย และทางด้านจิตใจสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานว่าความพร้อมบุคลากรมีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิด COSO ของสถาบันการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ

การจัดการในองค์กร

เฉลิมพล ดันสกุล (2551 : 15) กล่าวถึง การจัดการในองค์กร เป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่การงานหน้าที่การงานบุคลากรและปัจจัยทางกายภาพต่าง ๆ ขององค์กร หน้าที่สำคัญของการจัดองค์การมีดังนี้

1. การกำหนดหน้าที่การงาน หมายถึง กลุ่มของกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หน้าที่การงานจะมีอะไรบ้าง และมีกลุ่มขึ้นอยู่กับเป้าหมายลักษณะ และขนาดขององค์การ

2. การแบ่งงาน หมายถึง การแยกงานหรือรวมหน้าที่การงานที่มีลักษณะเดียวกันไว้ด้วยกัน หรือแบ่งงานตามลักษณะเฉพาะของงานแล้วมอบหมายให้แก่บุคคลที่มีความสามารถหรือความถนัดในการทำงานนั้น ๆ

3. หน่วยงานสำคัญขององค์การได้แก่

3.1 หน่วยงานหลัก (Line) เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่โดยตรงกับวัตถุประสงค์ และบุคคลที่ปฏิบัติงานที่ตรงต่อสายบังคับบัญชา

3.2 หน่วยงานที่ปรึกษา ส่วนใหญ่จะเป็นลักษณะผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง หรือเป็นรูปคณะกรรมการที่ปรึกษา

3.3 หน่วยงานธุรการ มักเป็นงานด้านอำนวยความสะดวกเป็นส่วนใหญ่

4. สายการบังคับบัญชา (Chain of Command) หมายถึง ความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ทราบว่ามีการติดต่อสื่อสารมีทางเดินอย่างไร มีการควบคุม และรับผิดชอบอย่างไร

5. ช่วงการควบคุม (Span of Control) หมายถึง สิ่งที่แสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาคนหนึ่ง มีขอบเขตความรับผิดชอบเพียงใด มีผู้ใต้บังคับบัญชากี่คน หรือมีหน่วยงานที่อยู่ใต้ความควบคุมรับผิดชอบกี่หน่วยงาน

สรุป การจัดการในองค์การ หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะทำให้การใช้ทรัพยากรในองค์กรถูกใช้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการบูรณาการการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้ ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานว่าการจัดการในองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสถาบันการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ

นโยบายขององค์กร

ยลจิต บุตรเวทย์ (2544 : 19-20) นิยามคือ แนวทางปฏิบัติซึ่งกำหนดโดยรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดผลที่พึงปรารถนาหรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หรือแก้ปัญหาที่กำลังจะเกิดขึ้นในปัจจุบัน และมีความตั้งใจที่จะน่านโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุผล นโยบายอาจเป็นการตัดสินใจกระทำหรืองดเว้นการกระทำก็ได้ นโยบายจึงเป็นหลัก หรือวิธีปฏิบัติที่ชี้แนวทางให้ผู้ปฏิบัติดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความสำคัญของนโยบายอยู่ที่การนำไปใช้เป็นแนวทางในการแปลงเป็นแผนงาน โครงการ และการปฏิบัติของข้าราชการประจำหรือผู้เกี่ยวข้อง ตลอดจนช่วยป้องกันการดำเนินงานตามอารมณ์ของทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ รวมทั้งประชาชนจะได้ทราบและปฏิบัติให้เหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบายยิ่งขึ้น

กะกุล วงษ์ทหาร (2547 : 17) ได้ให้ความหมายของนโยบาย คือข้อความหรือสิ่งที่ได้กำหนดไว้เพื่อใช้เป็นแนวทางหรือเป็นกรอบกำกับการดำเนินงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับนโยบายนั้นเป็นสิ่งที่ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ หรือผู้ปฏิบัติตามนโยบายนั้นจะต้องนำไปใช้เป็นกรอบของแนวความคิดในการพิจารณา ตัดสินใจจัดทำแผน จัดทำโครงการและกำหนดวิธีการเฉพาะในการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวกับนโยบายของตนโดยตรง

สรุป จากนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น พอที่จะสรุปได้ดังนี้ นโยบายองค์กร หมายถึงแนวทางที่กำหนดขึ้น เพื่อรองรับเป้าหมายและแผนหลักขององค์กร เป็นการกำหนดขอบเขตของแนวปฏิบัติภายใต้กรอบของนโยบายเป็นสำคัญ ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานว่า นโยบายองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิด COSO ของสถาบันการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ

กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2539 : 88) ให้ความเห็นคำว่า กฎ (Rule) เป็นแผนหลักซึ่งกำหนดโอกาสที่กิจกรรมสามารถกระทำได้ หรือกระทำไม่ได้ กฎเป็นลักษณะแผนหลักที่แคบที่สุดกฎจะเป็นข้อสรุปซึ่งใช้ในการตัดสินใจการจัดการในสถานที่เกิดขึ้นซ้ำซึ่งมีความยืดหยุ่นน้อย

เรวดี วงศ์พรหมเมฆ (2520 : 85 อ้างถึงใน สุภชัย ลีเลิศธรรม, 2551 : 66) กล่าวว่าสำหรับกฎระเบียบ หรือข้อบังคับ เป็นเครื่องกำหนดการประพฤติปฏิบัติของคนในการทำงานในองค์กร องค์กรตามระบบราชการจะถือกฎระเบียบข้อบังคับเป็นสิ่งสำคัญยิ่งโดยไม่คำนึงถึงว่าเมื่อคนในองค์กรได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือข้อบังคับนั้น ๆ แล้วปัญหาจะหมดไปหรือไม่

สรุป จากนักวิชาการได้อธิบายข้างต้นสรุปได้ว่า กฎระเบียบในการปฏิบัติงานเป็นตัวกำหนดหรือสิ่งที่องค์กรกำหนดเพื่อให้บุคลากรในองค์กรยึดถือปฏิบัติตามถ้าเป็นหน่วยงานราชการจะถือกฎระเบียบข้อบังคับเป็นสิ่งสำคัญ และมีความยืดหยุ่นน้อย ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่ากฎระเบียบในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสถาบันการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ

การฝึกอบรม

สุปราณี เรียบร้อยเจริญ (2544 : 26-27) กล่าวถึง การฝึกอบรมว่า เป็นกระบวนการจัดสรรความรู้เทคนิควิชาการในการทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความคิดอ่านแลพฤติกรรมใหม่ของบุคคลซึ่งเป็นพฤติกรรมอันพึงประสงค์ขององค์การโดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์และศิลปะในการฝึกอบรมที่เป็นภาระหน้าที่ของทุกหน่วยงานต้องทำเป็นประจำอย่างขาดมิได้เพื่อที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามความคิดของ Benjamin Bloom พฤติกรรมในตัวบุคคล ซึ่งอาจแบ่งออกได้ 3 ด้านดังนี้

1. พฤติกรรมทางด้านพุทธิปัญญาเป็นพฤติกรรมด้านสมรรถภาพทางสมอง
2. พฤติกรรมที่แสดงออกทางด้านจริยธรรมเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาทางความรู้สึก ทำทาง จิตใจ พฤติกรรมด้านนี้จะมีความเจริญงอกงามทางจิตใจ ความรู้สึก ทำที่ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม การปรับตัว เป็นต้น
3. พฤติกรรมด้านทักษะพฤติกรรมด้านนี้เรามองในแง่ของการพัฒนาความคล่องแคล่วว่องไวในการใช้ประสาทกล้ามเนื้อ อวัยวะต่าง ๆ ในการเคลื่อนไหวการใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 การสั่งการความสัมพันธ์ประสาทต่าง ๆ

บุญกร ดอนพานเหล็ก (2551 : 8) กล่าวว่า การอบรม หมายถึง การฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ค่านิยม คุณธรรมและทักษะความชำนาญเฉพาะด้านของบุคลากรที่ไม่สามารถจะหาได้โดยกระบวนการเรียนการสอนโดยปกติเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Good (อ้างถึงใน สุปราณี เรียบร้อยเจริญ, 2544 : 26) กล่าวถึงความหมาย การฝึกอบรม คือ กระบวนการที่ช่วยให้บุคคลอื่นที่มีทักษะและความรู้โดยจัดขึ้นภายใต้เงื่อนไขบางประการ และไม่ถึงกับทำอะไรใหญ่โตแบบที่นักเรียนเรียนทักษะ และความรู้กันในสถาบันศึกษาทั่วไป

สรุป จากนักวิชาการอธิบายถึงการฝึกอบรม สามารถนำมาสรุปได้ดังนี้ การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความชำนาญ และมีทักษะในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น เป็นเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยมีการดำเนินการอย่างมีระบบและแบบแผน ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานว่าการฝึกอบรมมีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิด COSO ของสถาบันการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อย่างมีนัยสำคัญ

การประสานงาน

จำเนียร พรหมบุตร (2551: 12) ได้กล่าวถึง การประสานงาน หมายถึง วิธีการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ จะเห็นว่า ความหมายของการประสานงานมีความหมายที่กว้างขวางมาก ยกที่จะกำหนดขอบเขตได้เพราะการประสานงาน มีอยู่ทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนถึงขั้นสุดท้ายและอยู่ในรูปแบบทุกรูปแบบในกระบวนการปฏิบัติงาน เริ่มตั้งแต่การติดต่อสื่อความหมายเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันการมีมนุษยสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันซึ่งจะยังผลให้เกิดความร่วมมือที่ดี ในการปฏิบัติงาน การส่งข่าวสารเพื่อให้ทราบความเคลื่อนไหว ห้องกันการซ้ำซ้อน ของงานจัด ความขัดแย้ง การควบคุมเพื่อให้งานเสร็จตามกำหนดเวลาจนทำให้การดำเนินงานบรรลุสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจปฏิบัติงาน ภาควิชาในผลงานที่ตนปฏิบัติจึงสมควรที่ผู้ มีหน้าที่รับผิดชอบงานทั้งหลาย จะต้องหาวิธีการให้เกิดการประสานงานในการปฏิบัติงานกันอย่างดี เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เกษณี สิงห์ฤกษ์ (2548 : 21) ได้กล่าวถึง การประสานงาน หมายถึง กระบวนการในการดำเนินงานที่มีระเบียบแบบแผน และมีเทคนิคในการที่จะจัดระเบียบการทำงานสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งลักษณะการประสานงานจะมีทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป้าหมายหลักของการประสานงาน คือ การลดความซ้ำซ้อน และความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน เน้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ สร้างความสามัคคี และความเป็นเอกภาพ อีกหลักการที่สำคัญคือ การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย มีการขจัดปัญหาที่เป็นอุปสรรคทางการบริหารให้หมดไปได้แก่การสนับสนุนปัจจัยที่จำเป็นในการบริหาร เช่น คน วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป ตามที่นักวิชาการกล่าวถึงการประสานงานไว้ข้างต้น สามารถนำมาสรุปได้ดังนี้การประสานงาน หมายถึง กระบวนการเชื่อมสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่ม หน่วยงานภายใน และภายนอก เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย สอดคล้องกับนโยบายและแผนงาน ซึ่งทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานว่า การประสานงานเป็นปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสถาบันการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ

งบประมาณ

จุฬามาศ จักรแก้ว (2549 : 16) ได้กล่าวถึง งบประมาณ หมายถึง แผนเบ็ดเสร็จ ซึ่งแสดงออกมาในรูปของตัวเงินและแสดงโครงการดำเนินงานทั้งหมดในระยะหนึ่งแผนนี้จะรวมถึงการประมาณการในการบริหารงบประมาณตามกิจกรรม โครงการ และการใช้จ่ายตลอดจนทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่ได้วางไว้แผนนี้ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การจัดทำงบประมาณตามโครงการ การจัดเตรียมการอนุมัติ และการบริหารงบประมาณ

สมศักดิ์ กรอบสูงเนิน (2552 : 13-14) ให้ความหมายของงบประมาณ หมายถึง แผนงานของผู้บริหารที่จัดทำขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษรสำหรับงวดเวลาใด เวลาหนึ่งในอนาคต โดยการจัดทำในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรทรัพยากรที่เป็นตัวเงินให้กับงาน และหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงานของหน่วยงานนั้น ๆ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานตาม ที่กำหนดไว้

Gulick (1977:13) อธิบายความหมาย ของงบประมาณไว้ว่าเป็นการจัดทำงบประมาณการเงิน การวางแผน หรือ โครงการใช้จ่ายเงิน การบัญชีและการควบคุมดูแลใช้จ่ายเงินหรือตรวจสอบบัญชีโดย รอบคอบ และรัดกุม

จักรเพชร เทียนไชย (2552 : 12) อธิบายความหมายของงบประมาณ คือ งบประมาณเป็นแผนงานอย่างหนึ่งที่แสดงตัวเลขเป็นจำนวนเงินเป้าหมายที่สำคัญของการจัดทำงบประมาณ คือ ต้องการใช้งบประมาณเป็นมาตรฐานทางการเงินอย่างหนึ่ง ทั้งสำหรับรายได้และค่าใช้จ่ายในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเมื่อผู้ปฏิบัติงานแตกต่างไปจากงบประมาณที่กำหนดไว้จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไข

สรุป จากนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับงบประมาณไว้หลายท่าน พอที่จะสรุปได้ดังนี้ งบประมาณหมายถึง การจัดสรรทรัพยากรสำหรับหน่วยงาน หรือโครงการ เป็นแผนซึ่งได้กำหนดโดยการคาดหมายผลไว้ก่อนล่วงหน้า และแสดงออกมาเป็นในรูปแบบของตัวเงิน เวลา หรือทั่วได้ด้วยสิ่งอื่น ๆ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานว่าปัจจัยด้านงบประมาณจะมีผล ต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของสถาบันการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับระบบการควบคุมภายใน

ความหมายของการควบคุมภายใน จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีองค์กร นักวิชาการ และผู้วิจัยได้ให้ความหมายจำกัดความของการควบคุมภายในไว้ดังนี้

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (2554 : 1) ได้ให้ความหมายของ การควบคุมภายในคือ กระบวนการที่ผู้กำกับดูแล ฝ่ายบริหาร และบุคลากรทุกระดับของหน่วยรับตรวจ กำหนดให้ มีขึ้น เพื่อให้มีความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าการดำเนินงานจะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

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

2. การรายงานทางการเงิน (Financial : F) หมายถึง รายงานทางการเงินที่จัดทำขึ้น เพื่อใช้ภายในและภายนอกหน่วยรับตรวจเป็นไปอย่างถูกต้องเชื่อถือได้ และทันเวลา

3. การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง (Compliance : C) ได้แก่ การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ของหน่วยรับตรวจรวมทั้งการปฏิบัติตามนโยบาย และวิธีการปฏิบัติงานที่องค์กรได้กำหนดขึ้น

กรมบัญชีกลาง (ออนไลน์) ให้ความหมายการควบคุมภายใน หมายถึง กระบวนการที่ คณะผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรกำหนดขึ้น ซึ่งเป็นการออกแบบในระดับที่สมเหตุสมผล เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการบรรลุวัตถุประสงค์ในเรื่อง ดังต่อไปนี้

1. ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน
2. ความเชื่อถือได้ของข้อมูลและรายงานทางการเงิน
3. การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (2540 : 1) ให้ความหมายการควบคุมภายใน หมายถึง กระบวนการ แผนการจัดองค์กร ระบบงาน และวิธีการ ที่มีอยู่ภายในองค์กร โดยที่ผู้บริหารกำหนด วัตถุประสงค์หลัก เพื่อให้เกิดความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่อง ดังต่อไปนี้

1. ความเชื่อถือได้ และความมีคุณภาพสมบูรณ์ของข้อมูลสารสนเทศ
2. การปฏิบัติตามนโยบาย
3. การป้องกันระงับรักษาทรัพย์สิน
4. การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จ

กุสุมา โสเชียว (2549 : 16) ให้ความหมายการควบคุมภายใน คือแผนจัดแบ่งส่วนงาน วิธีการปฏิบัติงานที่ประสานกัน และมาตรการต่าง ๆ ที่ถือปฏิบัติในกิจการเพื่อดูแลรักษาทรัพย์สิน

ตรวจสอบความถูกต้องเชื่อถือได้ของข้อมูลทางบัญชีเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน และส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายที่ผู้บริหารวางไว้

ประเสริฐ กายาไชย (2551 : 7) ให้ความหมายการควบคุมภายในไว้ว่า การบริหาร จะครบวงจร หรือสมบูรณ์ที่สุดหากมีการควบคุมดูแลและปฏิบัติงานตามแผนงานของผู้บริหารอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เนื่องจากการควบคุมดูแลเป็นการตรวจสอบ ติดตาม การรายงาน การวัด และประเมินผล ซึ่งจะนำเข้าสู่วงจรของแผนในลักษณะการปรับปรุง

ดีใหม่ อินทรพานิชย์ (2551: 10-11) ให้ความหมายการควบคุมภายใน หมายถึง การดำเนินการซึ่งประกอบด้วยแผนการจัดองค์กร วิธีการ และมาตรการต่าง ๆ ที่ฝ่ายจัดการกำหนดขึ้นเพื่อ

1. ป้องกันทรัพย์สินจากการทุจริต ผิดพลาดและภัยพิบัติทั้งปวง
2. ให้ข้อมูลทางการเงินที่ถูกต้องเชื่อถือได้
3. การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายที่วางไว้

สรุป การควบคุมภายใน หมายถึง กระบวนการวิธีการปฏิบัติงานที่ผู้บริหาร และบุคลากรทุกคนในองค์กรจัดให้มีขึ้นเพื่อช่วยให้การดำเนินงานในหน่วยงาน มีความน่าเชื่อถือว่าจะสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ของการควบคุมภายใน

การควบคุมภายในเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานของหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นส่วนของภาคราชการ หรือภาคเอกชนเป็นเครื่องมือช่วยในการบริหารงาน เป็นกลไกสำคัญในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยเป็นประโยชน์ดังต่อไปนี้

กรมบัญชีกลาง (ออนไลน์) กล่าวถึงประโยชน์ที่หน่วยงานจะได้รับ จากการมีการวางระบบการควบคุมภายในที่ดี มีดังนี้

1. การดำเนินงานของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. การใช้ทรัพยากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด และคุ้มค่า
3. มีข้อมูลและรายงานทางการเงินที่ถูกต้อง ครบถ้วนและเชื่อถือได้ สามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจ
4. การปฏิบัติในหน่วยงานเป็นไปอย่างมีระบบและอยู่ในกรอบของกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่วางไว้
5. เป็นเครื่องมือช่วยผู้บริหารในการกำกับดูแลการปฏิบัติงานได้อย่างดียิ่ง

องค์ประกอบการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (2554 : 7-19) มาตรฐานการควบคุมภายในที่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินกำหนด มี 5 องค์ประกอบดังนี้

1. สภาพแวดล้อมของการควบคุม (Control Environment)
2. การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)
3. กิจกรรมการควบคุม (Control Activities)
4. สารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communications)
5. การติดตามประเมินผล (Monitoring)

องค์ประกอบทั้ง 5 ประการ มีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันโดยมีสภาพแวดล้อมของการควบคุมเป็นรากฐานที่สำคัญขององค์ประกอบอื่น ๆ องค์ประกอบทั้ง 5 นี้ เป็นสิ่งจำเป็นที่มีอยู่ในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยรับตรวจเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยรับตรวจ 3 ประการคือ

- การดำเนินงานเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ
- รายงานทางการเงินน่าเชื่อถือ
- มีการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

1. สภาพแวดล้อมของการควบคุม หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งส่งเสริมให้องค์ประกอบการควบคุมภายในอื่น ๆ มีประสิทธิผลในหน่วยรับตรวจหรือทำให้การควบคุมที่มีอยู่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นหรือทำให้นุเคราะห์ให้ความสำคัญกับการควบคุมมากขึ้นในกรณีตรงข้ามสภาพแวดล้อมของการควบคุมที่ไม่มีประสิทธิผลอาจทำให้องค์ประกอบการควบคุมอื่น ๆ มีประสิทธิผลลดลง สภาพแวดล้อมของการควบคุมภายในสะท้อนให้เห็นทัศนคติ และการรับรู้ถึงความสำคัญ ของการควบคุมภายในของบุคลากรระดับต่าง ๆ ในหน่วยรับตรวจ

สภาพแวดล้อมของการควบคุมเป็นเรื่องเกี่ยวกับการสร้างความตระหนัก (Control Consciousness) และบรรยากาศของการควบคุมในหน่วยงาน ให้นุเคราะห์ในหน่วยงานเกิดจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบโดยเน้นการสร้างบรรยากาศโดยผู้บริหารระดับสูง (Tone at the top)

สภาพแวดล้อมของการควบคุมที่ดี คือ สภาพแวดล้อมที่ทำให้บุคลากรในหน่วยรับตรวจยึดถือและปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจริยธรรม มีความรับผิดชอบและเข้าใจขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตนเอง มีความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่าง

เพียงพอยอมรับ และปฏิบัติตามนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงานสภาพแวดล้อมของการควบคุมมีปัจจัยต่าง ๆ เช่น

1.1 ความซื่อสัตย์และจริยธรรม

ความซื่อสัตย์และจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดคุณธรรมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในหน่วยงานเป็นที่ยอมรับว่าหน่วยรับตรวจที่มีบุคลากรที่ซื่อสัตย์และมีจริยธรรมสูงจำนวนมากสามารถนำพาหน่วยงานของตนให้ก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับของสาธารณชนโดยทั่วไป ดังนั้นผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีโดยการแสดงออกอย่างสม่ำเสมอ ทั้งโดยคำพูด และการกระทำ รวมทั้งสื่อสารภายในให้บุคลากรรับทราบถึงการปฏิบัติของผู้บริหาร และควรจัดทำข้อกำหนดด้านจริยธรรมรวมถึงข้อห้ามบุคลากรในลักษณะที่มีผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) อย่างชัดเจน

ผลประโยชน์ทับซ้อน หมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งมีบทบาทหน้าที่ และ/หรือความสัมพันธ์อื่นที่มีวัตถุประสงค์หรือผลประโยชน์ส่วนตัว หรือพวกพ้องที่ทับซ้อนกับบทบาทหน้าที่ในหน่วยงาน ทำให้การปฏิบัติงานของบุคคลนั้นขาดความเป็นอิสระและเป็นกลาง ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากผลประโยชน์ส่วนตัวไม่สอดคล้องกับผลประโยชน์ของหน่วยงานทำให้บุคคลนั้น ต้องอยู่ในสถานการณ์ต้องเลือกทางใดทางหนึ่ง ซึ่งอาจไม่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน และอาจนำไปสู่การทุจริตและประพฤติมิชอบ เช่น บุคลากรของหน่วยรับตรวจเข้าไปเป็นคู่สัญญา หรือมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยรับตรวจ หรือเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่เข้าเป็นคู่สัญญากับหน่วยรับตรวจ เป็นต้น ฝ่ายบริหารจึงควรกำหนดข้อห้ามเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนดังกล่าวไว้ในข้อกำหนดด้านจริยธรรม ทั้งฝ่ายบริหารและบุคลากรทุกคนในหน่วยงานต้องหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนด้วย

1.2 การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร

ความรู้ความสามารถของบุคลากร เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้กำหนดระดับความรู้ความสามารถทักษะรวมทั้งความชำนาญ และประสบการณ์สำหรับบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ ว่าควรอยู่ในระดับใดเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ ในการพิจารณาบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เครื่องมือสำคัญก็คือการจัดทำเอกสารบรรยายลักษณะงาน (Job Description)

1.3 คณะกรรมการบริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ

คณะกรรมการบริหารมีส่วนสำคัญต่อการกำกับดูแลกิจการ ซึ่งหากหน่วยงานมีการกำกับดูแลที่ดีจะทำให้การควบคุมภายในมีประสิทธิภาพด้วย ส่วนคณะกรรมการตรวจสอบเป็นกลไกที่ช่วยในการตรวจสอบและสอบทานการดำเนินงานให้เป็นไปตามทิศทางที่คณะกรรมการบริหารกำหนด รวมถึงผลสำเร็จตามแผนงานต่าง ๆ ที่ฝ่ายบริหารดำเนินการ คณะกรรมการตรวจสอบจึงต้องมีความเป็นอิสระจากฝ่ายบริหาร มีความรู้ ความสามารถซึ่งจะช่วยส่งเสริม และสนับสนุนสภาพแวดล้อมการควบคุมภายในให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.4 ปรัชญาและรูปแบบการบริหารของผู้บริหาร

ปรัชญาและรูปแบบการบริหาร หมายถึง แนวคิด ทักษะและวิธีปฏิบัติงานที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการบริหารหน่วยรับตรวจ ผู้บริหารแต่ละคนมีแนวคิดและวิธีการปฏิบัติงานรวมทั้งประสบการณ์ที่แตกต่างกันออกไป ปรัชญาและรูปแบบการบริหารที่แตกต่างกัน จะทำให้เกิดจุดอ่อน การควบคุมภายในที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อโครงสร้างและประสิทธิภาพ การควบคุมภายใน

1.5 โครงสร้างองค์กร

โครงสร้างองค์กร เป็นการกำหนดลำดับการบริหาร การควบคุม ความรับผิดชอบกิจกรรม รวมถึงเส้นทางการรายงานผลการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบของบุคลากรในระดับต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคลเหล่านั้นด้วย โครงสร้างองค์กรที่ได้รับการจัดไว้อย่างดีย่อมเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารสามารถวางแผน สั่งการ และควบคุมการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและมีประสิทธิภาพรวมทั้งจะเป็นสิ่งที่บ่งบอกให้เห็นถึงกรอบการทำงานของแต่ละกิจกรรมที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ลักษณะโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมแต่ละแห่ง อาจแตกต่างกันตามขนาดและลักษณะกิจกรรมในแต่ละหน่วยรับตรวจ

1.6 การมอบอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบ

การมอบอำนาจ หมายถึง การกระจายการควบคุมในส่วนที่ผู้บริหารต้องดูแลไปยังผู้ปฏิบัติงานตามความเหมาะสม และตามความจำเป็นในการดำเนินกิจการเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การกระจายอำนาจ ควรพิจารณาถึง ลักษณะกิจกรรม ความซับซ้อน ขนาดพื้นที่และระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ หรือให้เกิดความเสี่ยงในระดับที่ความเสี่ยงต่ำสุดที่อาจเกิดจากการตัดสินใจของบุคลากรผู้ได้รับมอบอำนาจ ดังนั้น เพื่อให้มีสภาพแวดล้อมของการควบคุมที่ดี ผู้บริหารจึงควรมอบอำนาจให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง จัดทำเอกสารคำบรรยายลักษณะงานของบุคลากรทุกระดับ เอกสารคู่มือระบบงานโดยเฉพาะงานที่มี ความซับซ้อน

ลงทุนสูง ระบบการควบคุมและระบบการรายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีประสิทธิภาพและทันกาลไว้อย่างชัดเจนให้เป็นแนวทางอ้างอิงในการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนหรือละเว้นการปฏิบัติงานรวมทั้งการดำเนินงานเกิดหยุดชะงักเมื่อมีการโยกย้ายสับเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงาน

1.7 นโยบายและวิธีบริหารงานบุคคล

บุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญและมีอิทธิพลที่สุดต่อการปฏิบัติงานทุกด้านรวมทั้งต่อประสิทธิผลของการควบคุมภายใน ฝ่ายบริหารจึงควรกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติ ในส่วนที่เกี่ยวกับการคัดเลือก การฝึกอบรม การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และเผยแพร่แนวทางหรือหลักเกณฑ์ด้านทรัพยากรบุคคล ให้บุคลากรรับทราบโดยละเอียด รวมถึง ควรพัฒนาให้ความรู้ความสามารถแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2. การประเมินความเสี่ยง

ความเสี่ยง หมายถึง เหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอน ซึ่งอาจเกิดขึ้น และมีผลทำให้หน่วยรับตรวจเกิดความผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล ความสูญเสียที่ไม่สามารถดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

การประเมินความเสี่ยง หมายถึง กระบวนการที่สำคัญที่ใช้ในการระบุ และวิเคราะห์ความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยรับตรวจ รวมทั้งการค้นหาและนำเอาวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อหน่วยรับตรวจ

ตามมาตรฐานฯ กำหนดให้ผู้บริหารต้องประเมินความเสี่ยง เพื่อให้ทราบว่า การดำเนินงานของหน่วยรับตรวจมีความเสี่ยงที่สำคัญในเรื่องใดและในขั้นตอนใดของการปฏิบัติงาน มีระดับความสำคัญและโอกาสที่จะเกิดมากน้อยเพียงใด การที่หน่วยรับตรวจได้รับรู้ปัจจัยเสี่ยงที่สำคัญจะเป็นประโยชน์ในการกำหนดแนวทางการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง ซึ่งจะก่อให้เกิดความมั่นใจตามสมควรว่าความเสียหายหรือความผิดพลาดจะไม่เกิดขึ้น หรือหากเกิดขึ้นจะอยู่ในระดับที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน ขั้นตอนในการประเมินความเสี่ยงประกอบด้วย

- 2.1) ระบุปัจจัยเสี่ยง
- 2.2) วิเคราะห์ความเสี่ยง
- 2.3) การจัดการความเสี่ยง

2.1) ระบุปัจจัยเสี่ยง (Event Identification) ความเสี่ยงมีสาเหตุจากปัจจัยทั้งภายใน และภายนอก ปัจจัยเหล่านี้มีผลกระทบต่อบุคคล ประสงค์และเป้าหมายของหน่วยรับตรวจหรือ ผลการปฏิบัติงาน ทั้งในระดับหน่วยรับตรวจและระดับกิจกรรม ในการระบุปัจจัยเสี่ยงฝ่ายบริหารจำเป็นต้องตั้งคำถามว่ามีเหตุการณ์ใดหรือกิจกรรมใดของกระบวนการปฏิบัติงาน ที่อาจเกิด ความผิดพลาด ความ

เสียหาย และการไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด รวมทั้งมีทรัพย์สินใดที่จำเป็นจะต้องได้รับการดูแลป้องกันรักษา เช่น ความเสี่ยงจากการจัดซื้อจัดจ้างในราคาแพง ความเสี่ยง จากการจัดซื้อพัสดุที่มีคุณภาพต่ำกว่าข้อกำหนด เป็นต้น

2.2) วิเคราะห์ความเสี่ยง (Risk Analysis) หลังจากระบุปัจจัยเสี่ยงแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการวิเคราะห์ความเสี่ยง เทคนิคการวิเคราะห์ความเสี่ยงมีหลายวิธี การวัดความเสี่ยงที่เป็นตัวเลข ว่ามีผลกระทบต่อหน่วยรับตรวจเท่าไรนั้นเป็นสิ่งที่ทำได้ยากโดยทั่วไปจะวิเคราะห์ความเสี่ยงโดยประมาณโอกาสและความถี่ที่ความเสี่ยงอาจเกิดขึ้นว่ามีมากน้อยเพียงใด เพื่อพิจารณาผลกระทบจากความเสี่ยงและจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงที่มีผลต่อหน่วยรับตรวจ โดยใช้วิธีการให้คะแนน ดังนี้

