

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า



ปริญญาบัญชิตมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบัญชี

มหาวิทยาลัยแม่โจ้

พ.ศ. 2565

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบัญชี

สำนักบริหารและพัฒนาระบบราชการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า

รุ่งระวี แซ่มชื่น

การค้นคว้าอิสระนี้ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบัญชี

พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดลยา ไชยวงศ์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลชญา แวนแก้ว)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัตยา ตันจันทร์พงศ์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

ประธานอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรุต วรณกุล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.ญาณิน โอภาสพัฒนกิจ)

รองอธิการบดี

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

|                      |  |
|----------------------|--|
| ชื่อเรื่อง           | ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า |
| ชื่อผู้เขียน         | นางสาวรุ่งระวี แซ่มชื่น                                      |
| ชื่อปริญญา           | บัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี                              |
| อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตลยา ไชยวงศ์                           |

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการควบคุมภายใน ของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า 2) เพื่อประเมินประสิทธิภาพการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า และ 3) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า จากข้อมูลจำนวน 175 คนที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน และภายนอกที่ตรวจสอบกองทุนฯ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามและนำไปวิเคราะห์ด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้วัดด้วยวิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และรวมทั้งวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลต่อการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้าอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านการจัดโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ปัจจัยด้านผู้บริหาร และปัจจัยด้านสารสนเทศและการสื่อสาร ในขณะที่ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง 2) ประสิทธิภาพของการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้าอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ 3) ปัจจัยที่มีผลเชิงบวกกับประสิทธิภาพการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า ได้แก่ ปัจจัยด้านการจัดโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ปัจจัยด้านผู้บริหารและปัจจัยด้านสารสนเทศและการสื่อสาร สำหรับปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า

คำสำคัญ : การควบคุมภายใน, ประสิทธิภาพการควบคุมภายใน

|                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| <b>Title</b>                          | FACTORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF<br>INTERNAL CONTROL OF THE POWER<br>DEVELOPMENT FUND |
| <b>Author</b>                         | Miss Rungrawee Chamchun   |
| <b>Degree</b>                         | Master of Accountancy in Accounting   |
| <b>Advisory Committee Chairperson</b> | Assistant Professor Dr. Donlaya Chaiwong  |

### ABSTRACT

This research aims were 1) study factors affecting internal control of the Power Development Fund 2) assess the effectiveness of the internal control of the Power Development Fund and 3) test the relationship between factors affecting the effectiveness of the internal control of the Power Development Fund. Based on 175 internal and external staffs working with the organization, the data were collected by questionnaire and analyzed with frequency, percentage, mean, standard deviation. In addition, the relationship between factors affecting the internal control of the Power Development Fund was studied. The correlation of the measured variables by correlation analysis method was examined, including plural regression analysis. The results of the study showed that 1) Factors affecting the internal control of the Power Development Fund were at a high level, namely factors on organizational structure, compliance factors, executive factors, information and communication factors, whereas personnel development factors were at moderate level. 2) The effectiveness of the internal control of the Power Development Fund was at a high level in all components. 3) Factors having a positive effect on the effectiveness of internal control of the Power Development comprise factors on organizational structure, compliance factors, management factors, information and communication factors. For personnel development factors, there is no relationship to the effectiveness of the internal control of the Power Development Fund.

Keywords : Internal control, Effectiveness of internal controls



## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องด้วยความกรุณาเป็นอย่างสูงจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดลยา ไชยวงศ์ ที่อาจารย์ได้สละเวลาในการเป็นที่ปรึกษา และให้ความรู้ในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี การให้คำแนะนำและคำปรึกษาที่อาจารย์ให้มาเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จ รวมถึงผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลชญา แว่นแก้ว และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัตยา ตันจันทรพงศ์ ที่ท่านเป็นกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ และยังได้รับคำแนะนำที่ดีจากท่านมาปรับปรุงงานวิจัยให้สำเร็จมีความสมบูรณ์มากขึ้น

ขอขอบพระคุณสำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงานที่ได้ให้การสนับสนุนทุนการศึกษาในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท ในครั้งนี้

รวมทั้ง ขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ เจ้าหน้าที่ของโครงการปริญญาโททางการบัญชีที่ให้ความรู้ ความช่วยเหลือ ชี้แนะการทำวิจัย และขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาไฟฟ้า, เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน, ผู้สอบบัญชี และ ผู้ตรวจสอบภายใน ที่ช่วยตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัยครั้งนี้

และท้ายที่สุดนี้ ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และเพื่อน ๆ ของข้าพเจ้าที่ให้กำลังใจแก่ข้าพเจ้าเป็นอย่างดี ผู้วิจัยหวังว่างานวิจัยชิ้นนี้จะมีประโยชน์และมีคุณค่าต่อผู้ที่ต้องการนำข้อมูลการวิจัยไปทำการศึกษา หรือนำไปใช้ประโยชน์ และหากมีข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

รุ่งระวี แซ่มซีน

## สารบัญ

|   | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย.....                        | ค    |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....                     | ง    |
| กิตติกรรมประกาศ.....                        | จ    |
| สารบัญ.....                                 | ฉ    |
| สารบัญตาราง.....                            | ช    |
| สารบัญภาพ .....                             | ญ    |
| บทที่ 1 บทนำ .....                          | 1    |
| ความสำคัญของปัญหา.....                      | 1    |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....                | 3    |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....              | 3    |
| ขอบเขตการศึกษา .....                        | 3    |
| นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ .....              | 4    |
| บทที่ 2 ทฤษฎีและการตรวจสอบเอกสาร .....      | 6    |
| ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับกองทุนพัฒนาไฟฟ้า..... | 6    |
| แนวคิดเกี่ยวกับการควบคุมภายใน.....          | 14   |
| มาตรฐานการควบคุมภายใน.....                  | 17   |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....                 | 33   |
| กรอบแนวคิดงานวิจัย .....                    | 43   |
| สมมติฐานการวิจัย .....                      | 44   |
| บทที่ 3 วิธีวิจัย .....                     | 45   |
| การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....       | 45   |



|   |    |
|---|----|
| การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....  | 49 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล .....   | 50 |
| การสร้างแบบสอบถาม .....   | 51 |
| การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .....   | 51 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล .....  | 52 |
| แบบจำลองที่ใช้ในการศึกษา .....  | 53 |
| บทที่ 4 ผลการวิจัยและวิจารณ์ .....  | 54 |
| ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....  | 55 |
| ส่วนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อ การควบคุมภายในของกองทุน<br>พัฒนาไฟฟ้า.....   | 57 |
| ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการควบคุมภายใน กับประสิทธิผล<br>ของการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์<br>(Correlation Coefficient)..... | 72 |
| ส่วนที่ 4 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า โดยใช้วิธี<br>วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis).....  | 74 |
| ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม .....   | 76 |
| บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ .....   | 77 |
| สรุปผลการวิจัย.....   | 77 |
| อภิปรายผลการวิจัย.....  | 80 |
| ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัย.....   | 83 |
| บรรณานุกรม.....   | 85 |
| ภาคผนวก.....  | 88 |
| ประวัติผู้วิจัย.....  | 98 |

## สารบัญตาราง

|   | หน้า |
|---|------|
| ตารางที่ 1 อัตราการนำส่งเงินเข้ากองทุนพัฒนาไฟฟ้าแบ่งตามชนิดเชื้อเพลิง .....   | 9    |
| ตารางที่ 2 การกำหนดพื้นที่ที่มีสิทธิได้รับการสนับสนุนงบประมาณ.....  | 10   |
| ตารางที่ 3 ตารางการสังเคราะห์ตัวแปร.....  | 42   |
| ตารางที่ 4 รายชื่อกองทุนพัฒนาไฟฟ้าขนาดใหญ่และขนาดกลาง .....   | 46   |
| ตารางที่ 5 ตารางวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....  | 52   |
| ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล .....  | 55   |
| ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการจัดโครงสร้างองค์กร.....  | 57   |
| ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร .....  | 58   |
| ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ....   | 59   |
| ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านผู้บริหาร .....  | 60   |
| ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสารสนเทศและการสื่อสาร..  | 61   |
| ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการควบคุมภายในของ<br>กองทุนพัฒนาไฟฟ้า.....                   | 62   |
| ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อมการ<br>ควบคุม (Control Environment).....          | 63   |
| ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบที่ 2 การประเมินความเสี่ยง<br>(Risk Assessment).....               | 65   |
| ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมควบคุม<br>(Control Activities) .....                  | 67   |
| ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบที่ 4 สารสนเทศและการ<br>สื่อสาร (Information & Communication)..... | 68   |
| ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบที่ 5 การติดตามผล<br>(Monitoring Activities).....                  | 69   |

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการควบคุมภายในของ  
กองทุนพัฒนาไฟฟ้า..... 70

ตารางที่ 19 แสดงสัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับประสิทธิผล..... 71

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ย มัธยฐาน ฐานนิยม และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผล  
ของการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า ..... 71

ตารางที่ 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ  
ควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า..... 72

ตารางที่ 22 ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า ..... 74

ตารางที่ 23 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานทั้งหมด..... 75



## สารบัญภาพ

|  | หน้า |
|--|------|
| ภาพที่ 1 แผนงานประจำปี.....                              | 13   |
| ภาพที่ 2 แสดงกรอบแนวคิดงานวิจัย ตามแนวทาง COSO 2013..... | 43   |



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศอย่างรวดเร็วและซับซ้อน ซึ่งส่งผลกระทบต่อทิศทางการพัฒนาประเทศในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นในด้านเศรษฐกิจ ด้านพลังงาน และด้านภูมิอากาศ ซึ่งเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบอย่างชัดเจน อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีผลกระทบต่อการทำงานของทุกองค์กร ทำให้แต่ละองค์กรจึงต้องเตรียมความพร้อม การวางแผนรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น จึงเป็นเหตุให้ทุกองค์กรต้องมีการปรับตัวและกำหนดกระบวนการในการปฏิบัติงานใหม่ รวมทั้งจัดหาเครื่องมือทางด้านการจัดการเข้ามาช่วยในการบริหารงานมากขึ้น ระบบการควบคุมภายในเป็นเครื่องมือด้านการจัดการประเภทหนึ่งที่ถูกนำมาช่วยในการบริหารงาน ทั้งในภาครัฐและเอกชนทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ และเป็นกลไกพื้นฐานสำคัญของกระบวนการกำกับดูแลการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในหน่วยงาน ที่จะช่วยลดความเสี่ยง ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ระบบการควบคุมภายในเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการป้องกันและรักษาทรัพย์สินของหน่วยงาน ช่วยให้ใช้ทรัพยากรของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยังช่วยให้การปฏิบัติงานขั้นตอนต่าง ๆ เป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสม หากหน่วยงานไม่มีการควบคุมภายในที่ดี และเหมาะสม โอกาสที่อาจเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานของหน่วยงานจะสูง ซึ่งหน่วยงานแต่ละแห่งจะมีการกิจที่แตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับบทบาทและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ในการควบคุมภายในก็ย่อมแตกต่างกันออกไป

การบริหารจัดการกิจการพลังงานอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ พ.ศ. 2535 โดยกำหนดให้คณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ หรือ กพข. เป็นผู้กำหนดนโยบายและกำกับดูแลกิจการพลังงานด้วย ซึ่งทำให้การตรวจสอบการทำงาน รวมทั้งการคุ้มครองผู้บริโภคและผู้ได้รับผลกระทบจากการประกอบกิจการพลังงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นจึงได้มีการตราพระราชบัญญัติการประกอบกิจการพลังงาน พ.ศ. 2550 ขึ้น มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 11 ธันวาคม พ.ศ. 2550 เพื่อปรับโครงสร้างการบริหารกิจการพลังงานโดยแยกงานนโยบายงานกำกับดูแลและการประกอบกิจการพลังงานออกจากกันอย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้ภาคเอกชน ชุมชน และประชาชนมีส่วนร่วมและมีบทบาทมากขึ้น เพื่อให้การประกอบกิจการพลังงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความมั่นคง มีปริมาณเพียงพอและทั่วถึงในราคาที่ เป็นธรรมและมีคุณภาพได้

มาตรฐานตอบสนองความต้องการและการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม และภายใต้พระราชบัญญัตินี้ กำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน (กพ.) ประกอบด้วย ประธานกรรมการคนหนึ่งและกรรมการอื่นอีกหกคนซึ่งพระมหากษัตริย์ทรงแต่งตั้ง เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลการประกอบกิจการพลังงาน อันหมายถึง กิจการไฟฟ้า กิจการก๊าซธรรมชาติ และกิจการระบบโครงข่ายพลังงาน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติ ภายใต้กรอบนโยบายของรัฐ โดยมีสำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน (สำนักงาน กพ.) ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ มีสถานะเป็นหน่วยงานของรัฐ ทำหน้าที่เป็นสำนักงานเลขานุการของ กพ. และตามมติคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติครั้งที่ 4/2550 ลงวันที่ 28 มิถุนายน 2550 ได้จัดตั้งกองทุนพัฒนาไฟฟ้าเพื่อจัดหาเงินสำหรับพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและสิ่งแวดล้อมในชุมชนพื้นที่รอบโรงไฟฟ้าที่ได้รับผลกระทบจากการก่อสร้างโรงไฟฟ้า โดยมีคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน (กพ.) เป็นหน่วยงานทำหน้าที่ดูแล (สำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน, 2563) โดยตั้งแต่ปีงบประมาณ 2555 จนถึงปัจจุบันในประเทศไทยมีกองทุนพัฒนาไฟฟ้า รวม 487 กองทุน แบ่งเป็นกองทุนขนาดใหญ่ ได้รับเงินมากกว่า 50 ล้านบาทต่อปี จำนวน 14 กองทุน กองทุนขนาดกลาง ได้รับเงินมากกว่า 3-50 ล้านบาทต่อปี จำนวน 43 กองทุน กองทุนขนาดเล็ก ได้รับเงินไม่เกิน 3 ล้านบาท ต่อปี จำนวน 430 กองทุน รวมงบประมาณที่อนุมัติเพื่อพัฒนาท้องถิ่น รอบโรงไฟฟ้า งบประมาณรวม 4,530.52 ล้านบาท

ในการดำเนินงานภาพรวมที่ผ่านมาพบว่าการบริหารเงินกองทุนพัฒนาไฟฟ้า มีจุดอ่อนหลายประการ คือ 1) ไม่ปฏิบัติตามหลักการควบคุมภายใน เรื่องการแบ่งแยกหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชีออกจากกัน 2) ไม่มีการควบคุมเล่มสมุดเช็ค 3) ไม่จัดจ้างพิมพ์เล่มใบเสร็จรับเงิน 4) ไม่มีระบบการควบคุมเกี่ยวกับการยกเลิกโครงการ 5) กระบวนการจัดหาผู้สอบบัญชีรับอนุญาตเพื่อตรวจรับรองงบการเงินประจำปี และการจัดหาผู้ตรวจสอบภายในของกองทุนไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ โดยสาเหตุหลักเกิดจากระบบการควบคุมภายในและไม่มีแนวทางในการดำเนินการเบิกจ่ายที่ชัดเจน ซึ่งอาจนำมาสู่การทุจริตในกองทุนพัฒนาไฟฟ้าได้ เนื่องจากกองทุนพัฒนาไฟฟ้าเป็นกองทุนฯ ที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นจำนวนมาก มีความเสี่ยงที่จะเกิดการทุจริต และยังไม่มียุทธศาสตร์การเบิกจ่ายเงินที่ชัดเจน (สำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน, 2563)

เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2563 สำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน ได้ประกาศใช้ระเบียบคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน ว่าด้วยกองทุนพัฒนาไฟฟ้าเพื่อการพัฒนาหรือฟื้นฟูพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบ จากการดำเนินงานของโรงไฟฟ้า พ.ศ. 2563 และระเบียบคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน ว่าด้วยกองทุนพัฒนาไฟฟ้าเพื่อการพัฒนาหรือฟื้นฟูพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบ จากการดำเนินงานของโรงไฟฟ้า (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563 โดยแก้ไขปรับปรุงจากระเบียบคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน ว่าด้วยกองทุนพัฒนาไฟฟ้าเพื่อการพัฒนาหรือฟื้นฟูพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบ

จากการดำเนินงานของโรงไฟฟ้า พ.ศ. 2553 โดยมีสาระสำคัญของการปรับปรุงหลากหลายประเด็น เช่น ปรับเปลี่ยนการกำหนดพื้นที่ประกาศตามการบริหารเงินกองทุนพัฒนาไฟฟ้า ได้แก่ กองทุนขนาดใหญ่ กองทุนขนาดกลาง และกองทุนขนาดเล็ก ปรับสัดส่วนคณะกรรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่รอบโรงไฟฟ้า เป็นต้น และการปรับปรุงระเบียบดังกล่าว ส่งผลให้มีแนวทางในการปฏิบัติงานชัดเจนมากขึ้น ดังนั้น การศึกษาในครั้งนี้ จึงเป็นการศึกษาในช่วงเวลาที่เปลี่ยนจากการใช้ระเบียบฉบับเดิม มาใช้ระเบียบฉบับใหม่ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า และประเมินประสิทธิผลหลังจากการปรับปรุงระเบียบฯ เพื่อนำข้อบกพร่องต่าง ๆ มาปรับปรุง และเป็นแนวปฏิบัติให้แก่กองทุนพัฒนาไฟฟ้า

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า
2. เพื่อประเมินประสิทธิผลการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการควบคุมภายในกับประสิทธิผลของการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการควบคุมภายใน ของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางการควบคุมภายในให้มีประสิทธิผล
2. มีแนวทาง/แนวปฏิบัติในการพัฒนากระบวนการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้าที่เป็นระบบและมีความชัดเจนมากขึ้น
3. สามารถนำแนวทาง/แนวปฏิบัติที่ได้รับจากการวิจัยไปปรับใช้กับกองทุนพัฒนาไฟฟ้าและส่วนงานอื่นของสำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงานและส่วนราชการอื่น ๆ

### ขอบเขตการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเพื่อสำรวจหาประสิทธิผลการควบคุมภายในและระบบการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า ซึ่งมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

### ขอบเขตของประชากร ประกอบด้วย

1. เจ้าหน้าที่กองทุน กองทุนขนาดใหญ่ และ ขนาดกลาง จำนวน 114 คน
  2. เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน ประจำเขต 1-13 จำนวน 26 คน
  3. ผู้ตรวจสอบภายในกองทุน กองทุนขนาดใหญ่ และ ขนาดกลาง จำนวน 20 คน
  4. ผู้สอบบัญชี กองทุนขนาดใหญ่ และ ขนาดกลาง จำนวน 15 คน
- รวมจำนวนประชากรทั้งหมด 175 คน

โดยมีกองทุนพัฒนาไฟฟ้าแบ่งตามเขตพื้นที่ตั้งสำนักงาน กกพ. ประจำเขต 1 – 13 ตามภาคผนวก 1

### ขอบเขตของเนื้อหา

1. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า
2. ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการควบคุมภายในกับประสิทธิผลของการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า

### นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

**การควบคุมภายใน** หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานที่ถูกกำหนดร่วมกัน โดย คณะกรรมการผู้บริหาร ตลอดจนพนักงานขององค์กรทุกระดับชั้น เพื่อให้เกิดความมั่นใจอย่าง สมเหตุสมผลว่าวิธีการหรือการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุม (COSO 2013) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อมการควบคุม องค์ประกอบที่ 2 การประเมินความเสี่ยง องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมการควบคุม องค์ประกอบที่ 4: สารสนเทศและการสื่อสาร องค์ประกอบที่ 5: กิจกรรมการกำกับติดตามและประเมินผล

**ปัจจัยควบคุมภายใน** ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการจัดโครงสร้างองค์กร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ด้านผู้บริหาร ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร

**ประสิทธิผลการควบคุมภายใน** หมายถึง ความสำเร็จขององค์กรในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ องค์กรที่มีประสิทธิผลสูงจึงเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงในการทำงานตามเป้าหมาย ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมการควบคุมภายในองค์กร การประเมินความเสี่ยง กิจกรรมควบคุมการปฏิบัติงาน ระบบสารสนเทศและการสื่อสารข้อมูล และระบบการติดตาม