2.3) การจัดการความเสี่ยง (Risk Response) เป็นขั้นตอนการกำหนดวิธีการจัดการเพื่อลดความเสี่ยง ซึ่งเมื่อทราบความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญและโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงแล้วควรวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความเสี่ยง และพิจารณาว่าจะจัดการกับความเสี่ยงนั้นอย่างไร ในการพิจารณาเลือกดำเนินการ ผู้บริหารต้องพิจารณาถึงค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนในการจัดการความเสี่ยงนั้น เปรียบเทียบกับประโยชน์ที่จะได้รับว่าเหมาะสมและคุ้มค่าหรือไม่ทั้งนี้ฝ่ายบริหารควรพิจารณาว่า ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นนั้นเป็นความเสี่ยงที่เกิดจากปัจจัยภายใน เช่นระบบการทำงานไม่เหมาะสม คุณภาพและความสามารถของบุคลากร ขนาดและโครงสร้างขององค์กร เป็นต้นหรือปัจจัยภายนอก เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี และกฎหมายใหม่ที่มีผลใช้บังคับ เป็นต้น รวมทั้งจะต้องพิจารณาว่าเป็นความเสี่ยงในด้านใดกรณีเป็นความเสี่ยงเกี่ยวกับหน่วยรับตรวจโดยรวมมักเกิดจากปัจจัยภายนอกซึ่งมิได้อยู่ภายใต้การควบคุมของฝ่ายบริหาร การป้องกันหรือ ลดความเสี่ยงกระทำได้โดยการบริหารความเสี่ยง ดังนี้

(1) **การหลีกเลี่ยง (Avoiding)** การดำเนินการหลีกเลี่ยงเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเสี่ยง เช่น หลีกเลี่ยงหรือหยุดทำธุรกิจและสินค้าหรือบริการที่ไม่ถนัด

(2) **การแบ่งปัน (Sharing)** เป็นการแบ่งความรับผิดชอบให้ผู้อื่นร่วมรับความเสี่ยง เช่น การทำประกัน การใช้บริการภายนอก (Outsource) เป็นต้น

(3) **การลด (Reducing)** เป็นการลดหรือควบคุมความเสี่ยงโดยใช้กระบวนการ ควบคุมภายในเพื่อลดโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง และลดผลกระทบที่เกิดจากความเสี่ยง

(4) **การยอมรับ (Accepting)** หน่วยรับตรวจยอมรับความเสี่ยงนั้น ในกรณีที่หน่วยรับตรวจอาจมีระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ มีระบบข้อมูลเพียงพอที่จะใช้ในการตัดสินใจ และมีความเข้าใจความเสี่ยงเป็นอย่างดี รวมทั้งประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดการความเสี่ยงอาจน้อยกว่า

ต้นทุนที่ต้องเสียไปกรณีเป็นความเสี่ยงเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ที่เกิดจากปัจจัยภายในซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมของฝ่ายบริหาร การป้องกันหรือลดความเสี่ยงกระทำได้โดยจัดให้มีกิจกรรม การควบคุมอย่างเพียงพอและเหมาะสม อาทิ ความเสี่ยงจากการจัดซื้อพัสดุในราคาแพงแต่คุณภาพต่ำอาจจัดให้มีกิจกรรมควบคุมเกี่ยวกับการจัดซื้อให้รัดกุมมากขึ้น เช่นการกำหนดนโยบาย การคัดเลือกผู้ขายที่ดีที่สุดในเรื่องคุณภาพและราคา การกำหนดวงเงินการอนุมัติจัดซื้อให้เหมาะสม การจัดทำทะเบียนประวัติผู้ขาย รวมทั้งสถิติราคาและปริมาณการจัดซื้อ การแบ่งแยกหน้าที่ ตามหลักการควบคุมภายในที่ดี การกำหนดให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนเจ้าหน้าที่จัดซื้อเป็นต้น

3. กิจกรรมการควบคุม

กิจกรรมการควบคุม หมายถึง นโยบายและระเบียบ วิธีปฏิบัติ รวมถึงมาตรการต่าง ๆ ที่ฝ่ายบริหารกำหนดขึ้นเพื่อให้บุคลากรนำไปปฏิบัติเพื่อลดหรือควบคุมความเสี่ยง และได้รับการสนองตอบโดยมีการปฏิบัติตาม ตัวอย่างกิจกรรมการควบคุม เช่นการสอบทานงาน การดูแลป้องกันทรัพย์สิน และการแบ่งแยกหน้าที่ เป็นต้น

กิจกรรมการควบคุมมีอยู่ในทุกหน้าที่ และทุกระดับของการปฏิบัติงาน เช่น การควบคุมงาน การให้คำแนะนำ การมอบอำนาจ การอนุมัติ การตรวจสอบ การสอบทานผลการปฏิบัติงาน การรักษาความปลอดภัยการแบ่งแยกหน้าที่ การจัดบันทึกกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งการรวบรวม และจัดเก็บเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นหลักฐานแสดงการปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ ดังนั้นในการปฏิบัติงานทุกด้าน ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีกิจกรรมการควบคุมอย่างเหมาะสมและเพียงพอกับระดับความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดความเสียหาย

กิจกรรมการควบคุมมีอยู่หลายประเภท การจัดให้มีกิจกรรมการควบคุมมากน้อยเพียงใดประเภทกิจกรรมใดขึ้นอยู่กับลักษณะความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจนั้น ซึ่งแต่ละหน่วยรับตรวจอาจมีความเสี่ยงที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องทราบถึงลักษณะความเสี่ยง ปัจจัยเสี่ยงด้านต่าง ๆ และวิธีการประเมินความเสี่ยง เพื่อพิจารณาจัดกิจกรรมการควบคุมที่มีความสัมพันธ์ และเหมาะสมกับความเสี่ยงนั้น ๆ ต่อไปนี้เป็นตัวอย่างกิจกรรมการควบคุมที่ปฏิบัติโดยทั่วไป ผู้บริหารอาจพิจารณานำไปใช้ให้เหมาะสมกับหน่วยงานที่รับผิดชอบได้ดังนี้

3.1) การกำหนดนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติงาน

ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้กำหนดนโยบาย และแผนงานเพื่อแสดงให้เห็นถึงทิศทางของหน่วยงานส่วนผู้บริหารระดับรองลงมาเป็นผู้กำหนด ระเบียบ วิธีปฏิบัติ เพื่อใช้ในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ที่ตนเองรับผิดชอบ โดยระเบียบวิธีปฏิบัตินั้นจะต้องสอดคล้อง และรองรับตามนโยบายหรือ

แผนงาน และปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมอยู่เสมอ รวมทั้งจัดให้มีระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ เพื่อวัดผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และนำมาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

3.2) การสอบทานโดยผู้บริหาร

การสอบทานรายงานและข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ โดยผู้บริหารเป็นกิจกรรมการควบคุมที่สำคัญที่ควรกระทำอย่างต่อเนื่องโดยสม่ำเสมอ และควรบันทึกผลการสอบทานการปฏิบัติงาน และสถานการณ์ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องติดตามแก้ไขเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งการสอบทานผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารในแต่ละระดับอาจมุ่งเน้นให้ความสนใจในประเด็นที่แตกต่างกัน

- **การสอบทานโดยผู้บริหารสูงสุด** ผู้บริหารสูงสุดควรมุ่งเน้นให้ความสนใจกับการบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยรับตรวจในภาพรวมและวัตถุประสงค์ที่สำคัญของหน่วยรับตรวจ โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างข้อมูลผลการปฏิบัติงานจริงกับงบประมาณ เป้าหมายตามแผนงาน ประมาณการรวมทั้งเปรียบเทียบกับข้อมูลในงวดที่ผ่านมา หรือเปรียบเทียบกับข้อมูลของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน หรือตัวชี้วัดความสำเร็จอื่น ๆ ซึ่งจะช่วยให้เห็นภาพรวมของการดำเนินงานว่ามีปัญหาในด้านใดบ้าง รวมทั้งยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์หาสาเหตุและแนวทางการแก้ไขที่เป็น

- **การสอบทานโดยผู้บริหารระดับรองลงมา** ผู้บริหารระดับรองลงมาหรือผู้บริหารระดับกลางเป็นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบเฉพาะงานด้านใดด้านหนึ่งภายในหน่วยรับตรวจ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสูงสุด จึงควรมุ่งเน้นสอบทานผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงในหน่วยงานหรือกิจกรรมที่ตนรับผิดชอบเปรียบเทียบกับเป้าหมายตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ และวิเคราะห์ หาสาเหตุของความแตกต่างที่มีสาระสำคัญที่เกิดขึ้นรวมทั้งสอบทานการปฏิบัติงานจริงกับระเบียบ และวิธีการปฏิบัติต่าง ๆ การสอบทานควรเข้มงวดหรือกระทำบ่อยครั้งมากขึ้นกับลักษณะและระดับความเสี่ยงของงานนั้น ๆ

3.3) การควบคุมการประมวลผลข้อมูล

ผู้บริหารต้องใช้ข้อมูลสารสนเทศภายในหน่วยรับตรวจประกอบการตัดสินใจในการบริหารจัดการทั้งข้อมูลทางบัญชีการเงินและข้อมูลอื่นที่สำคัญ ดังนั้นข้อมูลที่ผ่านมาการประมวลผลทั้งในรูปแบบสารสนเทศหรือรายงาน จะต้องมีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา และให้เนื้อหาที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ กิจกรรมการควบคุมที่ควรมีเพื่อให้ได้สารสนเทศ และรายงานที่มีความสมบูรณ์ ได้แก่ มีการอนุมัติรายการทุกครั้งก่อนทำการบันทึกบัญชี ทะเบียนหรือเพิ่มหลักฐานอื่น การสอบทานหรือเปรียบเทียบข้อมูลก่อนการบันทึกการรายงานการสอบทานหรือการเปรียบเทียบข้อมูลระหว่างกัน การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมช่วยในการประมวลผลข้อมูลทั้งอุปกรณ์ รายงานและบุคลากร

3.4) การอนุมัติ

ในการดำเนินงานของทุกหน่วยรับตรวจ ผู้บริหารไม่สามารถดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยรับตรวจที่ได้กำหนดไว้โดยลำพัง จึงจำเป็นต้องมอบหมายให้บุคลากรระดับรองลงมาปฏิบัติแทนโดยการมอบอำนาจ ในการมอบอำนาจให้แก่บุคลากรในระดับต่าง ๆ นั้นควรกำหนดขอบเขตของอำนาจในการอนุมัติให้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรและควรสื่อสารให้บุคลากรทราบทั่วกัน ผู้ที่ได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้เป็นผู้อนุมัติตรวจสอบทานความเพียงพอ ของเอกสารประกอบการขออนุมัติว่า ถูกต้อง เหมาะสม และเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ นโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง และมีวงเงินที่อนุมัติอยู่ภายใต้ขอบเขตอำนาจที่ตนสามารถอนุมัติได้ รวมทั้งควรสอบถามเกี่ยวกับรายการที่ผิดปกติจากผู้ที่เกี่ยวข้องก่อนลงนามอนุมัติให้ดำเนินการ นอกจากนี้ผู้ที่มีอำนาจอนุมัติไม่ควรลงนามอนุมัติในแบบฟอร์มเปล่าหรือแบบฟอร์มที่ไม่มีข้อมูลรายการที่ขออนุมัติอย่างเพียงพอ

3.5) การดูแลป้องกันทรัพย์สิน

การดูแลป้องกันทรัพย์สินเป็นการจำกัดการเข้าถึงทรัพย์สินที่มีความเสี่ยง เช่น เงินสด ทรัพย์สินที่มีค่า เอกสารหลักฐานและระบบงานที่สำคัญ ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นความลับขององค์กร เป็นต้น เพื่อป้องกันการสูญหาย การทุจริต และการนำไปใช้ประโยชน์โดยผู้ที่ไม่มีความหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ฝ่ายบริหารควรจัดให้มีการดูแลทรัพย์สินอย่างรัดกุมและเพียงพอ การดูแลป้องกันรักษาทรัพย์สินที่ดี คือ การควบคุมการเข้าถึงทรัพย์สินนั้น เช่น การเก็บเงินสดและของมีค่าในเซฟที่ปลอดภัย การใส่กุญแจห้องเก็บพัสดุหรือตู้เก็บเอกสารหลักฐานที่สำคัญ การใช้ระบบรักษาความปลอดภัยโดยใช้การ์ดหรือแท็กสัญญาณ การใช้รหัสผ่าน การจัดเวรยามรักษาความปลอดภัย เป็นต้น นอกจากนี้ฝ่ายบริหารควรกำหนดให้มีการจัดทำทะเบียนทรัพย์สินและมีการตรวจนับทรัพย์สินเป็นระยะ ๆ โดยบุคคลที่ไม่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหาและดูแลรักษาทรัพย์สินนั้น ๆ และเปรียบเทียบผลที่ได้จากการตรวจนับกับทะเบียนทรัพย์สิน หากมีผลต่างเกิดขึ้น ควรติดตาม หาสาเหตุแล้วดำเนินการตามควรแก่กรณี และปรับปรุงทะเบียนทรัพย์สินให้ถูกต้อง

3.6) การแบ่งแยกหน้าที่

หน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่เสี่ยงต่อความเสียหายจำเป็นต้องมีการแบ่งแยกหน้าที่เพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงจากข้อผิดพลาดหรือการทุจริตตัวอย่าง เช่น

- (1) การอนุมัติรายการ หรือ การให้ความเห็นชอบ
- (2) การประมวลผล หรือการบันทึกรายการ
- (3) การดูแลรักษาทรัพย์สินที่เกี่ยวข้อง

ไม่ควรให้บุคคลคนเดียวปฏิบัติงานนั้นตั้งแต่ต้นจนจบในกรณีที่หน่วยรับตรวจมีข้อจำกัดด้านบุคลากรทำให้ไม่สามารถแบ่งแยกหน้าที่งานดังกล่าวได้ ควรกำหนดกิจกรรมอื่นทดแทน เช่น กำหนดให้มีการสอบทานรายละเอียดของกิจกรรมต่าง ๆ เพิ่มขึ้น หรือกำหนดให้มีการควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด นอกจากนี้อาจกำหนดให้มีการสับเปลี่ยนหน้าที่ระหว่างบุคลากรภายในหน่วยรับตรวจเป็นครั้งคราว โดยเฉพาะหน้าที่งานที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดข้อผิดพลาดหรือความเสียหายแก่ หน่วยรับตรวจ เพื่อมิให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งกระทำการอันไม่เหมาะสม หรือทุจริตโดยอาศัยระยะเวลาที่ทำงานต่อเนื่องในหน้าที่งานเดิมเป็นเวลานาน

3.7) การจัดทำเอกสารหลักฐาน

การดำเนินงาน หรือระบบงานใดที่มีความสำคัญควรมีการจัดทำหลักฐานที่เป็นเอกสาร หรือหนังสือไว้ เพื่อให้บุคลากรที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องได้ทราบ เข้าใจวิธีปฏิบัติงานและสามารถค้นคว้า หรืออ้างอิงได้รวมทั้งสามารถใช้ในการตรวจสอบ สอบทานความถูกต้อง พิจารณานุมัติรายงานอย่าง รัดกุม ตัวอย่างเช่นระเบียบ คำสั่ง คู่มือการปฏิบัติงาน ผังทางเดินของระบบงานที่มีความสำคัญต่อการ ดำเนินงาน

4. สารสนเทศและการสื่อสาร

สารสนเทศ หมายถึง ข้อมูลที่ได้ผ่านการประมวลผลและถูกจัดให้อยู่ในรูปที่มีความหมาย และเป็นประโยชน์ต่อการใช้งาน

การดำเนินงานของหน่วยรับตรวจ บุคลากรทุกระดับจำเป็นต้องใช้ข้อมูลสารสนเทศโดย ผู้บริหารใช้ในการบริหารจัดการส่วนผู้ปฏิบัติงานใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นเครื่องชี้แนะใน การปฏิบัติงานตามหน้าที่ โดยข้อมูลข่าวสารที่ดีจะต้องมีความถูกต้อง สมบูรณ์ เป็นปัจจุบัน ทันเวลา และ มีความน่าเชื่อถือ ผู้บริหารระดับต่าง ๆ จำเป็นต้องได้รับข้อมูลทุกด้านขององค์กร เพื่อพิจารณาว่าการ ดำเนินงานเป็นไปตามแผนกลยุทธ์และแผนการปฏิบัติงานประจำปี และบรรลุวัตถุประสงค์ในการใช้ ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ เช่น ข้อมูลด้านการดำเนินงานซึ่งต้องนำมาใช้ จัดทำรายงานการเงินจะรวมถึงข้อมูลต่าง ๆ ด้านการจัดซื้อค่าใช้จ่ายต่าง ๆ รายการอื่น ๆ เกี่ยวกับ ทรัพย์สินถาวร สินค้าคงคลังหรือพัสดุคงคลัง และลูกหนี้ นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องมีข้อมูลการ ปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาว่าองค์กรได้ปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับ ต่าง ๆ หรือไม่ ข้อมูลด้านการเงินเป็นที่ต้องการของผู้ใช้ทั้งภายในและภายนอก ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อใช้ในการ คัดสินใจ จึงควรจัดให้มีข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องและแจกจ่ายข้อมูลในรูปแบบที่เหมาะสมและ ทันเวลาให้ฝ่ายบริหารและบุคลากร ซึ่งจำเป็นต้องใช้ข้อมูลข่าวสารนั้นเพื่อช่วยให้ผู้รับสามารถปฏิบัติ หน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การสื่อสาร หมายถึง การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างบุคลากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยรับตรวจ ซึ่งอาจใช้คนหรือใช้สื่อในการติดต่อสื่อสารก็ได้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ที่ต้องการสื่อสารที่ดีควรเป็นไปอย่างกว้างขวาง มีการสื่อสารข้อมูลทั้งจากระดับบนลงล่าง จากระดับล่างขึ้นบน และในระดับเดียวกันภายในหน่วยรับตรวจ นอกจากการสื่อสารภายใน หน่วยรับตรวจแล้ว ควรมีการสื่อสารที่เพียงพอกับบุคคลภายนอกด้วยเพื่อให้สามารถรับข้อมูลจาก ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสียจากภายนอกเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยรับตรวจ

5. การติดตามประเมินผล

การติดตามประเมินผล หมายถึง กระบวนการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน และประเมินประสิทธิผลของการควบคุมภายในที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าระบบการควบคุมภายในที่กำหนดไว้มีความเพียงพอและเหมาะสม มีการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในจริงข้อบกพร่องที่พบได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสมและทันเวลา การติดตามผลในระหว่างการปฏิบัติงาน และการประเมินผลเป็นรายครั้ง มีดังต่อไปนี้

5.1) การติดตามผลในระหว่างการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปการควบคุมภายในจะได้รับ การออกแบบเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ามีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง รวมเป็นส่วนเดียวกันและอยู่ในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ตามปกติของหน่วยรับตรวจ การติดตามผลครอบคลุมทุกกิจกรรม และต่อเนื่องตลอดระยะเวลาของการปฏิบัติงาน เช่น การวิเคราะห์ข้อมูล การทดสอบความถูกต้อง และการเปรียบเทียบข้อมูลต่าง ๆ และกิจกรรมอื่นซึ่งเป็นการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำของบุคลากรในหน่วยรับตรวจ

5.2) การประเมินผลเป็นรายครั้ง คือ การประเมินเป็นครั้งคราวตามงวดเวลาที่กำหนดหรือตามความเหมาะสม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิผลของการควบคุมภายใน ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ขอบเขตและความถี่ในการประเมินขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์การติดตามประเมินผล การประเมินผลเป็นรายครั้งสามารถทำได้ดังนี้

(1) การประเมินการควบคุมด้วยตนเอง เป็นกระบวนการติดตามประเมินผลเพื่อวัตถุประสงค์ในการปรับปรุงระบบการควบคุมภายในด้วยการให้ผู้มีความชำนาญในกิจกรรมนั้นเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมิน โดยกำหนดให้กลุ่มผู้ปฏิบัติงานของส่วนงานย่อยนั้น ๆ ร่วมกันพิจารณาถึงความเพียงพอและความมีประสิทธิภาพของระบบการควบคุมภายใน และค้นหาความเสี่ยงของงานในความรับผิดชอบเพื่อพิจารณาปรับปรุงกระบวนการและกิจกรรมการควบคุมที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ดังนั้นฝ่ายบริหารจึงควรกำหนดให้มีการประเมินการควบคุมด้วยตนเองทุกส่วนงานย่อยภายในองค์กร

(2) การประเมินการควบคุมอย่างเป็นอิสระ เป็นการประเมินผลที่กระทำโดยผู้ที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงานนั้น ๆ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าผลการประเมินจะให้ข้อมูลสารสนเทศที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน การประเมินผลอย่างเป็นอิสระอาจกระทำโดยผู้ตรวจสอบภายในและผู้ตรวจสอบภายนอก และ/หรือที่ปรึกษาภายนอก เพื่อให้ผลการประเมินเป็นไป ตามวัตถุประสงค์และมีความเที่ยงธรรมมากขึ้น การประเมินการควบคุมอย่างเป็นอิสระควรจะเป็นกิจกรรมที่ช่วยเสริมและสนับสนุนการประเมินการควบคุมด้วยตนเอง

ความรับผิดชอบของผู้บริหารต่อการติดตามประเมินผล

ผู้บริหารต้องกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบการติดตามประเมินผลเกี่ยวกับความเพียงพอและประสิทธิผลของการควบคุมภายในอย่างต่อเนื่อง และกำหนดให้การติดตามประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานและจัดทำรายงานเสนอต่อผู้บริหารและคณะกรรมการตรวจสอบหรือคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการโดยตรง ผู้บริหารได้รับรายงานการติดตามการประเมินผลควรดำเนินการดังนี้

- พิจารณาวิธีการปรับปรุงแก้ไขการควบคุมจากผลการประเมินฯ
- กำหนดมาตรการที่เหมาะสมสำหรับการดำเนินการตามข้อเสนอแนะ
- สั่งการให้ผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่อง
- ชี้แจงถึงเหตุผลที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินการใด ๆ ตามข้อเสนอแนะ

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน

ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การใช้ทรัพยากรในการดำเนินการใด ๆ ก็ตามโดยมีสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จ และผลสำเร็จนั้นได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และการดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัดไม่ว่าจะเป็นระยะเวลา ทรัพยากร แรงงานรวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการนั้น ๆ ให้เป็นผลสำเร็จ และถูกต้อง

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 667) ให้ความหมายคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน

Herbert A. Simon (1960 : 180-181) กล่าวว่า ประสิทธิภาพถ้าพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับเท่ากับผลผลิตหักออกด้วยปัจจัยนำเข้าในกรณีเป็นการบริหารราชการและองค์กรของภาครัฐ บวกความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) เขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

	$E = (O - I) + S$		
ในเมื่อ	$E =$	Efficiency	= ประสิทธิภาพ
	$O =$	Output	= ผลงานที่ผลิตได้
	$I =$	Input	= ทรัพยากรบริหารที่ใช้ไป
	$S =$	Satisfaction	= ความพึงพอใจที่ได้รับ

Peterson & Plowman (อ้างถึงใน อรษา โพธิ์ทอง 25.. : 10-11) ประสิทธิภาพทางการจัดการ หมายถึง ความสามารถที่จะวางแผนหลักและวิธีการทำงานให้ได้ผลงานออกมาสูงที่สุด เป็นที่พอใจแก่ผู้รับบริการ องค์กร และผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ ด้วยกล่าวคือ นอกจากผลงานที่ได้ต้องมีปริมาณและคุณภาพสูงแล้วยังต้องคำนึงถึงความพอใจของผู้ผลิตและผู้ใช้สินค้า หรือบริการนั้น ๆ กล่าวว่าเป็นประสิทธิภาพประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 5 ประการคือ

1. คุณภาพของงาน (Quality)
2. ปริมาณของงาน (Quantity)
3. เวลา (Time)
4. วิธีการ (Methods)
5. ค่าใช้จ่าย (Costs)

จากปัจจัย 5 ประการดังกล่าว ได้นำแนวคิด และทฤษฎีจากนักวิชาการ นักวิจัยหลายท่านพอที่จะสามารถนำมาอธิบาย และกล่าวถึงในวิจัยครั้งนี้ ได้ดังต่อไปนี้

คุณภาพของงาน (Quality)

กัลยา ธนกรธัญกุล (2551 : 14) ได้กล่าวถึงหลักเกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติงานซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรไว้ในด้านของคุณภาพของงานดังนี้ คุณภาพ (Quality) ระดับของคุณภาพว่าดีหรือไม่ จะขึ้นอยู่กับแต่ละองค์กรซึ่งอาจตัดสินใจจาก ความถูกต้อง ความต่อเนื่องของงาน ความมีประสิทธิภาพในการทำงาน ความละเอียดลออ และความประณีตหรืออาจจะวัดจากความถูกต้องของงานต่อความผิดพลาดหรืออาจจะวัดจากความถูกต้องของงานต่อความผิดพลาด จำนวนของความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เป็นต้น

Millet (1954 : 4) ให้ความหมายคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และได้รับผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้แก่ประชาชน โดยพิจารณาจาก

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable Service)
2. การบริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely Service)

3. การให้บริการอย่างทันเวลา (Ample Service)
4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Service)
5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progression Service)

ปริมาณของงาน (Quantity)

กัลยา ธนกรอังกูต (2554 : 14) ได้กล่าวถึงหลักเกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรไว้ในด้านของ ปริมาณของงาน (Quantity) จะเป็นจำนวนผลงาน / ชิ้นงาน ที่เป็นผลจากการปฏิบัติงานระดับของผลงานที่ออกมา จะขึ้นอยู่กับวิธีการวัดอาจพิจารณาในส่วนของเวลาที่ใช้ ความเร็วต่อเวลาที่กำหนดไว้

เวลา (Time)

เกษม แก้วยาศรี (2548 : 12-13) ได้กล่าวถึงระบบการบริหารเวลาไว้ 3 ประการหลักดังนี้

1. กำหนดความสำคัญ (Set Priorities) ผู้บริหารต้องพิจารณาภารกิจต่าง ๆ ที่จะต้องทำว่ามีความสำคัญมากน้อยอย่างไร มีวัตถุประสงค์อะไร จากนั้นจึงตัดสินใจว่างานใดควรทำก่อนและงานใดควรทำทีหลัง โดยใช้วิธี A-B-C (A-B-C Strategy) ผู้บริหารจะต้องระบุงาน ที่จะต้องทำ ทั้งหมดในช่วงระยะเวลา หนึ่ง ๆ และก็พิจารณาความสำคัญของกิจกรรมนั้นเป็น A B หรือ C โดยมีความหมายดังนี้

- A มีความหมายว่า มีความสำคัญมากต้องทำก่อน
- B มีความหมายว่า มีความสำคัญเช่น ถ้ามีเวลาก็ควรทำ
- C มีความหมายว่า ถ้าไม่ทำขณะนี้คงไม่เป็นไร เมื่อทำอย่างอื่นเสร็จก่อนจึงค่อยทำก็ได้

2. การวางแผน (Planning) ภายหลังจากการพิจารณาความสำคัญของงานหรือกิจกรรมที่ต้องทำก่อนหลังตามข้อ 1 แล้ว ผู้บริหารจะต้องวางแผนที่จะปฏิบัติตามงานหรือกิจกรรมนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 2.1 ลำดับงานที่ทำ (The Sequence) หมายถึง การพิจารณางานที่มีความสำคัญทั้งหมดก่อนว่า จะทำงานใดก่อนและหลัง

- 2.2 ยึดหลัก 4 W (Who, What, Where, and When) หมายถึง การระบุลำดับงานที่จะทำ ให้ชัดเจน เช่น ถ้าจะต้องพบลูกค้าก่อน ก็ต้องระบุให้ชัดเจนว่าพบใคร เรื่องอะไร ที่ไหน เวลาใด

- 2.3 ทรัพยากรทางการบริหารที่ต้องการ (Resources Needed) หมายถึงการระบุทรัพยากรทางการบริหาร อันได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่ต้องการในการทำงาน ตามแผน เช่น ใช้คนกี่คน ใช้เงินกี่บาท ใช้อุปกรณ์เครื่องมืออะไรบ้าง

2.4 การติดตามผล (Follow - Up Required) หมายถึง การพิจารณาวิธีการติดตามผลเพื่อจะได้ทราบว่างานที่กำหนดไว้ตามแผนนั้น งานใดมีปัญหาหรือมีความก้าวหน้าอย่างไร วิธีการติดตามผล ได้แก่ การดูรายงานการประชุม การสังเกตและการสัมภาษณ์ วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้

2.5 แผนสำรอง (Contingency Plan) หมายถึง การพิจารณาเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในช่วงการดำเนินงานตามแผนแล้วกำหนดเป็นแผนสำรองไว้ การวางแผนนั้นจะต้องเขียนใส่ตารางแผนงาน หรือแผนการปฏิบัติ เพื่อให้ง่ายต่อการทบทวนการเตือนความจำ หรือจนกระทั่งการปรับปรุงแผนและการมอบหมายงานที่ให้อีกคนทำ

3. การปฏิบัติตามตารางเวลาที่กำหนด (Protection Schedule Times) หมายถึง การปฏิบัติตามตารางการทำงานที่กำหนดไว้ในแผนซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้จักใช้คำว่า “ไม่” หรือรู้จักการปฏิเสธงานเฉพาะหน้าที่ไม่มีความจำเป็นเร่งด่วน

วิธีการ (Methods)

นารินทร์ จันทรสุวรรณ (2551 : 37-38) กล่าวว่า การบริหารทีมงานให้มีประสิทธิภาพนั้นทำได้เพียงใดจะอยู่ที่วิธีการสำคัญ 3 ประการที่ผสมผสานอยู่ด้วยกันดังนี้

1) ความพยายาม คือ ขนาดของกำลังความพยายามของผู้ทำงานที่ทุ่มเทให้กับงานของกลุ่มจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ออกแบบว่าจะเป็นงานที่ทำทลายความสามารถหรือไม่ให้อิสระในการตัดสินใจหรือไม่ เป็นต้น

2) ทักษะความรู้ หมายถึง ทั้งทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและความรู้ที่จะเอาไว้พิชิตงานและรวมไปถึงการมีทักษะ และความรู้ที่เกี่ยวกับการเข้ากับคนเพื่อการทำงานด้วย ทักษะและความรู้ นี้เองที่จะทำให้กลุ่มมีประสิทธิภาพเข้ากันกันได้ และรวมพลังกันเพื่อการทำงานได้

3) กลยุทธ์ที่ใช้แก้ปัญหาหรือ ประยุกต์ใช้ทำงาน ถ้ากลุ่มมีกลไกในการร่วมกัน และช่วยกันคิดค้น หากกลยุทธ์ที่ใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนางานให้ดีขึ้นตลอดเวลาแล้วประสิทธิภาพของกลุ่มจะเกิดขึ้นได้เสมอ

Becker and Neuhauser (อ้างถึงใน อนัญญา ผมทอง, 2553 : 21-22) ได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กรไว้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่เป็นปัจจัยนำเข้า และผลผลิตขององค์กร คือ การบรรลุเป้าหมายแล้ว องค์กรในฐานะที่เป็นองค์กร ระบบเปิดยังมีปัจจัยประกอบและสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรที่มีความแน่นอนมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วน แน่ชัด จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความไม่แน่นอน

2. การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจน เพื่อเพิ่มผลการทำงาน ที่มองเห็นได้มีผลทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย

3. ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

4. หากพิจารณาควบคู่กัน จะปรากฏว่าการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนและผลการทำงานที่มองเห็นได้ มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพ มากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง

ค่าใช้จ่าย (Costs)

ภรณ์ กิริติบุตร (2529 : 110 -116) ได้กล่าวเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กรในด้านการค่าใช้จ่าย ว่าเป็นการแสดงถึงอัตราส่วนระหว่างค่าใช้จ่าย และผลประโยชน์ซึ่งเกิดขึ้นในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยคำนึงว่าจะต้องใช้ปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ เป็น วัตถุดิบ แรงงาน เเท่าใดจึงจะบรรลุเป้าหมายตามระดับของผลผลิตที่ต้องการ

ไพลิน นาพันธุ์ (2551 : 22) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานในระบบราชการรวมถึงผลิตภาพ และประสิทธิภาพซึ่งประสิทธิภาพนี้สามารถวัดได้หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณาดังนี้