**กองทุนพัฒนาไฟฟ้า** หมายถึง กองทุนพัฒนาไฟฟ้าในพื้นที่สำนักงาน กกพ. ประจำเขต 1 – 13 โดยที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติการประกอบกิจการพลังงาน พ.ศ. 2550 เพื่อเป็นทุนสนับสนุนให้มีการให้บริการไฟฟ้าไปยังท้องที่ต่าง ๆ อย่างทั่วถึง กระจายความเจริญไปสู่ท้องถิ่น พัฒนาชุมชนในท้องถิ่นที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของโรงไฟฟ้าและส่งเสริมการใช้พลังงานหมุนเวียนและเทคโนโลยีในการประกอบกิจการไฟฟ้าที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อย

**ผู้บริหารกองทุนพัฒนาไฟฟ้า** หมายถึง คณะกรรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่รอบโรงไฟฟ้า (คพรพ.) ทำหน้าที่ พิจารณานุมัติแผนงานประจำปีและแผนการจัดสรรเงินของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า เพื่อการพัฒนาหรือฟื้นฟูท้องถิ่นที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของโรงไฟฟ้าในเขตพื้นที่ประกาศ

**เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน ประจำเขต 1-13** หมายถึง บุคคลที่สำนักงานบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานเป็นการประจำภายหลังจากพ้นระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงาน โดยปฏิบัติงาน ณ สำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน ประจำเขต 1 – 13

**เจ้าหน้าที่กองทุน** หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุน เช่น เจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่บัญชี เจ้าหน้าที่พัสดุ เป็นต้น แต่ไม่ถือว่าเป็นพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน (สำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน, 2559)

**การตรวจสอบภายใน** หมายถึง กิจกรรมการให้ความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรมและเป็นอิสระ ซึ่งจัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาไฟฟ้าให้ดีขึ้น และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กองทุนกำหนด โดยครอบคลุมการเงิน การบัญชี การพัสดุ และการดำเนินโครงการชุมชนของกองทุนเป็นอย่างน้อย (สำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน, 2563)

**ผู้ตรวจสอบภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า** หมายถึง บุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลที่ คพรพ. จัดให้มีขึ้น เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า (สำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน, 2563)

**ผู้สอบบัญชี** หมายถึง บุคคลภายนอกที่มีใบอนุญาตและเป็นอิสระจากกิจการ มีหน้าที่ตรวจสอบและรับรองว่างบการเงินของกิจการแสดงข้อมูลที่ถูกต้องตามควร โดยการที่จะได้รับใบอนุญาตผู้สอบบัญชี บุคคลนั้นจะต้องผ่านการทดสอบและจะต้องมีชั่วโมงฝึกงานตามที่สภาวิชาชีพบัญชีหรือกรมสรรพากรกำหนด

## บทที่ 2

### ทฤษฎีและการตรวจเอกสาร

ในบทนี้จะกล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการควบคุมภายในที่ดีของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า ซึ่งได้สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาในงานวิจัย ดังนี้

1. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับกองทุนพัฒนาไฟฟ้า
2. แนวคิดเกี่ยวกับการควบคุมภายใน
3. มาตรฐานการควบคุมภายใน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดงานวิจัย
6. สมมติฐานการวิจัย

#### ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับกองทุนพัฒนาไฟฟ้า

##### 1. ความเป็นมาของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า

“กองทุนพัฒนาไฟฟ้า” เป็นกองทุนที่จัดตั้งตามมาตรา 93 แห่งพระราชบัญญัติการประกอบกิจการพลังงาน พ.ศ. 2550 (มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2550) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เป็นทุนสนับสนุนให้มีการให้บริการไฟฟ้าไปยังท้องที่ต่าง ๆ อย่างทั่วถึง
2. กระจายความเจริญไปสู่ท้องถิ่น
3. พัฒนาชุมชนในท้องถิ่นที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของโรงไฟฟ้า
4. ส่งเสริมการใช้พลังงานหมุนเวียนและเทคโนโลยีในการประกอบกิจการไฟฟ้าที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อย โดยคำนึงถึงความสมดุลของทรัพยากรธรรมชาติและสร้างความเป็นธรรมให้กับผู้ใช้ไฟฟ้า

พระราชบัญญัติการประกอบกิจการพลังงาน พ.ศ. 2550 กำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพลังงาน มีอำนาจหน้าที่เสนอนโยบายการนำส่งเงินและการใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาไฟฟ้าต่อคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ (กพช.) เพื่อให้คณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน (กกพ.) ซึ่งเป็นองค์กรกลางในการกำกับดูแลกิจการพลังงานใช้เป็นแนวทางในการออกระเบียบ หรือประกาศ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการนำส่งเงินและการใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาไฟฟ้าให้สอดคล้องกับนโยบายของ กพช.

สำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน (สำนักงาน กกพ.) มีฐานะเป็นนิติบุคคลซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐ ที่เป็นหน่วยรับตรวจตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน ทำหน้าที่เป็น ผู้รับเงิน จ่ายเงิน เก็บรักษา และบริหารจัดการเงินกองทุนพัฒนาไฟฟ้า ตามระเบียบที่ คณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน (สำนักงาน กกพ.) กำหนด โดยแยกออกจากงบประมาณของสำนักงาน กกพ. ซึ่งในทุกรอบปีงบประมาณสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจะประเมินผลการใช้จ่ายเงิน และทรัพย์สินของสำนักงาน กกพ.และกองทุนพัฒนาไฟฟ้าว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ประหยัด คุ่มค่า มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพียงใด

## 2. แหล่งที่มาของเงินกองทุนพัฒนาไฟฟ้า

ตามพระราชบัญญัติการประกอบกิจการพลังงาน พ.ศ. 2550 มาตรา 94 ได้กำหนดแหล่งที่มาของเงินกองทุนพัฒนาไฟฟ้า ไว้ดังนี้

1. เงินที่ได้รับจากผู้รับใบอนุญาตประกอบกิจการไฟฟ้า ตามระเบียบที่ กกพ. ประกาศกำหนดภายใต้กรอบนโยบายของ กพข. โดยนำเงินที่นำส่งเข้ากองทุนเพื่อใช้จ่ายตามมาตรา 97(1) ให้หักจากอัตราค่าบริการ

2. เงินค่าปรับจากผู้รับใบอนุญาตประกอบกิจการไฟฟ้าตาม มาตรา 128 และ มาตรา 140 (ค่าปรับทางปกครอง)

3. เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้

4. ดอกผลหรือผลประโยชน์ใด ๆ ที่เกิดจากเงินหรือทรัพย์สินของกองทุน

โดยเงินและทรัพย์สินที่เป็นของกองทุนไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดินตามกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลังและกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ

โดยมาตรา 97 วัตถุประสงค์การใช้จ่ายเงินกองทุน เพื่อกิจการ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อการชดเชยและอุดหนุนผู้รับใบอนุญาตประกอบกิจการไฟฟ้าซึ่งได้ให้บริการแก่ผู้ใช้ไฟฟ้าที่ด้อยโอกาสหรือเพื่อให้มีการให้บริการไฟฟ้าอย่างทั่วถึง หรือเพื่อส่งเสริมนโยบายในการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาค

2. เพื่อการชดเชยผู้ใช้ไฟฟ้าซึ่งต้องจ่ายอัตราค่าไฟฟ้าแพงขึ้นจากการที่ผู้รับใบอนุญาตที่มีศูนย์ควบคุมระบบไฟฟ้ากระทำการฝ่าฝืนมาตรา 87 วรรคสอง

3. เพื่อการพัฒนาหรือฟื้นฟูท้องถิ่นที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของโรงไฟฟ้า

4. เพื่อการส่งเสริมการใช้พลังงานหมุนเวียน และเทคโนโลยีที่ใช้ในการประกอบกิจการไฟฟ้าที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อย

5. เพื่อการส่งเสริมสังคมและประชาชนให้มีความรู้ ความตระหนัก และมีส่วนร่วมทางด้านไฟฟ้า

#### 6. เป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุน

ดังนั้น จึงมีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการนำส่งเงินเข้ากองทุน โดยให้มีการแยกบัญชีตามกิจการที่กำหนดไว้ใน มาตรา 97(1) (2) (3) (4) และ (5) อย่างชัดเจน โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้ใช้ไฟฟ้าที่จะต้องรับภาระในการที่ผู้รับใบอนุญาตประกอบกิจการไฟฟ้านำส่งเงินเข้ากองทุน (มาตรา 96 วรรคสอง)

### 3. การนำส่งเงินเข้ากองทุนพัฒนาไฟฟ้า ตามมาตรา 97(3)

เงินกองทุนพัฒนาไฟฟ้าตามมาตรา 97(3) หรือเงินกองทุนพัฒนาไฟฟ้าในพื้นที่ประกาศเป็นเงินได้ที่คณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน (กกพ.) เรียกเก็บจาก ผู้รับใบอนุญาตประกอบกิจการไฟฟ้า ประเภทใบอนุญาตผลิตไฟฟ้า หรือผู้รับใบอนุญาตผลิตไฟฟ้า ตามระเบียบคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน ว่าด้วยกองทุนพัฒนาไฟฟ้า พ.ศ. 2553 (ระเบียบกองทุนฯ) เพื่อนำส่งเงินเข้ากองทุนพัฒนาไฟฟ้า โดยเรียกเก็บจาก

1. ผู้รับใบอนุญาตผลิตไฟฟ้ารายใหม่ หมายถึง ผู้รับใบอนุญาตผลิตไฟฟ้าที่ได้รับใบอนุญาตเกี่ยวกับการปลูกสร้างอาคาร หรือการตั้งโรงงาน ตั้งแต่วันที่ระเบียบคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน ว่าด้วยกองทุนพัฒนาไฟฟ้า พ.ศ. 2553 (ระเบียบกองทุนฯ) มีผลบังคับใช้ (ตั้งแต่ 21 ธันวาคม 2553 เป็นต้นไป)

2. ผู้รับใบอนุญาตผลิตไฟฟ้ารายเดิม หมายถึง ผู้รับใบอนุญาตผลิตไฟฟ้าที่ได้รับใบอนุญาตเกี่ยวกับการปลูกสร้างอาคาร หรือการตั้งโรงงาน ก่อนวันที่ระเบียบกองทุนฯ มีผลบังคับใช้

โดยผู้รับใบอนุญาตผลิตไฟฟ้า มีหน้าที่ต้องนำส่งเงินเข้ากองทุนพัฒนาไฟฟ้า แบ่งออกเป็น 2 ช่วง ดังนี้

1. ช่วงระหว่างการก่อสร้าง (นับตั้งแต่วันที่เริ่มดำเนินการก่อสร้างโรงไฟฟ้าตามสัญญาว่าจ้างผู้รับเหมาเพื่อดำเนินการก่อสร้าง จนถึงวันที่เริ่มจ่ายไฟฟ้าเข้าระบบเชิงพาณิชย์ (Commercial Operation Date: COD)ให้นำส่งเงินเป็นรายปีตามกำลังการผลิตติดตั้งของโรงไฟฟ้า ในอัตรา 50,000 บาท/เมกะวัตต์/ปี โดยในปีแรกให้จ่ายภายใน 5 วันทำการนับจากวันที่เริ่มดำเนินการก่อสร้างโรงไฟฟ้า สำหรับปีถัดปีถัดไปให้จ่ายภายใน 5 วันทำการแรกของปี

2. ช่วงระหว่างการผลิตไฟฟ้า (นับตั้งแต่วันที่เริ่ม COD เป็นต้นไป)ให้นำส่งเงินเป็นรายเดือนภายใน 45 วันนับจากวันสิ้นเดือน ตามปริมาณการผลิตพลังงานไฟฟ้าที่ผลิตเพื่อจำหน่ายและใช้เอง ตามชนิดของเชื้อเพลิงที่ใช้ในการผลิตไฟฟ้า ดังนี้

## ตารางที่ 1 อัตราการนำส่งเงินเข้ากองทุนพัฒนาไฟฟ้าแบ่งตามชนิดเชื้อเพลิง

| เชื้อเพลิง   | สตางค์/หน่วยไฟฟ้า<br>ที่ผลิตได้ในแต่ละเดือน |
|--|---|
| ก๊าซธรรมชาติ   | 1.0   |
| น้ำมันเตา, ดีเซล   | 1.5   |
| ถ่านหิน, ลิกไนต์   | 2.0   |
| พลังงานหมุนเวียนประเภทลมและแสงอาทิตย์  | 1.0   |
| พลังงานหมุนเวียนประเภทพลังงานน้ำ   | 2.0   |
| ลมร้อนทิ้ง   | 1.0   |
| พลังงานหมุนเวียนประเภทอื่น ๆ เช่น ก๊าซชีวภาพ ชีวมวล<br>กากและเศษวัสดุเหลือใช้ ขยะชุมชน ขยะอุตสาหกรรม และ<br>อื่น ๆ | 1.0   |

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน (2559)

### 4. การบริหารเงินกองทุนพัฒนาไฟฟ้าในพื้นที่ประกาศ

สำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน (สำนักงาน กกพ.) จะจัดสรรเงินที่ได้รับจากผู้รับใบอนุญาตประกอบกิจการไฟฟ้า ประเภทใบอนุญาตผลิตไฟฟ้า หรือผู้รับใบอนุญาตผลิตไฟฟ้า เป็นค่าใช้จ่ายสำหรับกิจการของกองทุนพัฒนาไฟฟ้าในพื้นที่ประกาศ ในสัดส่วนร้อยละ 95 และส่วนที่เหลือร้อยละ 5 จะจัดสรรให้สำนักงาน กกพ. เพื่อดำเนินกิจการ ดังนี้

1. สำรองไว้ใช้ในกรณีฉุกเฉิน เพื่อเยียวยาหรือเบาเทาความเสียหายในเบื้องต้นจากผลกระทบที่มีสาเหตุจากโรงไฟฟ้าตามที่ กกพ. เห็นสมควร
2. อุดหนุนให้กับการพัฒนาหรือฟื้นฟูท้องถิ่นที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของโรงไฟฟ้าที่ได้รับการจัดสรรเงินจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อการพัฒนาหรือฟื้นฟูท้องถิ่น ทั้งนี้ จำนวนเงินที่จะได้รับการสนับสนุนให้กับแต่ละท้องถิ่นให้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมตามที่ กกพ. กำหนด
3. เพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาไฟฟ้า

## 5. การบริหารจัดการกองทุนพัฒนาไฟฟ้าในพื้นที่ประกาศ

สำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน (สำนักงาน กกพ.) จะจัดสรรเงินให้กองทุนพัฒนาไฟฟ้าในพื้นที่ประกาศใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาหรือฟื้นฟูท้องถิ่นที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของโรงไฟฟ้า ตามมาตรา 97 (3) แห่งพระราชบัญญัติการประกอบกิจการพลังงาน พ.ศ. 2550 โดยจะประกาศกำหนดพื้นที่ที่มีสิทธิได้รับการสนับสนุนงบประมาณ ซึ่งพิจารณาจากแผนการผลิตไฟฟ้าสำหรับแต่ละโรงไฟฟ้าให้ครอบคลุมถึงระดับหมู่บ้านโดยรอบโรงไฟฟ้าที่มีศูนย์กลางโรงไฟฟ้าเป็นระยะทาง ตามระเบียบคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน ว่าด้วยกองทุนพัฒนาไฟฟ้าเพื่อการพัฒนาหรือฟื้นฟูท้องถิ่นที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของโรงไฟฟ้า พ.ศ. 2563 ดังนี้

### ตารางที่ 2 การกำหนดพื้นที่ที่มีสิทธิได้รับการสนับสนุนงบประมาณ

| ระยะห่างจากโรงไฟฟ้า (กิโลเมตร) | กำลังการผลิต (ล้านกิโลวัตต์-ชั่วโมง/ปี) |
|--------------------------------|---|
| 5                              | เกิน 5,000                              |
| 3                              | เกิน 100 – 5,000                        |
| 1                              | ไม่เกิน 100                             |

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน (2563)

## 6. การกำหนดรูปแบบการบริหารกองทุนพัฒนาไฟฟ้าในพื้นที่ประกาศ ตามประเภทกองทุนพัฒนาไฟฟ้า แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. กองทุนขนาดใหญ่ กำหนดให้มีคณะกรรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่รอบโรงไฟฟ้า (คพรพ.) ทำหน้าที่พิจารณาอนุมัติแผนงานประจำปีและแผนการจัดสรรเงินของกองทุนพัฒนาไฟฟ้าเพื่อการพัฒนาหรือฟื้นฟูท้องถิ่นที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของโรงไฟฟ้าในเขตพื้นที่ประกาศ และมีคณะกรรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่รอบโรงไฟฟ้าตำบล (คพรต.) ทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำโครงการชุมชนเพื่อเสนอขอใช้เงินกองทุนพัฒนาไฟฟ้าในเขตพื้นที่ประกาศขนาดใหญ่ ของแต่ละพื้นที่ปกครองเขตตำบล

2. กองทุนขนาดกลาง กำหนดให้มี คพรพ. ทำหน้าที่พิจารณาอนุมัติแผนงานประจำปีและแผนการจัดสรรเงินของกองทุนพัฒนาไฟฟ้าเพื่อการพัฒนาหรือฟื้นฟูท้องถิ่นที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของโรงไฟฟ้าในเขตพื้นที่ประกาศ

3. กองทุนขนาดเล็ก การบริหารจัดการกองทุนขนาดเล็ก กำหนดให้ผู้ได้รับจัดสรรเงินเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามสัดส่วนพื้นที่ที่ กกพ. กำหนด

## 7. แนวทางการบริหารกองทุนพัฒนาไฟฟ้าในพื้นที่ประกาศ

1. จัดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่ชุมชน เพื่อให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้
2. ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการชุมชน โดยชุมชน เพื่อชุมชน เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต และพัฒนาศักยภาพชุมชน ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง เสริมสร้างระบบสวัสดิการของประชาชนและชุมชนอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
3. ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างชุมชนภายในพื้นที่ประกาศ เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงและบูรณาการ การทำงานร่วมกันกับภาคส่วนต่าง ๆ ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานราชการ องค์กรชุมชน สถานศึกษา ศาสนสถาน เป็นต้น
4. ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการเชื่อมโยงข้อมูล การเรียนรู้ การบริหารจัดการ การติดตาม ตรวจสอบ การประชาสัมพันธ์สู่สาธารณชน การพัฒนาระบบข้อมูล ระหว่างกองทุนพัฒนาไฟฟ้าในพื้นที่ประกาศทุกระดับพื้นที่ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน
5. มีการชดเชยเพื่อเยียวยาให้ผู้ได้รับผลกระทบโดยตรงจากการดำเนินงานของโรงไฟฟ้าทั้งด้านสุขภาพ อาชีพ และสิ่งแวดล้อม
6. ส่งเสริม สนับสนุน การฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังทางสังคม สุขภาวะสิ่งแวดล้อม

## 8. กรอบการจัดสรรเงินกองทุนพัฒนาไฟฟ้าในพื้นที่ประกาศ

กกพ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินกองทุนพัฒนาไฟฟ้าในพื้นที่ประกาศ โดยหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินภายใต้กรอบวัตถุประสงค์และลักษณะโครงการ จำนวน 7 ด้าน ซึ่งเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินกองทุนพัฒนาไฟฟ้าเพื่อการพัฒนาหรือฟื้นฟูท้องถิ่นที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของโรงไฟฟ้า พ.ศ. 2563 ประกอบด้วย

1. ด้านสาธารณสุข เพื่อลดหรือป้องกันปัญหาสุขภาพของชุมชนรอบโรงไฟฟ้า ซึ่งกำหนดเป็นประเภทโครงการ เช่น โครงการสร้าง ขยาย ปรับปรุงอาคารโรงพยาบาลและศูนย์บริการสาธารณสุข โครงการซื้ออุปกรณ์ ครุภัณฑ์เครื่องมือทางการแพทย์และการสาธารณสุข โครงการส่งเสริมด้านการศึกษาและการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ เป็นต้น

2. ด้านการศึกษา เพื่อเพิ่มคุณภาพด้านการศึกษาของเยาวชนและครูผู้สอนในสถานศึกษาของรัฐในพื้นที่ชุมชนรอบโรงไฟฟ้า ซึ่งกำหนดเป็นประเภทโครงการ เช่น โครงการให้ทุนการศึกษา แบบต่อเนื่องเพื่อสร้างบุคลากรในการพัฒนาชุมชน โครงการจัดหาครูในวิชาที่ขาดแคลน โครงการส่งเสริมพัฒนาหลักสูตรและระบบการเรียนรู้ โครงการปรับปรุง สนับสนุนอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ด้านการศึกษา และโครงการสร้าง ขยาย หรือปรับปรุงอาคารโรงเรียน และสถานศึกษา เป็นต้น

3. ด้านเศรษฐกิจชุมชน เพื่อเพิ่มรายได้ของชุมชนในพื้นที่รอบโรงไฟฟ้า ซึ่งกำหนดเป็นประเภทโครงการ เช่น โครงการสนับสนุนการเพิ่มศักยภาพในการดำเนินงานหรือเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่ายสินค้าเพิ่มประสิทธิภาพผลผลิต ของวิสาหกิจชุมชน วิสาหกิจเพื่อสังคม หรือสหกรณ์ชุมชน โครงการอบรมเพื่อพัฒนาและสร้างอาชีพ โครงการสร้าง ขยาย ปรับปรุงอาคารและสิ่งปลูกสร้างเพื่อสนับสนุนกลุ่มอาชีพเพื่อสร้างรายได้ให้กับชุมชน เป็นต้น

4. ด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อเพิ่มหรือบำรุงรักษาสภาพแวดล้อมในพื้นที่ชุมชนรอบโรงไฟฟ้าเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งกำหนดเป็นประเภทโครงการ เช่น โครงการป้องกันและลดปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมในชุมชน โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการติดตามคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากโรงไฟฟ้าในชุมชน โครงการปรับปรุงระบบการเกษตรเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นต้น

5. ด้านสาธารณูปโภค เพื่อยกระดับการเข้าถึงและความครอบคลุมของสาธารณูปโภค ซึ่งกำหนดเป็นประเภทโครงการ เช่น โครงการก่อสร้างสาธารณูปโภคตามแผนพัฒนาชุมชนหรืออำเภอหรือจังหวัด ซึ่งไม่ซ้ำซ้อนกับงบประมาณของหน่วยงานอื่น โครงการซ่อมแซมระบบสาธารณูปโภคกรณีเร่งด่วนอันเนื่องมาจากภัยพิบัติซึ่งหน่วยงานของรัฐไม่มีงบประมาณในการดำเนินการรองรับไว้ เป็นต้น

6. ด้านพลังงานชุมชน เพื่อส่งเสริมการอยู่ร่วมกันของโรงไฟฟ้าและชุมชนในพื้นที่รอบโรงไฟฟ้าการใช้พลังงานหมุนเวียน ลดต้นทุน และเพิ่มประสิทธิภาพด้านพลังงาน ซึ่งกำหนดเป็นประเภทโครงการ เช่น โครงการผลิตผลผลิตหรือวัสดุเหลือใช้ทางการเกษตรและชุมชนเพื่อเป็นเชื้อเพลิงจำหน่ายให้กับโรงไฟฟ้าในชุมชน โครงการส่งเสริมการประหยัดและเพิ่มประสิทธิภาพด้านพลังงานของชุมชน เป็นต้น

7. ด้านอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชน ซึ่งกำหนดเป็นประเภทโครงการ เช่น โครงการจัดงานประเพณี วัฒนธรรม และส่งเสริมกิจการด้านศาสนา โครงการปรับปรุงหรือสนับสนุนอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกันในชุมชน โครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ที่เกี่ยวข้องกับกองทุน โครงการช่วงเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ ภัยธรรมชาติ กรณีฉุกเฉินตามประกาศ กกพ. กำหนด เป็นต้น



## 9. สรุปภาพรวมการดำเนินงานกองทุนพัฒนาไฟฟ้าในพื้นที่ประกาศ

คพรฟ. มีหน้าที่ในการจัดทำแผนงานประจำปี โดยให้แผนงานประจำปีอย่างน้อยประกอบด้วย

1. แผนยุทธศาสตร์และกรอบการจัดสรรเงินในการบริหารเงินกองทุนพัฒนาไฟฟ้า
2. ผลสำรวจความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่กองทุนพัฒนาไฟฟ้าตั้งอยู่
3. ผลการศึกษา ประเมิน หรือวิจัยผลกระทบจากการดำเนินงานของโรงไฟฟ้า
4. แผนปฏิบัติการประจำปี
5. ประมาณการค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการ

ซึ่งขั้นตอนแรกจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาไฟฟ้าและประเมินผลกระทบจากการดำเนินงานของโรงไฟฟ้า จากนั้นจัดให้มีการสำรวจความต้องการของประชาชน โดย คพรฟ. แต่ละตำบล ร่วมกับ คพรต. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ประกาศได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็น ร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัญหาในพื้นที่ ความต้องการพัฒนา และพิจารณาจัดทำข้อเสนอในรูปแบบของโครงการชุมชน มีการคัดเลือกจัดลำดับความสำคัญโครงการชุมชน นำเสนอต่อ คพรฟ. ทั้งคณะเพื่อพิจารณาบรรจุในแผนปฏิบัติการประจำปี และมีการจัดทำประมาณการค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการเพื่อประกอบกันเป็นแผนงานประจำปี ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แผนงานประจำปี

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน (2563)

เมื่อ คพรพ. จัดทำแผนงานประจำปีเรียบร้อยแล้ว ต้องมีการนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดที่ โรงไฟฟ้าตั้งอยู่ให้ความเห็นประกอบ หลังจากนั้นจึงส่งให้สำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการ พลังงานพิจารณา โดยผ่านการพิจารณาของคณะอนุกรรมการกลั่นกรองโครงการพิจารณากลั่นกรอง แล้วจึงเสนอ กกพ. เมื่อ กกพ. พิจารณาแล้ว จึงแจ้งผลการพิจารณาแผนงานประจำปีงบประมาณให้ คพรพ. ทราบและดำเนินการแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้เสนอโครงการทราบและเริ่มดำเนินการโครงการ ชุมชนในพื้นที่ตามที่ได้รับอนุมัติจาก กกพ.

## แนวคิดเกี่ยวกับการควบคุมภายใน

### 1. ความหมายของการควบคุมภายใน

“การควบคุมภายใน หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานที่ถูกกำหนดร่วมกัน โดย คณะกรรมการผู้บริหาร ตลอดจนพนักงานขององค์กรทุกระดับชั้น เพื่อให้เกิดความมั่นใจอย่าง สมเหตุสมผลว่า วิธีการหรือการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการ ควบคุม” (ถนอมลักษณ์ คำแหงพล, 2559)

“การควบคุมภายใน หมายถึง กิจกรรมการประเมินค่าที่อิสระภายในองค์กร จัดทำขึ้นเพื่อให้ บริการแก่ฝ่ายบริหาร โดยการทบทวนตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ การ ตรวจสอบภายในจึงเป็นระบบการควบคุมการบริหารระบบหนึ่งซึ่งทำหน้าที่วัดและประเมินผล ความสำเร็จของการควบคุมอื่น ๆ” (ณรินทร์ ชำนาญดู, 2548)

“การควบคุมภายใน หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานที่ผู้กำกับดูแล ฝ่ายบริหารและบุคลากร ของหน่วยรับตรวจจัดให้มีขึ้น เพื่อสร้างความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่า การดำเนินงานของหน่วยรับ ตรวจจะบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในด้านประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการ ดำเนินงาน ซึ่งรวมถึงการดูแลรักษาทรัพย์สิน การป้องกัน หรือลดความผิดพลาด ความเสียหาย ความรั่วไหล การสิ้นเปลือง หรือการทุจริตในหน่วยรับตรวจ ด้านความเชื่อถือได้ ของรายงานทาง การเงินและด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรี” (ณรินทร์ ชำนาญ ดู, 2548)

“ระบบควบคุมภายใน หมายถึง กระบวนการแผนการจัดองค์กร ระบบงานและวิธีการซึ่งมีอยู่ ภายในองค์กร การกระทำใด โดยผู้บริหารที่มีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อให้เกิดความมั่นใจอย่าง สมเหตุสมผลในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือหลายเรื่อง ความเชื่อถือได้ ความมีคุณภาพและสมบูรณ์ของ ข้อสนเทศการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามนโยบาย แผนงาน วิธีการกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ การป้องกันระวังรักษาทรัพย์สิน การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการดำเนินงานหรือแผนงานที่กำหนดไว้” (สุธิดา เจริญผล, 2562)

“ระบบการควบคุมภายใน ” หมายถึง “ นโยบายและวิธีการปฏิบัติ (การควบคุม ภายใน) ซึ่งผู้บริหารของกิจการกำหนดขึ้น เพื่อช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ของผู้บริหารที่จะให้เกิดความมั่นใจเท่าที่จะสามารถทำได้ว่าการดำเนินธุรกิจเป็นไปอย่างมีระเบียบและมีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึง การปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหาร การป้องกันรักษาทรัพย์สิน การป้องกันและการตรวจพบทุจริต และข้อผิดพลาด ความถูกต้องและครบถ้วนของการบันทึกบัญชี และการจัดทำข้อมูลทางการเงินที่ เชื่อถือได้อย่างทันเวลา นอกเหนือจากเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานของระบบบัญชีแล้ว ระบบการควบคุมภายในยังครอบคลุมถึงสภาพแวดล้อมของการควบคุม และวิธีการควบคุม” (สุพัตรา บุญโญปกรณ์, 2561)

“ระบบควบคุมภายใน หมายถึง แผนการ วิธีการและมาตรการต่าง ๆ ที่ฝ่ายบริหารนำมาใช้ในองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงาน การดำเนินธุรกิจ เป็นไปตามนโยบายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยป้องกันดูแลรักษาทรัพย์สินจากการทุจริตหรือการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม ช่วยให้ข้อมูลทางบัญชีและการเงินเชื่อถือได้และสามารถค้นพบ ข้อผิดพลาดได้อย่างทันเวลา” (สุธิดา เจริญผล, 2562)

## 2. วัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน

หน่วยงานของรัฐต้องให้ความสำคัญกับวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในแต่ละด้าน ดังนี้ (สุพัตรา บุญโญปกรณ์, 2561)

1. วัตถุประสงค์ด้านการดำเนินงาน (Operations Objectives) เป็น วัตถุประสงค์เกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน รวมถึงการบรรลุ เป้าหมายด้านการดำเนินงาน ด้านการเงิน ตลอดจนการใช้ทรัพยากร การดูแลรักษาทรัพย์สิน การป้องกันหรือลดความผิดพลาดของหน่วยงานของรัฐ ตลอดจนความเสียหาย การรั่วไหล การสิ้นเปลือง หรือการทุจริตของหน่วยงานของรัฐ

2. วัตถุประสงค์ด้านการรายงาน (Reporting Objectives) เป็นวัตถุประสงค์ เกี่ยวกับการรายงานทางการเงินและไม่ใช้การเงิน ที่ใช้ภายในและภายนอกของรัฐ รวมถึงการรายงาน ที่เชื่อถือได้ทันเวลา โปร่งใส หรือข้อกำหนดอื่นของทางราชการ

3. วัตถุประสงค์ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับ (Compliance Objectives) เป็นวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมติ คณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน รวมทั้งข้อกำหนดอื่นของทางราชการ

## 3. มาตรฐานการควบคุมภายใน

มาตรฐานการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ ได้จัดทำขึ้นตามมาตรฐานสากลของ The committee of Sponsoring Organizations of the Tredway Commission : COSO 2013

โดยปรับให้เหมาะสมกับบริบทของระบบการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการกำหนด ประเมิน และปรับปรุงระบบการควบคุมภายในของหน่วยงานของรัฐ อันจะทำให้ ดำเนินงาน และการบริหารงานของหน่วยงานของรัฐบรรลุผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ เป้าหมายและมีการกำกับดูแลที่ดี

#### 4. แนวคิดเกี่ยวกับการควบคุมภายใน มีดังนี้

COSO 2013 (The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) เป็นคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วย ตัวแทนของสถาบันวิชาชีพของสหรัฐอเมริกา 5 สถาบัน คือ

1. สถาบันผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งสหรัฐอเมริกา (American Institute of Certified Public Accountants: AICPA)
2. สถาบันผู้ตรวจสอบภายในสากล (The Institute of Internal Auditors: IIA)
3. สถาบันผู้บริหารการเงิน (Financial Executives International: FEI)
4. สมาคมนักบัญชีแห่งสหรัฐอเมริกา (American Accounting Association: AAA)
5. สถาบันนักบัญชีเพื่อการบริหาร (Institute of Management Accountants: IMA)

โดย COSO ได้ร่วมกันศึกษารูปแบบระบบควบคุมภายในให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ในปัจจุบันและปรับปรุง เกี่ยวกับความหมาย วัตถุประสงค์ องค์ประกอบการควบคุมภายในที่สมบูรณ์ และการประเมินผลการควบคุมภายใน การศึกษาดังกล่าวเป็นรายงานที่ทุกสถาบันวิชาชีพยอมรับและใช้เป็นแนวปฏิบัติ และเมื่อปี 2013 ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการควบคุมภายใน (สุริดา เจริญผล, 2562) ดังนี้

1. ระบบควบคุมภายในเป็นระบบการปฏิบัติงานที่มุ่งให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และ การดำเนินงานของกิจการสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในหนึ่งประเภทหรือมากกว่า คือ การดำเนินงาน การรายงานและการปฏิบัติงาน
2. ระบบควบคุมภายในเป็นระบบที่มีกระบวนการ ประกอบด้วยงาน หรือกิจกรรมที่มีความต่อเนื่อง หมายถึงการดำเนินงานที่ไม่ได้สิ้นสุดด้วยงานเพียงงานเดียว หรือกิจกรรมเพียง กิจกรรมเดียว
3. ผลกระทบที่มีต่อระบบการควบคุมภายใน เกิดจากผู้ปฏิบัติงานและการกระทำในทุกระดับภายในองค์กรซึ่งไม่ได้เกิดจากนโยบาย ขั้นตอน ระบบและรูปแบบ
4. ระบบควบคุมภายใน เป็นเพียงระบบที่ให้เพียงความเชื่อมั่น แต่ไม่ได้เป็นหลักประกันให้กับผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการว่าองค์กรจะสามารถดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

5. ระบบควบคุมภายใน เป็นระบบที่องค์กรต้องมีการปรับโครงสร้างการบริหารงานและวิธีการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทุกส่วนให้มีความยืดหยุ่น เพื่อใช้ได้กับทุกกิจกรรมทั้งหมด ในองค์กรหรือกิจกรรมบางกิจกรรมนอกองค์กร

คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ได้กล่าวถึงแนวคิดในการควบคุมภายในไว้ว่า

1. การควบคุมภายในเป็นส่วนประกอบที่แทรกอยู่ในการปฏิบัติงานตามปกติ การควบคุมภายในเป็นสิ่งที่ต้องกระทำอย่างเป็นขั้นตอน มิใช่เป็นผลสุดท้ายของการกระทำ แต่เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและแทรกอยู่ในการปฏิบัติงานตามปกติของหน่วยรับตรวจ ฝ่ายบริหารจึงควรนำการควบคุมภายในมาใช้โดยรวมเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารงาน ซึ่งได้แก่ การวางแผนการดำเนินการ และการติดตามผล

2. การควบคุมภายในเกิดขึ้นได้โดยบุคลากรของหน่วยรับตรวจ บุคลากรทุกระดับของหน่วยรับตรวจเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการทำให้มีการควบคุมภายในเกิดขึ้นในหน่วยรับตรวจฝ่ายบริหารเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดให้มีระบบการควบคุมภายในที่ดี โดยการกำหนดวัตถุประสงค์ การวางกลไก การควบคุม และการกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งการติดตามผลการควบคุมภายในส่วนบุคลากรอื่นของหน่วยรับตรวจรับผิดชอบต่อการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในที่กำหนดขึ้น

3. การควบคุมภายในให้ความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด แม้ว่าการควบคุมภายในจะออกแบบไว้ดีเพียงใดก็ตามก็ไม่สามารถให้ความมั่นใจว่าจะทำให้การดำเนินงาน บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างสมบูรณ์ เพราะการควบคุมภายในยังมีข้อจำกัดจากปัจจัยอื่นซึ่งมีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยรับตรวจ เช่น การใช้ดุลยพินิจผิดพลาด การสมรู้ร่วมคิดกัน การปฏิบัติผิดกฎหมาย ระเบียบและกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ นอกจากนี้การวางระบบการควบคุมภายในจะต้องคำนึงถึงต้นทุน และผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกันว่าผลประโยชน์ที่ได้รับจากการควบคุมภายในจะคุ้มค่างับต้นทุนที่เกิดขึ้น

## มาตรฐานการควบคุมภายใน

### 1. มาตรฐานการควบคุมภายใน

หน่วยงานของรัฐแต่ละหน่วยงานมีการควบคุมภายในที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ การควบคุมภายในจะเป็นเครื่องมือสนับสนุนให้หน่วยงานสามารถขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ทั้งนี้การควบคุมภายในประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 17 หลักการ ดังนี้ (กระทรวงการคลัง, 2561)

**องค์ประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อมการควบคุม (Control Environment)** สภาพแวดล้อมการควบคุมเป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำเนินงานที่ส่งผลให้การนำการควบคุมภายใน มาปฏิบัติทั่วทั้งหน่วยงานของรัฐ ทั้งนี้ ผู้กำกับดูแลและฝ่ายบริหารจะต้องสร้างบรรยากาศให้ทุกระดับตระหนักถึงความสำคัญของการควบคุมภายใน รวมทั้งการดำเนินงานที่คาดหวังของผู้กำกับดูแลและฝ่ายบริหาร ทั้งนี้ สภาพแวดล้อมการควบคุมดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะส่งผลต่อองค์ประกอบของการควบคุมภายในอื่น ๆ สภาพแวดล้อมการควบคุม 5 หลักการ ดังนี้

1. หน่วยงานของรัฐแสดงให้เห็นถึงการยึดมั่นในคุณค่าของความซื่อตรงและจริยธรรม
2. ผู้กำกับดูแลของหน่วยงานของรัฐ แสดงให้เห็นถึงความเป็นอิสระจากฝ่ายบริหารและมีหน้าที่กำกับดูแลให้มีการพัฒนาหรือปรับปรุงการควบคุมภายใน รวมถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมภายใน
3. หัวหน้าหน่วยงานของรัฐจัดให้มีโครงสร้างองค์กร สายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่เหมาะสมในการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานของรัฐภายใต้การกำกับดูแลของผู้กำกับดูแล
4. หน่วยงานของรัฐแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการสร้างแรงจูงใจ พัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงานภาครัฐ
5. หน่วยงานของรัฐกำหนดให้บุคลากรมีหน้าที่ความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายใน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานของรัฐ

ตัวอย่างสภาพแวดล้อมการควบคุมในหน่วยงาน เช่น

1. ปรัชญาและลักษณะการทำงานของผู้บริหาร
 

ปรัชญาและลักษณะการทำงานของผู้บริหารแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกัน และจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลถึงการกำหนดระบบการควบคุมภายในของหน่วยงาน เพราะผู้บริหารมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย มาตรการและระบบการควบคุมภายใน แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารต้องรับผิดชอบในการเลือกปรัชญาและวิธีการทำงานที่เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น ผู้บริหารสามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดสภาพแวดล้อมการควบคุมที่ดี โดยดำเนินการ ดังนี้

  - 1.1 กำหนดนโยบายและกลยุทธ์การดำเนินงาน มาตรฐาน และแนวทางการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษรให้ชัดเจน และแจ้งให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานทราบ
  - 1.2 กำหนดโครงสร้างการจัดหน่วยงานให้เหมาะสม มีสายการบังคับ บัญชาและความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภายในที่ชัดเจน รวมถึงการมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรในแต่ละตำแหน่งอย่างเหมาะสม
  - 1.3 กำหนดคุณลักษณะงานเฉพาะตำแหน่งของบุคลากรทุกตำแหน่ง หน้าที่ และระดับของความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในแต่ละงานอย่างชัดเจน

1.4 กำหนดให้มีนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานด้านการบริหาร บุคลากร ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน และเป็นธรรม รวมทั้ง กำหนดบทบาทของทางวินัยให้ชัดเจน

1.5 กำหนดให้มีคณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการตรวจสอบ และหน่วยตรวจสอบภายใน