1. ประสิทธิภาพในมิติ ของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) ซึ่งได้แก่การใช้ทรัพยากรประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี และทรัพยากรอื่น ๆ ที่มีการใช้อย่างคุ้มค่า และประหยัดทำให้เกิดความสูญเสียน้อยที่สุด

2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม

3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิต และผลลัพธ์ (Outcome) ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไรทันเวลาผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีกับการปฏิบัติงานและบริการ เป็นที่พึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

อนงเงา พูลเพิ่ม (2552 : 18) กล่าวถึง ประสิทธิภาพว่า เป็นเรื่องของค่าใช้จ่าย และกระบวนการในการดำเนินงานโดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับกับการแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานใด ๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้ากำไรมีสูงกว่าต้นทุนเท่าไรก็ยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และ เวลาในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเสียเปล่าเกินความจำเป็น

สรุป ประสิทธิภาพในการดำเนินงานนั้น คือ การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับประสิทธิผลในการใช้ทรัพยากรในการบริหารน้อยที่สุด และผลที่ได้รับนั้นจะต้อง เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด ปริมาณ

งาน และคุณภาพของงานจะต้องได้ครบตามวัตถุประสงค์ ประสิทธิภาพจะมีความสมบูรณ์มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการทำงานอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง และครบถ้วนทุกขั้นตอน ตามกระบวนการบริหาร

2.4 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ประวัติความเป็นมา

วิวัฒนาการระยะแรก

แนวความคิดการจัดการศึกษาอาชีพได้มีมาตั้งแต่ยุคสมัยที่ประเทศไทยเริ่มมีอาชีพหัตถกรรมมากขึ้นนอกเหนือไปจากอาชีพกสิกรรม การอาชีวศึกษา เริ่มอย่างเป็นระบบเมื่อได้รับการบรรจุในโครงการศึกษา พ.ศ. 2441 เป็นการศึกษาพิเศษซึ่ง หมายถึง การเรียนวิชาเฉพาะเพื่อให้เกิดความชำนาญ โดยในปี พ.ศ. 2452 การจัดการศึกษา ได้แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ โรงเรียนสามัญศึกษา สอนวิชาสามัญและโรงเรียนวิสามัญศึกษาสอนวิชาเพื่อออกไปประกอบอาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ภาษาอังกฤษ พาณิชยการ ครุ เป็นต้น ในปี พ.ศ. 2453 ได้จัดตั้งโรงเรียนอาชีวศึกษาแห่งแรก คือ โรงเรียนพาณิชยการ ที่วัดมหาพฤฒาราม และวัดราชบูรณะ ปี พ.ศ. 2456 จัดตั้งโรงเรียน เพาะช่าง และปี พ.ศ. 2460 จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูประถมกสิกรรม

แผนการศึกษาแห่งชาติ ได้มีผลต่อการกำหนดการศึกษาอาชีพให้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2475 ได้กำหนดว่าวิสามัญศึกษา ได้แก่ การศึกษาวิชาชีพซึ่งจัดให้เหมาะสมกับภูมิประเทศ เช่น กสิกรรม หัตถกรรม และพาณิชยการ เพื่อเป็นพื้นฐานความรู้สำหรับประกอบการเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมต่าง ๆ และในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2479 ได้ปรากฏคำว่า “อาชีวศึกษา” เป็นครั้งแรกในระบบการศึกษาของประเทศไทย โดยแบ่งออกเป็น 3 ชั้น คือ อาชีวศึกษา ขั้นต้น กลาง และสูง รับนักเรียนจากโรงเรียนสามัญศึกษาของทุกระดับประโยค

ปี พ.ศ. 2481 พระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการในสังกัดกระทรวงธรรมการ หรือ (กระทรวงศึกษาธิการ ในปัจจุบัน) ให้จัดตั้งกรมใหม่ขึ้น 2 กรม คือ

1. กรมสามัญศึกษา มีหน้าที่จัดการศึกษาสายสามัญ
2. กรมวิชาการ มีหน้าที่จัดการศึกษาสายอาชีพ

โดยแบ่งออกเป็น 4 กอง :

1. สำนักงานเลขานุการกรม
2. กองตำรา
3. กองสอบไล่
4. กองอาชีวศึกษา

ซึ่งกองอาชีวศึกษามีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดโรงเรียนอาชีวศึกษา

ปี พ.ศ. 2484 ได้มีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พุทธศักราช 2484 ซึ่งตราขึ้นเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2484 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา คือ วันที่ 19 สิงหาคม 2484 กระทรวงธรรมการได้เปลี่ยนชื่อเป็น กระทรวงศึกษาธิการ และตั้งกรมอาชีวศึกษาขึ้นแทนกรมวิชาการ ส่วนกองวิชาการเป็นกอง ๆ หนึ่งในกรมอาชีวศึกษา ดังนั้น กรมอาชีวศึกษา จึงได้ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2484

การแบ่งส่วนราชการออกเป็น 3 กอง คือ 1.สำนักงานเลขานุการกรม 2.กองโรงเรียน ทำหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินการโรงเรียนอาชีวศึกษา 3. กองวิชาการ ทำหน้าที่เกี่ยวกับหลักสูตรแบบเรียน ทะเบียน การสอบไล่ และการออกประกาศนียบัตร ช่วงระหว่างมหาสงครามเอเชียบูรพา การอาชีวศึกษาได้รับผลกระทบจากภัยสงคราม ก่อให้เกิดการขาดแคลนอุปกรณ์ การสอน นักเรียนต้องหลบภัย จำนวนครูและนักเรียนน้อยลง จนกระทั่งภาวะสงครามสงบลง รัฐบาลได้จัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้น โดยในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2494 การอาชีวศึกษาได้ถูกแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษา ตอนปลาย และมัธยมศึกษาชั้นสูง โดยในแต่ละระดับกำหนดเวลา เรียนไม่เกิน 3 ปี

ปี พ.ศ. 2495 ได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการในกรมอาชีวศึกษา แบ่งส่วนราชการออกเป็น 7 กอง คือ

1. สำนักงานเลขานุการกรม
2. กองโรงเรียนการช่าง
3. กองโรงเรียนพาณิชยและอุตสาหกรรม
4. กองโรงเรียนเกษตรกรรม
5. กองวิทยาลัยเทคนิค
6. กองส่งเสริมอาชีพ และ
7. กองออกแบบและก่อสร้าง

นอกจากนี้ ในปี พ.ศ.ดังกล่าวได้ริเริ่มจัดตั้งวิทยาลัยเทคนิคหลัก 4 แห่งทั่วประเทศ คือ วิทยาลัยเทคนิคกรุงเทพ (2495) วิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ - สงขลา (2497) วิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ-นครราชสีมา (2499) และวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ-เชียงใหม่ (2500)

ปี พ.ศ. 2499 การอาชีวศึกษาได้ถูกพัฒนาขึ้นเป็นลำดับ โดยโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หลายแห่ง ได้รับอนุมัติให้เปิดสอนในระดับอาชีวศึกษาชั้นสูง และ

โรงเรียนอาชีวศึกษาชั้นสูงเฉพาะวิชาอีกหลายแห่ง ได้จัดตั้งขึ้น เพื่อรับนักเรียน ที่จบมัธยมศึกษาปีที่ 6 สายสามัญเข้าศึกษาต่อ

ปี พ.ศ. 2501 กรมอาชีวศึกษาได้รับความช่วยเหลือจากองค์การ SEATO โดยมหาวิทยาลัยสาวาย ในการปรับปรุง หลักสูตรตามโครงการฝึกช่างฝีมือ และฝึกอบบรมครูวิชาช่างก่อสร้าง ช่างยนต์ ช่างไฟฟ้า ช่างวิทยุ และช่างเชื่อมโลหะ โดยมีโรงเรียน การช่าง 18 แห่ง เข้าร่วมโครงการ ในระยะแรก แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2503 จำนวนนักเรียนอาชีวศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ปีที่ 1-3 มีจำนวนลดลง แต่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายปีที่ 4 จำนวนนักเรียนในประเภทช่างอุตสาหกรรมมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น จนกระทั่งต้องเปิด การเรียนการสอนใน 2 ผลัด

ปี พ.ศ. 2508 กรมอาชีวศึกษาได้รับความช่วยเหลือจากรัฐบาลสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ในการก่อตั้งวิทยาลัยเทคนิค ขอนแก่น

ปี พ.ศ. 2509 ได้รับความช่วยเหลือจากองค์การยูนิเซฟในการปรับปรุงโรงเรียนการช่างสตรี จำนวน 35 แห่ง ทั้งในด้านหลักสูตร การเรียนการสอนและครุภัณฑ์ โดยเฉพาะ

ปี พ.ศ. 2510 กรมอาชีวศึกษาได้มีหน่วยงาน โครงการเงินกู้ธนาคารโลกเพื่อพัฒนาอาชีวศึกษามีหน้าที่ประสานงานระหว่างโรงเรียนในโครงการประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม รวม 25 แห่งกับกรมอาชีวศึกษา และกระทรวงศึกษาธิการ

ปี พ.ศ. 2512 ได้รับความช่วยเหลือจากประเทศออสเตรเลียในการจัดตั้งโรงเรียนเทคนิคสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สถานศึกษาหลายแห่ง ได้รับการพัฒนาและเปิดสอนจนถึงระดับ ปวส. โดยในปี พ.ศ.2512 ได้รับการยกฐานะจาก โรงเรียนเป็น วิทยาลัย ซึ่งแห่งแรกคือวิทยาลัยพณิชยการพระนคร จนถึงปี พ.ศ. 2522 กรมอาชีวศึกษามีวิทยาลัยอยู่ในสังกัด จำนวน 90 แห่ง ในจำนวนสถานศึกษาทั้งสิ้น 159 แห่ง

ปี พ.ศ. 2513 รวมโรงเรียนการช่างสตรีและโรงเรียนการช่าง 4 จังหวัด คือ อ่างทอง ราชบุรี นุรีรัมย์ และพัทลุง ปี พ.ศ.2514 ได้มีพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า โดยรวมวิทยาลัยเทคนิคธนบุรี วิทยาลัย เทคนิค พระนครเหนือ วิทยาลัยโทรคมนาคม และวิทยาลัยช่างก่อสร้าง ในสังกัดกรมอาชีวศึกษาไปรวมเป็นสถาบัน และเปิดสอน ถึงระดับ ปริญญาตรี ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 217 พ.ศ. 2515 ให้โอนโรงเรียนฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่ 36 แห่งของกรมอาชีวศึกษาไป กรมสามัญ

การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการ

ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 172 พ.ศ. 2515 ได้แบ่งส่วนราชการในสังกัดกรมอาชีวศึกษาออกเป็น 9 กอง คือ

1. สำนักงานเลขานุการกรม
2. กองวิทยาลัย
3. กองโรงเรียน
4. กองแผนงาน
5. กองการเจ้าหน้าที่
6. กองคลัง
7. กองออกแบบและก่อสร้าง
8. กองบริการเครื่องจักรกล
9. หน่วยศึกษานิเทศก์

ปี พ.ศ. 2516-2520 มีโครงการเงินกู้ ADB เพื่อพัฒนาวิทยาลัยเทคนิค 4 แห่ง (กรุงเทพฯ สงขลา เชียงใหม่ และ นครราชสีมา) ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ พัฒนาคู และอาคารสถานที่ใน 6 สาขาวิชา คือ อิเล็กทรอนิกส์ ไฟฟ้า ก่อสร้าง เครื่องกล เทคนิคโลหะ และช่างยนต์

ปี พ.ศ. 2518 ได้มีพระราชบัญญัติจัดตั้งวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาขึ้นโดยแยกวิทยาลัย 28 แห่งออกจาก กรมอาชีวศึกษา เปิดสอนถึงระดับปริญญาตรี และได้โอนศูนย์ฝึกต่อเรือหนองคายของสำนักงานพลังงานแห่งชาติมาอยู่ในสังกัด กรมอาชีวศึกษา โดยเปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนอุตสาหกรรมต่อเรือหนองคาย

ปี พ.ศ. 2519 รวมโรงเรียนเทคนิค โรงเรียนอาชีวศึกษา โรงเรียนการช่างใน 65 วิทยาเขต และ ยกฐานะโรงเรียน เกษตรกรรม 12 แห่งเป็นวิทยาลัย

ปี พ.ศ. 2520 จัดตั้งโรงเรียนเกษตรกรรม 10 แห่ง ปี พ.ศ.2521-2527 มีโครงการเงินกู้ธนาคารโลก จัดตั้งศูนย์ฝึกวิชาชีพ 12 แห่งในแต่ละเขตการศึกษา

ปี พ.ศ. 2522-2523 พบว่ามีปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการดำเนินการแยกวิทยาเขตต่าง ๆ ออกเป็นอิสระ

ปี พ.ศ. 2522 ได้มีการโอนวิทยาลัยเกษตรเจ้าคุณทหาร ไปสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ประกาศใช้หลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) และจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาอาชีวศึกษา ต่อมากระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค(ปวท.) รับนักเรียนผู้จบมัธยมศึกษา ตอนปลาย โปรแกรมวิชาสามัญเข้าเรียนวิชาชีพ เป็นเวลา 2 ปี

ปี พ.ศ.2523 ได้มี “พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรม อาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2523” กำหนดให้มี 10 หน่วยงาน ให้เกิดหน่วยงานใหม่จากเดิม คือ กองวิทยาลัย และกองโรงเรียน เป็นกองใหม่ คือ

1. กองวิทยาลัยเกษตรกรรม
2. กองวิทยาลัยเทคนิค
3. กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ปี พ.ศ. 2524 ได้ประกาศใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ. 2524 ปี พ.ศ. 2527 ได้ใช้หลักสูตรประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2527 และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค พ.ศ. 2527

ปี พ.ศ. 2528 ส่งเสริมแนวคิด “การอาชีวศึกษา ครอบคลุม” และได้มีการจัดตั้ง “สำนักงานโครงการพิเศษ” เป็นหน่วยงานภายในมีหน้าที่ประสานงานกับสำนักงานโครงการพิเศษและ รับผิดชอบงานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงและงานพัฒนาชนบท และปี พ.ศ. 2530 ได้มีการจัดตั้ง “วิทยาลัยการอาชีวศึกษา” ในพื้นที่จังหวัด มุกดาหารและแม่ฮ่องสอน โดยมีเป้าหมายที่จะจัดการศึกษาทุกประเภทวิชาชีพ และทุกหลักสูตร ทั้งในและนอกระบบการศึกษา

ปี พ.ศ. 2531 ได้รับความช่วยเหลือจากเยอรมันเพื่อพัฒนาอาชีวศึกษาทวิภาคี

ปี พ.ศ. 2532-2533 UNDP ให้ความช่วยเหลือจัดตั้ง สถาบันพัฒนา ครูอาชีวศึกษา

ปี พ.ศ. 2533 รัฐบาลเดนมาร์กได้ให้ความช่วยเหลือเงินกู้ยืมเพื่อพัฒนาอาชีวศึกษาเกษตร ตลอดจนประเทศอื่นในแถบทวีปยุโรป เช่น สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ออสเตรีย อังกฤษและอิตาลี ในการช่วยเหลือสถานศึกษาประเภทช่างอุตสาหกรรม นอกจากนี้หน่วยงานหรือองค์กรอื่นต่างประเทศ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ เช่น The United Nation Development Programmed (UNDP) International Labor Organization (ILO), UNESCO เป็นต้น รวมถึงการได้รับความช่วยเหลือจากประเทศออสเตรเลีย ญี่ปุ่น คานาดา องค์กร CIDA และการได้รับอาสาสมัครจากออสเตรเลีย เยอรมนี ญี่ปุ่นและอังกฤษในการให้ ความร่วมมือต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาและแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ด้านอาชีวศึกษาและในปี 2533 ได้ประกาศใช้หลักสูตรประกาศนียบัตร ครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.)

ปี พ.ศ. 2533-2535 นี้มีผู้สนใจเรียนอาชีวศึกษามาก จึงจัดตั้งสถานศึกษาเพิ่ม 20 แห่ง พระราช- กฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2535 ได้ถูกประกาศและกำหนด ใช้นับถึง ปัจจุบัน แบ่งส่วนราชการออกเป็น 11 หน่วยงาน โดยเพิ่มสถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษาเป็น หน่วยงานอิสระระดับกอง

ปี พ.ศ. 2535-2539 ได้มีโครงการจัดตั้งวิทยาลัยเพิ่มขึ้นอีกจำนวน 93 แห่ง เฉพาะโครงการ จัดตั้งวิทยาลัยการอาชีว ระดับ อำเภอ 60 แห่ง วิทยาลัยสารพัดช่าง 25 แห่ง และอีก 8 แห่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพไปสู่ท้องถิ่น สนับสนุน การพัฒนาชนบทเพื่อผลิตกำลังคนด้าน

วิชาชีพในระดับช่างถึงฝีมือ และช่างเทคนิค ให้ตรงกับความต้องการของตลาด แรงงานและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ

ปี พ.ศ. 2536-2543 ได้รับความร่วมมือจากรัฐบาลญี่ปุ่น พัฒนาการผลิตกำลังคนสาขาวิชาแมคคาทรอนิกส์ ที่วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ปี พ.ศ. 2537 มีโครงการเงินกู้กองทุนความร่วมมือทางเศรษฐกิจโพ้นทะเลแห่งญี่ปุ่น (Overseas Economic Cooperation Fund, JAPAN) โดยได้รับอนุมัติให้ดำเนินโครงการเมื่อวันที่ 2 สิงหาคม 2537 เพื่อพัฒนาเครื่องมืออุปกรณ์ และ บุคลากร ในสถานศึกษา 20 แห่ง

ปี พ.ศ. 2538 กรมอาชีวศึกษาได้พัฒนาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศของกรมอาชีวศึกษาและการจัดการเรียน การสอนอาชีวศึกษาระบบทางไกล

ปี พ.ศ. 2537-2539 ได้รับความช่วยเหลือ จากรัฐบาลเบลเยียม พัฒนาการผลิตกำลังคนสาขาวิชาเทคนิค การผลิตและพัฒนาสื่อการสอน

ปี พ.ศ. 2540 การอาชีวศึกษา ได้รับความสนใจอย่างมากโดยรัฐบาลให้การสนับสนุน จัดตั้งวิทยาลัยการอาชีพ 70 แห่ง วิทยาลัยเทคนิค 19 แห่ง และวิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว 2 แห่ง ในปัจจุบันได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) กำหนดให้ สถาบัน เทคโนโลยีปทุมวันเป็นส่วนราชการของกรมอาชีวศึกษา และกำหนดอำนาจหน้าที่ให้กรมอาชีวศึกษาจัดและส่งเสริม การศึกษาวิชาชีพ ในระดับปริญญาตรี อนุปริญญา ประกาศนียบัตร หลักสูตรระยะสั้นและหลักสูตรพิเศษ รวมถึงพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาในสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

ปี พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้สถาบันเทคโนโลยีปทุมวันมีอำนาจจัดการศึกษาระดับ ปริญญาตรี ด้านวิทยาศาสตร์ และ เทคโนโลยี และสถานศึกษาที่จัดหลักสูตรระดับปริญญาหรือเทียบเท่า ได้แก่ หลักสูตร ประกาศนียบัตรครูวิชาชีพชั้นสูง (ปทส.) และ ปริญญาตรี ในการเปิดสอนเป็นไปตามเกณฑ์มหาวิทยาลัยกำหนด

ปี พ.ศ. 2542 ได้รับโครงการเงินยืมจากรัฐบาลเดนมาร์กเพื่อพัฒนาอาชีวเกษตรตามโครงการปรับปรุงรูปแบบ โครงสร้างสถานศึกษาเกษตร โดยมีวัตถุประสงค์ของโครงการเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ปฏิบัติและจัดหาเครื่องมือ-อุปกรณ์ เครื่องจักรกลและเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้แก่ นักเรียน นักศึกษา ในการผลิตสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร รวมถึงการ ขยายผลให้แก่ เกษตรกรท้องถิ่น ตลอดจนพัฒนาบุคลากร หลักสูตรการจัดอาชีวศึกษาเกษตร การพัฒนาอาชีวศึกษาได้พัฒนา เป็นลำดับ โดยพิจารณาถึงระบบการประกันคุณภาพอาชีวศึกษา การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน การเทียบโอนหน่วยกิตสะสม การขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชาชนและการพัฒนาบุคลากร ครู อาจารย์

อาชีวศึกษา ตลอดจนการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนรวมถึงต่างประเทศวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 ประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วิสัยทัศน์และพันธกิจ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ดำเนินการในการผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อสนองตอบความต้องการกำลังคนในการพัฒนาประเทศ โดยในปี 2551 ได้สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้การอาชีวศึกษา เพื่อสร้างความนิยมในการเรียนวิชาชีพให้กับสังคม มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มปริมาณผู้เรียนในขณะเดียวกันได้ใช้กิจกรรมการบริการสังคมในโครงการและวาระพิเศษต่าง ๆ เพื่อให้สังคมได้รับรู้ถึงศักยภาพของผู้เรียนอาชีวศึกษา และเป็นการสร้างประสบการณ์ให้กับผู้เรียนทั้งในด้านการฝึกงาน วิชาชีพและปลูกฝังสำนึกการบริการสังคม นอกจากนี้ได้นำนโยบายความร่วมมือกับทุกภาคส่วนให้เข้าร่วมรับผิดชอบและมีบทบาทในการจัดการอาชีวศึกษาร่วมกันมากขึ้น ผลการดำเนินการดังกล่าวในปี 2551 ช่วยทำให้การอาชีวศึกษาเป็นที่รู้จักกับสังคมมากขึ้น และกลุ่มเป้าหมายต่างต้องการเข้าสู่ระบบอาชีวศึกษา ดังนั้นในปี 2552 นี้ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงต้องการที่จะพัฒนาคุณภาพให้เพิ่มขึ้นควบคู่ไปกับปริมาณผู้เรียน และขยายบทบาทการจัดการอาชีวศึกษาสำหรับผู้เรียนที่เป็นผู้มีงานทำแล้ว ผู้ที่ต้องการพัฒนาศักยภาพ และผู้ที่กำลังหางานทำให้มากขึ้น และให้ความสำคัญกับการค้นหา พัฒนา เผยแพร่ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อสร้าง และพัฒนาอาชีพให้เกิดประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ จึงได้กำหนดแผนปฏิบัติการในปีงบประมาณ 2552 ไว้ดังนี้

วิสัยทัศน์

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นองค์กรหลักที่มุ่งมั่นผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ส่งผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

พันธกิจ

จัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพให้มีคุณภาพมาตรฐาน ขยายโอกาสทางการศึกษา วิชาชีพ อย่างทั่วถึงและเสมอภาค วิจัย สร้างนวัตกรรม พัฒนาองค์ความรู้ เพื่อการพัฒนาอาชีพ

ภารกิจและนโยบาย

ในการผลักดันให้วิสัยทัศน์และพันธกิจบรรลุตามเป้าหมายนั้น สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ 6 ยุทธศาสตร์ 35 กลยุทธ์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้มีคุณภาพมาตรฐาน

1. พัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษา
2. เร่งรัดพัฒนาคุณภาพและสมรรถนะผู้เรียน
3. สร้างมาตรฐานและพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน และการวัดประเมินผล
4. ส่งเสริมการประกันคุณภาพสถานศึกษา
5. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
6. พัฒนาสถานศึกษาและสถาบันการอาชีวศึกษาให้ได้มาตรฐานมีคุณภาพเป็นเลิศทางวิชาชีพ
7. สร้างเสริมประสบการณ์วิชาชีพ ปฏิบัติงานสาธิต ด้วยการบริการสังคม
8. ส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อนวัตกรรมมาใช้ในการเรียนการสอนเสริมสร้าง

ทักษะการเป็นผู้ประกอบการ

9. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อการอาชีวศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : สร้างเครือข่ายและส่งเสริมความร่วมมือ

การผลิตและพัฒนากำลังคนให้ตรงตามความต้องการของประเทศ ต้องได้รับร่วมมือกับองค์กรที่ต้องการใช้กำลังคน ตั้งแต่ภาคการผลิต เอกชน รัฐวิสาหกิจ และชุมชน เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาทั้งในและต่างประเทศ นำไปสู่การกำหนดหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนการสอนในการผลิตกำลังคนให้ตรงกับความต้องการภาคการผลิตและความต้องการของผู้ใช้ โดยมีเป้าประสงค์ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและท้องถิ่น และมีกลยุทธ์ คือ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพทั้งในและต่างประเทศ
2. สร้างความเข้มแข็งในการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ
3. พัฒนาฐานข้อมูลความร่วมมือ
4. พัฒนาศูนย์กำลังคนอาชีวศึกษา
5. ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพของสถานศึกษาเอกชน สถานประกอบการและเครือข่าย

ยุทธศาสตร์ที่ 3: พัฒนาระบบบริหารจัดการอาชีวศึกษา

คุณภาพของการอาชีวศึกษา มีระบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพ การปฏิรูประบบราชการ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และนำแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) ซึ่งเป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ ในขณะที่กฎหมายการอาชีวศึกษาได้ระบุถึงการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา ซึ่งต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารและจัดการในรูปแบบสถาบันการอาชีวศึกษาควบคู่ไปด้วย อีกทั้งจากการประกาศใช้กฎหมายการอาชีวศึกษาดังกล่าว มีผลให้ต้องสร้างกฎหมาย กฎระเบียบ ต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาระบบการบริหารและจัดการอาชีวศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดกลยุทธ์ไว้ดังนี้

1. จัดและพัฒนาโครงสร้างการบริหารงานให้เป็นไปตาม ก.ม. การอาชีวศึกษาและก.ม.อื่นที่เกี่ยวข้อง
2. พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และธรรมาภิบาล
3. พัฒนากฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ
4. กระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่สถานศึกษาและสถาบัน
5. ผลักดันการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา
6. พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลให้มีประสิทธิภาพ
7. พัฒนาระบบการตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพ
8. ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและการให้บริการ
9. เสริมสร้างสวัสดิการและขวัญกำลังใจ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : ขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

มุ่งเน้นการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพให้ประชาชนทุกคนมีโอกาสเข้าถึงการศึกษา ด้านวิชาชีพที่มีคุณภาพมาตรฐานอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยมีจุดมุ่งหมายให้ครอบคลุมประชาชนทุกเพศทุกวัย และกลุ่มเป้าหมายทั้งเด็ก เยาวชน วัยแรงงาน สตรี ผู้สูงอายุ โดยเฉพาะผู้ยากไร้ ด้อยโอกาสคนพิการ ผู้ห่างไกลทุรกันดาร และชนกลุ่มน้อย มีกลยุทธ์ดังนี้

1. ส่งเสริมและพัฒนากิจการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ ด้วยรูปแบบที่หลากหลายทั้งในระบบ นอกระบบ และทวิภาคี

2. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้ประชาชนในการสร้างงานสร้างรายได้
3. จัดการศึกษาอาชีพแก่ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ ผู้สูงอายุ
4. ส่งเสริมให้มีการสร้างรายได้ระหว่างเรียน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : จัดอาชีวศึกษาเพื่อสร้างเสริมความมั่นคงของรัฐ

ส่งเสริมการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดน ให้เป็นกลไกเสริมสร้างความสมานฉันท์ สันติวิธี วิถีประชาธิปไตย บนพื้นฐานความหลากหลายทางวัฒนธรรม และความเป็นอัตลักษณ์ของแต่ละพื้นที่ที่มีความร่วมมือระหว่างประเทศด้านการศึกษา แลกเปลี่ยนความรู้ พัฒนาวิชาการ/วิชาชีพ เตรียมความพร้อมรองรับการเปิดเสรีการค้าในอนาคต โดยหวังผลให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาวิชาชีพในภูมิภาค โดยเฉพาะสาขาที่มีศักยภาพและความพร้อม ประกอบไปด้วยกลยุทธ์ ดังนี้

1. ส่งเสริมและพัฒนาการจัดอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในเขตชายแดนภาคใต้
2. ส่งเสริมและพัฒนาการจัดอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในพื้นที่ชายแดน และเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ

3. ส่งเสริมและพัฒนาการจัดอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพตามโครงการพระราชดำริ
4. ส่งเสริมและพัฒนาการจัดอาชีวศึกษาร่วมกับประเทศเพื่อนบ้านเพื่อสร้างความเข้าใจ

ยุทธศาสตร์ ที่ 6 สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยี

เพื่อให้การอาชีวศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตั้งแต่การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมทางวิชาชีพ การเชื่อมโยงการวิจัยกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพ มีกลไกนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้จริง มีกลยุทธ์ ดังนี้

1. ส่งเสริมพัฒนาการวิจัย สร้างนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ และการวิจัยเชิงนโยบาย การวิจัยเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ
2. ส่งเสริมการนำองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ไปใช้พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการและการเรียนการสอน
3. ส่งเสริมให้นำความรู้ เทคโนโลยี สิ่งประดิษฐ์ และนวัตกรรม ไปใช้พัฒนาอาชีพ จดสิทธิบัตร และพัฒนาสู่เชิงพาณิชย์
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการเครือข่ายงานวิจัยและการจัดการความรู้อาชีวศึกษาทั้งในประเทศและระดับนานาชาติ



ภาพที่ 2.1 ตราสัญลักษณ์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.)