## 2. ความซื่อสัตย์และจริยธรรมในการบริหารและการปฏิบัติงาน

การบริหารและการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งคู่เป็นสิ่งที่ต้องสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดขึ้น โดยการประชาสัมพันธ์ ฝึกอบรม หรือกำหนดสิ่งจูงใจ และผู้บริหารต้องเป็นตัวอย่างของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ทั้งนี้ ผู้บริหารต้องมีการสื่อสารให้เจ้าหน้าที่ทุกคนในหน่วยงานรับทราบ และตระหนักถึงคุณค่าในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม จนเป็นบรรทัดฐานหรือข้อตกลงร่วมกันที่ให้หน่วยงานถือปฏิบัติ เพราะความซื่อสัตย์และจริยธรรมเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญของสภาพแวดล้อมการควบคุม โดยผู้บริหารควรดำเนินการ ดังนี้

2.1 กำหนดนโยบาย มาตรฐานการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและทำตัวให้เป็นตัวอย่างอย่างสม่ำเสมอ ทั้งโดยคำพูดและการกระทำ

2.2 สื่อสารและแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทุกคนได้รับทราบและเข้าใจในหลักการของจริยธรรมดังกล่าว

2.3 จัดทำข้อกำหนดจริยธรรมหรือแนวทางที่พึงปฏิบัติของหน่วยงานไว้ให้ชัดเจน รวมถึงกรณีที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ด้วย

2.4 ลดวิธีการหรือโอกาสที่จะจูงใจให้เกิดการกระทำผิด ความซื่อสัตย์และจริยธรรมเป็นปัจจัยเบื้องต้นที่สำคัญ ซึ่งจะส่งผลถึงการจัดโครงสร้างของหน่วยงาน การจัดการและการติดตามประเมินผลองค์ประกอบของระบบการควบคุมภายในอื่น ๆ ด้วย

## 3. โครงสร้างของหน่วยงาน

โครงสร้างของหน่วยงานที่ได้รับการจัดไว้เป็นอย่างดี จะเป็นพื้นฐาน สำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสามารถวางแผนงาน สั่งการและควบคุมการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยการ จัดโครงสร้างของหน่วยงานให้เหมาะสมกับลักษณะของกิจกรรมของหน่วยงานนั้น ๆ เช่น

3.1 การรวมศูนย์อำนาจหรือกระจายศูนย์อำนาจการตัดสินใจในระดับต่าง ๆ หากกิจการเลือกใช้การรวมศูนย์อำนาจในการตัดสินใจ คุณสมบัติเฉพาะตัวของผู้ได้รับอำนาจ ย่อมมีความสำคัญ กรณีวิธีกระจายศูนย์อำนาจการตัดสินใจ ระบบและขั้นตอนการทำงาน รวมถึงกระบวนการในการติดตามผล ก็จะมีมีความสำคัญมากกว่าคุณสมบัติของตัวบุคคล

3.2 การจัดโครงสร้างของหน่วยงานที่มีการผลิตโดยเครื่องจักร อาจใช้ โครงสร้างและการควบคุมที่เป็นระเบียบแบบแผนแน่นอน แต่โครงสร้างที่มีรูปแบบแน่นอนอาจไม่เหมาะสมกับกิจกรรมการบริการหรืองานที่เกี่ยวข้องกับการค้นคว้าวิจัยทางวิชาการ เป็นต้น

3.3 การมอบอำนาจต้องให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงาน และต้องชัดเจน

#### 4. นโยบายการบริหารและการพัฒนาด้านบุคลากร

ปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ระบบการควบคุมภายในมีประสิทธิภาพ คือ บุคลากรในหน่วยงานนั่นเองที่เป็นตัวจักรสำคัญ ดังนั้น การมีนโยบายและระบบการบริหารบุคลากรที่ชัดเจนและเหมาะสม จะช่วยให้ระบบการควบคุมภายในมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น เช่น

4.1 กำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการว่าจ้าง การพัฒนาการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น

4.2 กำหนดคุณสมบัติและลักษณะงานของเจ้าหน้าที่ในแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจนเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติงาน

4.3 กำหนดมาตรการเกี่ยวกับการประกันความซื่อสัตย์ของพนักงาน

4.4 มีระบบการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และติดตามผลการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ

4.5 กำหนดแนวปฏิบัติกรณีที่มีการขัดแย้งของผลประโยชน์ต่อหน่วยงาน

#### 5. การกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ

การกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในหน่วยงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการควบคุมภายใน ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน ดังนี้

5.1 กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน โดยคำนึงถึงการกระจายอำนาจและระบบการสอบย้อนความถูกต้องระหว่างกัน

5.2 กำหนดคู่มือปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

5.3 กำหนดระบบการติดตามประเมินผล ซึ่งรวมถึงการจัดทำแผนงาน และระบบการรายงานผลงานอย่างสม่ำเสมอ

#### 6. คณะกรรมการตรวจสอบและการตรวจสอบภายใน

คณะกรรมการตรวจสอบและการตรวจสอบภายในเป็นกลไกและเครื่องมือชนิดหนึ่งในการช่วยตรวจสอบและสอบทานงานให้เป็นไปตามแผนงานที่ฝ่ายบริหารวางไว้ คณะกรรมการตรวจสอบที่มีความรู้ความสามารถและมีความเป็นอิสระในการทำงาน จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนสภาพแวดล้อมการควบคุมภายในหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น



สภาพแวดล้อมการควบคุม เป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับการสร้าง บรรยากาศในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานตามความ รับผิดชอบให้บรรลุ วัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่จะไปเสริมองค์ประกอบการควบคุมอื่น ๆ ต่อไป

**องค์ประกอบที่ 2 การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)** การประเมินความเสี่ยง เป็นกระบวนการที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็น ประจำ เพื่อระบุและวิเคราะห์ความเสี่ยงที่มีผล ต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานของรัฐ รวมถึงกำหนดวิธีการจัดการความเสี่ยงนั้น ฝ่ายบริหาร ควรคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ภายนอกและภารกิจภายในทั้งหมดที่มีผลต่อการ บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานภาครัฐ การประเมินความเสี่ยงประกอบด้วย 4 หลักการ ดังนี้

1. หน่วยงานของรัฐระบุวัตถุประสงค์การควบคุมภายในของการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ขององค์กรไว้อย่างชัดเจนและเพียงพอที่จะสามารถระบุและประเมินความเสี่ยงที่ เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์
2. หน่วยงานของรัฐระบุความเสี่ยงที่มีผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์การ ควบคุมภายในอย่าง ครอบคลุมทั้งหน่วยงานของรัฐ และวิเคราะห์ความเสี่ยงเพื่อกำหนดวิธีการจัดการความเสี่ยงนั้น
3. หน่วยงานของรัฐพิจารณาโอกาสที่อาจเกิดการทุจริต เพื่อประกอบการประเมินความ เสี่ยงที่ส่งผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์
4. หน่วยงานของรัฐระบุและประเมินการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีผลกระทบ อย่างมีนัยสำคัญ ต่อระบบการควบคุมภายใน

**ความเสี่ยง** ของหน่วยงานภาครัฐอาจเกิดได้ จากหลายลักษณะ ดังนี้

1. ความเสี่ยงจากลักษณะงานหรือกิจกรรมของหน่วยงาน ความเสี่ยง ลักษณะนี้ เป็นความ เสี่ยงที่มีอยู่โดยธรรมชาติในงานนั้น ๆ เองเมื่อใดก็ตามที่ตัดสินใจที่จะทำงานหรือ กิจกรรม ก็ย่อมจะมี ความเสี่ยงเกิดขึ้น เช่น การทำธุรกิจการค้าขายกับต่างประเทศหรือการสั่งซื้อของจากต่างประเทศของ ทางราชการ ความเสี่ยงก็คืออัตราแลกเปลี่ยนที่อาจเปลี่ยนแปลงไป ฯลฯ
2. ความเสี่ยงจากการควบคุมภายใน ความเสี่ยงจากการควบคุมภายในเป็นความเสี่ยงที่ ระบบการควบคุมภายในของหน่วยงานไม่ครอบคลุม และไม่สามารถป้องกัน ข้อผิดพลาดจากการ ดำเนินงานของหน่วยงานได้ อาจเป็นเพราะหน่วยงานไม่มีระบบการควบคุมภายในที่ครอบคลุมเพียงพอที่จะลดความเสี่ยงในการดำเนินงาน หรือหน่วยงานนั้นไม่มีการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายใน ที่ได้จัดไว้ เป็นต้น
3. ความเสี่ยงจากการตรวจไม่พบข้อผิดพลาด ความเสี่ยงลักษณะนี้เป็นความเสี่ยงที่ การตรวจสอบไม่สามารถค้นพบความผิดพลาดของรายการที่มีอยู่ เนื่องจากผู้ตรวจสอบไม่สามารถ

ตรวจสอบทุกกิจกรรมในหน่วยงานนี้ได้และจำเป็นต้องใช้ระบบการตรวจสอบโดยเลือกสุ่ม ตัวอย่าง หรืออาจเนื่องจากผู้ตรวจสอบไม่มีความอิสระเพียงพอหรือไม่อยู่ในวิสัยที่จะเข้าไปตรวจสอบ ได้

โดยสาเหตุของความเสียหายอาจเกิดจากปัจจัยภายในและภายนอกหน่วยงาน

ปัจจัยภายใน เช่น นโยบายของผู้บริหาร ความซื่อสัตย์ จริยธรรม คุณภาพ ของบุคลากร การเปลี่ยนแปลงระบบงาน ความเชื่อถือได้ของระบบสารสนเทศ การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่บ่อยครั้ง การควบคุมกำกับดูแลไม่ทั่วถึง และการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ หรือ ข้อบังคับของหน่วยงาน เป็นต้น

ปัจจัยภายนอก เช่น กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการการเปลี่ยนแปลงทาง เทคโนโลยีหรือสภาพการแข่งขัน สภาวะแวดล้อมทั้งทางเศรษฐกิจและการเมือง เป็นต้น

### กระบวนการในการประเมินความเสี่ยง

การประเมินความเสี่ยงและการควบคุมความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่หน่วยงาน ยอมรับได้ สามารถดำเนินการเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

#### 1. ศึกษาวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน

วัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน จะต้องสอดคล้องกับภารกิจ (Mission) ของ หน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งโดยทั่วไปวัตถุประสงค์ของหน่วยงานจะแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

1.1 วัตถุประสงค์ในระดับหน่วยงาน (Entity – Level objectives) เป็นวัตถุประสงค์ ของการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงาน โดยทั่วไปจะระบุไว้ในแผนกลยุทธ์ และแผนการ ปฏิบัติงานประจำปีของหน่วยงาน เช่นเดียวกับภารกิจ (Mission) และกลยุทธ์ในภาพรวมของ หน่วยงาน เช่น ภารกิจหลักของหน่วยงาน โครงสร้างของหน่วยงาน แนวโน้มการดำเนินงานของ หน่วยงานในอนาคต นโยบายการบริหารงานหรือนโยบายการเงินการคลัง เป็นต้น

1.2 วัตถุประสงค์ในระดับกิจกรรม (Activity – Level objectives) เป็นวัตถุประสงค์ ของการดำเนินงานที่เฉพาะเจาะจงสำหรับแต่ละกิจกรรมที่หน่วยงานกำหนด เพื่อให้ บรรลุ วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ซึ่งวัตถุประสงค์ของแต่ละกิจกรรมจะต้องสนับสนุน และสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ในระดับหน่วยงาน เช่น ระบบการประมวลข้อมูลทางการเงินและบัญชี เป็นต้น

#### 2. ระบุปัจจัยเสี่ยง

ปัจจัยเสี่ยงของหน่วยงานสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ซึ่งปัจจัย เหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อถึงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย หรือผลการดำเนินงานในหน่วยงาน เช่น การเปลี่ยนตัวผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สำคัญ ๆ บ่อยครั้งการเปลี่ยนแปลง กฎหมายใหม่ ของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เป็นต้น

เนื่องจากปัจจัยเสี่ยงแต่ละชนิดมีผลกระทบต่อการทำงานและการบรรลุ วัตถุประสงค์ของ หน่วยงานไม่เท่ากัน บางชนิดมีผลกระทบทันที บางชนิดมีผลกระทบในระยะยาว ดังนั้น ผู้บริหารต้อง

ติดตามพิจารณา และระบุปัจจัยความเสี่ยงที่เกิดขึ้นให้ครอบคลุมทุกประเด็น ปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ซึ่งควรครอบคลุมถึง

2.1 ผลกระทบจากปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง อุตสาหกรรม และสิ่งแวดล้อมต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน

2.2 ปัจจัยความเสี่ยงที่ได้ระบุไว้ในการวางแผน และการประมาณการของหน่วยงาน

2.3 ข้อตรวจพบที่ได้รับจากการตรวจสอบ การสอบทาน การติดตาม และประเมินผล

2.4 ปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน เช่น ปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานในอดีตที่ผ่านมาไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ คุณภาพของบุคลากรการเปลี่ยนแปลงบุคลากรที่รับผิดชอบในการบริหารหรือปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากเงื่อนไข ตามกฎหมายระเบียบ และข้อกำหนดต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการทำงานของหน่วยงาน ฯลฯ

### 3. การวิเคราะห์และจัดระดับความเสี่ยง

การวิเคราะห์ถึงผลกระทบของปัจจัยเสี่ยงที่มีต่อหน่วยงาน ซึ่งโดยปกติปัจจัยเสี่ยงแต่ละปัจจัยมีผลกระทบต่อหน่วยงานมากน้อยไม่เท่ากัน การวิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยงมีหลายวิธี แตกต่างกันไป ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญ และมีโอกาสเกิดขึ้นบ่อย ๆ จึงควรพิจารณาเลือกใช้วิธีการหรือเทคนิคที่ใช้วิเคราะห์ให้เหมาะสมกับขนาด ลักษณะการดำเนินงาน เพื่อให้สามารถประเมินระดับความสำคัญของความเสี่ยงได้ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งผลเสียหายที่อาจเกิดจากความเสี่ยงนั้น โดยทั่วไปขั้นตอนการวิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยง จะเป็นดังนี้

3.1 ประเมินระดับความสำคัญของปัจจัยเสี่ยง คือ การนำปัจจัยเสี่ยงแต่ละปัจจัยมาพิจารณาถึงความสำคัญว่า หากเกิดขึ้นแล้วมีผลกระทบต่อหน่วยงานมากน้อยแค่ไหน โดยอาจวัดเป็นระดับน้อย ปานกลาง สูง

3.2 ประเมินความถี่ที่ปัจจัยเสี่ยงจะเกิดขึ้น คือ การพิจารณาว่าปัจจัยเสี่ยง ที่ได้เรียงลำดับความสำคัญไว้แล้ว มีโอกาสที่จะเกิดปัจจัยเสี่ยงนั้น ในระดับน้อยมาก น้อย ปานกลาง สูง การวิเคราะห์โดยการประเมินความสำคัญและการประเมินความถี่ที่ปัจจัยเสี่ยงจะเกิดขึ้น อาจใช้ผสมผสานกัน เช่น ปัจจัยเสี่ยงบางอย่างมีอัตราความถี่สูง เมื่อเกิดขึ้นแต่ละครั้ง สูญเสียเงินน้อย แต่ถ้าเกิดบ่อย ๆ เข้า โดยรวมอาจมีจำนวนเงินสูงก็จะทำให้เกิดความสำคัญได้

3.3 เลือกใช้เทคนิคการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เหมาะสม โดยบางครั้งอาจไม่จำเป็นต้องวิเคราะห์ในรูปแบบตัวเลข แต่อาจวิเคราะห์ออกมาเป็นระดับต่าง ๆ เช่น สำคัญมาก ปานกลาง หรือน้อย เป็นต้น

#### 4. กำหนดวิธีการควบคุมความเสี่ยง

เมื่อหน่วยงานสามารถวิเคราะห์และจัดลำดับความเสี่ยงแล้ว ฝ่ายบริหารควรพิจารณาหาวิธีเพื่อป้องกันความเสี่ยงนั้น ๆ โดยต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ว่าคุ้มกับประโยชน์ ที่จะได้รับหรือไม่ ซึ่งในการกำหนดแนวทางในการป้องกันหรือลดความเสี่ยง ผู้บริหารควรพิจารณาว่าความเสี่ยงที่เกิดขึ้นนั้นเป็นความเสี่ยงในลักษณะใด เช่น

4.1 กรณีที่เป็นความเสี่ยงเกี่ยวกับหน่วยงานโดยรวม ซึ่งเป็นความเสี่ยงที่เกิดจากปัจจัยภายนอกที่มีได้อยู่ภายใต้การควบคุมของผู้บริหาร การป้องกันหรือลดความเสี่ยงกระทำได้โดยการบริหารความเสี่ยง ซึ่งมีกลยุทธ์ ดังนี้

1) กำหนดโครงสร้างพื้นฐานของการบริหารความเสี่ยง กำหนด ผู้รับผิดชอบ กระบวนการบริหารความเสี่ยง และกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่การบริหารความเสี่ยงกับหน้าที่การประเมินความเสี่ยง การบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพจะเริ่มต้นด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ ซึ่งสัมพันธ์กับกลยุทธ์และโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญ เราจะประเมินความเสี่ยงด้วยการระบุผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น การจัดลำดับความสำคัญ และการวัดผลกระทบของ ความเสี่ยงเหล่านั้นที่อาจเกิดขึ้นต่อหน่วยงาน

2) ประเมินความเสี่ยงของหน่วยงาน กำหนดกรอบแนวคิด ซึ่งจะใช้ระบุความเสี่ยงทั้งหมดที่เป็นไปได้ เพื่อใช้เป็นจุดเริ่มต้นในการประเมินความเสี่ยง มองภาพรวมของความเสี่ยงที่มีความสำคัญที่สุดก่อนและจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสม

3) พัฒนากลยุทธ์การบริหารความเสี่ยง กลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงที่จะประสบความสำเร็จ ต้องมีความเกี่ยวเนื่องหรือสอดคล้องกับกลยุทธ์ของหน่วยงานโดยตรง กลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงต้องได้รับการพัฒนาให้เหมาะสมกับความเสี่ยงแต่ละประเภท เช่น กลยุทธ์การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง การลดความเสี่ยง การกระจายความเสี่ยง และการถ่ายโอน ความเสี่ยง เป็นต้น

4) พัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยง หน่วยงาน ต้องพัฒนาเทคนิคการบริหารความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติของหน่วยงาน โดยเฉพาะการบริหารความเสี่ยงในกิจกรรมที่มีความเสี่ยงเฉพาะเรื่อง

5) การติดตามประเมินผลกระบวนการบริหารความเสี่ยง เป็นขั้นตอน ของหน่วยงาน ต้องอาศัยงานด้านตรวจสอบภายใน โดยในขั้นตอนนี้รวมถึงการติดตามการปฏิบัติงาน ในหน้าที่อื่น ๆ เช่น การปฏิบัติตามกฎหรือระเบียบและการให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมและความปลอดภัย อย่างไรก็ตาม การบริหารความเสี่ยงที่สัมฤทธิ์ผล หมายรวมถึง การเสาะแสวงหาความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น การเชื่อมโยงการประเมินผลตอบแทนที่เพิ่มค่าให้แก่ผู้ถือหุ้น (สำหรับธุรกิจ) และหน่วยงาน หน้าที่การติดตามประเมินผลจะมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับการประเมินความเสี่ยงของหน่วยงาน

6) การพัฒนาหรือปรับปรุงกระบวนการบริหารความเสี่ยง การปรับปรุงและพัฒนาการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการประสบความสำเร็จของหน่วยงานในที่สุด แหล่งข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงการบริหารความเสี่ยง นั้น รวมถึงข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องเชื่อถือได้และข้อมูลที่เกิดจากการสะท้อนความเสี่ยงของหน่วยงาน การปรับปรุงต้องรวมถึงระบบการวัดเป็นจำนวนหน่วยที่ใช้ได้ในระยะยาว เช่น จำนวน และผลกระทบจากความเสี่ยงที่ได้รับการจัดการภายในกระบวนการ ฯลฯ ในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารความเสี่ยงนั้น ระบบการวัดผลที่เชื่อถือได้จึงเป็นสิ่งจำเป็น และจะทำให้หน่วยงานสามารถ ทราบขนาดความเสี่ยง และผลกระทบที่หน่วยงานจะสามารถรับได้หรือไม่เพียงใด

4.2 กรณีที่เป็นความเสี่ยงเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ซึ่งเป็นความเสี่ยงที่เกิดจากปัจจัยภายในและอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้บริหาร การป้องกันหรือลดความเสี่ยงกระทำได้ โดยจัดให้มีกิจกรรมการควบคุมอย่างเพียงพอและเหมาะสม โดยการกำหนดวิธีการควบคุมเพื่อจัดการ ให้ความเสี่ยงอยู่ในสภาพที่เป็นผลดีกับหน่วยงานนั้น จะมีลักษณะการจัดการได้ 5 ลักษณะ คือ

- 1) การจัดการในลักษณะที่ยอมรับในความเสี่ยงนั้น
- 2) การจัดการในลักษณะที่ทำให้ลดความเสี่ยงจากระดับความเสี่ยงสูง ไปสู่ระดับความเสี่ยงต่ำ
- 3) การจัดการในลักษณะที่เป็นการกระจายความเสี่ยง
- 4) การจัดการในลักษณะที่เป็นการถ่ายโอนความเสี่ยงหรือโยกย้าย ความเสี่ยง
- 5) การจัดการในลักษณะที่เป็นการหลีกเลี่ยงความเสี่ยง การจะใช้วิธีการใดในการจัดการความเสี่ยงดังกล่าวข้างต้น ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและความเหมาะสมของการทำงานในหน่วยงานนั้น ๆ ด้วย ทั้งนี้ การจัดการความเสี่ยงจะต้องคำนึงถึงเรื่องดังต่อไปนี้
  - 1) ต้องกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนว่าจะทำอะไร ณ จุดใด
  - 2) ต้องปรับเปลี่ยนระบบการบริหารและระบบปฏิบัติงานในหน่วยงาน หรือไม่อย่างไร ณ จุดใด
  - 3) กระบวนการจัดการความเสี่ยงเป็นอย่างไร ต้องดำเนินการให้เกิด ความชัดเจน และต้องสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานทราบด้วย
  - 4) ต้องมีการรายงานผล เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว หน่วยงานจึงต้องจัดให้มีการประเมินความเสี่ยงอยู่เสมอ และสร้างกลไกช่วยบริหารความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่สามารถยอมรับได้ หรือกำหนดมาตรการการควบคุมที่เหมาะสมต่อไป

**องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมการควบคุม (Control Activities)** กิจกรรมการควบคุมเป็นการปฏิบัติที่กำหนดไว้ในนโยบายและกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติตามคำสั่งการของฝ่ายบริหารที่จะลดหรือควบคุมความเสี่ยงให้ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ กิจกรรมการควบคุมควรได้รับการนำไปปฏิบัติทั่วทุกระดับของหน่วยงานภาครัฐ ในกระบวนการปฏิบัติงาน ขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน กิจกรรมควบคุมประกอบด้วย 3 หลักการ ดังนี้

1. หน่วยงานของรัฐระบุและพัฒนากิจกรรมควบคุม เพื่อลดความเสี่ยงในการบรรลุวัตถุประสงค์ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้
2. หน่วยงานของรัฐระบุและพัฒนากิจกรรมควบคุมทั่วไปด้านเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์
3. หน่วยงานของรัฐจัดให้มีกิจกรรมควบคุม โดยกำหนดไว้ในนโยบาย ประกอบด้วยผลสำเร็จที่คาดหวังและขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อนำนโยบายสู่การปฏิบัติจริง

**ประเภทการควบคุม** กิจกรรมการควบคุมอาจแยกตามความจำเป็นและลักษณะของการควบคุม ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมในการดำเนินงานของหน่วยงานนั้น ๆ เช่น

1. การควบคุมในลักษณะการป้องกันการผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในทางปฏิบัติ (Preventive Control) เป็นวิธีการควบคุมที่กำหนดขึ้น เพื่อป้องกันมิให้เกิดความเสี่ยงและ ข้อผิดพลาดตั้งแต่แรก โดยเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงยังไม่เกิดขึ้น เช่น การแบ่งแยกหน้าที่ ผู้รับเงิน ผู้จ่ายเงินและผู้บันทึกบัญชี การกำหนดวงเงินสำหรับผู้มีอำนาจอนุมัติเงินในแต่ละระดับชั้น เป็นต้น
2. การควบคุมในลักษณะของการค้นพบข้อผิดพลาด (Detective Control) เป็นการควบคุมที่กำหนดขึ้น เพื่อค้นพบข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เช่น การทำงบทดลองยอดเงินฝากธนาคาร การตรวจนับพัสดุประจำปี การทบทวนการปฏิบัติงานของหน่วยงานในภาพรวม เป็นต้น
3. การควบคุมในลักษณะการเสนอแนะ (Suggestive Control) เป็นการ ควบคุมที่กำหนดขึ้น เพื่อเสนอแนะ ปรับปรุง และพัฒนาระบบการดำเนินงานและระบบการควบคุม ภายในให้เหมาะสมกับสถานการณ์

4. อื่น ๆ ตามความจำเป็นและเหมาะสมในการดำเนินงาน

ตัวอย่างกิจกรรมการควบคุมที่ควรจัดให้มีขึ้นในขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ต่าง ๆ ได้แก่

1. นโยบายและวิธีปฏิบัติ

ผู้บริหารทุกระดับมีบทบาทในการกำหนดนโยบาย แผนปฏิบัติงาน แผนงบประมาณ แนวทางการปฏิบัติงาน อำนาจในการอนุมัติ ฯลฯ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นปัจจัยที่ ก่อให้เกิด

การควบคุม เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและควรระบุผลลัพธ์และตัวชี้วัดที่คาดหวัง ไว้อย่างชัดเจน เพื่อสามารถใช้ในการติดตามประเมินผลต่อไป

## 2. การกระจายอำนาจความรับผิดชอบและการแบ่งแยกหน้าที่

ผู้บริหารควรจัดให้มีการกระจายอำนาจและแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบ ระหว่างหน่วยต่าง ๆ หรือบุคคลให้ชัดเจน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและชัดเจนในการปฏิบัติงาน สามารถสอบย้อนกันได้ เช่น อำนาจในการอนุมัติ การกำหนดขอบเขตของงาน เพราะเมื่อผู้บริหารได้ กระจายอำนาจไปแล้วก็ต้องสร้างวิธีการควบคุมเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายและ วัตถุประสงค์ที่วางไว้

## 3. การสอบย้อนและการกระหายอด

ผู้บริหารในแต่ละระดับ ควรจัดให้มีการสอบย้อนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ในระดับต่าง ๆ เพื่อให้ทราบปัญหาในการปฏิบัติงานและหาแนวทางในการแก้ไข ซึ่งในแต่ละระดับ อาจกำหนดวิธีการสอบย้อนและกระหายอดได้หลายวิธี ดังนี้

1) ผู้บริหารระดับสูงอาจสอบย้อนการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ เปรียบเทียบ เป้าหมาย แผนและผลการดำเนินงาน ในภาพรวมกับข้อมูลในอดีตที่ผ่านมา เพื่อให้ สามารถทราบ ปัญหาและหาแนวทางการแก้ไข และเตรียมรับสถานการณ์ในอนาคตต่อไป

2) ผู้บริหารระดับกลางอาจสอบย้อนและกระหายอดการปฏิบัติงานเฉพาะ ด้าน จาก รายงานผลการปฏิบัติงานจริงกับเป้าหมายที่กำหนด รวมทั้งการปฏิบัติตามกฎหรือระเบียบที่ วางไว้ โดยอาจทำการสอบย้อนและหรือกระหายอดบ่อยครั้งตามลักษณะงานและความเสี่ยงที่คาดว่าจะ เกิดขึ้น

## 4. การควบคุมระบบสารสนเทศและการประมวลผล

การจัดให้มีกระบวนการประมวลผลข้อมูลอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะทำให้ ผู้บริหารได้ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้องสมบูรณ์ ทันเวลาและเชื่อถือได้ สามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจใน การบริหารงานได้ ทันต่อเหตุการณ์และมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การจัดให้มีระบบการควบคุมระบบ สารสนเทศที่มี ประสิทธิภาพ จะเป็นการป้องกันการเข้าถึงข้อมูลและป้องกันความเสียหายที่อาจ เกิดขึ้นในการนำ ข้อมูลไปใช้ในทางที่ไม่สมควร

## 5. การควบคุมทรัพย์สินที่มีตัวตนและเอกสารหลักฐาน

ทรัพย์สินที่มีตัวตนและเอกสารหลักฐาน เช่น เครื่องใช้สำนักงาน วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ เงินสดและเอกสารสิทธิต่าง ๆ ฯลฯ ควรจัดให้มีการควบคุม เช่น การกำหนดสถานที่ เก็บรักษา การ เข้าถึงทรัพย์สินนั้น ๆ และการจัดให้ทำทะเบียนคุมและการตรวจนับอย่างเป็นระบบ เป็นต้น

## 6. กำหนดดัชนีวัดผลการดำเนินงาน

ดัชนีวัดผลการดำเนินงาน เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งซึ่งผู้บริหารสามารถใช้ในการติดตามผลการ ปฏิบัติ เพื่อให้ทราบว่า การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพเพียงใด

กิจกรรมการควบคุมต้องทำอย่างสม่ำเสมอตลอดไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสอดคล้องกับนโยบายและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป เพื่อให้มั่นใจว่าระบบการควบคุมภายในของหน่วยงานเป็นไปอย่างเหมาะสมและเพียงพอ การจะใช้การควบคุมลักษณะใดลักษณะหนึ่งหรือหลายลักษณะรวมกัน ขึ้นอยู่กับดุลพินิจในการพิจารณาความเหมาะสมและความซับซ้อนของงานในแต่ละหน่วยงานนั้น ๆ

**องค์ประกอบที่ 4 สารสนเทศและการสื่อสาร สารสนเทศ (Information and Communications)** เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับหน่วยงานของรัฐที่จะช่วยให้มีการดำเนินการตามการควบคุมภายในที่กำหนด เพื่อสนับสนุนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานของรัฐ การสื่อสารเกิดขึ้นได้จากภายในและภายนอกและเป็นช่องทางเพื่อให้ทราบถึงสารสนเทศที่สำคัญในการควบคุม การดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐ การสื่อสารช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานมีความเข้าใจ ถึงความรับผิดชอบและความสำคัญของการควบคุมภายในที่มีต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ สารสนเทศและการสื่อสารประกอบด้วย 3 หลักการ ดังนี้

1. หน่วยงานของรัฐจัดทำหรือจัดหาและใช้สารสนเทศที่เกี่ยวข้องและมีคุณภาพ เพื่อสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามการควบคุมภายในที่กำหนด
2. หน่วยงานของรัฐมีการสื่อสารภายในเกี่ยวกับสารสนเทศ รวมถึงวัตถุประสงค์และความรับผิดชอบที่มีต่อการควบคุมภายในซึ่งมีความจำเป็นในการสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามการควบคุมภายในที่กำหนด
3. หน่วยงานของรัฐมีการสื่อสารกับบุคคลภายนอกเกี่ยวกับเรื่องที่มีผลกระทบต่อ การปฏิบัติตามการควบคุมภายในที่กำหนด หน่วยงานควรจัดให้มีระบบสารสนเทศที่สามารถสนองความต้องการของ ผู้ใช้ข้อมูลอย่างเพียงพอและเหมาะสมทันต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ข่าวสารที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ ทันเหตุการณ์และสะดวกในการเข้าถึงและปลอดภัย รวมทั้งมีการจัดลำดับความสำคัญและมีระบบการสื่อสารที่ดีจะส่งผลถึงการบริหารงานของผู้บริหาร โดยเฉพาะข่าวสารที่เป็นสัญญาณบอกเหตุ อันจะทำให้ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันกาลและบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

การสื่อสารจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารต้องจัดให้มีขึ้นและควรเป็นระบบการสื่อสารสองทาง การสื่อสารภายในหน่วยงานที่ชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นทางการหรือไม่ก็ตาม จะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน ให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้การสื่อสารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือ

1. เจ้าหน้าที่ทุกคน ต้องได้รับข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ของตนอย่างชัดเจนและทันกาล ทั้งจากภายในหรือภายนอกหน่วยงาน รวมทั้งข้อมูลข่าวสารที่มีผลต่อความเสี่ยงที่อาจเกิดกับหน่วยงาน เช่น นโยบายของรัฐบาล การเปลี่ยนแปลงด้านกฎหมายใหม่ ๆ ฯลฯ



2. การกำหนดภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งงานต้อง ชัดเจน เจ้าหน้าที่ทุกคนต้องเข้าใจถึงบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนและของผู้อื่น รวมทั้งให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามระบบการควบคุมที่กำหนดไว้

3. การจัดให้มีช่องทางการสื่อสารข้อมูลที่ีระหว่างผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สามารถทำความเข้าใจและประสานงานกันได้เป็นอย่างดีอย่างไรก็ตาม ควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารภายนอกหน่วยงาน ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการบริหารงานของหน่วยงานด้วย โดยประเด็นสำคัญที่ควรดำเนินการ คือ

3.1 กำหนดช่องทางการสื่อสารกับบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจน

3.2 เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานภายนอก ต้องเรียนรู้วัฒนธรรมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.3 ผู้บริหารควรให้ความสนใจในข้อสังเกตหรือข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบภายนอก

3.4 การติดต่อสื่อสารกับบุคคลภายนอก ต้องมีข้อมูลข่าวสารที่เพียงพอและสัมพันธ์กัน ในอันที่จะทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน และเข้าใจถึงสภาพความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น

สำหรับการควบคุมภายในของระบบสารสนเทศ โดยทั่วไปจะเกี่ยวข้องกับการควบคุมการนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ การแบ่งแยกงาน การสอบทานความถูกต้องในการประมวลผลการควบคุมการรับส่งข้อมูลระหว่างระบบงานและการควบคุมทางด้านผลผลิต เป็นต้น

**องค์ประกอบที่ 5 กิจกรรมการติดตาม (Monitoring Activities)** กิจกรรมการติดตามผล เป็นการประเมินผลระหว่างการปฏิบัติงาน การประเมินผลเป็นรายครั้ง หรือเป็นการประเมินผลทั้งสองวิธีร่วมกัน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าได้มีการปฏิบัติตามหลักการในแต่ละองค์ประกอบภายในทั้ง 5 องค์ประกอบ กรณีที่ผลการประเมินการควบคุมภายในจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงานของรัฐ ให้รายงานต่อฝ่ายบริหารและผู้กำกับ ดูแลอย่างทันเวลา กิจกรรมการติดตามผลประกอบด้วย 2 หลักการ ดังนี้

1. หน่วยงานของรัฐระบุ พัฒนา และดำเนินการประเมินผลระหว่างการ ปฏิบัติงาน และหรือการประเมินผลเป็นรายครั้งตามที่กำหนด เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าได้มีการปฏิบัติตามองค์ประกอบของการควบคุมภายใน

2. หน่วยงานของรัฐประเมินผลและสื่อสารข้อบกพร่อง หรือจุดอ่อนของการควบคุมภายในอย่างทันเวลาต่อฝ่ายบริหารและผู้กำกับดูแล เพื่อให้ผู้รับผิดชอบสามารถสั่งการแก้ไขได้อย่างเหมาะสม

การติดตามประเมินผลจะได้ผลดี ควรมีการปฏิบัติดังนี้

1. มีการสอบทานและรายงานผลเกี่ยวกับประสิทธิผลของแต่ละองค์ประกอบของการควบคุมภายในในทุก ๆ ด้านอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นการรายงานจากภายในและจากบุคคลภายนอก เช่น ผู้ตรวจสอบ ผู้ตรวจราชการ ผู้มาติดต่อ โดยเปรียบเทียบกับข้อมูลที่ปฏิบัติงานจริง

2. จำแนกเรื่องที่จะประเมินผล ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการควบคุมภายใน เฉพาะจุด เช่น การประเมินประสิทธิภาพภายในหน่วยงาน การประเมินระบบงาน การประเมินการบรรลุตามวัตถุประสงค์ การประเมินบุคคล เป็นต้น ซึ่งการประเมินควรพิจารณาขอบเขตและความถี่ของการประเมินด้วย เพื่อให้มั่นใจถึงประสิทธิภาพของระบบการควบคุมภายในในเรื่องนั้น ๆ ว่าสามารถป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ โดยใช้เครื่องมือการประเมินผล

3. รายงานผลตามข้อเท็จจริงอย่างเป็นอิสระ ไม่ปิดบังสิ่งผิดปกติ

4. สั่งการให้มีการแก้ไขและติดตามผลอยู่เสมอ สำหรับการกำหนดรูปแบบการติดตามประเมินผล ควรมีอยู่ในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงานและควรทำอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้รวมถึงกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการกำหนด กฎหมาย ระเบียบ การบริหารงานและที่ปรึกษาต่าง ๆ โดยมีวิธีการ เช่น การเปรียบเทียบผลการดำเนินงาน การตรวจสอบ การกระหนาบยอด ฯลฯ สำหรับบางโครงการอาจกำหนดรูปแบบการติดตามประเมินผลโดยเฉพาะ แยกต่างหากจากที่ได้กำหนดการติดตามประเมินผลโดยปกติ การติดตามประเมินผลโครงการที่เป็นกรณีเฉพาะ อาจใช้แบบประเมินตนเอง การออกแบบควบคุมโดยเฉพาะ การทดสอบหรืออาจจ้างผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ตรวจสอบภายนอกมาดำเนินการได้ การติดตามประเมินผลจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น หากมีการสื่อสารกับบุคลากรที่รับผิดชอบงานนั้น ๆ ในหน่วยงานและกรณีมีเรื่องที่สำคัญควรรายงานต่อผู้บังคับบัญชาระดับสูงด้วย นอกจากนี้การติดตามประเมินผลในระบบการควบคุมภายใน ควรหมายรวมถึงการประเมินผลนโยบาย กฎระเบียบ ระบบงานต่าง ๆ ของหน่วยงานด้วย เพื่อให้มั่นใจว่า 1) ได้มีการกำหนดกรอบระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและถูกต้อง และเป็นผลดีต่อการบริหารงานของหน่วยงาน 2) ได้มีการตรวจสอบและติดตามผล 3) การดำเนินงานต่าง ๆ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานตั้งไว้และ 4) การจัดทำรายงานทางการเงินเป็นไปอย่างถูกต้องเชื่อถือได้

ระบบการควบคุมภายในถึงแม้จะกำหนดไว้อย่างดีเพียงใด เมื่อระยะเวลาผ่านไป ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของมาตรการควบคุมด้านต่าง ๆ ที่กำหนดไว้อาจเปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกหน่วยรับตรวจเปลี่ยนแปลงไป เช่น มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูง เปลี่ยนแปลงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เป็นต้น การติดตาม ประเมินผลการควบคุมภายในจะทำให้เกิดความมั่นใจว่าระบบการควบคุมภายในที่มีอยู่ยังคงสามารถป้องกันหรือลดความเสี่ยงตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ หรือจำเป็นต้องปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งการติดตามประเมินผลตามที่กำหนดมาตรฐาน

การควบคุมภายในนี้ทำได้ 2 ลักษณะ คือ การติดตามผลในระหว่างการปฏิบัติงานและการประเมินผลเป็นรายครั้ง มีดังต่อไปนี้

1. การติดตามผลในระหว่างการปฏิบัติงาน เป็นกิจกรรมที่รวมอยู่ในการ บริหารจัดการและการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานตามปกติประจำวันของแต่ละส่วนงานย่อยภายในหน่วยรับตรวจที่ฝ่ายบริหารและบุคลากรทุกระดับต้องมีความรับผิดชอบร่วมกันในการจัดให้มีกิจกรรมการติดตามประเมินผลการควบคุมภายในของ ส่วนงานย่อยที่ตนเองรับผิดชอบ เช่น การวิเคราะห์ข้อมูล การทดสอบความถูกต้องและการเปรียบเทียบข้อมูลต่าง ๆ และกิจกรรมอื่นซึ่งเป็นการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำของบุคลากรในส่วนงานย่อย

2. การประเมินผลเป็นรายครั้ง คือ การประเมินเป็นครั้งคราวตามเวลาที่กำหนดหรือตามความเหมาะสม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิผลของการควบคุม ภายใน ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ขอบเขตและความถี่ในการประเมินขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์การติดตามประเมินผล โดยสามารถทำได้ดังนี้

2.1 การประเมินการควบคุมด้วยตนเอง (Control Self Assessment) เป็นกระบวนการติดตามประเมินผลเพื่อวัตถุประสงค์ในการปรับปรุงระบบการควบคุมภายในด้วยการให้ผู้มีความชำนาญในกิจกรรมนั้น เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมิน โดยกำหนดให้กลุ่มผู้ปฏิบัติงานของส่วนงานย่อยนั้น ๆ ร่วมกันพิจารณาถึงความเพียงพอและความมีประสิทธิภาพของระบบการควบคุมภายในและค้นหาความเสี่ยงของงานในความรับผิดชอบ เพื่อพิจารณาปรับปรุงกระบวนการและ กิจกรรมการควบคุมที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ฝ่ายบริหารจึงควรกำหนดให้มีการประเมินการควบคุมด้วยตนเองทุกส่วนงานย่อยภายในองค์กร