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. มีจำนวน 415 แห่ง ประกอบด้วย

1. วิทยาลัยเทคนิค 110 แห่ง
2. วิทยาลัยอาชีวศึกษา 36 แห่ง
3. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี 43 แห่ง
4. วิทยาลัยสารพัดช่าง 53 แห่ง
5. วิทยาลัยการอาชีพ 142 แห่ง
6. วิทยาลัยพณิชยการ 5 แห่ง
7. วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมการต่อเรือ 3 แห่ง
8. วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม 2 แห่ง
9. วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว 3 แห่ง
10. วิทยาลัยประมง 4 แห่ง
11. กาญจนานิเทศวิทยาลัยช่างทองหลวง 1 แห่ง
12. วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการ 11 แห่ง
13. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ 1 แห่ง
14. ศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร 1 แห่ง

หน่วยงานในสังกัด สอศ. มีจำนวน 14 หน่วยงาน

1. สำนักความร่วมมือ
2. สำนักอำนวยการ
3. กลุ่มงานวิเทศสัมพันธ์และไปประกอบวิชาชีพ
4. สำนักติดตามและประเมินผลการอาชีวศึกษา

5. สำนักนโยบายและแผนการอาชีวศึกษา
6. สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา
7. สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ
8. สำนักวิจัยและพัฒนาการอาชีวศึกษา
9. หน่วยตรวจสอบภายใน
10. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
11. ศูนย์การศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้
12. ศูนย์พัฒนา ส่งเสริม ประสานงานกิจการนักศึกษาและกิจกรรมพิเศษ
13. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา
14. หน่วยศึกษานิเทศก์

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กมลวรรณ พุฒชาติ (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการควบคุมภายในโดยประเมินตนเอง (Control Self-Assessment CSA) ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผลการวิจัยพบว่า (1) ลักษณะประชากรศาสตร์ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง มีอายุระหว่าง 20-30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งบริหารระดับ 1-2 ระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี (2) ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการควบคุมภายในตามแนวทางของ COSO ในภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุมมากที่สุด รองลงมาคือด้านกิจกรรมควบคุม ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร และเห็นด้วยปานกลางในด้านการติดตามและประเมินผล ด้านการประเมินความเสี่ยง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการควบคุมภายในตามแนวทางของ COSO ในด้านการประเมินความเสี่ยงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศุภชัย ลีดิษฐ์ (2550) ศึกษาความเป็นไปได้ในการนำระบบการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO มาใช้กับการบริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคใต้) จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า (1) ความเป็นไปได้ในการนำระบบการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO มาใช้กับการบริหารงานของการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคใต้) จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับระดับปานกลาง (2) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคใต้) จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับระดับน้อย (3) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของพนักงานกับความเป็นไปได้ใน

การนำระบบควบคุมภายในมาใช้ในการบริหารงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคใต้) จังหวัด เพชรบุรีมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำมาก (4) ปัจจัยด้านการบริหารกับความเป็นไปได้ในการนำ ระบบการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO มาใช้ในการบริหารของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคใต้) จังหวัดเพชรบุรี มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก

กุศุมมา โสเจียว (2549) ศึกษาผลกระทบของประสิทธิภาพการควบคุมภายในและ สภาพแวดล้อมธุรกิจที่มีต่อคุณภาพข้อมูลทางการเงิน ผลการวิจัยพบว่า นักบัญชีบริษัทจดทะเบียน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการควบคุมภายใน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ใน ระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุม และด้านการติดตามและการประเมินผล จากการ วิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบของประสิทธิภาพการควบคุมภายในพบว่า (1) ประสิทธิภาพการ ควบคุมภายใน ด้านการประเมินความเสี่ยง มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพข้อมูล ทางการเงิน ด้านความเข้าใจได้ และด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ (2) ประสิทธิภาพการควบคุม ภายใน ด้านกิจกรรมการควบคุม มีความสัมพันธ์และผลกระทบ เชิงบวกกับคุณภาพข้อมูลทางการเงิน ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ (3) ประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพข้อมูลทางการเงินโดยรวม ด้านความเชื่อถือได้ ด้าน การเปรียบเทียบกันได้

เนตรดาว ทองประกอบ (2550) ศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของมาตรการควบคุมภายใน เทศบาลขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก กรณีศึกษาเทศบาลนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า (1) ผู้บริหาร ระดับสูงของเทศบาล และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานของเทศบาล ยังไม่ให้ความสำคัญในระบบการควบคุม ภายใน เนื่องจากขาดความรู้ ความเข้าใจในระเบียบ (2) ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความรู้ เนื่องจากไม่เคยได้รับ การฝึกอบรม และไม่มีคู่มือการปฏิบัติงาน (3) กฎหมายมาตรการควบคุมภายในตามระเบียบคณะ กรรมการฯ มีขั้นตอนยุ่งยาก และยากที่จะทำความเข้าใจ (4) ผู้ปฏิบัติงาน มีจำนวนมาก และมีกิจกรรม วันสำคัญต่าง ๆ อยู่เสมอ จึงทำให้เจ้าหน้าที่ไม่มีเวลาในการศึกษาระเบียบฯ

ปาริชาติ อุ่นเรือน (2551) ศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานระบบการ ควบคุมภายในด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เชียงราย เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ ความเข้าใจ ประสิทธิภาพ และทักษะในการ ปฏิบัติงานและระบบนิเทศ ตรวจสอบติดตามไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง มีข้อเสนอแนะว่าควรมี การจัดอบรม สัมมนาหรือฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ให้ความรู้ เกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเงินให้มาก ขึ้น เพื่อช่วยดูแลและแก้ไขปัญหาอย่างทั่วถึง

พริ้มเพรา ชงไชย (2549) ศึกษาสภาพการดำเนินการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า สภาพการดำเนินงานการควบคุมภายในเกี่ยวกับเงินสดและเงินฝากธนาคารโดยภาพรวม มีการปฏิบัติแตกต่างกันตามขนาดของสถานศึกษา สภาพการดำเนินงานควบคุมภายในเกี่ยวกับรายได้และการรับเงินรายได้ สภาพการควบคุมภายในเกี่ยวกับทรัพย์สินสภาพการควบคุมภายในเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดหาและการจ่ายเงินค่าพัสดุ สภาพการควบคุมภายในเกี่ยวกับการรับจ่ายเงิน สถานศึกษขนาดกลางปฏิบัติงานได้มากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่

รัชชา โยธาทัช (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการควบคุมภายในกับผลการดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตรใน เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการควบคุมภายในเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้สหกรณ์การเกษตรในเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถดำเนินธุรกิจบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสหกรณ์การเกษตรควรให้ความสำคัญการพัฒนาทักษะบุคลากรเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา นอกจากนี้ควรให้ความสำคัญกับกระบวนการดำเนินงานและการบริการที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจของลูกค้าและผลการดำเนินงานที่ดีตลอดจนการดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืนของสหกรณ์การเกษตร

นัยนา แสงผล (2554) ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายในกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง : ตามความคิดเห็นประธานกองทุนในเขตอำเภอปาน จัหวัดเชียงราย ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาในเรื่องการจัดแบ่งส่วนงาน และการแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านเงินสดและเงินฝากธนาคาร มีปัญหาในเรื่องข้อกำหนดเกี่ยวกับรายรับ รายจ่าย และการเก็บรักษาเงินขึ้นถือใช้อันดับที่ 3 คือ ด้านการให้เงินกู้มีปัญหาในเรื่องการกำหนดระเบียบเกี่ยวกับการให้เงินกู้แก่สมาชิก ขึ้นถือใช้ และต่ำสุด คือด้านสินทรัพย์ มีปัญหาในเรื่องการกำหนดระเบียบ วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการซื้อขาย ตัดจำหน่ายสินทรัพย์

Ramon (1989 : 208) ทำการวิจัยเรื่องระบบการควบคุมภายในของธุรกิจต่าง ๆ ผลการวิจัยพบว่า การควบคุมภายใน คือ การผสมผสานของการประสานอย่างมีระบบของระบบบัญชีซึ่งเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจของผู้บริหารภายใต้ความถูกต้องและสอดคล้องกับข้อมูลข่าวสารการปกป้องทรัพย์สินขององค์กร

Steers (1977 : 8) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ฝ่ายบริหารสามารถบรรลุผลถึงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ คือ นโยบายการบริหาร เช่น การกำหนดเป้าหมาย ที่ชัดเจน การจัดหา

และการใช้ทรัพยากร การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน กระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ การปรับตัวขององค์กร ตลอดจนการริเริ่มสร้างสรรค์

Prott (1993 : 115) ผลวิจัยพบว่า ปัญหาที่สำคัญเกิดจากบุคคลที่ปฏิบัติงาน ขาดความรู้ ความเข้าใจ ขาดความละเอียดรอบคอบ และการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ เวลาไม่เพียงพอทำให้การควบคุมและการตรวจสอบไม่ทั่วถึง การวางระบบการควบคุมภายใน จึงเป็นส่วนช่วย แก้ไขปัญหา หรือสร้างระบบงานให้สอดคล้องกัน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ศึกษาโดยการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ในสถานศึกษาต่าง ๆ ที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) โดยใช้แบบสอบถาม มีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น ผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน และเจ้าหน้าที่ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 2,029 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยคำนึงถึงโอกาสและความ น่าจะเป็น (Probability Sampling) การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างวิธีการคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 334 คน รายละเอียดในการคำนวณการเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นดังนี้

n คือ ขนาดของประชากร

N คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

e คือ ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดจากการสุ่มตัวอย่างซึ่งการวิจัยครั้งนี้ กำหนดค่าเท่ากับ 0.05

สูตร	n	$=$	$\frac{N}{1 + N(e)^2}$
แทนค่าในสูตร	n	$=$	$\frac{2,029}{1 + 2,029(0.05)^2}$
	n	$=$	334 คน

เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดแล้ว ผู้วิจัยได้คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยคิดตามสัดส่วนของประชากรผลการคำนวณได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามตารางที่ 3.1 ดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนราชการ	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง
วิทยาลัยเทคนิคมินบุรี	144	24 คน
วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกมหานคร	120	20 คน
วิทยาลัยพณิชยการบางนา	144	24 คน
วิทยาลัยพณิชยการอินทราชัย	103	17 คน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมล่อ	79	13 คน
วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวกรุงเทพฯ	79	13 คน
วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมกรุงเทพมหานคร	79	13 คน
วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร	91	15 คน
วิทยาลัยสารพัดช่างสี่พระยา	61	10 คน
วิทยาลัยการอาชีพพนวมินทรราชูทิศ	79	13 คน
วิทยาลัยการอาชีพกาญจนาภิเษกหนองจอก	61	10 คน
วิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชาราม	114	19 คน
วิทยาลัยเทคนิคดุสิต	180	30 คน
วิทยาลัยช่างทองหลวง	61	10 คน
วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี	108	18 คน
วิทยาลัยพณิชยการเชตุพน	180	30 คน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา	103	17 คน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี	91	15 คน
วิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี	73	12 คน
วิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง	79	13 คน
รวมทั้งสิ้น	2,029 คน	334 คน

ที่มา : ระบบบริหารจัดการบุคลากร RPMS2007 ข้อมูล ณ วันที่ 11 ธ.ค 55

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ประสิทธิภาพ การควบคุมภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน และเจ้าหน้าที่ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการแบบ Check list จำนวน 6 ข้อ ประกอบไปด้วย คำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และ วิทยาลัยที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหาร ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการควบคุมภายใน ตามแนวคิดของ COSO ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการเก็บรวบรวมข้อมูลทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Type) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับความคิดเห็น คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยอย่างมาก เห็นด้วย ปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยกำหนดค่าของลำดับคะแนน ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	กำหนดให้	5	คะแนน
เห็นด้วยอย่างมาก	กำหนดให้	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	กำหนดให้	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	กำหนดให้	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	กำหนดให้	1	คะแนน

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended) ถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในเรื่องการวิเคราะห์ประสิทธิภาพควบคุมภายใน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

1. ศึกษาทบทวนทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบการควบคุมภายใน
2. กำหนดขอบข่ายของตัวแปร และนิยามของตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหาร
3. พัฒนาและปรับปรุงแบบสอบถาม ให้ครอบคลุมขอบข่ายของนิยามที่กำหนดไว้โดย ประยุกต์และปรับปรุงจากมาตรฐานการควบคุมภายในของคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน

4. ตรวจสอบข้อความในแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ในเรื่องระบบการควบคุมภายในเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นว่ามีเนื้อหาครอบคลุมน่าเชื่อถือในการศึกษา ภาษาที่ใช้มีความหมายรัดกุมและตรงกับเรื่องที่ต้องการศึกษาหรือไม่

5. ปรับปรุงข้อความตามที่ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะ

6. ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการทดลอง (Try Out) กับกลุ่มประชากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร และหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ตามวิธี ของครอนบาค (Cronbach)

7. ปรับปรุงให้สมบูรณ์และจัดพิมพ์แบบสอบถามเพื่อนำเอาไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือรับรองจากสำนักงานโครงการปริญญาโท มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์นำหนังสือราชการของมหาวิทยาลัยยื่นต่อหน่วยงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. จัดส่งหนังสือรับรองและจดหมายนำไปยังสถานที่แต่ละแห่งที่จะจัดเก็บรวบรวมข้อมูล และนัดหมายวันเวลาที่เข้าไปเก็บข้อมูล นำแบบสอบถามไปแจกด้วยตัวเองใช้เวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามประมาณ 15 วัน

3. นำข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติต่อไป

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ในการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยดำเนินการตามระเบียบวิธีทางสถิติโดยมีการดำเนินงานเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. แบบสอบถาม ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ และคำนวณค่าร้อยละ โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน และวิทยาลัยที่สังกัด

2. แบบสอบถาม ตอนที่ 2, 3, 4 คำถามความคิดเห็น ตรวจสอบให้คะแนนรายข้อ นำคะแนนทุกข้อมาคำนวณหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายของค่าเฉลี่ย

เกณฑ์คะแนนที่ใช้สำหรับแปลความหมาย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ตามแนวทาง ของเบสท์ (Best, 1978 : 174) เพื่อวิเคราะห์ประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

เกณฑ์คะแนนการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ค่า r จะอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1 ถ้า r เข้าใกล้ -1 และ +1 แสดงถึงความสัมพันธ์สูง และถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่าความสัมพันธ์ต่ำโดยกำหนดค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า +1 ถึง -1 โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

ค่า r อยู่ในช่วง 0.81-1.00 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กัน ในระดับสูง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.61-0.80 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กัน ในระดับค่อนข้างสูง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.41-0.60 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กัน ในระดับปานกลาง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.21-0.40 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กัน ในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่า r มีค่าไม่เกิน 0.20 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กัน ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า 0 ถือว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง

หากค่า r มีค่าเป็น บวก (+) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน

หากค่า r มีค่าเป็น บวก (-) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้

1. ค่าร้อยละ (%) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ใช้วิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่าง
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้คู่กับค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงลักษณะการกระจายข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง
4. การหาค่า t-test ใช้เปรียบเทียบตัวแปร ซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่ม

5. การหาค่า F-test ใช้เปรียบเทียบตัวแปร ซึ่งจำแนกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไปและเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ (LSD) ต่อไป

6. การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product-moment Correlation Coefficient) ใช้ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

ในการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้เปรียบเทียบใน F-distribution
SS	แทน	ผลรวมกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน	ค่ากำลังสองเฉลี่ย (Mean Square)
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degrees of Freedoms)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญ (Significance)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยยึดตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงานและหน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านการบริหารในการควบคุมภายใน ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- 2.1 การสนับสนุนของผู้บริหาร/และการจัดการในองค์กร
- 2.2 ความพร้อมของบุคลากร/การฝึกอบรม
- 2.3 นโยบายขององค์กร/กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน
- 2.4 การประสานงาน/และงบประมาณ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการควบคุมภายใน โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

3.1 สภาพแวดล้อมของการควบคุมและกิจกรรมการควบคุม

3.2 การประเมินความเสี่ยง

3.3 สารสนเทศและการสื่อสาร/การติดตามและประเมินผล

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

4.1 คุณภาพงาน/ปริมาณงาน

4.2 เวลา/วิธีการ/ค่าใช้จ่าย

ตอนที่ 5 ทดสอบสมมุติฐาน

5.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีความแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานต่างกัน

5.2 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีความแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ต่างกัน

5.3 ปัจจัยด้านการบริหาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO

5.4 ปัจจัยด้านการบริหาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการดำเนินงาน

5.5 ประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ตามแนวคิดของ COSO มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

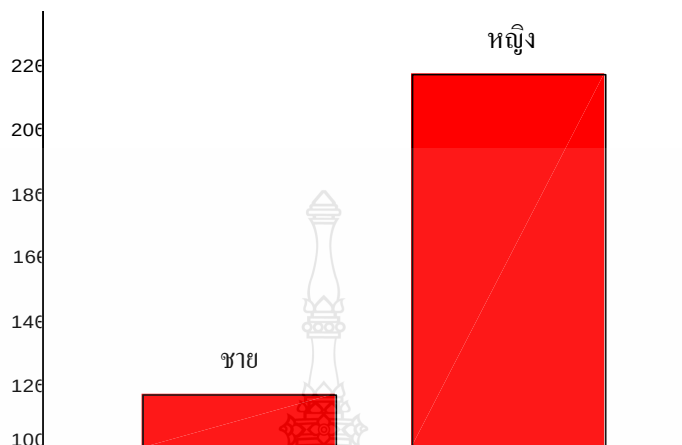
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงาน

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (N=334)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	117	35.0
หญิง	217	65.0
รวม	334	100.0

จากตารางที่ 4.1 ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย เพศหญิงมีร้อยละ 65.0 และเพศชายร้อยละ 35.0 แสดงเป็นกราฟได้ดังนี้

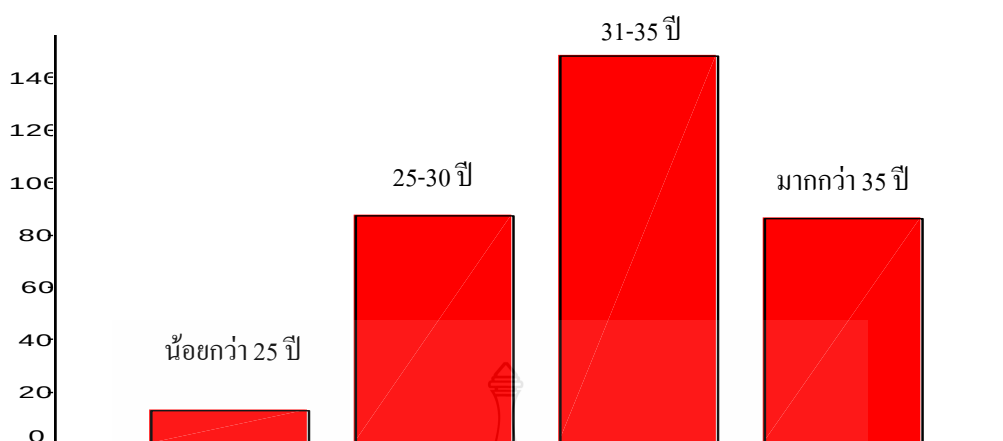


ภาพที่ 4.1 กราฟแสดงจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (N=334)	ร้อยละ
<u>อายุ</u>		
น้อยกว่า 25 ปี	13	3.9
25 – 30 ปี	87	26.0
31 – 35 ปี	148	44.3
มากกว่า 35 ปี	86	25.7
รวม	334	100.0

จากตารางที่ 4.2 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มอายุที่มีจำนวนมากที่สุดคือ อายุ 31-35 ปี มีมากถึง ร้อยละ 44.3 รองลงมา คือกลุ่มอายุ 25-30 ปี และอายุมากกว่า 35 ปี มีจำนวนร้อยละ 26 และร้อยละ 25.7 ตามลำดับ ส่วนอายุน้อยกว่า 25 ปีมีจำนวนน้อยที่สุดคือ ร้อยละ 3.9 แสดงเป็นกราฟได้ดังนี้

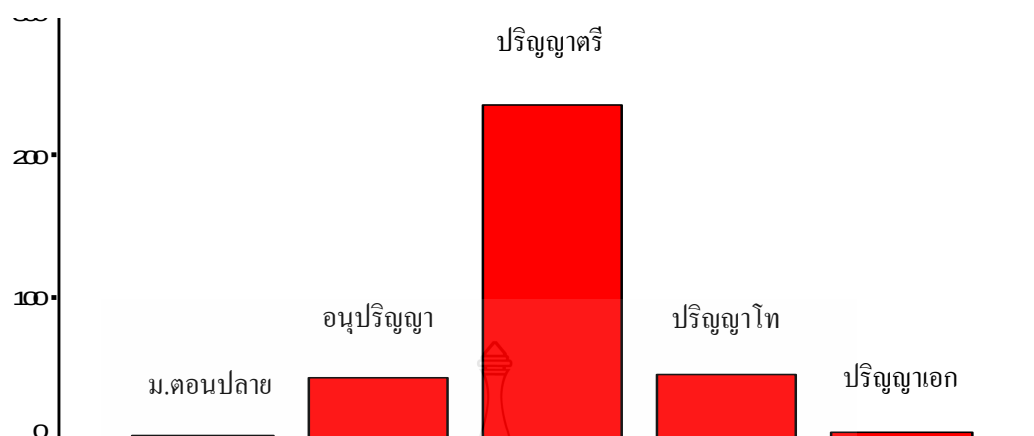


ภาพที่ 4.2 กราฟแสดงจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (N=334)	ร้อยละ
<u>ระดับการศึกษา</u>		
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	3	0.9
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	44	13.2
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	235	70.4
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	46	13.8
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	6	1.8
รวม	334	100.0

จากตารางที่ 4.3 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา คือ กลุ่มปริญญาตรี มีมากถึงร้อยละ 70.4 รองมาคือ กลุ่มปริญญาโทร้อยละ 13.8 กลุ่มอนุปริญญา ร้อยละ 13.2 กลุ่มปริญญาเอก ร้อยละ 1.8 และกลุ่มน้อยสุดคือ กลุ่มมัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 0.9 แสดงเป็นกราฟได้ดังนี้

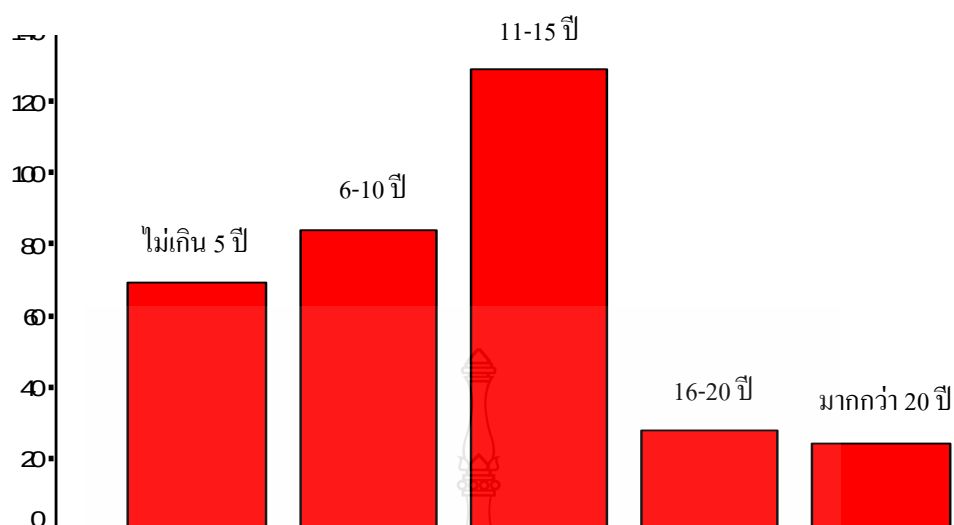


ภาพที่ 4.3 กราฟแสดงจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (N=334)	ร้อยละ
<u>ประสบการณ์การทำงาน</u>		
ไม่เกิน 5 ปี	69	20.7
6 - 10 ปี	84	25.1
11 - 15 ปี	129	38.6
16 - 20 ปี	28	8.4
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	24	7.2
รวม	334	100.0

จากตารางที่ 4.4 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุดคือ กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี ร้อยละ 38.6 รองลงมาคือกลุ่ม 6-10 ปี ร้อยละ 25.1 กลุ่มไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 20.7 กลุ่ม 16-20 ปี ร้อยละ 8.4 และกลุ่มที่น้อยที่สุดคือกลุ่มมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 7.2 แสดงเป็นกราฟได้ดังนี้

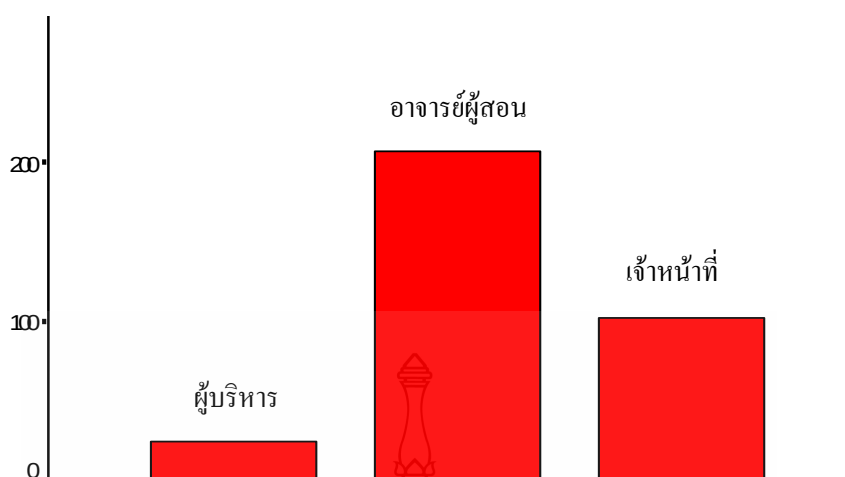


ภาพที่ 4.4 กราฟแสดงจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (N=334)	ร้อยละ
<u>ตำแหน่งงาน</u>		
ผู้บริหาร	25	7.5
อาจารย์ผู้สอน	207	62.0
เจ้าหน้าที่	102	30.5
รวม	334	100.0

จากตารางที่ 4.5 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ผู้สอนมีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 62 รองลงมาคือกลุ่มเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 30.5 และกลุ่มน้อยสุดคือกลุ่มผู้บริหาร ร้อยละ 7.5 แสดงเป็นกราฟได้ดังนี้



ภาพที่ 4.5 กราฟแสดงจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านการบริหารในการควบคุมภายใน

2.1 การสนับสนุนของผู้บริหาร/และการจัดการในองค์กร

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการบริหารในการควบคุมภายใน

ส่วนของการสนับสนุนของผู้บริหาร/และการจัดการในองค์กร

การสนับสนุน ของผู้บริหาร/และ การจัดการในองค์กร	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ผู้บริหารมีส่วนร่วม ในกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง	33 (9.9)	153 (45.8)	135 (40.4)	12 (3.6)	1 (0.3)	3.61	0.725	มาก	4
2. ผู้บริหารสนับสนุน อย่างเป็นทางการ	26 (7.8)	208 (62.3)	93 (27.8)	6 (1.8)	1 (0.3)	3.75	0.629	มาก	2
3. กำหนดบทบาท หน้าที่งานชัดเจน	192 (57.5)	118 (35.3)	20 (6.0)	4 (1.2)	0	4.49	0.665	มากที่สุด	1
4. จัดบุคลากรตาม ความรู้ความสามารถ	38 (11.4)	135 (40.4)	159 (47.6)	2 (0.6)	0	3.63	0.689	มาก	3
รวม						3.87	0.374	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารในการควบคุมภายใน ส่วนของการสนับสนุนของผู้บริหาร/และการจัดการในองค์กรมีค่าเฉลี่ย 3.87 ถือว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจัดอันดับในแต่ละด้านพบว่าอันดับที่ 1 คือการกำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจน โดยมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 อันดับที่ 2 คือ ผู้บริหารสนับสนุนอย่างเป็นทางการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

2.2 ความพร้อมของบุคลากร/และการฝึกอบรม

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการบริหารในการควบคุมภายใน
ส่วนของความพร้อมของบุคลากร/และการฝึกอบรม

ความพร้อมของ บุคลากร/และการ ฝึกอบรม	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. บุคลากรมีความพร้อมทำกิจกรรม	6 (1.8)	52 (15.6)	265 (79.5)	11 (3.3)	0	3.17	0.471	ปานกลาง	2
2. บุคลากรมีความสามารถและถนัด	50 (15.0)	162 (48.5)	121 (36.2)	1 (0.3)	0	3.78	0.701	มาก	1
3. จัดอบรมสัมมนาพัฒนาคุณธรรม	10 (3.0)	59 (17.7)	111 (33.2)	154 (46.1)	0	2.78	0.842	น้อย	4
4. จัดอบรมพัฒนาทักษะ	6 (1.8)	87 (26.0)	126 (37.7)	115 (34.4)	0	2.95	0.822	น้อย	3
รวม						3.17	0.473	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 จะพบว่าปัจจัยด้านการบริหารในการควบคุมภายใน เกี่ยวกับความพร้อมของบุคลากร/และการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย 3.17 ถือว่าอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาจัดอันดับในแต่ละด้านพบว่าอันดับที่ 1 คือ บุคลากรมีความสามารถและความถนัด โดยมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 อันดับที่ 2 คือ บุคลากรมีความพร้อมในการทำกิจกรรม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17

2.3 นโยบายขององค์กร/กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการบริหารในการควบคุมภายใน
ส่วนของนโยบายขององค์กร/กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน

นโยบายขององค์กร/ กฎระเบียบ ในการปฏิบัติงาน	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. กำหนดแนวทาง เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์	109 (32.6)	113 (33.8)	111 (33.2)	1 (0.3)	0	3.99	0.820	มาก	3
2. กำหนดนโยบาย ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	163 (48.8)	98 (29.3)	72 (21.6)	1 (0.3)	0	4.27	0.804	มากที่สุด	1
3. กำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ	166 (49.7)	89 (26.6)	78 (23.4)	1 (0.3)	0	4.26	0.824	มากที่สุด	2
4. กำหนดบทลงโทษ ผู้ไม่ปฏิบัติตาม	15 (4.4)	206 (61.7)	108 (32.3)	5 (1.5)	0	3.69	0.578	มาก	4
รวม						4.05	0.465	มาก	

จากตารางที่ 4.8 จะพบว่าปัจจัยด้านการบริหารในการควบคุมภายใน เกี่ยวกับนโยบายขององค์กร/กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.05 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจัดอันดับในแต่ละด้านพบว่าอันดับที่ 1 คือ วิทยาลัยกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์โดยมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 อันดับที่ 2 คือ วิทยาลัยกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26

2.4 การประสานงาน/งบประมาณ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการบริหารในการควบคุมภายใน
ส่วนของการประสานงาน/งบประมาณ

การประสานงาน/ งบประมาณ	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. กำหนดขั้นตอนและ วิธีการประสานงาน	42 (12.6)	211 (63.2)	79 (23.7)	2 (0.6)	0	3.88	0.610	มาก	2
2. การประสานงาน เป็นปัจจัยสำคัญ ของประสิทธิภาพ	118 (35.3)	172 (51.5)	43 (12.9)	1 (0.3)	0	4.22	0.669	มากที่สุด	1
3. จัดสรรงบประมาณ ชัดเจน	13 (3.9)	251 (75.1)	67 (20.1)	3 (0.9)	0	3.82	0.494	มาก	3
4. วางแผนการใช้ จ่ายเงินอย่างรอบคอบ	17 (5.1)	201 (60.2)	114 (34.1)	2 (0.6)	0	3.70	0.571	มาก	4
รวม						3.90	0.349	มาก	

จากตารางที่ 4.9 จะพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารในการควบคุมภายใน เกี่ยวกับการประสานงาน/งบประมาณ มีค่าเฉลี่ย 3.90 ถือว่าอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาจัดอันดับในแต่ละด้านพบว่าอันดับที่ 1 คือ การประสานงานเป็นปัจจัยสำคัญก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานโดยมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 อันดับที่ 2 คือ วิทยาลัยกำหนดขั้นตอนและวิธีการประสานงานระหว่างองค์กรที่ชัดเจน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิด COSO

3.1 สภาพแวดล้อมของการควบคุมและกิจกรรมการควบคุม

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิด COSO ส่วนของการสภาพแวดล้อมของการควบคุมและกิจกรรมการควบคุม

สภาพแวดล้อม ของการควบคุมและ กิจกรรมการควบคุม	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. บุคลากรมีความ รับผิดชอบและเข้าใจหน้าที่	24 (7.2)	151 (45.2)	141 (42.2)	18 (5.4)	0	3.54	0.708	มาก	3
2. มีสายงานบังคับบัญชา ที่ชัดเจน	52 (15.6)	160 (47.9)	120 (35.9)	2 (0.6)	0	3.78	0.703	มาก	2
3. มีกิจกรรมควบคุม ความเสี่ยง	160 (47.9)	137 (41.0)	32 (9.6)	5 (1.5)	0	4.35	0.715	มากที่สุด	1
4. ตั้งคณะกรรมการ ดูแลทรัพย์สิน	15 (4.5)	150 (44.9)	167 (50.0)	2 (0.6)	0	3.53	0.593	มาก	4
รวม						3.80	0.361	มาก	

จากตารางที่ 4.10 จะพบว่า ประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิด COSO ส่วนของสภาพแวดล้อมของการควบคุมและกิจกรรมการควบคุม มีค่าเฉลี่ย 3.80 ถือว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจัดอันดับในแต่ละด้านพบว่าอันดับที่ 1 คือ วิทยาลัยมีกิจกรรมควบคุมความเสี่ยงโดยมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 อันดับที่ 2 คือ วิทยาลัยมีการจัดสายงานบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78

3.2 การประเมินความเสี่ยง

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิด COSO ส่วนของการประเมินความเสี่ยง

การประเมินความเสี่ยง	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ประชุมเพื่อระบุปัจจัยความเสี่ยง	11 (3.3)	127 (38.0)	136 (40.7)	60 (18.0)	11 (3.3)	3.27	0.789	ปานกลาง	2
2. วิเคราะห์ความเสี่ยง	15 (4.5)	109 (32.6)	208 (62.3)	2 (0.6)	15 (4.5)	3.41	0.587	ปานกลาง	1
3. จัดการความเสี่ยง	7 (2.1)	119 (35.6)	152 (45.5)	56 (16.8)	7 (2.1)	3.23	0.746	ปานกลาง	3
รวม						3.30	0.409	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.11 จะพบว่า ประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิด COSO ส่วนของการประเมินความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ย 3.30 ถือว่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจัดอันดับในแต่ละด้านพบว่าอันดับที่ 1 คือ วิทยาลัยมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงโดยมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 อันดับที่ 2 คือ วิทยาลัยมีการประชุมเพื่อระบุปัจจัยความเสี่ยง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27