2.2 การประเมินการควบคุมอย่างเป็นอิสระ (Independent Assessment) เป็นการประเมินผลที่กระทำ โดยผู้ที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงานนั้น ๆ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าผลการประเมินจะให้ข้อมูลสารสนเทศที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน การประเมินผลอย่างเป็นอิสระ อาจกระทำโดยผู้ตรวจสอบภายในและผู้ตรวจสอบภายนอกและ/หรือที่ปรึกษาภายนอก เพื่อให้ผลการประเมินเป็นไปตามวัตถุประสงค์และมีความเที่ยงธรรมมากขึ้น การประเมินการควบคุมอย่างเป็นอิสระควรจะเป็นกิจกรรมที่ช่วยเสริมและสนับสนุนการประเมินการควบคุมด้วยตนเอง

**2. ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ระบบการควบคุมภายในของหน่วยงานประสบความสำเร็จระบบการควบคุมภายในของหน่วยงานจะสำเร็จได้ ต้องมีปัจจัยเกื้อหนุนและปัจจัยผลักดัน ดังนี้**

1. ปัจจัยเกื้อหนุน

1.1 ผู้บริหารระดับสูงต้องเป็นผู้ริเริ่ม ในการจัดให้มีระบบการควบคุมภายในขึ้นในหน่วยงานและระบบการควบคุมภายในนั้นต้องได้รับการยอมรับในระดับปฏิบัติ

- 1.2 มีการประเมินความเสี่ยงและบริหารความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ
- 1.3 มีการจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและเหมาะสม
- 1.4 ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับมีความซื่อสัตย์ รับผิดชอบในหน้าที่การงาน
2. ปัจจัยผลักดัน ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันให้ระบบการควบคุมภายในเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ได้แก่
  - 2.1 วัตถุประสงค์ หน่วยงานจะต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนว่ากำลังจะทำอะไร เพื่อให้สามารถกำหนดทิศทางการทำงานและความก้าวหน้าของหน่วยงานได้
  - 2.2 ข้อตกลงร่วมกัน เจ้าหน้าที่ทุกระดับควรมีการตกลงร่วมกันที่จะปฏิบัติงานตามระบบที่วางไว้ เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์และเพิ่มคุณค่าแก่หน่วยงาน
  - 2.3 ความสามารถในการบริหารงาน เพื่อให้หน่วยงานมีระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ สามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้ ผู้บริหารของหน่วยงานควรเพิ่มขีดความสามารถ ในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารงบประมาณ การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีการนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น
  - 2.4 ปฏิบัติการ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบต้องลงมือปฏิบัติอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ
  - 2.5 การเรียนรู้ต่อเนื่อง หน่วยงานต้องเสริมสร้างหรือสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับให้มีการศึกษาต่อเนื่อง เพื่อให้มีการเรียนรู้ที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น หรือพัฒนาระบบการควบคุมใหม่ ๆ ให้กับหน่วยงาน ทั้งนี้ เพื่อให้หน่วยงานมีระบบการควบคุมภายในที่เหมาะสมกับ สภาพแวดล้อมและปรับเปลี่ยนได้ทันเหตุการณ์

### 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการมีระบบการควบคุมภายในที่ดี

1. การดำเนินงานของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. การใช้ทรัพยากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด และคุ้มค่า
3. มีข้อมูลและรายงานทางการเงินที่ถูกต้อง ครบถ้วนและเชื่อถือได้ สามารถ นำไปใช้ในการตัดสินใจ
4. การปฏิบัติในหน่วยงานเป็นไปอย่างมีระบบและอยู่ในกรอบของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่วางไว้
5. เป็นเครื่องมือช่วยผู้บริหารในการกำกับดูแลการปฏิบัติงานได้อย่างดียิ่ง

### 4. ข้อจำกัดของระบบการควบคุมภายใน

1. การตัดสินใจของฝ่ายบริหาร ในบางครั้งแม้ว่ามีระบบการควบคุมภายในที่เหมาะสม แต่หากฝ่ายบริหารตัดสินใจโดยใช้ดุลยพินิจที่ไม่ถูกต้อง เนื่องจากระบบข้อมูลที่มีอยู่ในขณะนั้น หรือ

เหตุจำเป็นอื่นที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ระบบการควบคุมภายในก็ไม่สามารถเป็นเครื่องมือที่จะช่วยในสถานการณ์นั้นได้

2. การปฏิบัติงานของบุคลากร การที่บุคลากรละเว้นไม่ปฏิบัติตามวิธีการควบคุมภายในที่วางไว้ ระบบการควบคุมภายในที่มีอยู่ ก็ไม่สามารถเป็นกลไกและเครื่องมือช่วยในการปฏิบัติงานได้

3. เหตุการณ์ที่อยู่นอกเหนือการควบคุม ระบบการควบคุมภายในที่มีอยู่ อาจไม่สามารถรองรับเหตุการณ์ที่อยู่นอกเหนือการควบคุม โดยผลสืบเนื่องมาจากปัจจัยภายนอกหรือบางกรณีเกิดเหตุการณ์พิเศษที่ไม่ได้คาดคิดมาก่อน

4. การทุจริตในหน่วยงาน ในบางกรณีบุคลากรในหน่วยงานร่วมมือทุจริตเพื่อหาประโยชน์ร่วมกันซึ่งจะเป็นการทำลายระบบการควบคุมที่กำหนดไว้ได้

5. ต้นทุนค่าใช้จ่ายเมื่อเทียบกับผลตอบแทนที่ได้ บางครั้งผู้บริหารต้องยอมรับในอัตราความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเมื่อพิจารณาเห็นว่าต้นทุนค่าใช้จ่ายที่เสียไปในการป้องกันความเสี่ยงมากกว่าผลตอบแทนที่จะได้รับ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอีกมากมายที่เป็นข้อจำกัดของระบบการควบคุมภายใน อย่างไรก็ตามระบบการควบคุมภายในเป็นเพียงกลไกที่สร้างความมั่นใจแก่ผู้บริหารในการบริหารงาน ให้บรรลุตามเป้าหมายได้ในระดับหนึ่งเท่านั้น

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรม และการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน มีดังนี้

ชุตินา เลิศลบลศิริ (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการควบคุมภายในด้านการเงินการบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนโกสินทร์ พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญกับองค์ประกอบการควบคุมภายใน ซึ่งการแบ่งแยกหน้าที่และวิธีปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลที่ชัดเจนเป็นการสนับสนุนการควบคุมภายใน นอกจากนี้ ปัจจัยด้านกฎระเบียบข้อบังคับมีผลต่อการควบคุมภายในมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ การปรับเปลี่ยนกฎระเบียบบางส่วนของหน่วยงาน

ฐิติโชค พันศิริพัฒน์ (2559) จากการศึกษาองค์ประกอบที่มีผลต่อการนำระบบการควบคุมภายในมาใช้ในองค์กร : กรณีศึกษาสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่มีผลต่อการนำระบบการควบคุมภายในมาใช้ในองค์กร กลุ่มตัวอย่างคือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรี โดยการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 200 ฉบับ และได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 181 ฉบับ แล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้ สถิติเชิงพรรณนาและการสกัดปัจจัย ผลจากการวิจัยพบว่าองค์ประกอบ

การควบคุมภายใน ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม การประเมินความเสี่ยง กิจกรรมควบคุม สารสนเทศและการสื่อสาร และการติดตามประเมินผล เมื่อผ่านการสกัดปัจจัยแล้วเหลือเพียง 3 ตัวแปร ประกอบด้วยปัจจัยด้านสารสนเทศและการติดตามประเมินผล ปัจจัยด้านกิจกรรมควบคุมและประเมินความเสี่ยง และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมควบคุม

ธารินี เณรวงศ์ และวรกร แซ่มเมืองปัก (2559) ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการควบคุมภายในระบบสารสนเทศทางการบัญชี ภายใต้การบริหารงานการเงินการคลังภาครัฐของหน่วยงานสนับสนุนภารกิจฝ่ายการเมืองบทความวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมการควบคุมของหน่วยงานสนับสนุนภารกิจฝ่ายการเมืองต่อระดับการควบคุมภายในระบบสารสนเทศทางการบัญชีภายใต้การบริหารงานการเงินการคลังภาครัฐ (2) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ระหว่างประเภทหน่วยงานสนับสนุนภารกิจฝ่ายการเมืองที่แตกต่างกัน ต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมการควบคุม และระดับการควบคุมภายในระบบสารสนเทศทางการบัญชีภายใต้การบริหารงานการเงินการคลังภาครัฐ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ปฏิบัติงานกองคลังของหน่วยงานสนับสนุนภารกิจฝ่ายการเมือง 3 หน่วยงาน จำนวน 208 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามซึ่งได้รับการตอบกลับจำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 92.31 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าสถิติ F-test (ANOVA), ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson correlation) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression Analysis) ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการควบคุมของหน่วยงานสนับสนุนภารกิจฝ่ายการเมืองโดยรวมมีระดับการปฏิบัติที่ดีซึ่งปัจจัยด้านปรัชญาและรูปแบบการทำงานของผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติที่ดีสูงสุดรองลงมาด้านความซื่อสัตย์และจริยธรรมในการบริหารและการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารและการพัฒนา ด้านบุคลากร ด้านการกำหนดอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและด้านโครงสร้างของหน่วยงานตามลำดับ โดยพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อระดับการควบคุมภายในระบบสารสนเทศทางการบัญชีภายใต้ระบบการบริหารงานการเงิน การคลังภาครัฐ คือ ปัจจัยด้านโครงสร้างของหน่วยงานและปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการพัฒนาด้านบุคลากร นอกจากนี้ยังพบว่าประเภทหน่วยงานสนับสนุนภารกิจฝ่ายการเมืองที่ต่างกัน จะมีปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม และระดับการควบคุมภายในระบบสารสนเทศทางการ บัญชีภายใต้ระบบการบริหารงานการเงินการคลังภาครัฐแตกต่างกัน

อนัญญา ล่องลอย (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในของสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินประสิทธิผลการควบคุมภายในของสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในของสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ และเพื่อเสนอแนะแนวทางการควบคุมภายในเพื่อลดความเสี่ยงที่อาจส่งผล

กระทบต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในของสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม โดยผู้ศึกษาแจกแบบสอบถามให้แก่บุคลากรฝ่ายบริหารของสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ ดังนี้ สำนักอธิการบดี สำนักประกันคุณภาพการศึกษา สำนักบริการวิชาการ งานศึกษาและพัฒนาโครงการพิเศษ สำนักพัฒนานักศึกษา สำนักบริหารอาคารและทรัพย์สิน งานบริหารทรัพย์สินและผลประโยชน์ งานจัดซื้อและพัสดุ สำนักบัญชีและการเงิน สำนักสื่อสารองค์กร สำนักแนะแนวและรับสมัคร สำนักการตลาดโครงการพิเศษ สำนักทรัพยากรมนุษย์ สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักกิจการนักศึกษา สำนักส่งเสริมศิลปะและวัฒนธรรม สำนักกวีเทศสัมพันธ์ จากกลุ่มตัวอย่าง 121 คน พบว่ามีผู้ตอบกลับแบบสอบถามทั้งหมด 105 คน โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าทางสถิติทางพื้นฐาน เช่น ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ฐานนิยม ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง สถิติเชิงพรรณนา และวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ รวมถึงการตั้งสมมติฐาน จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่แสดงความเห็นว่าปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในของสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์มากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร และปัจจัยด้านการกำหนดนโยบาย และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการควบคุม ภายในตามแนวทาง COSO 2013 ในทุกด้านโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปิยะธิดา อมรภิญโญ (2560) ศึกษาการใช้การควบคุมภายในเพื่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนของวิสาหกิจการผลิตขนาดย่อมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนประเทศไทย ทำการวิจัยเพื่อ

- 1) เพื่อศึกษาลักษณะการใช้การควบคุมภายใน (ในระดับหลักการและข้อปฏิบัติ) และ
- 2) เพื่อศึกษาผลกระทบของการควบคุมภายในที่ส่งต่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนของวิสาหกิจการผลิตขนาดย่อมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนประเทศไทย โดยศึกษาการควบคุมภายในตามแนวคิด COSO 2013 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน หลักการการควบคุมภายใน 17 หลักการ และใช้ COSO 2013 เป็นแนวทางในการกำหนดข้อปฏิบัติการควบคุมภายในของแต่ละหลักการ ได้ข้อปฏิบัติการควบคุมภายในรวม 69 ข้อ สำหรับความสำเร็จอย่างยั่งยืน วัดตามแนวคิดการวัดผลเชิงดุลยภาพ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ วิสาหกิจการผลิตขนาดย่อมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำนวน 258 แห่ง เก็บข้อมูลปฐมภูมิจากการสัมภาษณ์และแบบสอบถาม เก็บข้อมูลทุติยภูมิจากงบการเงิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า หลักการการควบคุมภายในที่ถูกนำไปปฏิบัติตามมากที่สุดคือการจัดโครงสร้างองค์กรกำหนดอำนาจสั่งการและความรับผิดชอบที่ชัดเจน อันดับสองคือ ระบุและวิเคราะห์ความเสี่ยงอย่างครอบคลุมและอันดับสาม คือ กิจกรรมการควบคุมผ่านทางนโยบายและพบว่า การควบคุมภายในของ COSO 2013 มีอิทธิพลต่อความสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยผลการวิเคราะห์

การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า มี 2 หลักการ ที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนของวิสาหกิจการผลิตขนาดย่อม คือ 1) ความมุ่งมั่นในการมุ่งพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ 2) กิจกรรมการควบคุมผ่านทางนโยบาย ดังนั้นหากวิสาหกิจการผลิตขนาดย่อมต้องการประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนอาจเลือกนำข้อปฏิบัติการควบคุมภายในภายใต้ 2 หลักการดังกล่าวไปใช้มากกว่าหลักการอื่น ๆ

อัจฉริยา อิมรส (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินการบัญชี : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีการศึกษาจำนวน 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ได้แก่ 1) ด้านปัจจัยด้านนโยบายและระเบียบปฏิบัติ 2) ด้านการได้รับสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร 3) ด้านโครงสร้างการจัดองค์กร 4) ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านการรายงานและประเมินผลการตรวจสอบ และด้านประสิทธิผลในภาพรวม และปัจจัยทั้ง 4 ด้าน มีอิทธิพลส่งผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน โดยสรุป คือ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน พบว่าปัจจัยด้านนี้ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในทั้ง 3 ด้าน คือด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านการรายงานและการประเมินผล และด้านประสิทธิผลในภาพรวม เนื่องจากผู้บริหารยังไม่ตระหนักและยังไม่เล็งเห็นถึงความสำคัญในการควบคุมภายใน ด้านโครงสร้างขององค์กร พบว่าปัจจัยด้านนี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการประเมินความเสี่ยงในส่วนที่องค์กรจัดให้มีการแจ้งให้บุคลากรทุกคนทราบเกี่ยวกับวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงส่งผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ แต่ไม่ส่งผลต่อด้านการรายงานและการประเมินผล และด้านประสิทธิผลในภาพรวม เนื่องจากการกำหนดอานาจหน้าที่และการวางแผนการปฏิบัติงานอาจมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ปัจจัยด้านกฎระเบียบข้อบังคับ พบว่าปัจจัยด้านนี้ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการประเมินความเสี่ยงและด้านการรายงานและการประเมินผล แต่ไม่ส่งผลต่อด้านประสิทธิผลในภาพรวม ปัจจัยด้านนโยบายและระเบียบปฏิบัติมีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน พบว่าปัจจัยด้านนี้ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในทั้ง 3 ด้าน คือด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านการรายงานและการประเมินผล และด้านประสิทธิผลในภาพรวม

สุพัตรา บุญโญปกรณ์ (2561) จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการควบคุมภายในที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการควบคุมภายในที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยการวิเคราะห์สมการ ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) จากข้อมูลจำนวน 384 คน ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานฯ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผล



ต่อการควบคุมภายในคือปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีการอบรมพนักงานและให้ความรู้เกี่ยวกับการควบคุมภายในรวมถึงมีการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ปัจจัยด้านการติดตามประเมินผล คือการมีกิจกรรมการติดตามที่เหมาะสม สม่่าเสมอ ผู้ตรวจสอบมีความอิสระต่อการตรวจสอบ เน้นให้ความสำคัญในการจัดทำรายงานการควบคุมภายใน และปัจจัยด้านการจัดโครงสร้างองค์กรคือการวางตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ สายการบังคับบัญชาให้ชัดเจน มีความเหมาะสมเพื่อให้องค์กรภาครัฐ มีระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิผล ส่งผลต่อการกำกับดูแลกิจการที่ดีของหน่วยงานภาครัฐ

มณีนรัตน์ ข่ายพิลาป และเนตรดาว ชัยเขต (2561) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้วยระบบสารสนเทศด้านการเงินและบัญชี ในความร่วมมือ 5 สถาบัน ด้วยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรที่อยู่ในตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ ของ 5 สถาบัน จำนวน 409 คน การสุ่มตัวอย่างของ Hair et al. (2010) โดยปัจจัยที่ใช้ในศึกษาประกอบด้วย ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ปัจจัยด้านการควบคุมภายใน ปัจจัยด้านนโยบายและกฎหมาย และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้วยระบบสารสนเทศด้านการเงินและบัญชี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน Bartlett's Test of Sphericity และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการศึกษาพบว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้วยระบบสารสนเทศด้านการเงินและบัญชี คือ ปัจจัยด้านนโยบายและกฎระเบียบ โดยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.709 และปัจจัยด้านการควบคุมภายใน มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.590 ในขณะที่ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน มีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบ มีค่าน้ำหนักเท่ากับ -0.312 และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อปัจจัยด้านการควบคุมภายใน คือ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน มีค่าน้ำหนักมากที่สุดคือ 0.003 ในขณะที่ปัจจัยด้านนโยบายและกฎระเบียบ มีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบ ค่าน้ำหนักเท่ากับ -0.1931

ปิยาภิศักดิ์ดีโก เจียรสุคนธ์และสุรีย์ โภษกรณัฐ (2562) จากการศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบของทัศนคติต่อปัจจัยความเสี่ยงในการทุจริตเพื่อระบบการควบคุมภายในที่ดี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยความเสี่ยงต่าง ๆ ตามสภาพที่เป็นจริงของสังคม 2) วิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัย ความเสี่ยงต่าง ๆ ที่มีต่อการทุจริตตามสภาพที่เป็นจริงของสังคม กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบ สังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ประกอบด้วย ผู้สอบบัญชี 760 คน และ ผู้ตรวจเงินแผ่นดินภาค 15 คน ทั้งหมดจำนวน 775 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ เท่ากับ 0.45-0.73 สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบ

เชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) โดยใช้วิธีสกัดองค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis : PCA) ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยความเสี่ยงต่าง ๆ ตามสภาพที่เป็นจริงของสังคม ประกอบด้วย 21 ปัจจัย 2) องค์ประกอบของปัจจัยความเสี่ยงต่าง ๆ ตามสภาพที่เป็นจริงของสังคม ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยความเสี่ยงด้านการปฏิบัติที่ผิดกฎหมาย ระเบียบ องค์ประกอบที่ 2 ปัจจัยความเสี่ยงด้านส่วนบุคคล และองค์ประกอบที่ 3 ปัจจัยความเสี่ยงด้านระบบการควบคุมภายใน เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบสามารถเรียงจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยความเสี่ยง ด้านการปฏิบัติที่ผิดกฎหมาย ระเบียบ (.55-.79) องค์ประกอบที่ 2 ปัจจัยความเสี่ยงด้านส่วนบุคคล (.61 - .75) และองค์ประกอบที่ 3 ปัจจัยความเสี่ยงด้านระบบการควบคุมภายใน (.72-.78) ซึ่งค่าน้ำหนักแต่ละองค์ประกอบมากกว่า .50 แสดงให้เห็นได้ว่าปัจจัยความเสี่ยง ทั้ง 3 ปัจจัย มีความสอดคล้องเป็นไปทิศทางเดียวกับมิติการควบคุมภายในตามแนวคิดของมาตรฐาน COSO