3.3 สารสนเทศและการสื่อสาร/การติดตามและประเมินผล

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิด COSO ส่วนของสารสนเทศและการสื่อสาร/การติดตามและประเมินผล

สารสนเทศ และการสื่อสาร/ การติดตาม และประเมินผล	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. มีระบบการติดต่อสื่อสารทั้งภายในภายนอก	10 (3.0)	83 (424.9)	91 (27.2)	150 (44.9)	0	2.86	0.894	น้อย	4
2. มีช่องทางให้บุคลากรเสนอความเห็น	75 (22.5)	221 (66.2)	34 (10.2)	3 (0.9)	1 (0.3)	4.10	0.617	มาก	1
3. มีการติดตามและประเมินผลระบบควบคุมภายใน	41 (12.3)	131 (39.2)	162 (48.5)	0	0	3.64	0.691	ปานกลาง	2
4. การประเมินผลมีอิสระ	12 (3.6)	50 (15.0)	272 (81.4)	0	0	3.22	0.495	ปานกลาง	3
รวม						3.45	0.465	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.12 จะพบว่า ประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิด COSO ส่วนของสารสนเทศและการสื่อสาร/การติดตามและประเมินผล มีค่าเฉลี่ย 3.45 ถือว่าอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาจัดอันดับในแต่ละด้านพบว่าอันดับที่ 1 คือ วิทยาลัยมีช่องทางให้บุคลากรเสนอความเห็นโดยมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 อันดับที่ 2 คือ วิทยาลัยมีการติดตามและประเมินผลระบบควบคุมภายใน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

4.1 คุณภาพงาน/และปริมาณของงาน

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

ส่วนของคุณภาพงาน/และปริมาณของงาน

คุณภาพงาน/ และปริมาณของงาน	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ผลงานถูกต้องตาม มาตรฐาน	8 (2.4)	90 (26.9)	165 (49.4)	71 (21.4)	0	3.10	0.754	ปาน กลาง	3
2. ผลงานผิดพลาดน้อย	6 (1.8)	106 (31.7)	172 (51.5)	50 (15.0)	0	3.20	0.706	ปาน กลาง	2
3. ปริมาณงานเป็นไป ตามเป้าหมาย	10 (3.0)	132 (39.5)	142 (42.5)	50 (15.0)	0	3.31	0.757	ปาน กลาง	1
4. ปริมาณงานเป็นที่ น่าพอใจ	7 (2.1)	120 (35.9)	178 (53.5)	29 (8.7)	0	3.31	0.658	ปาน กลาง	1
รวม						3.23	0.458	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4.13 จะพบว่า ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ส่วนของคุณภาพงาน/และปริมาณของงาน มีค่าเฉลี่ย 3.23 ถือว่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจัดอันดับในแต่ละด้านพบว่า อันดับที่ 1 มี 2 หัวข้อ คือ ปริมาณงานเป็นไปตามเป้าหมาย และ ปริมาณงานเป็นที่น่าพอใจ โดยมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 อันดับที่ 2 คือ ผลงานมีความผิดพลาดน้อย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20

4.2 เวลา/วิธีการ/ค่าใช้จ่าย

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านประสิทธิภาพในการดำเนินงาน
ส่วนของเวลา/วิธีการ/ค่าใช้จ่าย

เวลา/วิธีการ/ค่าใช้จ่าย	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. กำหนดความสำคัญงาน เพื่อบริหารเวลา	42 (12.6)	162 (48.5)	101 (30.2)	29 (8.7)	0	3.65	0.809	มาก	2
2. ลำดับงานก่อนหลัง	7 (2.1)	198 (59.3)	108 (32.3)	32 (6.3)	0	3.57	0.643	มาก	3
3. บุคลากรทุ่มเท ให้กับงาน	87 (26.0)	175 (52.4)	49 (14.7)	22 (6.6)	1 (0.3)	3.97	0.836	มาก	1
4. จัดการคนเข้างาน ตามความรู้ความสามารถ	6 (1.8)	147 (44.0)	178 (53.5)	3 (0.9)	0	3.47	0.551	มาก	4
5. ใช้ทรัพยากรคุ้มค่า และประหยัด	4 (1.2)	145 (43.5)	185 (55.5)	0	0	3.45	0.380	มาก	5
6. บริหารค่าใช้จ่าย	12 (3.6)	125 (37.4)	195 (58.4)	2 (0.6)	0	3.44	0.576	มาก	6
รวม						3.59	0.448	มาก	

จากตารางที่ 4.14 จะพบว่า ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ส่วนของเวลา/วิธีการ/ค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ย 3.59 ถือว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจัดอันดับในแต่ละด้านพบว่าอันดับที่ 1 คือ บุคลากรทุ่มเทให้กับงานโดยมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 อันดับที่ 2 คือ กำหนดความสำคัญของงานเพื่อบริหารเวลา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบและหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม สถิติที่นำมาใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ดังกล่าว ได้แก่

1. การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม (t-test) และการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม (ANOVA) ระหว่างตัวแปรปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพในการควบคุมภายในตามแนวคิด COSO

2. การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม (t-test) และการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม (ANOVA) ระหว่างตัวแปรปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพการดำเนินงาน

3. การทดสอบสมมติฐานที่ 3 ใช้การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ในการดำเนินงานโดยใช้ Pearson correlation เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของแต่ละปัจจัยด้านการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ในแต่ละด้าน

4. การทดสอบสมมติฐานที่ 4 ใช้การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารและประสิทธิภาพในการดำเนินงานโดยใช้ Pearson correlation เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของแต่ละปัจจัยด้านการบริหารและประสิทธิภาพในการดำเนินงานในแต่ละด้าน

5. การทดสอบสมมติฐานที่ 5 ใช้การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ในการดำเนินงานโดยใช้ Pearson correlation เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของแต่ละประสิทธิภาพในการดำเนินงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ในแต่ละด้าน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีความแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ต่างกัน

1.1 เพศที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ตัวแปรด้านเพศต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ต่างกัน

ด้านเพศต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	df	t	Sig.
สภาพแวดล้อมการควบคุม	ชาย	3.8077	0.33858	332	0.169	0.866
และกิจกรรมการควบคุม	หญิง	3.8007	0.37387			
การประเมินความเสี่ยง	ชาย	3.2593	0.38683	332	-1.416	0.158
	หญิง	3.3257	0.41998			
สารสนเทศและการสื่อสาร	ชาย	3.3932	0.44202	332	-1.746	0.082
การติดตามและประเมินผล	หญิง	3.4862	0.47609			

สมมุติฐานได้แก่

H_0 = ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ของทั้งสองเพศไม่มีความแตกต่างกัน

H_1 = ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ของทั้งสองเพศมีความแตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่าที่ระดับ 0.05 หมายความว่าเพศที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั่นหมายถึงเพศไม่มีผลต่อความคิดเห็นเรื่องประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO

1.2 อายุที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ตัวแปรด้านอายุต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ต่างกัน

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-test	Sig.
ประสิทธิภาพการควบคุมภายใน						
ตามแนวคิดของ COSO	ระหว่างกลุ่ม	1.534	3	0.511	4.568	0.004*
จำแนกตามอายุ	ภายในกลุ่ม	36.934	330	0.112		
	รวม	38.467	333			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานได้แก่

H_0 = ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ของกลุ่มอายุไม่มีความแตกต่างกัน

H_1 = ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ของกลุ่มอายุมีความแตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่าที่ระดับ 0.05 หมายความว่ากลุ่มอายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ที่แตกต่างกัน ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงทำการวิเคราะห์หวัข้อย่อยของประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ที่แบ่งเป็นสามหวัข้อย่อย คือ สภาพแวดล้อมของการควบคุมและกิจกรรมการควบคุม การประเมินความเสี่ยงและสารสนเทศและการสื่อสาร/การติดตามและประเมินผล ได้ผลดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์ปัจจัยกลุ่มอายุตามหัวข้อย่อยของประสิทธิภาพการควบคุมภายใน
ตามแนวคิดของ COSO

ประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ตามแนวคิดของ COSO จำแนกตามอายุ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-test	Sig.
สภาพแวดล้อมการควบคุม และกิจกรรมการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	0.436	3	0.145	1.113	0.344
	ภายในกลุ่ม	43.058	330	0.130		
	รวม	43.494	333			
การประเมินความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	2.852	3	0.951	5.926	0.001*
	ภายในกลุ่ม	52.939	330	0.160		
	รวม	55.791	333			
สารสนเทศและการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	2.318	3	0.773	3.645	0.013*
การติดตามและประเมินผล	ภายในกลุ่ม	69.962	330	0.212		
	รวม	72.281	333			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 จะพบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่าที่ระดับ 0.05 หมายความว่า กลุ่มอายุที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ในด้านการประเมินความเสี่ยงและด้านของสารสนเทศและการสื่อสาร/การติดตามและประเมินผลแตกต่างกัน แต่ในด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุมและกิจกรรมการควบคุมนั้นไม่มีความแตกต่าง

จากนั้นทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ด้วย LSD เพื่อดูความแตกต่างของแต่ละคู่ตัวแปรด้านอายุ โดยจะนำเสนอเฉพาะตารางของคู่ที่มีความสัมพันธ์กัน โดยนำเสนอเฉพาะตารางที่มีความสัมพันธ์กัน ดังตารางที่ 4.18-4.19

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ความแตกต่างตัวแปรด้านอายุของประสิทธิภาพการควบคุมภายใน
ตามแนวคิดของ COSO ส่วนของการประเมินความเสี่ยง

		ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
อายุ		กลุ่ม J			
		น้อยกว่า 25 ปี	25-30 ปี	31-35 ปี	มากกว่า 35 ปี
กลุ่ม I	Mean	3.7436	3.2912	3.2590	3.3217
น้อยกว่า 25 ปี	3.7436	-	0.4524 (0.000*)	0.4846 (0.000*)	0.4219 (0.000*)
25-30 ปี	3.2912	-	-	0.0322 (0.552)	-0.0305 (0.617)
31-35 ปี	3.2590	-	-	-	-0.0627 (0.249)
มากกว่า 35 ปี	3.3217	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 เมื่อแยกหัวข้อประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO แยกออกเป็นสามชุด ได้แก่ สภาพแวดล้อมของการควบคุมและกิจกรรมการควบคุม การประเมินความเสี่ยงและด้านสารสนเทศและการสื่อสาร/การติดตามและประเมินผล จะพบว่า กลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุ 25-30 ปี 31-35 ปี และมากกว่า 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.000 ทุกตัว โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.4524, 0.4846 และ 0.4219 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ความแตกต่างตัวแปรด้านอายุของประสิทธิภาพการควบคุมภายในตาม
แนวคิดของ COSO ส่วนของสารสนเทศและการสื่อสาร/การติดตามและประเมินผล

		ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
อายุ		กลุ่ม J			
		น้อยกว่า 25 ปี	25-30 ปี	31-35 ปี	มากกว่า 35 ปี
กลุ่ม I	Mean	3.8654	3.4483	3.4375	3.4244
น้อยกว่า 25 ปี	3.8654	-	0.4171 (0.003*)	0.4279 (0.001*)	0.4410 (0.001*)
25-30 ปี	3.4483	-	-	0.0108 (0.863)	0.0239 (0.734)

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

อายุ	ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
	กลุ่ม J				
		น้อยกว่า 25 ปี	25-30 ปี	31-35 ปี	มากกว่า 35 ปี
31-35 ปี	3.4375	-	-	-	0.0131 (0.0834)
มากกว่า 35 ปี	3.4244	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 จะพบว่า ประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร/การติดตามและประเมินผลที่กลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุ 25-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.003 กลุ่มอายุ 31-35 ปี และมากกว่า 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.4171, 0.4279 และ 0.4410 ตามลำดับ

1.3 ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ตัวแปรด้านระดับการศึกษาต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ต่างกัน

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-test	Sig.
ประสิทธิภาพการควบคุมภายใน						
ตามแนวคิดของ COSO	ระหว่างกลุ่ม	1.005	4	0.251	2.206	0.068
จำแนกตามระดับการศึกษา	ภายในกลุ่ม	37.463	329	0.114		
	รวม	38.467	333			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมุติฐานได้แก่

H_0 = ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ของระดับการศึกษาไม่มีความแตกต่างกัน

H_1 = ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ของระดับการศึกษามีความแตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่าที่ระดับ 0.05 หมายความว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ที่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั่นหมายถึงระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความคิดเห็นเรื่องประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO

1.4 ประสพการณ์การทำงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ตัวแปรด้านประสพการณ์การทำงานต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ต่างกัน

ประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ตามแนวคิดของ COSO จำแนกตามประสพการณ์ การทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-test	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	2.642	4	0.660	6.065	0.000*
	ภายในกลุ่ม	35.826	329	0.109		
	รวม	38.467	333			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานได้แก่

H_0 = ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ของประสพการณ์การทำงานไม่มีความแตกต่างกัน

H_1 = ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ของประสพการณ์การทำงานมีความแตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่าที่ระดับ 0.05 หมายความว่าประสพการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ที่แตกต่างกัน ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงทำการวิเคราะห์หวัข้อย่อยของประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ที่แบ่งเป็นสามหวัข้อย่อย คือ สภาพแวดล้อมของการควบคุมและกิจกรรมการควบคุม การประเมินความเสี่ยงและสารสนเทศและการสื่อสาร/การติดตามและประเมินผล ได้ผลดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ห้วข้อย่อยประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ของประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน

จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-test	Sig.
สภาพแวดล้อมการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	0.422	4	0.106		
และกิจกรรมการควบคุม	ภายในกลุ่ม	43.072	329	0.131	0.806	0.522
	รวม	43.494	333			
การประเมินความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	3.637	4	0.909		
	ภายในกลุ่ม	52.155	329	0.159	5.735	0.000*
	รวม	55.791	333			
สารสนเทศและการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	6.985	4	1.746		
การติดตามและประเมินผล	ภายในกลุ่ม	65.296	329	0.198	8.798	0.000*
	รวม	72.281	333			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 จะพบว่า ประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ในด้านการประเมินความเสี่ยงและด้านสารสนเทศและการสื่อสาร/การติดตามและประเมินผลแตกต่างกัน แต่ในด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุมและกิจกรรมการควบคุมนั้นไม่มีความแตกต่าง จากนั้นทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ด้วย Scheffe เพื่อดูความแตกต่างของแต่ละคู่ตัวแปรด้านอายุ โดยจะนำเสนอเฉพาะตารางของกลุ่มที่มีความสัมพันธ์กัน ดังตารางที่ 4.23-4.24

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ความแตกต่างตัวแปรประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทภาพ
การควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ส่วนของการประเมินความเสี่ยง

		ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
อายุ		กลุ่ม J				
		ไม่เกิน 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
กลุ่ม I	Mean	3.4783	3.2778	3.2403	3.1429	3.4028
ไม่เกิน 5 ปี	3.4783	-	0.2005 (0.002*)	0.2380 (0.000*)	0.3554 (0.000*)	0.0755 (0.424)
6-10 ปี	3.2778	-	-	0.0375 (0.503)	0.1349 (0.121)	-0.1250 (0.176)
11-15 ปี	3.2403	-	-	-	0.0975 (0.241)	-0.1625 (0.067)
16-20 ปี	3.1429	-	-	-	-	-0.2599 (0.020*)
มากกว่า 20 ปี	3.4028	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 เมื่อวิเคราะห์แยกหัวข้อย่อยปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานในส่วนของการประเมินความเสี่ยง จะพบว่า

กลุ่มประสิทธิภาพการทำงานไม่เกิน 5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มประสิทธิภาพการทำงาน 6-10 ปี 11-15 ปี และ 16-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.002, 0.000 และ 0.000 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.2005, 0.2380 และ 0.3554 ตามลำดับ

กลุ่มประสิทธิภาพการทำงาน 16-20 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มประสิทธิภาพการทำงาน มากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.020 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.2599

ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ความแตกต่างตัวแปรประสิทธิภาพ
การควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ส่วนด้านสารสนเทศและการสื่อสาร/
การติดตามและประเมินผล

ประการณ์การทำงาน	ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)					
		กลุ่ม J				
		ไม่เกิน 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
กลุ่ม I	Mean	3.6268	3.5625	3.3566	3.1429	3.4583
ไม่เกิน 5 ปี	3.6268	-	0.0643 (0.375)	0.2702 (0.000*)	0.4840 (0.000*)	0.1685 (0.111)
6-10 ปี	3.5625	-	-	0.2059 (0.001*)	0.4196 (0.000*)	0.1042 (0.313)
11-15 ปี	3.3566	-	-	-	0.2137 (0.022*)	-0.1017 (0.305)
16-20 ปี	3.1429	-	-	-	-	-0.3155 (0.011)
มากกว่า 20 ปี		-	-	-	-	-
	3.4583					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 เมื่อวิเคราะห์แยกหัวข้อย่อยปัจจัยด้านประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ส่วนด้านสารสนเทศและการสื่อสาร/การติดตามและประเมินผล จะพบว่า

กลุ่มประสิทธิภาพการควบคุมภายในไม่เกิน 5 ปีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มประสิทธิภาพการควบคุมภายใน 11-15 ปี และ 16-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.000 ทุกตัว โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.2702 และ 0.4840ตามลำดับ

กลุ่มประสิทธิภาพการควบคุมภายใน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มประสิทธิภาพการควบคุมภายใน 11 -15 ปี และ 16-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 และ 0.000 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.2059 และ 0.4196 ตามลำดับ

กลุ่มประสิทธิภาพการควบคุมภายใน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มประสิทธิภาพการควบคุมภายใน 16-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.022 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.2137

1.5 ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์ตัวแปรด้านตำแหน่งงานต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ต่างกัน

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-test	Sig.
ประสิทธิภาพการควบคุมภายใน						
ตามแนวคิดของ COSO	ระหว่างกลุ่ม	0.018	2	0.009	0.076	0.927
จำแนกตามตำแหน่งงาน	ภายในกลุ่ม	38.450	331	0.116		
	รวม	38.467	333			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานได้แก่

H_0 = ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ของตำแหน่งงานไม่มีความแตกต่างกัน

H_1 = ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ของตำแหน่งงานมีความแตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.25 พบว่า คำนัยสำคัญทางสถิติมากกว่าที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ที่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั่นหมายถึงตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อความคิดเห็นเรื่องประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการดำเนินงานที่ต่างกัน

2.1 เพศที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการดำเนินงานที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์ตัวแปรด้านเพศต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน

ประสิทธิภาพการดำเนินงาน จำแนกตามเพศ	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	df	t	Sig.
คุณภาพงานและปริมาณของงาน	ชาย	3.2308	0.42946	332	-0.037	0.132
	หญิง	3.2327	0.47384			
เวลา/วิธี/และค่าใช้จ่าย	ชาย	3.6286	0.44879	332	1.082	0.792
	หญิง	3.5730	0.44830			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานได้แก่

H_0 = ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของทั้งสองเพศไม่มีความแตกต่างกัน

H_1 = ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของทั้งสองเพศมีความแตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่าที่ระดับ 0.05 หมายความว่าเพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการดำเนินงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั่นหมายถึงเพศ ไม่มีผลต่อความคิดเห็นเรื่องประสิทธิภาพการดำเนินงาน

2.2 อายุที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการดำเนินงานที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์ตัวแปรด้านอายุต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน

ประสิทธิภาพการดำเนินงาน จำแนกตามอายุ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-test	Sig.
คุณภาพงานและปริมาณของงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.146	3	2.382	12.528	0.000*
	ภายในกลุ่ม	62.746	330	0.190		
	รวม	69.892	333			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมุติฐานได้แก่

H_0 = ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกลุ่มอายุไม่มีความแตกต่างกัน

H_1 = ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกลุ่มอายุมีความแตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่าที่ระดับ 0.05 หมายความว่าอายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ซึ่งตรงกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงทำการวิเคราะห์แยกหัวข้อปัจจัยประสิทธิภาพการดำเนินงาน ได้ผลดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์ตัวแปรด้านอายุแยกหัวข้อปัจจัยประสิทธิภาพการดำเนินงาน

ประสิทธิภาพการดำเนินงาน จำแนกตามอายุ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-test	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	7.146	3	2.382	12.528	0.000*
	ภายในกลุ่ม	62.746	330	0.190		
	รวม	69.892	333			
	ระหว่างกลุ่ม	2.535	3	0.845	4.325	0.005*
	ภายในกลุ่ม	64.474	330	0.195		
	รวม	67.010	333			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 จะพบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่าที่ระดับ 0.05 หมายความว่าอายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการดำเนินงานทั้งในด้านคุณภาพงาน/ปริมาณงานและด้านเวลา/วิธีการ/ค่าใช้จ่ายที่แตกต่างกัน จากนั้นทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยประสิทธิภาพการดำเนินงานด้วย LSD เพื่อดูความแตกต่างของแต่ละคู่ตัวแปรด้านอายุ โดยจะนำเสนอเฉพาะตารางของคู่ที่มีความสัมพันธ์กัน โดยนำเสนอเฉพาะตารางที่มีความสัมพันธ์กัน ดังตารางที่ 4.29-4.30

ตารางที่ 4.29 การวิเคราะห์ความแตกต่างตัวแปรด้านอายุของประสิทธิภาพการดำเนินงาน
ด้านคุณภาพงาน/ปริมาณงานด้วย LSD

อายุ	ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
	Mean	กลุ่ม J			
		น้อยกว่า 25 ปี	25-30 ปี	31-35 ปี	มากกว่า 35 ปี
กลุ่ม I	Mean	3.9038	3.2155	3.1503	3.2878
น้อยกว่า 25 ปี	3.9038	-	0.6883 (0.000*)	0.7535 (0.000*)	0.6161 (0.000*)
25-30 ปี	3.2155	-	-	0.0652 (0.269)	-0.0723 (0.277)
31-35 ปี	3.1503	-	-	-	-0.1375 (0.021*)
มากกว่า 35 ปี	3.2878	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 เมื่อวิเคราะห์แยกหัวข้อย่อยปัจจัยด้านอายุ ในส่วนของ คุณภาพงาน/
ปริมาณงานจะพบว่า

กลุ่มอายุที่น้อยกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอายุ 25-30 ปี 31-35 ปี และ มากกว่า 35 ปี อย่าง
มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.000 ทุกตัว โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.6883, 0.7535 และ 0.6161 ตามลำดับ

กลุ่มอายุที่ 31-35 ปีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอายุมากกว่า 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.021
โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.1375

ตารางที่ 4.30 การวิเคราะห์ความแตกต่างตัวแปรด้านอายุของประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านเวลา/
วิธีการ/ค่าใช้จ่ายด้วย LSD

อายุ	ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
	Mean	กลุ่ม J			
		น้อยกว่า 25 ปี	25-30 ปี	31-35 ปี	มากกว่า 35 ปี
กลุ่ม I					
น้อยกว่า 25 ปี	3.8821	-	0.2202 (0.095)	0.3706 (0.004*)	0.2642 (0.045*)
25-30 ปี	3.6619	-	-	0.1504 (0.012*)	0.0440 (0.513)
31-35 ปี	3.5115	-	-	-	-0.1063 (0.077)
มากกว่า 35 ปี	3.6178	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 เมื่อวิเคราะห์แยกหัวข้อย่อยปัจจัยด้านอายุ ในส่วนของเวลา/วิธีการ/ค่าใช้จ่ายจะพบว่า

กลุ่มอายุที่ น้อยกว่า 25 ปีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอายุ 31-35 ปี และ มากกว่า 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.004 และ 0.045 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.3706 และ 0.2642 ตามลำดับ

กลุ่มอายุที่ 25-30 ปีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอายุ 31-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.012 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.1504

2.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการดำเนินงานที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.31 การวิเคราะห์ตัวแปรด้านระดับการศึกษาต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน

ประสิทธิภาพการดำเนินงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-test	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	1.658	4	0.415	2.866	0.023*
	ภายในกลุ่ม	47.596	329	0.145		
	รวม	49.255	333			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานได้แก่

H_0 = ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกลุ่มระดับการศึกษาไม่มีความแตกต่างกัน

H_1 = ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกลุ่มระดับการศึกษามีความแตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติมีน้อยกว่าที่ระดับ 0.05 หมายความว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงทำการวิเคราะห์ในหัวข้อย่อยของประสิทธิภาพการดำเนินงานดังตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 การวิเคราะห์ตัวแปรระดับการศึกษาต่อหัวข้อย่อยของประสิทธิภาพการดำเนินงาน

ประสิทธิภาพการดำเนินงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-test	Sig.
คุณภาพงานและปริมาณของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.955	4	0.739	3.631	0.007*
	ภายในกลุ่ม	66.937	329	0.203		
	รวม	69.892	333			
เวลา/วิธีและค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	1.160	4	0.290	1.448	0.218
	ภายในกลุ่ม	65.850	329	0.200		
	รวม	67.010	333			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 จะพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความแตกต่างของประสิทธิภาพการดำเนินงานเฉพาะด้านคุณภาพงาน/ปริมาณงานเท่านั้น เนื่องจากระดับนัยสำคัญทางสถิติมีน้อยกว่า 0.05 จากนั้นทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยประสิทธิภาพการดำเนินงานด้วย LSD เพื่อดูความแตกต่างของแต่ละคู่ตัวแปรของระดับการศึกษา โดยจะนำเสนอเฉพาะตารางของคู่ที่มีความสัมพันธ์กัน ดังตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.33 การวิเคราะห์ความแตกต่างตัวแปรด้านระดับการศึกษาต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน
ด้านคุณภาพงาน/ปริมาณงาน

		ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
ระดับการศึกษา		กลุ่ม J				
		มัธยมศึกษาตอนปลาย	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
กลุ่ม I	Mean	4.0000	3.3239	3.1894	3.3207	3.1667
มัธยมศึกษาตอนปลาย	4.0000	-	0.6761 (0.012*)	.8106 (0.002*)	0.6793 (0.012*)	0.8333 (0.009*)
อนุปริญญา	3.3239	-	-	0.1345 (0.070)	0.0032 (0.973)	0.1572 (0.424)
ปริญญาตรี	3.1894	-	-	-	-0.1313 (0.072)	0.0227 (0.903)
ปริญญาโท	3.3207	-	-	-	-	0.1540 (0.432)
ปริญญาเอก	3.1667	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 เมื่อวิเคราะห์แยกหัวข้อย่อยปัจจัยด้านระดับการศึกษา ในส่วนของคุณภาพงาน/ปริมาณงาน จะพบว่า

กลุ่มระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มระดับการศึกษา ระดับอนุปริญญา ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.012, 0.002, 0.012 และ 0.009 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.6761, 0.8106, 0.6793 และ 0.8333 ตามลำดับ

2.4 ประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการดำเนินงานที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.34 การวิเคราะห์ตัวแปรด้านประสิทธิภาพการทำงานต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน

ประสิทธิภาพการดำเนินงานจำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-test	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	5.392	4	1.348	10.111	0.000*
	ภายในกลุ่ม	43.862	329	0.133		
	รวม	49.255	333			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมุติฐานได้แก่

H_0 = ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกลุ่มประสบการณ์การทำงานไม่มีความแตกต่างกัน

H_1 = ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกลุ่มประสบการณ์การทำงานมีความแตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่าที่ระดับ 0.05 หมายความว่าประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ซึ่งตรงกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงทำการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยต่อไป ได้ผลดังตารางที่ 4.35

ตารางที่ 4.35 การวิเคราะห์ตัวแปรด้านประสบการณ์การทำงานต่อหาค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการดำเนินงาน

ประสิทธิภาพการดำเนินงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-test	Sig.
คุณภาพงานและปริมาณของงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.641	4	1.660	8.635	0.000*
	ภายในกลุ่ม	63.252	329	0.192		
	รวม	69.892	333			
เวลา/วิธี/และค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	4.800	4	1.200	6.346	0.000*
	ภายในกลุ่ม	62.210	329	0.189		
	รวม	67.010	333			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 อ่านค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะพบว่าประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันแล้วแต่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานทั้งสิ้น ทั้งในส่วนของคุณภาพงาน/ปริมาณงานและส่วนของเวลา/วิธีการ/ค่าใช้จ่าย จากนั้นทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยด้วย LSD เพื่อดูความแตกต่างของแต่ละคู่ตัวแปรด้านประสบการณ์การทำงาน โดยจะนำเสนอเฉพาะตารางของคู่ที่มีความสัมพันธ์กัน ดังตารางที่ 4.36-4.37

ตารางที่ 4.36 การวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรด้านประสบการณ์การทำงานต่อประสิทธิภาพ
การดำเนินงานส่วนคุณภาพงาน/ปริมาณงาน

ประสบการณ์การทำงาน	ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)					
	Mean	กลุ่ม J				
		ไม่เกิน 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
กลุ่ม I	Mean	3.4710	3.1845	3.1221	3.1429	3.4063
ไม่เกิน 5 ปี	3.4710	-	0.2865 (0.000*)	0.3489 (0.000*)	0.3282 (0.001*)	0.0648 (0.534)
6-10 ปี	3.1845	-	-	0.0624 (0.311)	0.0417 (0.664)	-0.2217 (0.030*)
11-15 ปี	3.1221	-	-	-	-0.0208 (0.820)	-0.2842 (0.004*)
16-20 ปี	3.1429	-	-	-	-	-0.2634 (0.032*)
มากกว่า 20 ปี	3.4063	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 เมื่อวิเคราะห์แยกหัวข้อย่อยปัจจัยด้าน ประสบการณ์การทำงานในส่วน
ของคุณภาพงาน/ปริมาณงาน จะพบว่า

กลุ่มประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มประสบการณ์การทำงาน
6-10 ปี 11-15 ปี และ 16-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.000, 0.000 และ 0.001 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 0.2865, 0.3489 และ 0.3282 ตามลำดับ

กลุ่มประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มประสบการณ์การทำงาน มากกว่า
20 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.030 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.2217

กลุ่มประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มประสบการณ์การทำงาน มากกว่า
20 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.004 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.2842

กลุ่มประสบการณ์การทำงาน 16-20 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มประสบการณ์การทำงาน มากกว่า
20 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.032 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.2634

ตารางที่ 4.37 การวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรด้านประสิทธิภาพ
การดำเนินงาน ส่วนเวลา/วิธีการ/ค่าใช้จ่าย

ประการณ์การทำงาน	ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)					
		กลุ่ม J				
		ไม่เกิน 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
กลุ่ม I	Mean	3.7710	3.5978	3.4702	3.5601	3.7556
ไม่เกิน 5 ปี	3.7710	-	0.1732 (0.015*)	0.3009 (0.000*)	0.2109 (0.031*)	0.0155 (0.881)
6-10 ปี	3.5978	-	-	0.1277 (0.037*)	0.0377 (0.691)	-0.1577 (0.118)
11-15 ปี	3.4702	-	-	-	-0.0900 (0.322)	-0.2854 (0.003*)
16-20 ปี	3.5601	-	-	-	-	-0.1954 (0.107)
มากกว่า 20 ปี	3.7556	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 เมื่อวิเคราะห์แยกหัวข้อย่อยปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานในส่วนของเวลา/วิธีการ/ค่าใช้จ่าย จะพบว่า

กลุ่มประสิทธิภาพการทำงานไม่เกิน 5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มประสิทธิภาพการทำงาน 6-10 ปี 11-15 ปี และ 16-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.015, 0.000 และ 0.031 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.1732, 0.3009 และ 0.2109 ตามลำดับ

กลุ่มประสิทธิภาพการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มประสิทธิภาพการทำงาน 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.037 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.1277

กลุ่มประสิทธิภาพการทำงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มประสิทธิภาพการทำงาน มากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.003 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.2854

2.5 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการดำเนินงานที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.38 การวิเคราะห์ตัวแปรด้านตำแหน่งงานต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน

ประสิทธิภาพการดำเนินงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-test	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	0.112	2	0.056	0.377	0.687
	ภายในกลุ่ม	49.143	331	0.148		
	รวม	49.255	333			

สมมุติฐานได้แก่

H_0 = ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของตำแหน่งงานไม่มีความแตกต่างกัน

H_1 = ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของตำแหน่งงานมีความแตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.38 พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่าที่ระดับ 0.05 หมายความว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการดำเนินงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้นั้น หมายถึง ตำแหน่งงานไม่มีผลต่อความคิดเห็นเรื่องประสิทธิภาพการดำเนินงาน

สมมุติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO

ตารางที่ 4.39 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO

ปัจจัยด้านการบริหาร	ประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO
ค่าความสัมพันธ์	0.485
Sig.	0.000*
จำนวน	334

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมุติฐานได้แก่

H_0 = ปัจจัยด้านการบริหารไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO

H_1 = ปัจจัยด้านการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO

จากตารางที่ 4.39 อ่านค่าได้ดังนี้ ค่านัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่าที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับ H_1 หมายความว่า ปัจจัยด้านการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO เมื่อทำการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของหัวข้อย่อยของทั้งสองปัจจัยต่อไป จะได้ค่าดังตารางที่ 4.40

ตารางที่ 4.40 แสดงค่าระหว่างหัวข้อย่อยปัจจัยด้านการบริหารมีความสัมพันธ์กับหัวข้อย่อยประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO โดยให้แทนค่าดังนี้

การค่าความสัมพันธ์		สภาพแวดล้อม ของการควบคุม และกิจกรรม การควบคุม	การประเมิน ความเสี่ยง	สารสนเทศ และการสื่อสาร การติดตามและ ประเมินผล
การสนับสนุนของผู้บริหาร และการจัดการในองค์กร	ค่าความสัมพันธ์ Sig. จำนวน	0.324 0.000* 334	0.255 0.000* 334	0.191 0.000* 334
ความพร้อมของบุคลากร และการฝึกอบรม	ค่าความสัมพันธ์ Sig. จำนวน	0.295 0.000* 334	0.550 0.000* 334	0.360 0.000* 334
นโยบายขององค์กร และ กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน	ค่าความสัมพันธ์ Sig. จำนวน	0.238 0.000* 334	0.137 0.000* 334	0.200 0.000* 334
การประสานงานและงบประมาณ	ค่าความสัมพันธ์ Sig. จำนวน	0.359 0.000* 334	0.383 0.000* 334	0.241 0.000* 334

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านการบริหาร ซึ่งได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร/การจัดการในองค์กร ความพร้อมของบุคลากร/การฝึกอบรม นโยบายขององค์กร/กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน การประสานงาน/งบประมาณ มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ซึ่งได้แก่ สภาพแวดล้อมการควบคุม/กิจกรรมการควบคุม การประเมินความเสี่ยง และสารสนเทศและการสื่อสาร/การติดตามและประเมินผล มีค่าความสัมพันธ์ในภาพรวมที่ระดับปานกลาง ($r = 0.485$) โดยผลการวิจัยพบว่า ความพร้อมของบุคลากรและการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับการประเมินความเสี่ยง เป็นอันดับมากที่สุด มีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.000 โดยมีค่าความสัมพันธ์ ($r = 0.550$) รองลงมา คือ การประสานงานและงบประมาณมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับการประเมินความเสี่ยง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 โดยมีค่าความสัมพันธ์ ($r = 0.383$)

สมมุติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

ตารางที่ 4.41 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

ปัจจัยด้านการบริหาร	ประสิทธิภาพการดำเนินงาน
ค่าความสัมพันธ์	0.395
Sig.	0.000*
จำนวน	334

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมุติฐานได้แก่

H_0 = ปัจจัยด้านการบริหารไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการดำเนินงาน

H_1 = ปัจจัยด้านการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการดำเนินงาน

จากตารางที่ 4.41 อ่านค่าได้ดังนี้ ค่านัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่าที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ปัจจัยด้านการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการดำเนินงาน ดังนั้นจึงทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในระดับห้วข้อย่อยของปัจจัยทั้งสอง ดังตารางที่ 4.42

ตารางที่ 4.42 แสดงค่าระหว่างห้วข้อย่อยปัจจัยปัจจัยด้านการบริหารมีความสัมพันธ์กับห้วข้อย่อยของประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

	การค่าความสัมพันธ์	คุณภาพงานและปริมาณงาน	เวลา/วิธีการ/ค่าใช้จ่าย
การสนับสนุนของผู้บริหาร	ค่าความสัมพันธ์	0.215	0.207
และการจัดการในองค์กร	Sig.	0.000*	0.000*
	จำนวน	334	334
ความพร้อมของบุคลากร	ค่าความสัมพันธ์	0.397	0.316
และการฝึกอบรม	Sig.	0.000*	0.000*
	จำนวน	334	334

ตารางที่ 4.42 (ต่อ)

การค่าความสัมพันธ์		คุณภาพงานและปริมาณงาน	เวลา/วิธีการ/ค่าใช้จ่าย
นโยบายขององค์กร และ กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน	ค่าความสัมพันธ์	0.111	0.187
	Sig.	0.043*	0.001*
	จำนวน	334	334
การประสานงานและงบประมาณ	ค่าความสัมพันธ์	0.291	0.266
	Sig.	0.000*	0.000*
	จำนวน	334	334

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านการบริหาร ซึ่งได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร/การจัดการในองค์กร ความพร้อมของบุคลากร/การฝึกอบรม นโยบายขององค์กร/กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน การประสานงาน/งบประมาณ มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการดำเนินงาน ซึ่งได้แก่ คุณภาพงาน/ปริมาณงานและ เวลา/วิธีการ/ค่าใช้จ่าย มีค่าความสัมพันธ์ในภาพรวมที่ระดับ ($r = 0.395$) โดยผลการวิจัยพบว่า ความพร้อมของบุคลากรและการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กับ คุณภาพงานและปริมาณงาน เป็นอันดับมากที่สุด มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 โดยมีค่าความสัมพันธ์ ($r = 0.397$) รองลงมา คือ ความพร้อมของบุคลากรและการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับเวลา/วิธีการ/ค่าใช้จ่าย นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 โดยมีค่าความสัมพันธ์ ($r = 0.316$)

สมมุติฐานที่ 5 ประสิทธิภาพในการดำเนินงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO

ตารางที่ 4.43 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

ประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO	ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน
ค่าความสัมพันธ์	0.456
Sig.	0.000*
จำนวน	334

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมุติฐานได้แก่

H_0 = ประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

H_1 = ประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

จากตารางที่ 4.43 อ่านค่าได้ดังนี้ ค่านัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่าที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับ H_1 หมายความว่า ประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการบริหาร ดังนั้นจึงทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในระดับหัวข้อย่อยของปัจจัยทั้งสอง ดังตารางที่ 4.44

ตารางที่ 4.44 แสดงค่าระหว่างหัวข้อย่อยปัจจัยประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

การค่าความสัมพันธ์		คุณภาพงานและปริมาณงาน	เวลา/วิธีการ/ค่าใช้จ่าย
สภาพแวดล้อมของการควบคุม และกิจกรรมการควบคุม	ค่าความสัมพันธ์	0.321	0.294
	Sig.	0.000*	0.000*
	จำนวน	334	334
การประเมินความเสี่ยง	ค่าความสัมพันธ์	0.464	0.358
	Sig.	0.000*	0.000*
	จำนวน	334	334
สารสนเทศและการสื่อสาร การติดตามและประเมินผล	ค่าความสัมพันธ์	0.343	0.233
	Sig.	0.000*	0.000*
	จำนวน	334	334

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ซึ่งได้แก่ สภาพแวดล้อมการควบคุม/กิจกรรมการควบคุม การประเมินความเสี่ยงและสารสนเทศและการสื่อสาร/การติดตามและประเมินผล มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการดำเนินงาน ซึ่งได้แก่ คุณภาพงาน/ปริมาณงาน และเวลา/วิธีการ/ค่าใช้จ่าย มีค่าความสัมพันธ์ในภาพรวมที่ระดับปานกลาง ($r = 0.456$) โดยผลการวิจัยพบว่า การประเมินความเสี่ยง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กับ คุณภาพงานและปริมาณงานเป็นอันดับมากที่สุด มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 โดยมีค่าความสัมพันธ์ ($r = 0.464$) รองลงมา คือ การประเมินความเสี่ยง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับเวลา/วิธีการ/ค่าใช้จ่าย นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 โดยมีค่าความสัมพันธ์ ($r = 0.358$)

ตารางที่ 4.45 ผลสรุปข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
การควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO แตกต่างกัน

ประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ตามแนวคิดของ COSO	ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์				
	เพศ	อายุ	ระดับ การศึกษา	ประสบการณ์ การทำงาน	ตำแหน่งงาน
สภาพแวดล้อมของการควบคุม และกิจกรรมการควบคุม	-	-	-	-	-
การประเมินความเสี่ยง	-	/	-	/	-
สารสนเทศและการสื่อสาร/ การติดตามและประเมินผล	-	/	-	/	-

ตารางที่ 4.46 ผลสรุปข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
การดำเนินงาน แตกต่างกัน

ประสิทธิภาพการดำเนินงาน	ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์				
	เพศ	อายุ	ระดับ การศึกษา	ประสบการณ์ การทำงาน	ตำแหน่งงาน
คุณภาพของงาน และปริมาณ ของงาน	-	/	/	/	-
เวลา/วิธีการ/และค่าใช้จ่าย	-	/	-	/	-

ตารางที่ 4.47 ผลสรุปความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO

ปัจจัยด้านการบริหาร	ประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO		
	สภาพแวดล้อมการควบคุม	การประเมิน	สารสนเทศและการสื่อสาร
	และกิจกรรมการควบคุม	ความเสี่ยง	การติดตามและการประเมินผล
การสนับสนุนของผู้บริหาร	/	/	/
และการจัดการในองค์กร			
ความพร้อมของบุคลากร	/	/	/
และการฝึกอบรม			
นโยบายขององค์กรและ	/	/	/
กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน			
การประสานงาน และ	/	/	/
งบประมาณ			

ตารางที่ 4.48 ผลสรุปความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน

ปัจจัยด้านการบริหาร	ประสิทธิภาพการดำเนินงาน	
	คุณภาพของงาน/ และปริมาณของงาน	เวลา/วิธีการ /และค่าใช้จ่าย
การสนับสนุนของผู้บริหาร	/	/
และการจัดการในองค์กร		
ความพร้อมของบุคลากร	/	/
และการฝึกอบรม		
นโยบายขององค์กร	/	/
และกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน		
การประสานงานและงบประมาณ	/	/

ตารางที่ 4.49 ผลสรุปความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO กับประสิทธิภาพการดำเนินงาน

ประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ตามแนวคิดของ COSO	ประสิทธิภาพการดำเนินงาน	
	คุณภาพของงาน /และปริมาณของงาน	เวลา /วิธีการ /และค่าใช้จ่าย
สภาพแวดล้อมการควบคุม และกิจกรรมการควบคุม	/	/
การประเมินความเสี่ยง	/	/
สารสนเทศและการสื่อสาร	/	/
การติดตามและการประเมินผล		



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ มีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO และมีผลต่อประสิทธิภาพการในการดำเนินงาน ศึกษาปัจจัยด้านการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ตามแนวคิดของ COSO และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการดำเนินงาน ศึกษาประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

การวิจัยในครั้งนี้ได้ใช้กลุ่มประชากรซึ่งได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน และเจ้าหน้าที่ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 20 แห่ง จำนวนประชากรทั้งสิ้น 2,029 คนและคำนวณหากลุ่มตัวอย่างด้วยสูตร Taro Yamane จะได้กลุ่มตัวอย่าง 334 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอนคือ ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารการควบคุมภายในจำนวน 16 ข้อ ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ตามแนวคิดของ COSO จำนวน 11 ข้อ ตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน จำนวน 10 ข้อ ตอนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่การหาค่า t-test ใช้เปรียบเทียบตัวแปร ซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่ม การหาค่า F-test ใช้เปรียบเทียบตัวแปร ซึ่งจำแนกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไปและเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ (LSD) ต่อไป และการหาค่าสัมมนาประสิทธิสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficients) ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-35 ปี ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงานในช่วง 11-15 ปี ตำแหน่งงานคือ อาจารย์ผู้สอน ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นปัจจัยด้านการบริหารในการควบคุมภายใน ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมากเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านนโยบายขององค์กร/กฎระเบียบในการปฏิบัติงานมีความเห็นด้วยอันดับที่หนึ่ง รองลงมาคือ ด้านการประสานงาน/งบประมาณ ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร/และการจัดการในองค์กร และด้านความพร้อมของบุคลากร/และการฝึกอบรม ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิด COSO ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า สภาพแวดล้อมของการควบคุมและกิจกรรมการควบคุม มีความเห็นด้วยอันดับที่หนึ่ง รองลงมา คือ สารสนเทศและการสื่อสาร/การติดตามและประเมินผล อันดับสุดท้าย คือ การประเมินความเสี่ยงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมากเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า เวลา/วิธีการ/ค่าใช้จ่าย มีความเห็นด้วยอันดับที่หนึ่ง รองลงมา คือ คุณภาพงาน/และปริมาณของงาน

ในการทดสอบสมมุติฐานพบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีความแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ต่างกัน มีผลทดสอบดังนี้ ด้านอายุมีนัยสำคัญกับด้านการประเมินความเสี่ยง และสารสนเทศและการสื่อสาร/การติดตามและประเมินผล ด้านประสบการณ์การทำงานมีนัยสำคัญ กับด้านการประเมินความเสี่ยงและสารสนเทศ และการสื่อสาร/การติดตามและประเมินผล

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการดำเนินงานที่แตกต่างกันมีผลทดสอบดังนี้ ด้านอายุ มีนัยสำคัญ กับด้านคุณภาพงาน/ปริมาณงาน และเวลา/วิธีการ/ค่าใช้จ่าย ด้านระดับการศึกษา มีนัยสำคัญ กับด้านคุณภาพงาน/ปริมาณงาน ด้านประสบการณ์การทำงานมีนัยสำคัญกับด้าน คุณภาพงาน/ปริมาณงาน และเวลา/วิธีการ/ค่าใช้จ่าย

ปัจจัยด้านการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO มีผลทดสอบดังนี้ ปัจจัยด้านการบริหาร ซึ่งได้แก่การสนับสนุนของผู้บริหาร/การจัดการในองค์กร ความพร้อมของบุคลากร/การฝึกอบรม นโยบายขององค์กร/กฎระเบียบในการปฏิบัติงานการประสานงาน/งบประมาณ มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ซึ่งได้แก่สภาพแวดล้อมการควบคุม/กิจกรรมการควบคุม การประเมินความเสี่ยงและสารสนเทศ และการ

สื่อสาร/การติดตามและประเมินผล มีค่าความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในภาพรวมที่ระดับปานกลาง มีค่าความสัมพันธ์ ($r = 0.485$)

ปัจจัยด้านการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการดำเนินงาน มีผลทดสอบดังนี้ ปัจจัยด้านการบริหารในการควบคุมภายใน ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร/และการจัดการในองค์กร ความพร้อมของบุคลากร/การฝึกอบรม นโยบายขององค์กร/กฎระเบียบในการปฏิบัติงานและการประสานงาน/และงบประมาณ มีความสัมพันธ์กับหัวข้อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ได้แก่ คุณภาพงาน/ปริมาณงานและเวลา/วิธีการ/ค่าใช้จ่าย มีค่าความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในภาพรวมที่ระดับต่ำ มีค่าความสัมพันธ์ ($r = 0.395$)

ประสิทธิภาพในการดำเนินงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO มีผลทดสอบดังนี้ ประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิด COSO ได้แก่ สภาพแวดล้อมของการควบคุมและกิจกรรมการควบคุม การประเมินความเสี่ยง และสารสนเทศและการสื่อสาร/การติดตามและประเมินผล มีความสัมพันธ์กับหัวข้อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ได้แก่ คุณภาพงาน/ปริมาณงานและเวลา/วิธีการ/ค่าใช้จ่าย มีค่าความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในภาพรวมที่ระดับปานกลาง มีค่าความสัมพันธ์ ($r = 0.456$)

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย การวิเคราะห์ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านอายุ และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ต่างกันในด้านการประเมินความเสี่ยงด้านสารสนเทศและการสื่อสาร และการติดตามและประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ พุฒชาติ (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการควบคุมภายในโดยการประเมินตนเอง (Control Self-Assessment: CSA) ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการควบคุมภายในตามแนวทางของ COSO แตกต่างกันในด้านการประเมินความเสี่ยง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานต่างกัน โดยอายุและประสบการณ์การทำงาน ต่างกันในด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา วิธีการ และค่าใช้จ่าย ส่วนระดับการศึกษาต่างกันในด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิญญาพัชญ์ พูลสวัสดิ์ (2552) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ

บางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบางบ่อ จังหวัด สมุทรปราการต่างกัน

ปัจจัยด้านการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ผลจากการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องจาก ปัจจัยด้านการบริหาร คือ การสนับสนุนของผู้บริหาร/และการจัดการในองค์กร ความพร้อมของบุคลากร/และการฝึกอบรม นโยบายขององค์กร/และกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน การประสานงานและงบประมาณ ต่างก็เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การบริหารงานและการดำเนินงาน บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO เช่น มีการจัดโครงสร้างสายงาน การบังคับบัญชาชัดเจน เหมาะสมกับขนาดและลักษณะของงาน ผู้บริหารมีการพิจารณากิจกรรมการควบคุมที่เหมาะสมและเพียงพอกับระดับความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดความเสียหายมีการประชุมร่วมกันเพื่อการระบุปัจจัยเสี่ยงและ โอกาสของความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นมีการวิเคราะห์ความเสี่ยง โดยลำดับความสำคัญของความเสี่ยง มีการจัดการกับความเสียหายในรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีระบบการติดต่อสื่อสารทั้งภายใน ภายนอกอย่างเพียงพอ เหมาะสม และทันเวลามีช่องทางให้กับบุคลากรได้เสนอข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภชัย ลีดิษฐ์ธรรม (2550) ศึกษาความเป็นไปได้ในการนำระบบการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO มาใช้กับการบริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคใต้) จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. ความเป็นไปได้ในการนำระบบการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO มาใช้กับการบริหารงานของการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคใต้) จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคใต้) จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย 3. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของพนักงานกับความเป็นไปได้ในการนำระบบควบคุมภายในตามแนวทาง COSO มาใช้กับการบริหารงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคใต้) จังหวัดเพชรบุรี มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำมาก 4. ปัจจัยด้านการบริหารกับความเป็นไปได้ในการนำระบบการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO มาใช้กับการบริหารงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคใต้) จังหวัดเพชรบุรี มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงมาก

ปัจจัยด้านการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการดำเนินงาน ผลจากการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน มีความสัมพันธ์กันใน

ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจัยด้านการบริหารคือ การสนับสนุนของผู้บริหาร/และการจัดการในองค์กร ความพร้อมของบุคลากร/และการฝึกอบรม นโยบายขององค์กร/และกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน การประสานงานและงบประมาณ ต่างก็เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การบริหารงานและการดำเนินงาน บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และมีความสัมพันธ์ กับ ประสิทธิภาพการดำเนินงาน เช่นผลงานที่ได้ถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนด และทำได้อย่างต่อเนื่อง ผลงานที่ได้มีความผิดพลาดที่เกิดขึ้นน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานของงานปริมาณงานที่ได้รับเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ที่กำหนดไว้ รวดเร็วและทันเวลา ปริมาณงานที่ได้เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยที่ใช้ในการดำเนินงานแล้ว ได้ปริมาณงานเป็นที่พึงพอใจ มีการกำหนด ความสำคัญของงานเพื่อบริหารเวลาในการจัดการงาน มีการลำดับงานที่จะทำก่อนหลังตาม ความสำคัญและเร่งด่วนเพื่อประสิทธิผลของงาน บุคลากรมีความพยายาม และทุ่มเทให้กับงานของ องค์กร มีการจัดการคนเข้าทำงานตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่ตรงกับงานนั้น การใช้ ทรัพยากรที่คุ้มค่า และประหยัดทำให้เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด มีการบริหารค่าใช้จ่าย เช่น วัสดุ คน และเวลาในการปฏิบัติงาน เพื่อไม่ให้เกิดการสูญเสียเปล่าเกินความจำเป็น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สเดียร์ส (1977 : 8 อ้างในทวิศักดิ์ ไทยประดิษฐ์, 2545 : 100-101) เรื่องประสิทธิภาพขององค์กร พบว่าปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ฝ่ายบริหารสามารถบรรลุผลถึงเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติในประเด็นต่าง ๆ เช่น การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การจัดหาและ ใช้ทรัพยากรการสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมในการทำงาน กระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ และการตัดสินใจการปรับตัวขององค์กรและการริเริ่มสร้างสรรค์

ประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการ ดำเนินงาน ผลจากการวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง โดยการประเมินความเสี่ยง มีความสัมพันธ์กับคุณภาพงานและปริมาณงานและการประเมินความเสี่ยง มีความสัมพันธ์ กับ เวลา/วิธีการ/ค่าใช้จ่าย เนื่องจากการประเมินความเสี่ยงเป็นปัจจัยตัวหนึ่งที่สามารถช่วยให้หน่วยงานวิเคราะห์และคาดเดาความเสี่ยงหรือผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น ส่งผลให้ หน่วยงานอาจเกิดความเสียหายได้ การประเมินความเสี่ยงจึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การปฏิบัติงานเกิด ประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัชชา โยธาทัช (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการควบคุมภายในกับผลการดำเนินงานของสหกรณ์ การเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการควบคุมภายในเป็นปัจจัย หนึ่งที่ช่วยให้สหกรณ์การเกษตรในเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถดำเนินธุรกิจบรรลุตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสหกรณ์การเกษตรควรให้ความสำคัญการพัฒนา

ทักษะบุคลากรเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาจากนี้ควรให้ความสำคัญกับกระบวนการดำเนินงานและการบริการที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจของลูกค้าและผลการดำเนินงานที่ดี ตลอดจนการดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืนของสหกรณ์การเกษตรและสอดคล้องกับงานวิจัยของกุสุมา โสเจียว (2549) ศึกษาผลกระทบของประสิทธิภาพการควบคุมภายในและสภาพแวดล้อมธุรกิจที่มีต่อคุณภาพข้อมูลทางการเงิน ผลการวิจัยพบว่า นักบัญชีบริษัทจดทะเบียน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการควบคุมภายใน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุม และด้านการติดตามและประเมินผล จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบของประสิทธิภาพการควบคุมภายใน พบว่า (1) ประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ด้านการประเมินความเสี่ยง มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพข้อมูลทางการเงิน ด้านความเข้าใจได้ และด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ (2) ประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ด้านกิจกรรมการควบคุม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพข้อมูลทางการเงิน ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ และ (3) ประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพข้อมูลทางการเงินโดยรวม ด้านความเชื่อถือได้ ด้านการเปรียบเทียบกันได้

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. การสนับสนุนของผู้บริหารและการจัดการในองค์กรของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้บริหารทุกระดับชั้นมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อการทำกิจกรรมการควบคุมภายในในระดับที่น้อย จึงควรมีนโยบายให้ผู้บริหารทุกระดับชั้นเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการควบคุมภายในอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยกำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

2. สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ยังไม่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับระบบการควบคุมภายในเท่าที่ควร อาจเนื่องมาจากบุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจในระบบการควบคุมภายใน จึงควรมีการจัดอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะความชำนาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลัก ระบบการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO เพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและสามารถรองรับมาตรฐานการควบคุมภายในของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินต่อไป

3. สถานศึกษาทุกแห่งควรมีการแต่งตั้ง เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง เกี่ยวกับระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เมื่อพบความเสี่ยงจะได้ทำการแก้ไขได้ทันเวลา เกิดประโยชน์สูงสุดกับสถานศึกษาต่อไป

4. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับระบบการควบคุมภายใน การจัดวางระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษา ควรมีการเผยแพร่ในหลาย ๆ ช่องทาง เช่น ผ่านทางเว็บไซต์ของสถานศึกษา ทางระบบเอกสาร รวมถึงการแจ้งเวียนระเบียบต่าง ๆ ของคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินให้ทราบ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักและให้ความสำคัญในการจัดทำระบบการควบคุมภายในที่เหมาะสม

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษาในสังกัดในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ในภาพรวมของหน่วยงาน ไม่ได้ทำการวิเคราะห์ในระดับแผนกหรือส่วนงาน ดังนั้นการศึกษาในครั้งต่อไป ควรจะทำการศึกษาในระดับแผนกหรือส่วนงานด้วย เช่น แผนกการเงิน แผนกบัญชี และแผนกพัสดุ เพื่อให้ทราบประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามแผนงานและส่วนงานย่อย ๆ ของสถานศึกษาต่อไป

2. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการเปรียบเทียบความคิดเห็นและปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็น เพื่อจะได้ผลการวิจัยที่กว้างขึ้น ครอบคลุมในหลายด้าน นำไปสู่การพัฒนากระบวนการควบคุมภายในของสถานศึกษาต่อไป

3. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการวิจัยในเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาแนวทางและแบบอย่างการปฏิบัติงาน เพื่อทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO เป็นการช่วยพัฒนาระบบการควบคุมภายในอย่างเป็นรูปธรรม

4. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาในลักษณะเดียวกัน กับหน่วยงานอื่น เช่น หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน เพื่อให้ได้ข้อสนเทศเกี่ยวกับระบบการควบคุมภายในครอบคลุมทุกด้านตามมาตรฐานที่กำหนด

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ พุทธชาติ. 2553. ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการควบคุมภายในโดยการประเมินตนเอง (Control Self-Assessment : CSA) ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. วิทยาลัยศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กรมบัญชีกลาง. “มาตรฐานการควบคุมภายใน.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www2.cgd.go.th>, [สืบค้นเมื่อ 5 พฤศจิกายน 2555]
- กุสุมา โสเชียว. 2549. ผลกระทบของประสิทธิภาพการควบคุมภายใน และสภาพแวดล้อมธุรกิจที่มีต่อคุณภาพข้อมูลทางการเงิน. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กะกุล วงษ์ทหาร. 2547. การปฏิบัติตามนโยบายของของกรมอาชีวศึกษาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 9. วิทยาลัยการศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. สถาบันราชภัฏเลย.
- เกศณี สิงห์ฤกษ์. 2548. สภาพและปัญหาการประสานงานภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี. ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
- จักรเพชร เทียนไชย. 2552. ประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณตามแนวทางการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยาลัยการศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต.
- จุฑามาศ จักรแก้ว. 2549. ความคิดเห็นของบุคลากร อบต. ต่อการบริหารงบประมาณ องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดอุดรดิษฐ์. รัฐประศาสน์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิษฐ์.
- จำเนียร พรหมบุตร. 2551. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการประสานงานของสมาคมโรงเรียนเอกชน จังหวัดเชียงราย. ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- เฉลิมพล ต้นสกุล. 2551. การอบรมแบบมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาความพร้อมในการถ่ายโอนสถานีนอนมัยไปสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ของเจ้าหน้าที่สถานีนอนมัย จังหวัดหนองคาย. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ดีใหม่ อินทรพาณิชย์. 2551. สภาพและปัญหาการดำเนินการควบคุมภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2. ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.2540. แนวทางการจัดระบบการควบคุมภายใน. กรุงเทพมหานคร : บุญศิริการพิมพ์.

ธัญชา โยธาทัย. 2549. ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการควบคุมภายในกับผลการดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปรินญาบัณชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นัยนา แสงผล. 2554. ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายในกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง : ตามความคิดเห็นประธานกองทุนในเขตอำเภอฟาน จังหวัดเชียงราย. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

เนตรดาว ทองประกอบ. 2555. การศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของมาตรการควบคุมภายในระหว่างเทศบาลขนาดใหญ่และขนาดเล็ก : กรณีศึกษาเทศบาลนครราชสีมากับเทศบาลตำบลโลกกรวด อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา. ปรินญาบัณชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

นารินทร์ จันทรสุวรรณ. 2551. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสามโก้ และเทศบาลตำบลศาลเจ้าโรงทอง จังหวัดอ่างทอง. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

บุษกร ดอนพานเหล็ก. 2551. การพัฒนาชุดฝึกอบรมด้วยตนเองเรื่อง “การอนุรักษ์พลังงานแบบมีส่วนร่วม” ของพนักงาน บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) สาขาโคราช. ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ประเสริฐ กายาไชย. 2551. การควบคุมภายในของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านโป่งอึ้ง หมู่ 2 และหมู่ 17 ตำบลห้วยสัก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

ประทวน กลิ่นพินิจ. 2551. ความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุดรดิตถ์. ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปาริชาติ อุ่นเรือน. 2551. การประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานระบบการควบคุมภายในด้านการเงิน การบัญชีและการพัสดุของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 4. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- พนิดา ทิธี. 2544. ความพร้อมของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหาร การศึกษาตามพระราชบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรณีศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พริ้มเพรา ธงไชย. 2549. ศึกษาสภาพการดำเนินงานการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีของ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ประจำปี 2547. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- ไพลิน นานันท์. 2550. ประสิทธิภาพและแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ปกครองตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ปกครอง และผู้บังคับบัญชาในจังหวัด อุตรดิตถ์. ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองชนบท. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ยลจิต บุตรเวทย์. 2544. การนำนโยบายไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียน ประถมศึกษาจังหวัดเลย. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการ พัฒนา. สถาบันราชภัฏเลย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2546. พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : นามมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- วีระศักดิ์ ประพันธ์วิทย์. 2551. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจรถไฟกองกำกับการ 1 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. รัฐ ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ศุภชัย ลีดิตรธรรม. 2554. ศึกษาความเป็นไปได้ในการนำระบบการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO มาใช้กับการบริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคใต้) จังหวัดเพชรบุรี. บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

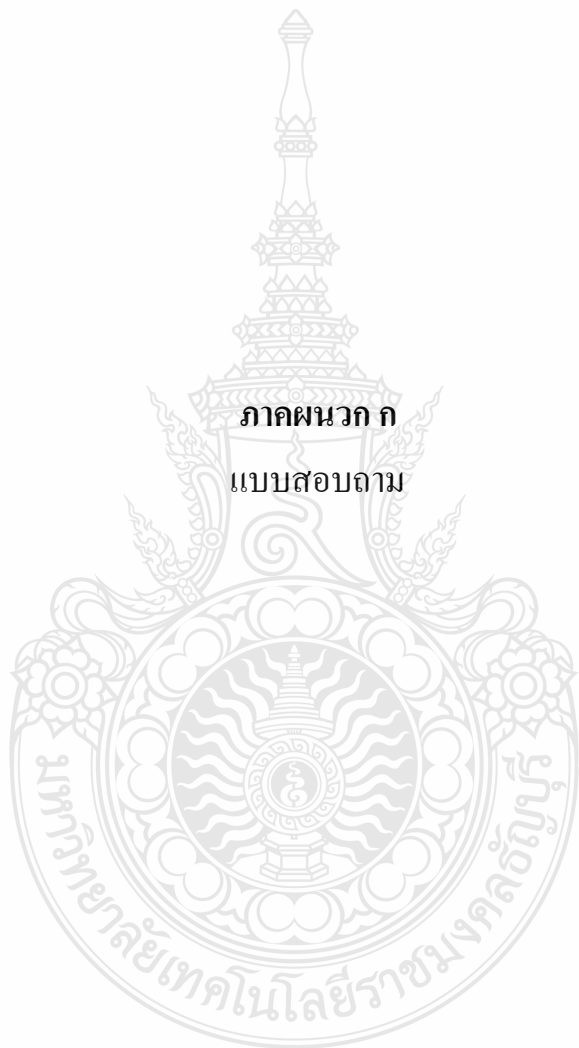
- สมศักดิ์ กรอบสูงเนิน. 2552. การศึกษาปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานงบประมาณ
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1. คุ
ศาตรัมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
สุปราณี เรียบร้อยเจริญ. 2544. การประเมินผลโครงการพัฒนานักบริหารในภาครัฐ : ศึกษา
กรณีกระทรวงการคลัง. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์.
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน.”แนวทาง : การจัดวางระบบการควบคุมภายใน และการประเมินผล
การควบคุมภายใน.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.dopa.go.th>, [สืบค้นเมื่อ
5 พฤศจิกายน 2555]
- สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. 2554. แนวทาง : การจัดวางระบบการควบคุมภายใน และการ
ประเมินผลการควบคุมภายใน. กรุงเทพฯ : บริษัท ชีสเต็มโฟร์ กราฟฟิกส์ จำกัด.
- สำนักบัญชีและตรวจสอบภายใน กรมบัญชีกลาง. “แนวปฏิบัติระบบการควบคุมภายในภาครัฐ,”
[ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : http://www2.cgd.go.th/uploadifile/doc/159_doc.doc,
[สืบค้นเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2555].
- อนงเย พูลเพิ่ม. 2552. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัทแอ็ดวานซ์ แพคเกจจิ้ง จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ.
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- อภินันท์ ลอยฟ้า. 2552. ความพร้อมในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติในสังกัดสำนักงาน
คุมประพฤติ จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
และพัฒนาประชมคมเมืองและชนบท. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- Boyne,G.A. 2003. **What is Public Service ImPnovent? Public Admibistration** 81(2),
PP.211-227
- Luther Gulick. 1973. **Paper on the Science of Administration** (New York : Institute of Public
Administration). 13.
- Ramon, Poch Y. Tories. “**The System of Internal Control of Business Firm**,” Dissertation
Abstracts Interactional. 50(2) : 208; Summer, 1989.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง การวิเคราะห์ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ ของนักศึกษาปริญญาโทสาขาการบัญชีคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีจึงขอความร่วมมือจากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและครบทุกข้อขอขอบพระคุณในความร่วมมือเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่าน

1. เพศ

1. () ชาย

2. () หญิง

2. อายุ

1. () น้อยกว่า 25 ปี

2. () 25 - 30 ปี

3. () 31 - 35 ปี

4. () มากกว่า 35 ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

1. () มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ เทียบเท่า

2. () อนุปริญญา หรือ เทียบเท่า

3. () ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า

4. () ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า

5. () ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า

4. ประสบการณ์การทำงาน ณ หน่วยงานปัจจุบัน

1. () ไม่เกิน 5 ปี

2. () 6 - 10 ปี

3. () 11 - 15 ปี

4. () 16 - 20 ปี

5. () มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

5. ตำแหน่งในปัจจุบัน

1. () ผู้บริหาร

2. () อาจารย์ผู้สอน

3. () เจ้าหน้าที่

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านการบริหารในการควบคุมภายใน

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าเป็นคำตอบที่ตรงกับความจริงมากที่สุด

ข้อ	ปัจจัยด้านการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
การสนับสนุนของผู้บริหาร/ และการจัดการในองค์กร						
1	ผู้บริหารทุกระดับชั้นในองค์กรมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อการทำกิจกรรมการควบคุมภายในอย่างจริงจังและต่อเนื่อง					
2	การสนับสนุนจากผู้บริหารกระทำอย่างเด่นชัด จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร และเป็นทางการ					
3	วิทยาลัยมีการกำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่งานชัดเจน					
4	วิทยาลัยมีการจัดบุคลากรเข้าทำงานตามความรู้ความสามารถและความถนัดในการทำงานนั้น ๆ					
ความพร้อมของบุคลากร /และการฝึกอบรม						
5	บุคลากรมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจในการทำกิจกรรมการควบคุมภายในขององค์กร					
6	บุคลากรมีความสามารถและความถนัดในการทำกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ					
7	วิทยาลัยมีการจัดอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนา คุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร					
8	วิทยาลัยมีการจัดอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนา ทักษะ ความชำนาญเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้กับบุคลากรภายในองค์กร					

ข้อ	ปัจจัยด้านการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
นโยบายขององค์กร/และกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน						
9	วิทยาลัยมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร					
10	วิทยาลัยมีการกำหนดนโยบายขององค์กรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร					
11	วิทยาลัยมีการกำหนด กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงานภายในสอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของส่วนราชการ					
12	วิทยาลัยจะกำหนดบทลงโทษที่ชัดเจนกรณีที่บุคลากรไม่ถือปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน					
การประสานงาน /และงบประมาณ						
13	วิทยาลัยมีการกำหนดขั้นตอนและวิธีการประสานงานระหว่างองค์กรที่ชัดเจน จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร					
14	ท่านคิดว่าการประสานงานเป็นปัจจัยสำคัญในการก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน					
15	วิทยาลัยจัดสรรงบประมาณให้กับแผนงานโครงการที่ชัดเจน					
16	วิทยาลัยมีการวางแผนการปฏิบัติงานด้านการใช้จ่ายเงิน โดยรอบคอบและรัดกุม เป็นไปตามกฎระเบียบและข้อบังคับ					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการควบคุมภายใน

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าเป็นคำตอบที่ตรงกับความจริงมากที่สุด

ข้อ	ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามแนวคิด COSO	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
สภาพแวดล้อมของการควบคุม และกิจกรรมการควบคุม						
1	บุคลากรมีความรับผิดชอบและเข้าใจขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตนเอง					
2	วิทยาลัยมีการจัดโครงสร้างสายงาน การบังคับบัญชาชัดเจน เหมาะสมกับขนาดและลักษณะของงาน					
3	ผู้บริหารมีการพิจารณากิจกรรมการควบคุมที่เหมาะสมและเพียงพอกับระดับความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดความเสียหาย					
4	วิทยาลัยมีการตั้งคณะกรรมการในการควบคุมดูแลทรัพย์สิน โดยมีการตรวจนับเป็นระยะ					
การประเมินความเสี่ยง						
5	วิทยาลัยมีการประชุมร่วมกันเพื่อการระบุปัจจัยเสี่ยง และ โอกาสของความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น					
6	วิทยาลัยมีการวิเคราะห์ความเสี่ยง โดยลำดับความสำคัญของความเสี่ยง					
7	วิทยาลัยมีการจัดการกับความเสี่ยงในรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม					
8	วิทยาลัยมีระบบการติดต่อสื่อสารทั้งภายในภายนอก อย่างเพียงพอ เหมาะสม และทันเวลา					

ข้อ	ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามแนวคิด COSO	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
สารสนเทศและการสื่อสาร /การติดตามและประเมินผล						
9	วิทยาลัยมีช่องทางให้กับบุคลากรได้เสนอข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร					
10	มีการติดตามและประเมินผลระบบการควบคุมภายในที่ได้กำหนดไว้อย่างน้อยปีละ สองครั้ง					
11	วิทยาลัยมีการประเมินเป็นไปอย่างเป็นอิสระโดยผู้ตรวจสอบภายนอก เพื่อให้ผลประเมินมีความเที่ยงธรรมมากยิ่งขึ้น					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการดำเนิน

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าเป็นคำตอบที่ตรงกับความจริงมากที่สุด

ข้อ	ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
คุณภาพของงาน /และปริมาณของงาน						
1	ผลงานที่ได้ถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนดและทำได้อย่างต่อเนื่อง					
2	ผลงานที่ได้มีความผิดพลาดที่เกิดขึ้นน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานของงาน					
3	ปริมาณงานที่ได้รับเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ รวดเร็วและทันเวลา					

ข้อ	ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
4	ปริมาณงานที่ได้เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยที่ใช้ในการดำเนินงานแล้ว ได้ปริมาณงานเป็นที่พึงพอใจ					
เวลา /วิธีการ /และค่าใช้จ่าย						
5	มีการกำหนดความสำคัญของงานเพื่อบริหารเวลาในการจัดการงาน					
6	มีการลำดับงานที่จะทำก่อนหลังตามความสำคัญและเร่งด่วนเพื่อประสิทธิผลของงาน					
7	บุคลากรมีความพยายามและทุ่มเทให้กับงานขององค์กร					
8	มีการจัดการคนเข้าทำงานตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่ตรงกับงานนั้น					
9	การใช้ทรัพยากรที่คุ้มค่า และประหยัดทำให้เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด					
10	วิทยาลัยมีการบริหารค่าใช้จ่าย เช่น วัสดุ คน และเวลาในการปฏิบัติงาน เพื่อไม่ให้เกิดการสูญเปล่า					

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นอื่น

.....

.....

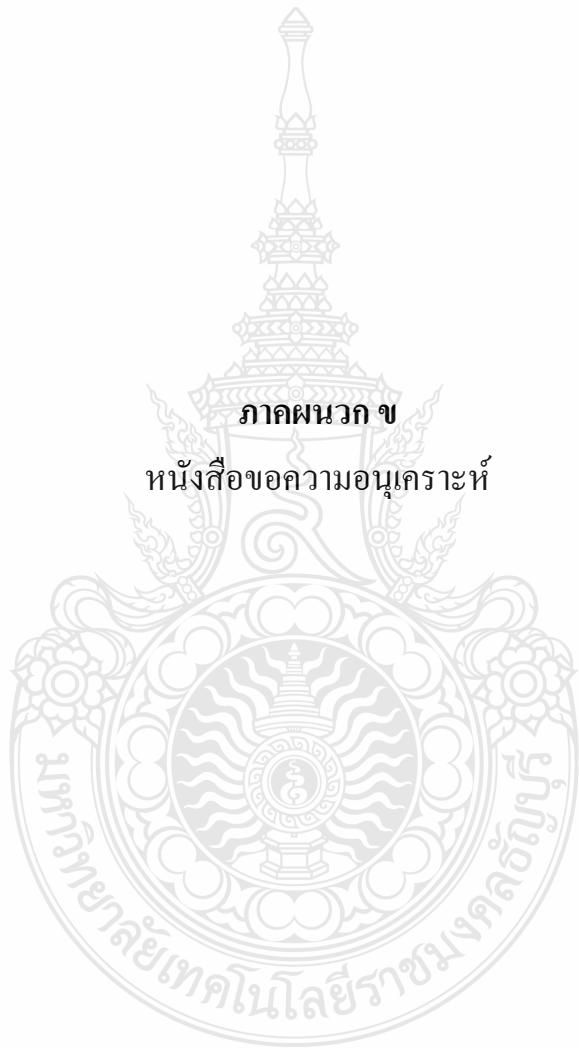
.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์





ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ / ๐๕๓๙

คณะกรรมการธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง

จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๙ มกราคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัย.....

ด้วย นางสาวสุวิมล การพัชชี นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์
ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา รายวิชา ๐๕-๑๐๐-๓/๐๒ วิทยานิพนธ์
เรื่อง “การวิเคราะห์ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการ
การอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจก
แบบสอบถามเพื่อประกอบการวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กุลสุมา คำพิทักษ์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐๒-๕๔๔๔๔๔๓๔-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๔๔๔๔๔๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวสุวิมล การพัชชี

โทร. ๐๘๑-๖๙๙-๕๓๑๓/

รายชื่อสถานศึกษา ที่ใช้ในการขอความอนุเคราะห์

1. วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี
2. วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกมหานคร
3. วิทยาลัยพัฒนวิชาการบางนา
4. วิทยาลัยพัฒนวิชาการอินทราชัย
5. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมลออ
6. วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวกรุงเทพฯ
7. วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมกรุงเทพมหานคร
8. วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร
9. วิทยาลัยสารพัดช่างสี่พระยา
10. วิทยาลัยการอาชีพพนวมินทรราชูทิศ
11. วิทยาลัยการอาชีพกาญจนาภิเษกหนองจอก
12. วิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชราม
13. วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง
14. วิทยาลัยช่างทองหลวง
15. วิทยาลัยพัฒนวิชาการธนบุรี
16. วิทยาลัยพัฒนวิชาการเชตุพน
17. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา
18. วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี
19. วิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี
20. วิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง

ภาคผนวก ค
การหาค่า Reliability



การทดสอบค่า Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std. Dev	Cases
1.	A1	4.0667	.4498	30.0
2.	A2	3.8333	.6477	30.0
3.	A3	3.8333	.7466	30.0
4.	A4	3.9000	.5477	30.0
5.	A5	3.7000	.5960	30.0
6.	A6	3.8000	.4842	30.0
7.	A7	3.7667	.7279	30.0
8.	A8	3.7333	.7849	30.0
9.	A9	3.8000	.6103	30.0
10.	A10	3.8667	.6288	30.0
11.	A11	3.7667	.6261	30.0
12.	A12	3.8333	.6477	30.0
13.	A13	3.7667	.7739	30.0
14.	A14	4.0000	.6948	30.0
15.	A15	3.7667	.7279	30.0
16.	A16	3.7000	.7022	30.0
27.	B1	3.9333	.5833	30.0
28.	B2	3.9333	.4498	30.0
29.	B3	3.8667	.5713	30.0
30.	B4	3.6333	.6149	30.0
31.	B5	3.6667	.6065	30.0
32.	B6	3.7000	.5350	30.0
33.	B7	3.7667	.5683	30.0
34.	B8	3.7333	.5833	30.0
35.	B9	3.7333	.5833	30.0
36.	B10	3.9000	.4807	30.0
37.	B11	3.8667	.5713	30.0
17.	C1	3.9333	.4498	30.0
18.	C2	3.8667	.4342	30.0
19.	C3	3.9667	.5561	30.0
20.	C4	3.7333	.5833	30.0
21.	C5	3.8667	.5713	30.0
22.	C6	3.9333	.4498	30.0
23.	C7	3.8000	.4842	30.0
24.	C8	3.8333	.5307	30.0
25.	C9	3.8667	.5074	30.0
26.	C10	3.9333	.4498	30.0

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	137.5333	156.5333	.3734	.9451
A2	137.7667	153.7023	.4244	.9450
A3	137.7667	149.5644	.5923	.9437
A4	137.7000	153.9414	.4927	.9443
A5	137.9000	155.8862	.3156	.9458
A6	137.8000	157.8897	.2312	.9460
A7	137.8333	149.7989	.5954	.9436
A8	137.8667	150.1195	.5304	.9444
A9	137.8000	154.9241	.3713	.9454
A10	137.7333	153.0299	.4829	.9445
A11	137.8333	153.3161	.4663	.9446
A12	137.7667	151.3575	.5748	.9437
A13	137.8333	147.1782	.7009	.9426
A14	137.6000	149.4207	.6496	.9431
A15	137.8333	147.8678	.7083	.9425
A16	137.9000	147.2655	.7733	.9419
B1	137.6667	154.7126	.4056	.9450
B2	137.6667	153.9540	.6076	.9437
B3	137.7333	152.1333	.6015	.9435
B4	137.9667	150.1713	.6893	.9428
B5	137.9333	149.7885	.7263	.9425
B6	137.9000	151.1966	.7187	.9427
B7	137.8333	149.9368	.7672	.9423
B8	137.8667	150.8782	.6783	.9429
B9	137.8667	151.6368	.6238	.9433
B10	137.7000	156.4931	.3504	.9453
B11	137.7333	154.9609	.3972	.9451
C1	137.6667	154.0230	.6013	.9437
C2	137.7333	154.0644	.6202	.9437
C3	137.6333	151.1368	.6943	.9428
C4	137.8667	151.2230	.6535	.9431
C5	137.7333	155.4437	.3627	.9453
C6	137.6667	153.8851	.6139	.9437
C7	137.8000	155.3379	.4445	.9447
C8	137.7667	153.4264	.5500	.9439
C9	137.7333	153.1678	.5982	.9436
C10	137.6667	156.3678	.3883	.9450

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

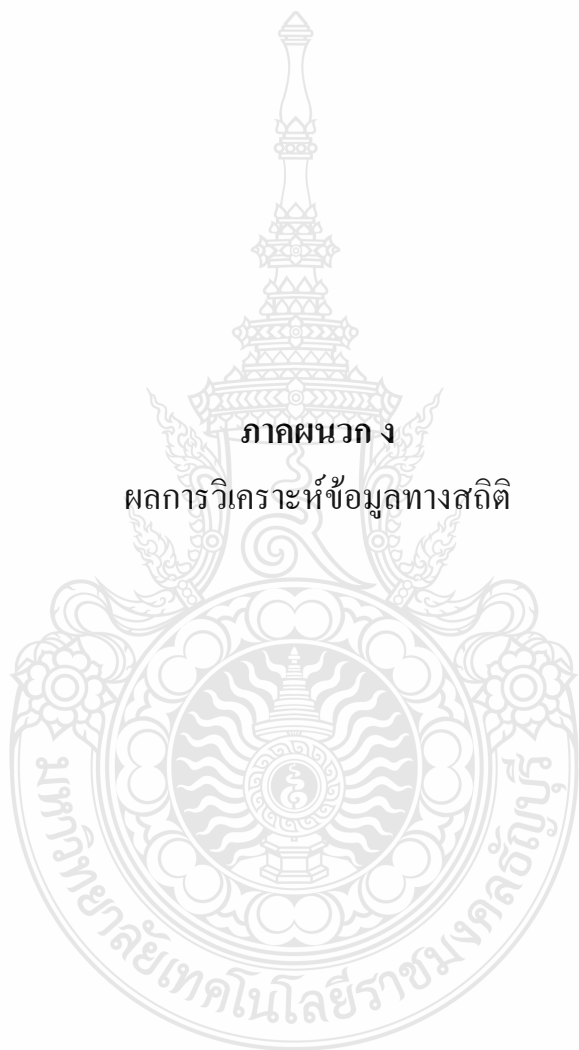
N of Cases = 30.0

N of Items = 37

Alpha = .9454



ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ



ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้

1. ค่าร้อยละ (%) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าเฉลี่ย (X) ใช้วิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่าง
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้คู่กับค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงลักษณะการกระจายข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง
4. การหาค่า t-Test ใช้เปรียบเทียบตัวแปร ซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่ม
5. การหาค่า F-Test ใช้เปรียบเทียบตัวแปร ซึ่งจำแนกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไปและเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ (LSD) ต่อไป
6. การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product-moment Correlation Coefficient) ใช้ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีความแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ต่างกัน

1.1 เพศ

T-Test

Group Statistics

	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
สภาพ	ชาย	117	3.8077	.33858	.03130
	หญิง	217	3.8007	.37387	.02538
ประเมิน	ชาย	117	3.2593	.38683	.03576
	หญิง	217	3.3257	.41998	.02851
สารสนเทศ	ชาย	117	3.3932	.44202	.04086
	หญิง	217	3.4862	.47609	.03232

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
สภาพ	Equal variances assumed	.747	.388	.169	332	.866	.0070	.04151	-.07466	.08866
	Equal variances not assumed			.174	258.626	.862	.0070	.04030	-.07235	.08636
ประเมิน	Equal variances assumed	.771	.381	-1.416	332	.158	-.0664	.04688	-.15861	.02582
	Equal variances not assumed			-1.452	254.986	.148	-.0664	.04574	-.15646	.02367
สารสนเทศ	Equal variances assumed	3.392	.066	-1.746	332	.082	-.0930	.05327	-.19781	.01178
	Equal variances not assumed			-1.785	253.279	.075	-.0930	.05210	-.19562	.00959

1.2 อายุ

One-way

Descriptive

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
สภาพ	น้อยกว่า 25 ปี	13	3.9808	.71050	.19706	3.5514	4.4101	2.50	5.00
	25-30 ปี	87	3.8046	.34190	.03666	3.7317	3.8775	2.75	5.00
	31-35 ปี	148	3.7922	.31729	.02608	3.7407	3.8438	2.75	4.50
	มากกว่า 35 ปี	86	3.7936	.37806	.04077	3.7125	3.8747	3.00	5.00
	Total	334	3.8031	.36140	.01978	3.7642	3.8420	2.50	5.00
ประเมิน	น้อยกว่า 25 ปี	13	3.7436	.77165	.21402	3.2773	4.2099	2.67	5.00
	25-30 ปี	87	3.2912	.38981	.04179	3.2081	3.3743	3.00	5.00
	31-35 ปี	148	3.2590	.34078	.02801	3.2037	3.3144	2.33	5.00
	มากกว่า 35 ปี	86	3.3217	.42916	.04628	3.2297	3.4137	3.00	5.00
	Total	334	3.3024	.40932	.02240	3.2583	3.3465	2.33	5.00
สารสนเทศ	น้อยกว่า 25 ปี	13	3.8654	.50637	.14044	3.5594	4.1714	3.00	4.75
	25-30 ปี	87	3.4483	.49582	.05316	3.3426	3.5539	3.00	5.00
	31-35 ปี	148	3.4375	.43043	.03538	3.3676	3.5074	2.50	4.75
	มากกว่า 35 ปี	86	3.4244	.46664	.05032	3.3244	3.5245	2.75	5.00
	Total	334	3.4536	.46590	.02549	3.4034	3.5037	2.50	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
สภาพ	Between Groups	.436	3	.145	1.113	.344
	Within Groups	43.058	330	.130		
	Total	43.494	333			
ประเมิน	Between Groups	2.852	3	.951	5.926	.001
	Within Groups	52.939	330	.160		
	Total	55.791	333			
สารสนเทศ	Between Groups	2.318	3	.773	3.645	.013
	Within Groups	69.962	330	.212		
	Total	72.281	333			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
สภาพ	น้อยกว่า 25 ปี	25-30 ปี	.1762	.10741	.102	-.0351	.3875
		31-35 ปี	.1885	.10449	.072	-.0170	.3941
		มากกว่า 35 ปี	.1872	.10749	.083	-.0243	.3986
	25-30 ปี	น้อยกว่า 25 ปี	-.1762	.10741	.102	-.3875	.0351
		31-35 ปี	.0124	.04880	.800	-.0836	.1084
		มากกว่า 35 ปี	.0110	.05493	.841	-.0971	.1190

ประเมิน	31-35 ปี	น้อยกว่า 25 ปี	-.1885	.10449	.072	-.3941	.0170
		25-30 ปี	-.0124	.04880	.800	-.1084	.0836
		มากกว่า 35 ปี	-.0014	.04898	.978	-.0977	.0950
	มากกว่า 35 ปี	น้อยกว่า 25 ปี	-.1872	.10749	.083	-.3986	.0243
		25-30 ปี	-.0110	.05493	.841	-.1190	.0971
		31-35 ปี	.0014	.04898	.978	-.0950	.0977
	น้อยกว่า 25 ปี	25-30 ปี	.4524(*)	.11910	.000	.2181	.6867
		31-35 ปี	.4846(*)	.11586	.000	.2567	.7125
		มากกว่า 35 ปี	.4219(*)	.11919	.000	.1874	.6563
	25-30 ปี	น้อยกว่า 25 ปี	-.4524(*)	.11910	.000	-.6867	-.2181
		31-35 ปี	.0322	.05411	.552	-.0743	.1386
		มากกว่า 35 ปี	-.0305	.06090	.617	-.1503	.0893
	31-35 ปี	น้อยกว่า 25 ปี	-.4846(*)	.11586	.000	-.7125	-.2567
		25-30 ปี	-.0322	.05411	.552	-.1386	.0743
		มากกว่า 35 ปี	-.0627	.05431	.249	-.1695	.0441
	มากกว่า 35 ปี	น้อยกว่า 25 ปี	-.4219(*)	.11919	.000	-.6563	-.1874
		25-30 ปี	.0305	.06090	.617	-.0893	.1503
		31-35 ปี	.0627	.05431	.249	-.0441	.1695
สารสนเทศ	น้อยกว่า 25 ปี	25-30 ปี	.4171(*)	.13691	.003	.1478	.6864
		31-35 ปี	.4279(*)	.13319	.001	.1659	.6899
		มากกว่า 35 ปี	.4410(*)	.13702	.001	.1714	.7105
	25-30 ปี	น้อยกว่า 25 ปี	-.4171(*)	.13691	.003	-.6864	-.1478

	31-35 ปี	.0108	.06220	.863	-.1116	.1331
	มากกว่า 35 ปี	.0239	.07001	.734	-.1139	.1616
31-35 ปี	น้อยกว่า 25 ปี	-.4279(*)	.13319	.001	-.6899	-.1659
	25-30 ปี	-.0108	.06220	.863	-.1331	.1116
	มากกว่า 35 ปี	.0131	.06243	.834	-.1097	.1359
มากกว่า 35 ปี	น้อยกว่า 25 ปี	-.4410(*)	.13702	.001	-.7105	-.1714
	25-30 ปี	-.0239	.07001	.734	-.1616	.1139
	31-35 ปี	-.0131	.06243	.834	-.1359	.1097

* The mean difference is significant at the .05 level.

1.3 ระดับการศึกษา

One-way

Descriptive

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
สภาพ	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	3	4.0000	.90139	.52042	1.7608	6.2392	3.25	5.00
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	44	3.8807	.35556	.05360	3.7726	3.9888	3.25	5.00
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	235	3.7926	.35925	.02343	3.7464	3.8387	2.50	5.00
	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	46	3.7717	.34086	.05026	3.6705	3.8730	3.00	4.75
	ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	6	3.7917	.33229	.13566	3.4429	4.1404	3.25	4.25
	Total	334	3.8031	.36140	.01978	3.7642	3.8420	2.50	5.00

ประเมิน	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	3	4.1111	.83887	.48432	2.0272	6.1950	3.33	5.00
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	44	3.2803	.43694	.06587	3.1475	3.4131	2.33	4.67
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	235	3.2794	.36453	.02378	3.2326	3.3263	2.67	5.00
	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	46	3.4058	.52075	.07678	3.2512	3.5604	3.00	5.00
	ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	6	3.1667	.18257	.07454	2.9751	3.3583	3.00	3.33
	Total	334	3.3024	.40932	.02240	3.2583	3.3465	2.33	5.00
สารสนเทศ	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	3	4.1667	.76376	.44096	2.2694	6.0640	3.50	5.00
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	44	3.4773	.51664	.07789	3.3202	3.6343	2.50	4.75
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	235	3.4436	.44188	.02883	3.3868	3.5004	2.75	5.00
	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	46	3.4293	.50184	.07399	3.2803	3.5784	3.00	4.75
	ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	6	3.5000	.44721	.18257	3.0307	3.9693	3.00	4.00
	Total	334	3.4536	.46590	.02549	3.4034	3.5037	2.50	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
สภาพ	Between Groups	.453	4	.113	.866	.484
	Within Groups	43.041	329	.131		
	Total	43.494	333			
ประเมิน	Between Groups	2.710	4	.677	4.199	.002
	Within Groups	53.082	329	.161		
	Total	55.791	333			
สารสนเทศ	Between Groups	1.613	4	.403	1.878	.114
	Within Groups	70.667	329	.215		
	Total	72.281	333			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) การศึกษา	(J) การศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
สภาพ	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	.1193	.21583	.581	-.3053	.5439
		ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	.2074	.21015	.324	-.2060	.6209
		ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	.2283	.21553	.290	-.1957	.6522
		ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	.2083	.25576	.416	-.2948	.7115
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	-.1193	.21583	.581	-.5439	.3053
		ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	.0881	.05941	.139	-.0287	.2050
		ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	.1089	.07627	.154	-.0411	.2590

ประเมิน	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ปริญญาเอกหรือ เทียบเท่า	.0890	.15741	.572	-.2206	.3987
		มัธยมศึกษาตอน ปลายหรือเทียบเท่า	-.2074	.21015	.324	-.6209	.2060
		อนุปริญญาหรือ เทียบเท่า	-.0881	.05941	.139	-.2050	.0287
		ปริญญาโทหรือ เทียบเท่า	.0208	.05832	.721	-.0939	.1355
	ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	ปริญญาเอกหรือ เทียบเท่า	.0009	.14953	.995	-.2933	.2951
		มัธยมศึกษาตอน ปลายหรือเทียบเท่า	-.2283	.21553	.290	-.6522	.1957
		อนุปริญญาหรือ เทียบเท่า	-.1089	.07627	.154	-.2590	.0411
		ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	-.0208	.05832	.721	-.1355	.0939
		ปริญญาเอกหรือ เทียบเท่า	-.0199	.15700	.899	-.3288	.2889
	ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	มัธยมศึกษาตอน ปลายหรือเทียบเท่า	-.2083	.25576	.416	-.7115	.2948
		อนุปริญญาหรือ เทียบเท่า	-.0890	.15741	.572	-.3987	.2206
		ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	-.0009	.14953	.995	-.2951	.2933
		ปริญญาโทหรือ เทียบเท่า	.0199	.15700	.899	-.2889	.3288
		อนุปริญญาหรือ เทียบเท่า	.8308(*)	.23968	.001	.3593	1.3023
	มัธยมศึกษา ตอนปลายหรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	.8317(*)	.23338	.000	.3726	1.2908
		ปริญญาโทหรือ เทียบเท่า	.7053(*)	.23935	.003	.2345	1.1762
		ปริญญาเอกหรือ เทียบเท่า	.9444(*)	.28403	.001	.3857	1.5032
		อนุปริญญาหรือ เทียบเท่า	-.8308(*)	.23968	.001	-1.3023	-.3593
		ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	.0009	.06598	.989	-.1289	.1307
	อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	ปริญญาโทหรือ เทียบเท่า	-.1255	.08470	.139	-.2921	.0411
		ปริญญาเอกหรือ เทียบเท่า	.1136	.17481	.516	-.2302	.4575
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	มัธยมศึกษาตอน ปลายหรือเทียบเท่า	-.8317(*)	.23338	.000	-1.2908	-.3726
		อนุปริญญาหรือ เทียบเท่า	-.0009	.06598	.989	-.1307	.1289

สารสนเทศ	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	-.1264	.06476	.052	-.2538	.0010
		ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	.1128	.16606	.498	-.2139	.4394
		มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	-.7053(*)	.23935	.003	-1.1762	-.2345
		อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	.1255	.08470	.139	-.0411	.2921
		ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	.1264	.06476	.052	-.0010	.2538
		ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	.2391	.17435	.171	-.1039	.5821
	ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	-.9444(*)	.28403	.001	-1.5032	-.3857
		อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	-.1136	.17481	.516	-.4575	.2302
		ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	-.1128	.16606	.498	-.4394	.2139
		ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	-.2391	.17435	.171	-.5821	.1039
		อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	.6894(*)	.27655	.013	.1454	1.2334
		ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	.7230(*)	.26928	.008	.1933	1.2528
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	.7373(*)	.27617	.008	.1940	1.2806
		ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	.6667(*)	.32771	.043	.0220	1.3113
		มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	-.6894(*)	.27655	.013	-1.2334	-.1454
		ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	.0337	.07613	.659	-.1161	.1834
		ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	.0479	.09773	.624	-.1443	.2402
		ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	-.0227	.20169	.910	-.4195	.3740
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	-.7230(*)	.26928	.008	-1.2528	-.1933
		อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	-.0337	.07613	.659	-.1834	.1161
		ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	.0143	.07472	.849	-.1327	.1613
		ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	-.0564	.19161	.769	-.4333	.3205
		ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	-.7373(*)	.27617	.008	-1.2806	-.1940
		อนุปริญญาหรือเทียบเท่า					

	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	-.0479	.09773	.624	-.2402	.1443
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	-.0143	.07472	.849	-.1613	.1327
	ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	-.0707	.20117	.726	-.4664	.3251
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	-.6667(*)	.32771	.043	-1.3113	-.0220
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	.0227	.20169	.910	-.3740	.4195
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	.0564	.19161	.769	-.3205	.4333
	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	.0707	.20117	.726	-.3251	.4664

* The mean difference is significant at the .05 level.