วัชรวิศา คำอ้าย และคณะ (2562) จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การควบคุมภายในของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 399 ราย และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ ตำแหน่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO อย่างมีระดับนัยสำคัญ 0.05 และปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ ด้านการจัดการในองค์กร ด้านนโยบายองค์กร ด้านกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรม ด้านการประสานงาน และด้านงบประมาณ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO อย่างมีระดับนัยสำคัญ 0.01 และจากการศึกษาแสดงให้เห็นว่า เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการควบคุมภายในของสถานศึกษาให้สูงขึ้น สถานศึกษาควรมอบหมายภาระงานด้านนโยบายเกี่ยวกับการควบคุมภายในให้ผู้มีตำแหน่งที่สูงกว่า ควรกำหนดโครงสร้างสถานศึกษาให้มีความชัดเจน เหมาะสมกับลักษณะและขนาดของสถานศึกษา ควรกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายและบทลงโทษขององค์กรที่ชัดเจน ควรพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อการฝึกอบรมพัฒนาทักษะของบุคลากร ควรกำหนดขั้นตอน วิธีการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่ชัดเจนและควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานด้านการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามเป้าหมาย

ลลิตา ธรรมโชติ (2562) ศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารและประสิทธิผลการควบคุมภายในของบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าในครัวเรือน โดยผู้ลงทุนจากประเทศญี่ปุ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในประเมินประสิทธิผลการควบคุมภายใน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับ

ประสิทธิผลการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ของบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าในครัวเรือนแห่งหนึ่ง โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม มีประชากรในการศึกษาเป็นผู้บริหารของบริษัทจำนวน 32 คน ในเดือนมิถุนายน 2563 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาลักษณะการแจกแจงค่าทางสถิติเบื้องต้น ได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุดของข้อมูล และการแจกแจงค่าสถิติเบื้องต้น และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความสัมพันธ์วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร โดยทดสอบค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านการบริหารในด้านผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำแบบมุ่งคน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยด้านการสื่อสารในด้านการสื่อสารด้วยวาจา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 การสื่อสารสองทาง และการสื่อสารในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ผลจากการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณพบว่าผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจส่งผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ยังพบว่าผู้นำแบบเสรีส่งผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO ในทิศทางตรงกันข้าม ความสำคัญของทั้งปัจจัยภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านการสื่อสารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการตรวจสอบภายในขององค์กร ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมในการควบคุมที่ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ให้เกิดแรงบันดาลใจในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างถูกต้องเหมาะสมตามหลักเกณฑ์หรือมาตรการต่าง ๆ ที่กำหนดเพื่อลดความเสี่ยงที่อาจมีผลกระทบกับการดำเนินกิจการขององค์กร โดยต้องมีการสื่อสารที่เหมาะสม ชัดเจน ทั้งการบังคับบัญชาและการแจ้งข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นจากผู้บริหารระดับบนลงสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา ระดับล่างอย่างทั่วถึง และการเปิดโอกาสให้มีช่องทางการรายงาน หรือแจ้งข่าวจากผู้ใต้บังคับบัญชาสู่ผู้บริหารระดับบนอย่างเปิดกว้าง ไม่มีอุปสรรค เพื่อที่ข้อมูลข่าวสารที่สำคัญได้รับการแจ้งเพื่อดำเนินการใด ๆ ได้อย่างทันท่วงทีและเกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพสูงสุด จากผลการศึกษาพบว่าข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษานี้ พบว่า ถึงแม้บริษัทจะมีองค์กรที่อยู่ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย แต่ได้สร้างความตระหนักให้ผู้บริหารถึงความสำคัญและส่งเสริมให้มีกิจกรรมการควบคุมภายในอย่างทั่วถึง อย่างไรก็ตาม โครงสร้างของการตรวจสอบที่ให้อิสระผู้ตรวจสอบภายในอย่างเหมาะสมมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ลดความเสี่ยงในการทุจริตและเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อนำมาซึ่งประสิทธิผลในการควบคุมและตรวจสอบภายใน

ธนเกียรติ นาคะพินธุ (2562) ศึกษาประสิทธิผลระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษา โรงเรียนรัฐบาล และโรงเรียนเอกชน จังหวัดขอนแก่น โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวนตัวอย่าง 60

คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการทำงานส่วนใหญ่มากกว่า 25 ปีขึ้นไป ผลการศึกษาพบว่าการรับรู้ประสิทธิผลการควบคุมภายในของสถานศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาจังหวัดขอนแก่นของโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชน กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่ามีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากในโรงเรียนรัฐบาล ได้จัดให้มีสภาพแวดล้อมการควบคุม อาทิ การมุ่งเน้นคุณค่าจริยธรรม การกำกับดูแลการจัดโครงสร้างการรับผิดชอบด้านการควบคุมที่ชัดเจน การพัฒนาบุคลากรและการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับประสิทธิผลการควบคุมภายในระหว่างโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชน พบว่า โรงเรียนรัฐบาลได้จัดระบบสภาพแวดล้อมการควบคุม อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าโรงเรียนเอกชนอย่างมีนัยสำคัญ ในโรงเรียนรัฐบาล ควรมีแนวทางเสริมเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อการประเมินความเสี่ยงในการควบคุม สำหรับโรงเรียนเอกชน ควรเพิ่มการสร้างบรรยากาศและทัศนคติด้านการมุ่งมั่นจริยธรรม กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน กำหนดมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติที่ยุติธรรม มีการให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ให้มีประสิทธิภาพสำหรับการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น

รักชิณา ใจจันทร์ และคณะ (2563) ได้ศึกษาผลกระทบของการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยงต่อการปฏิบัติงานด้านการเงิน บัญชี และพัสดุของมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย จำนวน 38 แห่ง ประชากร คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน บัญชี และพัสดุของสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 593 คน เก็บข้อมูลทั้งหมดโดยมีผู้ตอบแบบสอบถามกลับคืนมาเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 (ร้อยละ 35.41) การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่าการควบคุมภายในด้านสารสนเทศและการสื่อสาร การบริหารความเสี่ยงด้านกลยุทธ์การบริหาร ความเสี่ยงด้านบุคลากร การบริหารความเสี่ยงด้านเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการดำเนินงาน มีผลกระทบเชิงบวกต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ นอกจากนี้การควบคุมภายในด้านกิจกรรม การควบคุม การบริหารความเสี่ยงด้านบุคลากร และการบริหารความเสี่ยงด้านเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการดำเนินงานยังมีผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงิน บัญชี และพัสดุของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศอีกด้วย

อรรถสิทธิ์ ฐาปนะดิลก และคณะ (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานในสายงานสนับสนุนของศาลยุติธรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิผลของการบริหารงานในสายงานสนับสนุนของศาลยุติธรรม 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานในสายงานศาลยุติธรรมใช้การวิจัยเป็นแบบผสม วิธีแบบคู่ขนาน โดยการวิจัย

เชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่าง มีจำนวน 292 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม โดยสถิติการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงเส้นโยงระหว่างตัวแปรสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบกึ่งโครงสร้างโดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพตามวิธีของไมล์และฮิวเบอร์แมน ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพของสายงานสนับสนุนของศาลยุติธรรม ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะของบุคลากร (R2) เท่ากับ 0.73 รองลงมาคือ ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (R2) เท่ากับ 0.71 ด้านลักษณะขององค์กร (R2) เท่ากับ 0.70 และตัวแปรด้านลักษณะของสภาพแวดล้อมขององค์กร (R2) เท่ากับ 0.66 ตามลำดับ 2) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานในสายงานสนับสนุนของศาลยุติธรรม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการมีส่วนร่วมมีผลต่อการบริหารงานสนับสนุนของศาลยุติธรรมได้ร้อยละ 75 เมื่อพิจารณาจากค่าไคสแควร์ มีค่าเท่ากับ 107.493 ค่า  $\chi^2/df$  เท่ากับ 2.194 ค่าองศาอิสระเท่ากับ 49 และเมื่อพิจารณาดัชนีความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่า GFI เท่ากับ .941 ค่า AGFI เท่ากับ .906 ค่า CFI เท่ากับ .980 และค่า RMSEA เท่ากับ .066 และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพในระดับดีมาก

ปยุตญา น้อยจาด และฐิตาภรณ์ สิ้นจรรยาศักดิ์ (2564) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ด้านการเงินและบัญชีของสหกรณ์เคหะสถานบ้านมั่นคงในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของสหกรณ์เคหะสถานบ้านมั่นคงในประเทศไทย จำนวน 282 คน ใน 141 สหกรณ์ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล และใช้การวิเคราะห์สถิติการถดถอยเชิงพหุคูณทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัย พบว่า สหกรณ์เคหะสถานบ้านมั่นคงส่วนใหญ่มีขนาดกลางถึงขนาดเล็ก โดยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของสหกรณ์ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบุคคล 2) ด้านเอกสาร และ 3) ด้านโครงสร้างสหกรณ์ ล้วนส่งผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในของสหกรณ์ตามทางสถิติที่ระดับ 0.05 อย่างไรก็ตาม สภาพแวดล้อมของสหกรณ์ด้านกฎระเบียบและข้อบังคับ และขนาดของสหกรณ์ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามวัตถุประสงค์ของ COSO 2013

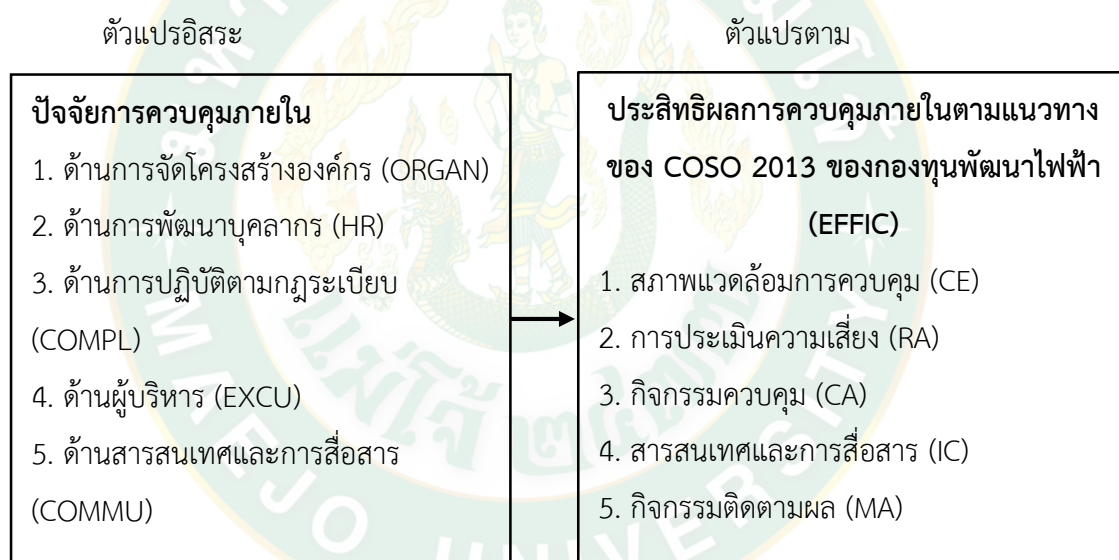
ตารางที่ 3 ตารางการส่งเคราะห์ตัวแปร

| ที่                  | ผู้วิจัย (ปี)                         | ผู้วิจัย (ปี) | ผู้วิจัย (ปี) | ผู้วิจัย (ปี) | ผู้วิจัย (ปี) | ผู้วิจัย (ปี) | ผู้วิจัย (ปี) | ผู้วิจัย (ปี) | ผู้วิจัย (ปี) | ผู้วิจัย (ปี) |
|----------------------|---------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| ปัจจัยการควบคุมภายใน |                                       |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 1.                   | ด้านการจัดโครงสร้างองค์กร             | /             | /             | /             | /             | /             | /             | /             | /             | /             |
| 2.                   | ด้านนโยบายการบริหารและการพัฒนาบุคลากร | /             | /             | /             | /             | /             | /             | /             | /             | /             |
| 3.                   | ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ        | /             | /             | /             | /             | /             | /             | /             | /             | /             |
| 4.                   | ด้านผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร          | /             | /             | /             | /             | /             | /             | /             | /             | /             |
| 5.                   | ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร             | /             | /             | /             | /             | /             | /             | /             | /             | /             |

ที่มา : ผู้เขียนจัดทำ (2565)

### กรอบแนวคิดงานวิจัย

การสังเคราะห์ตัวแปรอิสระได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการควบคุมภายในได้แก่ ด้านการจัดโครงสร้างองค์กร ด้านนโยบายการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ด้านการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ด้านผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร และด้านสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชุตติมา เลิศลบลศิริ (2551); ปิยะธิดา อมรภิญโญ (2560); ลลิตา ธรรมโชติ (2562); สุพัตรา บุญโญปกรณ์ (2561); อัจฉริยา อิมรส (2561) และ อนัญญา ล่องลอย (2559) และสำหรับตัวแปรตามศึกษาประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวทางของ COSO 2013 จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ สภาพแวดล้อมการควบคุม การประเมินความเสี่ยง กิจกรรมควบคุม สารสนเทศและการสื่อสาร และกิจกรรมติดตามผล จึงกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 2 แสดงกรอบแนวคิดงานวิจัย ตามแนวทาง COSO 2013

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยของการควบคุมภายใน ซึ่งประกอบไปด้วย (1) ด้านการจัดโครงสร้างองค์กร (ORGAN) (2) ด้านการพัฒนาบุคลากร (HR) (3) ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (COMPL) (4) ด้านผู้บริหาร (EXCU) (5) ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร (COMMU)

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลการควบคุมภายในตามแนวทางของ COSO 2013 ของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า ดังนี้ (1) สภาพแวดล้อมการควบคุม (CE) (2) การประเมินความเสี่ยง (RA) (3) กิจกรรมควบคุม (CA) (4) สารสนเทศและการสื่อสาร (IC) และ (5) กิจกรรมติดตามผล (MA)

### สมมติฐานการวิจัย

จากทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมภายใน พบว่าสิ่งที่ส่งผลต่อการควบคุมภายในที่ดีของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า สามารถนำมาทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านการจัดโครงสร้างองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในของกองทุน

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านผู้บริหารส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยด้านสารสนเทศและการสื่อสารส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า





### บทที่ 3

### วิธีวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในมาแล้วนั้น มีขั้นตอนวิธีวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การสร้างแบบสอบถาม
5. การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. แบบจำลองที่ใช้ในการศึกษา

#### การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยจะทำการศึกษาบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาไฟฟ้า ประกอบด้วย

| ลำดับที่   | กลุ่มตัวอย่าง  | จำนวน (คน) |
|------------|--|------------|
| 1.         | เจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาไฟฟ้าขนาดใหญ่และขนาดกลาง ในพื้นที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน ประจำเขต 1 - 13 | 114        |
| 2.         | เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน ประจำเขต 1-13  | 26         |
| 3.         | ผู้ตรวจสอบภายใน กองทุนขนาดใหญ่ และ ขนาดกลาง  | 20         |
| 4.         | ผู้สอบบัญชี กองทุนขนาดใหญ่ และ ขนาดกลาง  | 15         |
| <b>รวม</b> |  | <b>175</b> |

เจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาไฟฟ้าขนาดใหญ่และขนาดกลางในพื้นที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงานประจำเขต 1-13 จำนวน 57 กองทุน ประกอบด้วย กองทุนพัฒนาไฟฟ้าขนาดใหญ่ จำนวน 14 กองทุน และ กองทุนพัฒนาไฟฟ้าขนาดกลาง จำนวน 43 กองทุน โดยมีรายชื่อ กองทุนพัฒนาไฟฟ้าขนาดใหญ่และขนาดกลาง ดังนี้

ตารางที่ 4 รายชื่อกองทุนพัฒนาไฟฟ้าขนาดใหญ่และขนาดกลาง

| ที่                             | ชื่อกองทุนพัฒนาไฟฟ้า                                       | เขตที่ | จังหวัดที่ตั้งกองทุนพัฒนาไฟฟ้า |
|---------------------------------|--|--------|--------------------------------|
| <b>กองทุนพัฒนาไฟฟ้าขนาดใหญ่</b> |  |        |                                |
| 1                               | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง               | 1      | ลำปาง                          |
| 2                               | กองทุนพัฒนาไฟฟ้า บริษัท กัลฟ์ เจพี ยูที จำกัด              | 7      | สระบุรี                        |
| 3                               | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าโรงไฟฟ้าวังน้อย จังหวัด<br>พระนครศรีอยุธยา | 7      | พระนครศรีอยุธยา                |
| 4                               | กองทุนพัฒนาไฟฟ้า บริษัท กัลฟ์ เจพี เอ็นเอส จำกัด           | 7      | พระนครศรีอยุธยา                |
| 5                               | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าจังหวัดสระบุรี 1                           | 7      | สระบุรี                        |
| 6                               | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าบางปะกง                                    | 8      | ฉะเชิงเทรา                     |
| 7                               | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าจังหวัดชลบุรี 1                            | 8      | ชลบุรี                         |
| 8                               | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัด<br>ระยอง | 8      | ระยอง                          |
| 9                               | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าจังหวัดระยอง 1                             | 8      | ระยอง                          |
| 10                              | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าจังหวัดราชบุรี 1                           | 10     | ราชบุรี                        |
| 11                              | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าขอนแก่น                                    | 11     | สุราษฎร์ธานี                   |
| 12                              | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าโรงไฟฟ้าจะนะ จังหวัดสงขลา                  | 12     | สงขลา                          |
| 13                              | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าโรงไฟฟ้าพลังความร้อนร่วมพระนครเหนือ        | 13     | นนทบุรี                        |
| 14                              | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าจังหวัดสมุทรปราการ 3                       | 13     | สมุทรปราการ                    |

## ตารางที่ 4 (ต่อ)

| ที่                             | ชื่อกองทุนพัฒนาไฟฟ้า                                       | เขตที่ | จังหวัดที่ตั้งกองทุนพัฒนาไฟฟ้า |
|---------------------------------|--|--------|--------------------------------|
| <b>กองทุนพัฒนาไฟฟ้าขนาดกลาง</b> |  |        |                                |
| 1                               | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าโรงไฟฟ้าเขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก            | 2      | ตาก                            |
| 2                               | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าโรงไฟฟ้าเขื่อนสิริกิติ์ จังหวัดอุตรดิตถ์   | 2      | อุตรดิตถ์                      |
| 3                               | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าจังหวัดพิษณุโลก 3                          | 2      | พิษณุโลก                       |
| 4                               | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าจังหวัดนครสวรรค์ 1                         | 3      | นครสวรรค์                      |
| 5                               | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าจังหวัดเพชรบูรณ์ 3                         | 3      | เพชรบูรณ์                      |
| 6                               | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น                 | 4      | ขอนแก่น                        |
| 7                               | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าจังหวัดเลย 1                               | 4      | เลย                            |
| 8                               | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าจังหวัดกาฬสินธุ์ 1                         | 5      | กาฬสินธุ์                      |
| 9                               | กองทุนพัฒนาไฟฟ้า บริษัท มิตรผล ไบโอ-เพาเวอร์ จำกัด         | 6      | นครราชสีมา                     |
| 10                              | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าจังหวัดนครราชสีมา 4                        | 6      | นครราชสีมา                     |
| 11                              | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าโรงไฟฟ้าลำตะคองชลภาวัฒนา จังหวัดนครราชสีมา | 6      | นครราชสีมา                     |
| 12                              | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าจังหวัดปทุมธานี 1                          | 7      | ปทุมธานี                       |
| 13                              | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าจังหวัดปทุมธานี 2                          | 7      | ปทุมธานี                       |
| 14                              | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าจังหวัดปราจีนบุรี 2                        | 7      | ปราจีนบุรี                     |
| 15                              | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าจังหวัดปราจีนบุรี 3                        | 7      | ปราจีนบุรี                     |
| 16                              | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2                   | 7      | พระนครศรีอยุธยา                |
| 17                              | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 4                   | 7      | พระนครศรีอยุธยา                |
| 18                              | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 12                  | 7      | พระนครศรีอยุธยา                |
| 19                              | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าจังหวัดสระแก้ว 1                           | 7      | สระแก้ว                        |
| 20                              | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าจังหวัดสระแก้ว 2                           | 7      | สระแก้ว                        |
| 21                              | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าจังหวัดสระบุรี 2                           | 7      | สระบุรี                        |
| 22                              | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าจังหวัดสระบุรี 3                           | 7      | สระบุรี                        |