1.4 ประสิทธิภาพการทำงาน

One-way

Descriptive

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
สภาพ	ไม่เกิน 5 ปี	69	3.8659	.44676	.05378	3.7586	3.9733	2.50	5.00
	6-10 ปี	84	3.7946	.37255	.04065	3.7138	3.8755	2.75	5.00
	11-15 ปี	129	3.7771	.31906	.02809	3.7215	3.8327	2.75	4.75
	16-20 ปี	28	3.7679	.21440	.04052	3.6847	3.8510	3.25	4.00
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	24	3.8333	.40154	.08196	3.6638	4.0029	3.00	4.75

ประเมิน	Total	334	3.8031	.36140	.01978	3.7642	3.8420	2.50	5.00
	ไม่เกิน 5 ปี	69	3.4783	.56730	.06829	3.3420	3.6145	2.67	5.00
	6-10 ปี	84	3.2778	.40025	.04367	3.1909	3.3646	2.33	5.00
	11-15 ปี	129	3.2403	.26345	.02320	3.1944	3.2862	2.67	4.67
	16-20 ปี	28	3.1429	.19092	.03608	3.0688	3.2169	3.00	3.67
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	24	3.4028	.55586	.11346	3.1681	3.6375	3.00	5.00
	Total	334	3.3024	.40932	.02240	3.2583	3.3465	2.33	5.00
	ไม่เกิน 5 ปี	69	3.6268	.50297	.06055	3.5060	3.7476	2.75	5.00
	6-10 ปี	84	3.5625	.47668	.05201	3.4591	3.6659	2.50	5.00
	11-15 ปี	129	3.3566	.42594	.03750	3.2824	3.4308	3.00	5.00
สารสนเทศ	16-20 ปี	28	3.1429	.23002	.04347	3.0537	3.2321	3.00	4.00
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	24	3.4583	.44640	.09112	3.2698	3.6468	3.00	4.50
	Total	334	3.4536	.46590	.02549	3.4034	3.5037	2.50	5.00
	ไม่เกิน 5 ปี	69	3.6268	.50297	.06055	3.5060	3.7476	2.75	5.00
	6-10 ปี	84	3.5625	.47668	.05201	3.4591	3.6659	2.50	5.00
	11-15 ปี	129	3.3566	.42594	.03750	3.2824	3.4308	3.00	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
สภาพ	Between Groups	.422	4	.106	.806	.522
	Within Groups	43.072	329	.131		
	Total	43.494	333			
ประเมิน	Between Groups	3.637	4	.909	5.735	.000
	Within Groups	52.155	329	.159		
	Total	55.791	333			
สารสนเทศ	Between Groups	6.985	4	1.746	8.798	.000
	Within Groups	65.296	329	.198		
	Total	72.281	333			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) ประสิทธิภาพ	(J) ประสิทธิภาพ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
สภาพ	ไม่เกิน 5 ปี	6-10 ปี	.0713	.05879	.226	-.0443	.1869
		11-15 ปี	.0888	.05397	.101	-.0173	.1950
		16-20 ปี	.0981	.08107	.227	-.0614	.2576
		มากกว่า 20 ปี	.0326	.08575	.704	-.1361	.2013
	6-10 ปี	ไม่เกิน 5 ปี	-.0713	.05879	.226	-.1869	.0443
		11-15 ปี	.0175	.05073	.730	-.0823	.1173
		16-20 ปี	.0268	.07896	.735	-.1285	.1821
		มากกว่า 20 ปี	-.0387	.08375	.644	-.2034	.1261
	11-15 ปี	ไม่เกิน 5 ปี	-.0888	.05397	.101	-.1950	.0173
		6-10 ปี	-.0175	.05073	.730	-.1173	.0823

ประเมิน	16-20 ปี	16-20 ปี	.0093	.07544	.902	-.1391	.1577
		มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	-.0562	.08043	.485	-.2144	.1020
		ไม่เกิน 5 ปี	-.0981	.08107	.227	-.2576	.0614
		6-10 ปี	-.0268	.07896	.735	-.1821	.1285
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	11-15 ปี	-.0093	.07544	.902	-.1577	.1391
		มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	-.0655	.10065	.516	-.2635	.1325
		ไม่เกิน 5 ปี	-.0326	.08575	.704	-.2013	.1361
		6-10 ปี	.0387	.08375	.644	-.1261	.2034
	ไม่เกิน 5 ปี	11-15 ปี	.0562	.08043	.485	-.1020	.2144
		16-20 ปี	.0655	.10065	.516	-.1325	.2635
		6-10 ปี	.2005(*)	.06469	.002	.0732	.3277
		11-15 ปี	.2380(*)	.05938	.000	.1211	.3548
	6-10 ปี	16-20 ปี	.3354(*)	.08921	.000	.1599	.5109
		มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.0755	.09435	.424	-.1101	.2611
		ไม่เกิน 5 ปี	-.2005(*)	.06469	.002	-.3277	-.0732
		11-15 ปี	.0375	.05582	.503	-.0723	.1473
	11-15 ปี	16-20 ปี	.1349	.08688	.121	-.0360	.3058
		มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	-.1250	.09215	.176	-.3063	.0563
		ไม่เกิน 5 ปี	-.2380(*)	.05938	.000	-.3548	-.1211
		6-10 ปี	-.0375	.05582	.503	-.1473	.0723
	16-20 ปี	16-20 ปี	.0975	.08301	.241	-.0658	.2607
		มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	-.1625	.08851	.067	-.3366	.0116
		ไม่เกิน 5 ปี	-.3354(*)	.08921	.000	-.5109	-.1599
		6-10 ปี	-.1349	.08688	.121	-.3058	.0360
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	11-15 ปี	-.0975	.08301	.241	-.2607	.0658
		มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	-.2599(*)	.11076	.020	-.4778	-.0420
		ไม่เกิน 5 ปี	-.0755	.09435	.424	-.2611	.1101
		6-10 ปี	.1250	.09215	.176	-.0563	.3063
	11-15 ปี	11-15 ปี	.1625	.08851	.067	-.0116	.3366
		16-20 ปี	.2599(*)	.11076	.020	.0420	.4778

สารสนเทศ	ไม่เกิน 5 ปี	6-10 ปี	.0643	.07238	.375	-.0781	.2067
		11-15 ปี	.2702(*)	.06644	.000	.1395	.4009
		16-20 ปี	.4840(*)	.09982	.000	.2876	.6803
		มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.1685	.10557	.111	-.0392	.3762
	6-10 ปี	ไม่เกิน 5 ปี	-.0643	.07238	.375	-.2067	.0781
		11-15 ปี	.2059(*)	.06246	.001	.0830	.3288
		16-20 ปี	.4196(*)	.09722	.000	.2284	.6109
		มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	.1042	.10311	.313	-.0987	.3070
	11-15 ปี	ไม่เกิน 5 ปี	-.2702(*)	.06644	.000	-.4009	-.1395
		6-10 ปี	-.2059(*)	.06246	.001	-.3288	-.0830
		16-20 ปี	.2137(*)	.09288	.022	.0310	.3964
		มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	-.1017	.09904	.305	-.2966	.0931
	16-20 ปี	ไม่เกิน 5 ปี	-.4840(*)	.09982	.000	-.6803	-.2876
		6-10 ปี	-.4196(*)	.09722	.000	-.6109	-.2284
		11-15 ปี	-.2137(*)	.09288	.022	-.3964	-.0310
		มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	-.3155(*)	.12393	.011	-.5593	-.0717
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	ไม่เกิน 5 ปี	-.1685	.10557	.111	-.3762	.0392
		6-10 ปี	-.1042	.10311	.313	-.3070	.0987
		11-15 ปี	.1017	.09904	.305	-.0931	.2966
		16-20 ปี	.3155(*)	.12393	.011	.0717	.5593

* The mean difference is significant at the .05 level.

1.5 ตำแหน่งงาน

One-way

Descriptive

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
สภาพ	ผู้บริหาร	25	3.8600	.35414	.07083	3.7138	4.0062	3.25	4.75
ประเมิน	อาจารย์ผู้สอน	207	3.8019	.34225	.02379	3.7550	3.8488	2.75	5.00
	เจ้าหน้าที่	102	3.7917	.40124	.03973	3.7129	3.8705	2.50	5.00
	Total	334	3.8031	.36140	.01978	3.7642	3.8420	2.50	5.00
	ผู้บริหาร	25	3.3600	.51747	.10349	3.1464	3.5736	3.00	5.00
ประเมิ	อาจารย์ผู้สอน	207	3.2979	.39390	.02738	3.2439	3.3519	2.67	5.00
	เจ้าหน้าที่	102	3.2974	.41402	.04099	3.2161	3.3787	2.33	5.00
	Total	334	3.3024	.40932	.02240	3.2583	3.3465	2.33	5.00
	ผู้บริหาร	25	3.4200	.44324	.08865	3.2370	3.6030	3.00	4.50
สารสนเทศ	อาจารย์ผู้สอน	207	3.4481	.46610	.03240	3.3842	3.5119	3.00	5.00
	เจ้าหน้าที่	102	3.4730	.47448	.04698	3.3798	3.5662	2.50	4.75
	Total	334	3.4536	.46590	.02549	3.4034	3.5037	2.50	5.00
	ผู้บริหาร	25	3.4200	.44324	.08865	3.2370	3.6030	3.00	4.50

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
สภาพ	Between Groups	.095	2	.047	.361	.698
	Within Groups	43.400	331	.131		
	Total	43.494	333			
ประเมิน	Between Groups	.090	2	.045	.266	.766
	Within Groups	55.702	331	.168		
	Total	55.791	333			
สารสนเทศ	Between Groups	.073	2	.037	.168	.846
	Within Groups	72.208	331	.218		
	Total	72.281	333			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) ตำแหน่งงาน	(J) ตำแหน่งงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
สภาพ	ผู้บริหาร	อาจารย์ผู้สอน	.0581	.07667	.449	-.0928	.2089
		เจ้าหน้าที่	.0683	.08081	.398	-.0906	.2273
	อาจารย์ผู้สอน	ผู้บริหาร	-.0581	.07667	.449	-.2089	.0928
		เจ้าหน้าที่	.0103	.04380	.815	-.0759	.0964
	เจ้าหน้าที่	ผู้บริหาร	-.0683	.08081	.398	-.2273	.0906
		อาจารย์ผู้สอน	-.0103	.04380	.815	-.0964	.0759
ประเมิน	ผู้บริหาร	อาจารย์ผู้สอน	.0621	.08686	.475	-.1088	.2330
		เจ้าหน้าที่	.0626	.09155	.494	-.1175	.2427
	อาจารย์ผู้สอน	ผู้บริหาร	-.0621	.08686	.475	-.2330	.1088
		เจ้าหน้าที่	.0005	.04963	.992	-.0971	.0981

สารสนเทศ	เจ้าหน้าที่	ผู้บริหาร	-.0626	.09155	.494	-.2427	.1175
		อาจารย์ผู้สอน	-.0005	.04963	.992	-.0981	.0971
	ผู้บริหาร	อาจารย์ผู้สอน	-.0281	.09889	.777	-.2226	.1665
		เจ้าหน้าที่	-.0530	.10423	.611	-.2581	.1520
	อาจารย์ผู้สอน	ผู้บริหาร	.0281	.09889	.777	-.1665	.2226
		เจ้าหน้าที่	-.0250	.05650	.659	-.1361	.0862
	เจ้าหน้าที่	ผู้บริหาร	.0530	.10423	.611	-.1520	.2581
		อาจารย์ผู้สอน	.0250	.05650	.659	-.0862	.1361

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ต่างกันมีประสิทธิผลการดำเนินงานที่แตกต่างกัน

2.1 เพศ

T-Test

Group Statistics

	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
คุณภาพงาน	ชาย	117	3.2308	.42946	.03970
	หญิง	217	3.2327	.47384	.03217
เวลา	ชาย	117	3.6286	.44879	.04149
	หญิง	217	3.5730	.44830	.03043

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
คุณภาพงาน	Equal variances assumed	2.274	.132	-.037	332	.970	-.0019	.05263	-.10547	.10157
	Equal variances not assumed			-.038	258.457	.970	-.0019	.05110	-.10257	.09867
เวลา	Equal variances assumed	.070	.792	1.082	332	.280	.0557	.05144	-.04552	.15685
	Equal variances not assumed			1.082	237.473	.280	.0557	.05146	-.04570	.15703

2.2 อายุ

One-way

Descriptive

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
คุณภาพงาน	น้อยกว่า 25 ปี	13	3.9038	.37553	.10415	3.6769	4.1308	3.25	4.75
	25-30 ปี	87	3.2155	.44325	.04752	3.1210	3.3100	2.50	4.50
	31-35 ปี	148	3.1503	.41212	.03388	3.0834	3.2173	2.50	4.75
	มากกว่า 35 ปี	86	3.2878	.47514	.05124	3.1859	3.3897	2.50	4.75
	Total	334	3.2320	.45813	.02507	3.1827	3.2813	2.50	4.75
เวลา	น้อยกว่า 25 ปี	13	3.8821	.73653	.20428	3.4370	4.3271	2.12	4.80
	25-30 ปี	87	3.6619	.43642	.04679	3.5689	3.7549	2.80	4.78
	31-35 ปี	148	3.5115	.42931	.03529	3.4417	3.5812	2.27	4.58
	มากกว่า 35 ปี	86	3.6178	.41292	.04453	3.5293	3.7064	2.80	4.60
	Total	334	3.5925	.44859	.02455	3.5442	3.6407	2.12	4.80

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
คุณภาพงาน	Between Groups	7.146	3	2.382	12.528	.000
	Within Groups	62.746	330	.190		
	Total	69.892	333			
เวลา	Between Groups	2.535	3	.845	4.325	.005
	Within Groups	64.474	330	.195		
	Total	67.010	333			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
คุณภาพงาน	น้อยกว่า 25 ปี	25-30 ปี	.6883(*)	.12966	.000	.4333	.9434
		31-35 ปี	.7535(*)	.12614	.000	.5054	1.0016
		มากกว่า 35 ปี	.6161(*)	.12976	.000	.3608	.8713
	25-30 ปี	น้อยกว่า 25 ปี	-.6883(*)	.12966	.000	-.9434	-.4333
		31-35 ปี	.0652	.05891	.269	-.0507	.1811
		มากกว่า 35 ปี	-.0723	.06631	.277	-.2027	.0582
	31-35 ปี	น้อยกว่า 25 ปี	-.7535(*)	.12614	.000	-1.0016	-.5054
		25-30 ปี	-.0652	.05891	.269	-.1811	.0507
		มากกว่า 35 ปี	-.1375(*)	.05912	.021	-.2538	-.0211
	มากกว่า 35 ปี	น้อยกว่า 25 ปี	-.6161(*)	.12976	.000	-.8713	-.3608
		25-30 ปี	.0723	.06631	.277	-.0582	.2027
		31-35 ปี	.1375(*)	.05912	.021	.0211	.2538
เวลา	น้อยกว่า 25 ปี	25-30 ปี	.2202	.13143	.095	-.0384	.4787

25-30 ปี	31-35 ปี	.3706(*)	.12786	.004	.1190	.6221
	มากกว่า 35 ปี	.2642(*)	.13153	.045	.0055	.5230
	น้อยกว่า 25 ปี	-.2202	.13143	.095	-.4787	.0384
	31-35 ปี	.1504(*)	.05971	.012	.0329	.2679
	มากกว่า 35 ปี	.0440	.06721	.513	-.0882	.1763
31-35 ปี	น้อยกว่า 25 ปี	-.3706(*)	.12786	.004	-.6221	-.1190
	25-30 ปี	-.1504(*)	.05971	.012	-.2679	-.0329
	มากกว่า 35 ปี	-.1063	.05993	.077	-.2242	.0116
มากกว่า 35 ปี	น้อยกว่า 25 ปี	-.2642(*)	.13153	.045	-.5230	-.0055
	25-30 ปี	-.0440	.06721	.513	-.1763	.0882
	31-35 ปี	.1063	.05993	.077	-.0116	.2242

* The mean difference is significant at the .05 level.

2.3 ระดับการศึกษา

One-way

Descriptive

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
คุณภาพงาน	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	3	4.0000	.50000	.28868	2.7579	5.2421	3.50	4.50
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	44	3.3239	.47794	.07205	3.1786	3.4692	2.50	4.75
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	235	3.1894	.44733	.02918	3.1319	3.2469	2.50	4.75
	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	46	3.3207	.44927	.06624	3.1872	3.4541	2.50	4.50
	ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	6	3.1667	.37639	.15366	2.7717	3.5617	2.50	3.50
	Total	334	3.2320	.45813	.02507	3.1827	3.2813	2.50	4.75
เวลา	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	3	3.8167	.34681	.20023	2.9551	4.6782	3.42	4.03
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	44	3.6720	.48245	.07273	3.5253	3.8186	2.27	4.80

ปริญาตรีหรือเทียบเท่า	235	3.5583	.43741	.02853	3.5021	3.6145	2.12	4.78
ปริญาโทหรือเทียบเท่า	46	3.6873	.47778	.07044	3.5454	3.8292	2.80	4.60
ปริญาเอกหรือเทียบเท่า	6	3.5083	.33379	.13627	3.1580	3.8586	2.85	3.77
Total	334	3.5925	.44859	.02455	3.5442	3.6407	2.12	4.80

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
คุณภาพงาน	Between Groups	2.955	4	.739	3.631	.007
	Within Groups	66.937	329	.203		
	Total	69.892	333			
เวลา	Between Groups	1.160	4	.290	1.448	.218
	Within Groups	65.850	329	.200		
	Total	67.010	333			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) การศึกษา	(J) การศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
คุณภาพงาน	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	.6761(*)	.26915	.012	.1467	1.2056
		ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	.8106(*)	.26208	.002	.2951	1.3262
		ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	.6793(*)	.26878	.012	.1506	1.2081
		ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	.8333(*)	.31895	.009	.2059	1.4608
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	-.6761(*)	.26915	.012	-1.2056	-.1467
		ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	.1345	.07409	.070	-.0113	.2803
		ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	.0032	.09512	.973	-.1839	.1903
		ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	.1572	.19630	.424	-.2290	.5434
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	-.8106(*)	.26208	.002	-1.3262	-.2951
		อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	-.1345	.07409	.070	-.2803	.0113
		ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	-.1313	.07272	.072	-.2744	.0118
		ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	.0227	.18648	.903	-.3442	.3895
	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	-.6793(*)	.26878	.012	-1.2081	-.1506
		อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	-.0032	.09512	.973	-.1903	.1839
		ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	.1313	.07272	.072	-.0118	.2744
		ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	.1540	.19579	.432	-.2312	.5391
	ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	-.8333(*)	.31895	.009	-1.4608	-.2059
		อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	-.1572	.19630	.424	-.5434	.2290
		ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	-.0227	.18648	.903	-.3895	.3442

เวลา	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	-.1540	.19579	.432	-.5391	.2312
		อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	.1447	.26696	.588	-.3805	.6699
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	.2584	.25994	.321	-.2530	.7697
		ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	.1293	.26659	.628	-.3951	.6538
		ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	.3083	.31635	.330	-.3140	.9307
		มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	-.1447	.26696	.588	-.6699	.3805
		ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	.1137	.07349	.123	-.0309	.2582
		ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	-.0153	.09434	.871	-.2009	.1702
		ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	.1636	.19470	.401	-.2194	.5466
		ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	-.2584	.25994	.321	-.7697	.2530
		อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	-.1137	.07349	.123	-.2582	.0309
		ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	-.1290	.07213	.075	-.2709	.0129
		ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	.0500	.18496	.787	-.3139	.4138
		ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	-.1293	.26659	.628	-.6538	.3951
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	.0153	.09434	.871	-.1702	.2009
		ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	.1290	.07213	.075	-.0129	.2709
		ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	.1790	.19419	.357	-.2030	.5610
		ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	-.3083	.31635	.330	-.9307	.3140
		อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	-.1636	.19470	.401	-.5466	.2194
		ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	-.0500	.18496	.787	-.4138	.3139
		ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	-.1790	.19419	.357	-.5610	.2030
		ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า					

* The mean difference is significant at the .05 level.

2.4 ประสิทธิภาพการทำงาน

One-way

Descriptive

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
คุณภาพงาน	ไม่เกิน 5 ปี	69	3.4710	.50282	.06053	3.3502	3.5918	2.50	4.75
	6-10 ปี	84	3.1845	.41275	.04503	3.0950	3.2741	2.50	4.50
	11-15 ปี	129	3.1221	.41354	.03641	3.0500	3.1941	2.50	4.75
	16-20 ปี	28	3.1429	.26726	.05051	3.0392	3.2465	2.75	3.75
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	24	3.4063	.59350	.12115	3.1556	3.6569	2.50	4.75
	Total	334	3.2320	.45813	.02507	3.1827	3.2813	2.50	4.75
เวลา	ไม่เกิน 5 ปี	69	3.7710	.50345	.06061	3.6501	3.8920	2.12	4.80
	6-10 ปี	84	3.5978	.40549	.04424	3.5098	3.6858	2.27	4.58
	11-15 ปี	129	3.4702	.42737	.03763	3.3957	3.5446	2.80	4.35
	16-20 ปี	28	3.5601	.39470	.07459	3.4071	3.7132	2.80	4.35
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	24	3.7556	.40342	.08235	3.5852	3.9259	2.85	4.60
	Total	334	3.5925	.44859	.02455	3.5442	3.6407	2.12	4.80

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
คุณภาพงาน	Between Groups	6.641	4	1.660	8.635	.000
	Within Groups	63.252	329	.192		
	Total	69.892	333			
เวลา	Between Groups	4.800	4	1.200	6.346	.000
	Within Groups	62.210	329	.189		
	Total	67.010	333			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) ประสมการณ์	(J) ประสมการณ์	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
คุณภาพงาน	ไม่เกิน 5 ปี	6-10 ปี	.2865(*)	.07124	.000	.1463	.4266
		11-15 ปี	.3489(*)	.06540	.000	.2203	.4776
		16-20 ปี	.3282(*)	.09825	.001	.1349	.5214
		มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	.0648	.10391	.534	-.1396	.2692
		6-10 ปี	-.2865(*)	.07124	.000	-.4266	-.1463
		11-15 ปี	.0624	.06147	.311	-.0585	.1834
		16-20 ปี	.0417	.09568	.664	-.1466	.2299
		มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	-.2217(*)	.10149	.030	-.4214	-.0221
		11-15 ปี	-.3489(*)	.06540	.000	-.4776	-.2203
		6-10 ปี	-.0624	.06147	.311	-.1834	.0585
		16-20 ปี	-.0208	.09141	.820	-.2006	.1591
		มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	-.2842(*)	.09747	.004	-.4759	-.0924
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	ไม่เกิน 5 ปี	-.3282(*)	.09825	.001	-.5214	-.1349
		6-10 ปี	-.0417	.09568	.664	-.2299	.1466
		11-15 ปี	.0208	.09141	.820	-.1591	.2006
		มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	-.2634(*)	.12197	.032	-.5033	-.0235
		ไม่เกิน 5 ปี	-.0648	.10391	.534	-.2692	.1396
		6-10 ปี	.2217(*)	.10149	.030	.0221	.4214
		11-15 ปี	.2842(*)	.09747	.004	.0924	.4759
		16-20 ปี	.2634(*)	.12197	.032	.0235	.5033
เวลา	ไม่เกิน 5 ปี	6-10 ปี	.1732(*)	.07065	.015	.0342	.3122
		11-15 ปี	.3009(*)	.06486	.000	.1733	.4284
		16-20 ปี	.2109(*)	.09743	.031	.0192	.4026
		มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	.0155	.10305	.881	-.1873	.2182
		6-10 ปี	-.1732(*)	.07065	.015	-.3122	-.0342
		11-15 ปี	.1277(*)	.06097	.037	.0077	.2476
		16-20 ปี	.0377	.09489	.691	-.1490	.2244
		มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	-.1577	.10065	.118	-.3557	.0403
		11-15 ปี	-.3009(*)	.06486	.000	-.4284	-.1733
		6-10 ปี	-.1277(*)	.06097	.037	-.2476	-.0077
		16-20 ปี	-.0900	.09066	.322	-.2683	.0884
		มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	-.2854(*)	.09667	.003	-.4756	-.0952
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	ไม่เกิน 5 ปี	-.2109(*)	.09743	.031	-.4026	-.0192
		6-10 ปี	-.0377	.09489	.691	-.2244	.1490
		11-15 ปี	.0900	.09066	.322	-.0884	.2683
		มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	-.1954	.12096	.107	-.4334	.0425
		ไม่เกิน 5 ปี	-.0155	.10305	.881	-.2182	.1873
		6-10 ปี	.1577	.10065	.118	-.0403	.3557
		11-15 ปี	.2854(*)	.09667	.003	.0952	.4756
		16-20 ปี	.1954	.12096	.107	-.0425	.4334

* The mean difference is significant at the .05 level.

2.5 ตำแหน่งงาน

One-way

Descriptive

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
คุณภาพ ผลงาน	ผู้บริหาร	25	3.2900	.44884	.08977	3.1047	3.4753	2.50	4.50
	อาจารย์ผู้สอน	207	3.2150	.46312	.03219	3.1515	3.2784	2.50	4.75
	เจ้าหน้าที่	102	3.2525	.45257	.04481	3.1636	3.3413	2.50	4.75
	Total	334	3.2320	.45813	.02507	3.1827	3.2813	2.50	4.75
เวลา	ผู้บริหาร	25	3.6367	.48603	.09721	3.4360	3.8373	2.80	4.60
	อาจารย์ผู้สอน	207	3.5830	.44417	.03087	3.5221	3.6439	2.80	4.78
	เจ้าหน้าที่	102	3.6008	.45189	.04474	3.5121	3.6896	2.12	4.80
	Total	334	3.5925	.44859	.02455	3.5442	3.6407	2.12	4.80

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
คุณภาพงาน	Between Groups	.187	2	.093	.443	.642
	Within Groups	69.705	331	.211		
	Total	69.892	333			
เวลา	Between Groups	.074	2	.037	.184	.832
	Within Groups	66.935	331	.202		
	Total	67.010	333			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) ตำแหน่งงาน	(J) ตำแหน่งงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
คุณภาพงาน	ผู้บริหาร	อาจารย์ผู้สอน	.0750	.09716	.441	-.1161	.2662
		เจ้าหน้าที่	.0375	.10241	.714	-.1639	.2390
	อาจารย์ผู้สอน	ผู้บริหาร	-.0750	.09716	.441	-.2662	.1161
		เจ้าหน้าที่	-.0375	.05552	.500	-.1467	.0717
	เจ้าหน้าที่	ผู้บริหาร	-.0375	.10241	.714	-.2390	.1639
		อาจารย์ผู้สอน	.0375	.05552	.500	-.0717	.1467
	เวลา	ผู้บริหาร	.0537	.09521	.573	-.1336	.2410
		เจ้าหน้าที่	.0358	.10036	.721	-.1616	.2333
เวลา	ผู้บริหาร	อาจารย์ผู้สอน	-.0537	.09521	.573	-.2410	.1336
		เจ้าหน้าที่	-.0178	.05440	.744	-.1248	.0892
	อาจารย์ผู้สอน	ผู้บริหาร	-.0358	.10036	.721	-.2333	.1616
		เจ้าหน้าที่	.0178	.05440	.744	-.0892	.1248

สมมุติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO

Correlations

		EXECUTIV	COSO
EXECUTIV	Pearson Correlation	1	.485(**)
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	334	334
COSO	Pearson Correlation	.485(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	334	334

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		สนับสนุน	ความ พร้อม	นโยบาย	งบประมาณ	สภาพ	ประเมิน	สารสนเทศ
สนับสนุน	Pearson	1	.205(**)	.408(**)	.341(**)	.324(**)	.255(**)	.197(**)
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	334	334	334	334	334	334	334
ความ พร้อม	Pearson	.205(**)	1	.336(**)	.488(**)	.295(**)	.550(**)	.360(**)
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000
	N	334	334	334	334	334	334	334
นโยบาย	Pearson	.408(**)	.336(**)	1	.501(**)	.238(**)	.137(*)	.200(**)
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.000	.012	.000
	N	334	334	334	334	334	334	334
งบประมา ณ	Pearson	.341(**)	.488(**)	.501(**)	1	.359(**)	.383(**)	.241(**)
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000
	N	334	334	334	334	334	334	334
สภาพ	Pearson	.324(**)	.295(**)	.238(**)	.359(**)	1	.483(**)	.413(**)
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000
	N	334	334	334	334	334	334	334
ประเมิน	Pearson	.255(**)	.550(**)	.137(*)	.383(**)	.483(**)	1	.649(**)
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.012	.000	.000	.	.000
	N	334	334	334	334	334	334	334
สารสนเทศ	Pearson	.197(**)	.360(**)	.200(**)	.241(**)	.413(**)	.649(**)	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	334	334	334	334	334	334	334

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

สมมุติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

Correlations

		EXECUTIV	EFFIENCY
EXECUTIV	Pearson	1	.395(**)
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		
	N	334	334
EFFIENCY	Pearson	.395(**)	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		
	N	334	334

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		สนับสนุน	ความ พร้อม	นโยบาย	งบประมาณ	คุณภาพ งาน	เวลา
การ สนับสนุน	Pearson	1	.205(**)	.408(**)	.341(**)	.215(**)	.207(**)
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)						
	N	334	334	334	334	334	334
ความพร้อม	Pearson	.205(**)	1	.336(**)	.488(**)	.397(**)	.316(**)
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)						
	N	334	334	334	334	334	334
นโยบาย	Pearson	.408(**)	.336(**)	1	.501(**)	.111(*)	.187(**)
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)						
	N	334	334	334	334	334	334
งบประมาณ	Pearson	.341(**)	.488(**)	.501(**)	1	.291(**)	.266(**)
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)						
	N	334	334	334	334	334	334
คุณภาพงาน	Pearson	.215(**)	.397(**)	.111(*)	.291(**)	1	.425(**)
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)						
	N	334	334	334	334	334	334
เวลา	Pearson	.207(**)	.316(**)	.187(**)	.266(**)	.425(**)	1
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)						
	N	334	334	334	334	334	334

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

สมมุติฐานที่ 5 ประสิทธิภาพในการดำเนินงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการควบคุมภายใน
ตามแนวคิดของ COSO

Correlations

		COSO	EFFIENCY
COSO	Pearson Correlation	1	.456(**)
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	334	334
EFFIENCY	Pearson Correlation	.456(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	334	334

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		สภาพ	ประเมิน	สารสนเทศ	คุณภาพงาน	เวลา
สภาพแวดล้อม	Pearson Correlation	1	.483(**)	.413(**)	.321(**)	.294(**)
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.000
	N	334	334	334	334	334
ประเมิน	Pearson Correlation	.483(**)	1	.649(**)	.464(**)	.358(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.000
	N	334	334	334	334	334
สารสนเทศ	Pearson Correlation	.413(**)	.649(**)	1	.343(**)	.233(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.000
	N	334	334	334	334	334
คุณภาพงาน	Pearson Correlation	.321(**)	.464(**)	.343(**)	1	.425(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.000
	N	334	334	334	334	334
เวลา	Pearson Correlation	.294(**)	.358(**)	.233(**)	.425(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.
	N	334	334	334	334	334

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวสุวินชา การพัคชี
วัน เดือน ปีเกิด	16 มิถุนายน 2527
ที่อยู่	222 หมู่ 1 ตำบลหมูสี อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา 30130
การศึกษา	พ.ศ.2550 : บธ.บ. สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ.2554 : ปริญญาบัณฑิต วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ.2556 : บธ.ม. สาขาการบัญชี สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ประวัติการทำงาน	พ.ศ.2549-2552 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มทร.ธัญบุรี ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่พัสดุ พ.ศ.2552-2555 วิทยาลัยเทคนิคธัญบุรี ตำแหน่ง ครูผู้สอน ประจำสาขาวิชาการบัญชี ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ตำแหน่ง อาจารย์ผู้สอน คณะบริหารธุรกิจ สาขาการบัญชี
เบอร์โทรศัพท์	081-6995317
อีเมล	lek_mameja@hotmail.com