ตารางที่ 4 (ต่อ)

| ที่ | ชื่อกองทุนพัฒนาไฟฟ้า   | เขตที่ | จังหวัดที่ตั้งกองทุนพัฒนาไฟฟ้า |
|-----|--|--------|--------------------------------|
| 23  | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าจังหวัดอ่างทอง 5   | 7      | อ่างทอง                        |
| 24  | กองทุนพัฒนาไฟฟ้า บริษัท กัลฟ์ เจพี เอ็นเอ็นเค จำกัด                        | 8      | ฉะเชิงเทรา                     |
| 25  | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าจังหวัดฉะเชิงเทรา 1  | 8      | ฉะเชิงเทรา                     |
| 26  | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าจังหวัดชลบุรี 2  | 8      | ชลบุรี                         |
| 27  | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าจังหวัดชลบุรี 3  | 8      | ชลบุรี                         |
| 28  | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าจังหวัดระยอง 2   | 8      | ระยอง                          |
| 29  | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าจังหวัดระยอง 3   | 8      | ระยอง                          |
| 30  | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าจังหวัดกาญจนบุรี 2   | 9      | กาญจนบุรี                      |
| 31  | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าจังหวัดกาญจนบุรี 5   | 9      | กาญจนบุรี                      |
| 32  | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าจังหวัดกาญจนบุรี 8   | 9      | กาญจนบุรี                      |
| 33  | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าจังหวัดกาญจนบุรี 9   | 9      | กาญจนบุรี                      |
| 34  | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าจังหวัดสุพรรณบุรี 3  | 9      | สุพรรณบุรี                     |
| 35  | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าจังหวัดราชบุรี 2   | 10     | ราชบุรี                        |
| 36  | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าจังหวัดราชบุรี 3   | 10     | ราชบุรี                        |
| 37  | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าจังหวัดราชบุรี 6   | 10     | ราชบุรี                        |
| 38  | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าโรงไฟฟ้าเขื่อนรัชชประภา จังหวัดสุราษฎร์ธานี                | 11     | สุราษฎร์ธานี                   |
| 39  | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าโรงไฟฟ้าเขื่อนบางลางและโรงไฟฟ้าเขื่อนบ้านสันติ จังหวัดยะลา | 12     | ยะลา                           |
| 40  | กองทุนพัฒนาไฟฟ้า บริษัท อีสเทิร์น เพาเวอร์ แอนด์ อิเล็กทริก จำกัด          | 13     | สมุทรปราการ                    |
| 41  | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าจังหวัดสมุทรปราการ 1                                       | 13     | สมุทรปราการ                    |
| 42  | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าจังหวัดสมุทรปราการ 2                                       | 13     | สมุทรปราการ                    |
| 43  | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าจังหวัดนครราชสีมา 36                                       | 6      | นครราชสีมา                     |

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน (2563)

## การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามจาก Google Form เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจำนวน 175 ชุด ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองโดยศึกษาจากกรอบแนวคิดการควบคุมภายในตามแนว COSO 2013 และจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (สุพัตรา บุญโญปกรณ์, 2561) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้าง ข้อคำถามในแบบสอบถามประสิทธิผลการควบคุมภายในและระบบการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า

แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาไฟฟ้า

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า จำนวน 27 ข้อ มีขอบเขตเนื้อหาเกี่ยวข้อง ดังนี้

- |                               |             |
|-------------------------------|-------------|
| 1. ด้านการจัดโครงสร้างองค์กร  | จำนวน 6 ข้อ |
| 2. ด้านการพัฒนาบุคลากร        | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ | จำนวน 7 ข้อ |
| 4. ด้านผู้บริหาร              | จำนวน 6 ข้อ |
| 5. ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร  | จำนวน 3 ข้อ |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลของการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO 2013 5 องค์ประกอบ จำนวน 23 ข้อ

- |                                       |             |
|---------------------------------------|-------------|
| องค์ประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อมการควบคุม  | จำนวน 7 ข้อ |
| องค์ประกอบที่ 2 การประเมินความเสี่ยง  | จำนวน 5 ข้อ |
| องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมควบคุม         | จำนวน 4 ข้อ |
| องค์ประกอบที่ 4 สารสนเทศและการสื่อสาร | จำนวน 4 ข้อ |
| องค์ประกอบที่ 5 กิจกรรมติดตามผล       | จำนวน 3 ข้อ |

แบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มีเกณฑ์ในการให้คะแนน 5 ระดับ ด้วยมาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert Scale) หรือวิธีการประเมินแบบรวมค่า แทน 5 ความหมายดังนี้

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

การจัดระดับคะแนนเฉลี่ยและการแปลความหมายของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO 2013 โดยมีการจัดช่วงความกว้างคะแนนคะแนนตามอันตรภาคชั้น ดังนี้ (ลลิตา ธรรมโชติ, 2562)

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด } 5 - \text{คะแนนต่ำสุด } 1}{\text{จำนวนชั้น } 5} = 0.80$$

จึงได้เกณฑ์ในการแปลความหมายดังนี้

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

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการเพิ่มประสิทธิผลการควบคุมกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ตามแนวทาง COSO 2013 เป็นคำถามแบบเปิดให้ตอบตามความคิดเห็นได้อย่างเปิดกว้าง

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้าครั้งนี้ ใช้วิธีรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ต่อไปนี้

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้าเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ในการเก็บแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้รวบรวมรายชื่อส่งกลุ่มตัวอย่างผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาไฟฟ้า จำนวน 175 ชุด โดยสอบถามเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานกองทุนขนาดใหญ่และขนาดกลาง เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน ประจำเขต 1-13 ผู้ตรวจสอบภายใน ผู้สอบบัญชีเพื่อส่งแบบสอบถามผ่านทางช่องทางไลน์กลุ่ม (Line Group) ผ่านอีเมลล์ รวมถึงติดต่อสอบถามผ่านทางโทรศัพท์เพื่อติดตามผลความคืบหน้าเป็นระยะ

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ศึกษาข้อมูลจากแผนกลยุทธ์ แผนการตรวจสอบภายใน รายงานตรวจสอบภายใน รายงานประจำปีและผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า

## การสร้างแบบสอบถาม

การสร้างแบบสอบถาม จากการศึกษาจากหนังสือ เอกสาร ทฤษฎีแนวทางการควบคุม ภายในของหน่วยงานราชการและผลงานในอดีตการดัดแปลงจากหนังสือและเอกสาร รวมถึงแนวคิด งานวิจัยอื่น ๆ ที่ใกล้เคียงกับงานวิจัยที่ผู้ทำวิจัยได้ศึกษาไว้แล้ว รวมถึงสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อการควบคุม ภายในที่ดีของหน่วยงาน เพื่อกำหนดประเด็นหลักและเนื้อหาสาระในข้อคำถามย่อยของแบบสอบถาม เพื่อให้ข้อคำถามเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการศึกษา ได้รับคำแนะนำในการปรับเปลี่ยน แบบสอบถาม จากผู้เชี่ยวชาญในหน่วยงาน จำนวน 3 ท่าน พร้อมทั้งตรวจทานโดยอาจารย์ที่ปรึกษาซึ่ง เป็นผู้เชี่ยวชาญงานวิจัยในเรื่องนี้

### การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า แบบสอบถามนั้น มีคุณภาพและเชื่อถือได้ ซึ่งผู้ทำวิจัยได้ทำการตรวจสอบเครื่องมือโดยการทดสอบ ความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้ทดสอบความเที่ยงตรง Validity ของแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความ ถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหาในแต่ละข้อคำถามว่าตรงตามวัตถุประสงค์ และครอบคลุมเนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ดัชนีความเที่ยงตรง และความสอดคล้องของแบบสอบถาม IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยผู้เชี่ยวชาญ ประเมิน 3 ระดับคือ 1 = สอดคล้อง 0 = ไม่แน่ใจ -1 = ไม่สอดคล้อง คัดเลือกข้อคำถาม ที่มีความสอดคล้องกันตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปมาใช้ พบว่า ข้อคำถามมีค่าเกิน 0.5 ทุกข้อ และสามารถวัดได้ ตรงจุดประสงค์ของงานวิจัย

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (Pre Test) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ นำไปทดสอบ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่ต้องการจะศึกษา ได้แก่ เจ้าหน้าที่กองทุน พัฒนาไฟฟ้า ที่ปฏิบัติงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่พัสดุ และเจ้าหน้าที่บริหารงานโครงการ เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงานประจำเขต 1-13 ผู้ช่วยผู้ตรวจสอบภายใน ผู้ช่วยผู้ตรวจสอบบัญชี จำนวน 30 คน โดยการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็นรายด้าน เพื่อทำการทดสอบ แบบสอบถามก่อนนำข้อมูลไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient)

ซึ่งมีเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

ค่า 0.00 - 0.59 หมายถึง แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือในระดับต่ำ

ค่า 0.60 - 0.77 หมายถึง แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือในระดับปานกลาง

ค่า 0.78 - 1.00 หมายถึงแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือในระดับสูง

จากการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพบว่า มีค่า Cronbach's Alpha Coefficient ทั้ง 30 ตัวอย่าง อยู่ระหว่าง 0.65 – 0.79 แสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือในระดับปานกลาง – ระดับสูง

**ตารางที่ 5** ตารางวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

| แบบสอบถาม                                     | ค่าความเชื่อมั่น<br>(Cronbach's Alpha Coefficient) |
|---|--|
|   | 30 ตัวอย่าง  |
| 1. ด้านการจัดการโครงสร้างองค์กร (ORGAN)       | 0.742  |
| 2. ด้านการพัฒนาบุคลากร (HR)                   | 0.687  |
| 3. ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (COMPL)         | 0.768  |
| 4. ด้านผู้บริหาร (EXCEU)                      | 0.786  |
| 5. ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร (COMMU)          | 0.629  |
| 6. องค์ประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อมการควบคุม (CE)  | 0.783  |
| 7. องค์ประกอบที่ 2 การประเมินความเสี่ยง (RA)  | 0.746  |
| 8. องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมควบคุม (CA)         | 0.726  |
| 9. องค์ประกอบที่ 4 สารสนเทศและการสื่อสาร (IC) | 0.719  |
| 10. องค์ประกอบที่ 5 ระบบการติดตาม (MA)        | 0.647  |

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถามที่มีผู้ตอบกลับมาทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้การวิเคราะห์ ดังนี้

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



## 2. สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

| ค่าระดับความสัมพันธ์ | ระดับความสัมพันธ์          |
|----------------------|----------------------------|
| 0.80 - 1.00          | มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก  |
| 0.60 - 0.79          | มีความสัมพันธ์ระดับสูง     |
| 0.40 - 0.59          | มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง |
| 0.20 - 0.39          | มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ     |
| 0.00 - 0.19          | ไม่มีความสัมพันธ์          |

2.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้วิเคราะห์ว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า

### แบบจำลองที่ใช้ในการศึกษา

เมื่อผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระระหว่างกันแล้วนั้น เมื่อตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน เขียนแบบจำลอง ได้ดังนี้

$$EFFIC = \beta_0 + \beta_1ORGAN + \beta_2HR + \beta_3COMPL + \beta_4EXCEU + \beta_5COMMU + \epsilon_i$$

|     |              |  |
|-----|--------------|--|
| โดย | EFFIC        | แทน ประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวทางของ COSO ของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า |
|     | ORGAN        | แทน ด้านการจัดโครงสร้างองค์กร                                      |
|     | HR           | แทน ด้านการพัฒนาบุคลากร  |
|     | COMPL        | แทน ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ                                     |
|     | EXCEU        | แทน ด้านผู้บริหาร  |
|     | COMMU        | แทน ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร                                      |
|     | $\epsilon_i$ | แทน ค่าคลาดเคลื่อนที่เกิดจากตัวแปรอื่น                             |

## บทที่ 4

### ผลการวิจัยและวิจารณ์

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและเสนอผลการศึกษาวิจัยตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ แบ่งออกเป็นหัวข้อ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาไฟฟ้า

ส่วนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า ได้แก่ ปัจจัยด้านการจัดโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านสารสนเทศและการสื่อสาร และประสิทธิผลของการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO 2013 5 องค์ประกอบ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการควบคุมภายในกับประสิทธิผลของการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)

ส่วนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการควบคุมภายในกับประสิทธิผลของการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

### 1. ผลการวิเคราะห์สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)

#### 1.1 ข้อมูลทั่วไป

จากการรวบรวมรายชื่อกลุ่มตัวอย่างผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาไฟฟ้า จำนวน 175 ชุด เพื่อส่งแบบสอบถามผ่านทางช่องทางไลน์กลุ่ม (Line Group) ผ่านอีเมลล์ รวมถึงติดต่อสอบถามผ่านทางโทรศัพท์เพื่อติดตามผลความคืบหน้าเป็นระยะ ในการศึกษาครั้งนี้ จึงมีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 175 คน คิดเป็น 100% แสดงได้ว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามทุกคน ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

|                      | ข้อมูลส่วนบุคคล                 | จำนวน |        |
|----------------------|---------------------------------|-------|--------|
|                      |                                 | คน    | ร้อยละ |
| เพศ                  | ชาย                             | 44    | 25.1   |
|                      | หญิง                            | 131   | 74.9   |
|                      | รวม                             | 175   | 100.0  |
| อายุ                 | 20 - 29 ปี                      | 21    | 12.0   |
|                      | 30 - 39 ปี                      | 91    | 52.0   |
|                      | 40 - 49 ปี                      | 44    | 25.1   |
|                      | 50 ปี ขึ้นไป                    | 19    | 10.9   |
|                      | รวม                             | 175   | 100.0  |
| ระดับการศึกษา        | ต่ำกว่าปริญญาตรี                | 5     | 2.9    |
|                      | ปริญญาตรี                       | 126   | 72.0   |
|                      | ปริญญาโท                        | 42    | 24.0   |
|                      | ปริญญาเอก                       | 2     | 1.1    |
|                      | รวม                             | 175   | 100.0  |
| สถานะในการปฏิบัติงาน | ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่รัฐ        | 44    | 25.1   |
|                      | ลูกจ้างประจำ                    | 46    | 26.3   |
|                      | ลูกจ้างชั่วคราว                 | 53    | 30.3   |
|                      | ผู้ตรวจสอบบัญชี/ผู้ตรวจสอบภายใน | 32    | 18.3   |
|                      | รวม                             | 175   | 100.0  |

ตารางที่ 6 (ต่อ)

| ข้อมูลส่วนบุคคล                               |                                    | จำนวน        |              |
|---|------------------------------------|--------------|--------------|
|   |                                    | คน           | ร้อยละ       |
| ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน                       | น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี           | 58           | 33.1         |
|   | 6 - 10 ปี                          | 87           | 49.7         |
|   | 11 - 20 ปี                         | 25           | 14.3         |
|   | 20 ปีขึ้นไป                        | 5            | 2.9          |
|   | <b>รวม</b>                         | <b>175</b>   | <b>100.0</b> |
| การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาไฟฟ้า | เจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาไฟฟ้า        | 114          | 65.1         |
|   | เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับ | 26           | 14.9         |
|   | กิจการพลังงาน ประจำเขต. 1-13       |              |              |
|   | ผู้ตรวจสอบภายใน                    | 20           | 11.4         |
|   | ผู้ตรวจสอบบัญชี                    | 15           | 8.6          |
| <b>รวม</b>                                    | <b>175</b>                         | <b>100.0</b> |              |

จากตารางที่ 6 การเก็บข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 74.9 ส่วนใหญ่ มีอายุในช่วง 30 - 39 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 52.0 โดยส่วนใหญ่จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 72.0 รองลงมาเป็นผู้ที่จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 โดยส่วนใหญ่มีสถานะในการปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 53 คน และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 49.7 การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาไฟฟ้า ส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาไฟฟ้า จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 65.1

## ส่วนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อ การควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า จากแบบสอบถามที่ได้รับ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้าแสดงตามตาราง ได้ดังนี้

### 1. ปัจจัยด้านการจัดโครงสร้างองค์กร

การศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า ด้านการจัดโครงสร้างองค์กร สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการจัดโครงสร้างองค์กร

| 1. ด้านการจัดโครงสร้างองค์กร (ORGAN)  | Mean        | S.D.         | แปลผล      |
|---|-------------|--------------|------------|
| 1.1 การควบคุมภายในด้านการจัดการโครงสร้างองค์กร มีความเหมาะสมกับขนาดของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า    | 3.61        | 0.975        | มาก        |
| 1.2 มีการกำหนดโครงสร้างของการบริหารกองทุนพัฒนาไฟฟ้าไว้อย่างชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน              | 3.29        | 1.179        | ปานกลาง    |
| 1.3 มีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งที่เหมาะสมกับภารกิจของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า                      | 3.29        | 1.109        | ปานกลาง    |
| 1.4 มีการกำหนดภาระหน้าที่หรือขั้นตอนการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาไฟฟ้าไว้เป็นลายลักษณ์อักษร  | 3.54        | 1.021        | มาก        |
| 1.5 มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน  | 3.47        | 1.082        | มาก        |
| 1.6 มีการออกกฎ ระเบียบต่าง ๆ ของการดำเนินงานกองทุนพัฒนาไฟฟ้า ที่สอดคล้องกับอำนาจตามกฎหมาย | 3.65        | 1.028        | มาก        |
| <b>รวม</b>  | <b>3.48</b> | <b>0.898</b> | <b>มาก</b> |

จากตารางที่ 7 การเก็บข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้คะแนนความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดโครงสร้างองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีการออกกฎ ระเบียบต่าง ๆ ของการดำเนินงานกองทุนพัฒนาไฟฟ้าที่

สอดคล้องกับอำนาจตามกฎหมาย ให้ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.65 รองลงมาคือ การควบคุมภายในด้านการจัดการโครงสร้างองค์กร มีความเหมาะสมกับขนาดของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า ค่าเฉลี่ยที่ 3.61

## 2. ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร

การศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า ด้านการพัฒนาบุคลากร สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร

| 2. ด้านการพัฒนาบุคลากร (HR)   | Mean        | S.D.         | แปลผล          |
|---|-------------|--------------|----------------|
| 2.1 การควบคุมภายในด้านบุคลากร มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาไฟฟ้าแต่ละคนเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน | 3.46        | 1.092        | มาก            |
| 2.2 เจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาไฟฟ้าในหน่วยงานมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สามารถปฏิบัติงานได้เกินกว่าเกณฑ์ที่กำหนด               | 3.66        | 0.895        | มาก            |
| 2.3 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดเป็นครั้งคราว และจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร                                 | 3.62        | 0.882        | มาก            |
| 2.4 มีการส่งเจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาไฟฟ้าเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ                                  | 3.42        | 1.063        | มาก            |
| 2.5 มีการยกย่องหรือให้รางวัลแก่เจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาไฟฟ้าที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด                      | 2.73        | 1.237        | ปานกลาง        |
| <b>รวม</b>  | <b>3.38</b> | <b>0.784</b> | <b>ปานกลาง</b> |

จากตารางที่ 8 การเก็บข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้คะแนนความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาไฟฟ้าในหน่วยงานมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สามารถปฏิบัติงานได้เกินกว่าเกณฑ์ที่กำหนดให้ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.66 รองลงมาคือ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดเป็นครั้งคราว และจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร ค่าเฉลี่ยที่ 3.62

### 3. ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ

การศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ

| 3.ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (COMPL)  | Mean        | S.D.         | แปลผล      |
|---|-------------|--------------|------------|
| 3.1 การควบคุมภายในด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มีการวางระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ สำหรับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาไฟฟ้า                    | 3.70        | 0.847        | มาก        |
| 3.2 มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบให้กับบุคคลที่เหมาะสมและเป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง                        | 3.60        | 0.935        | มาก        |
| 3.3 มีการแต่งตั้งและการสรรหาเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับที่กำหนด   | 3.87        | 0.848        | มาก        |
| 3.4 มีการสอบคัดเลือกเจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาไฟฟ้าเพื่อบรรจุแต่งตั้ง การทดสอบทักษะและความสามารถตามที่กำหนดไว้ของแต่ละตำแหน่งงาน      | 3.39        | 1.071        | ปานกลาง    |
| 3.5 มีการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับและมาตรฐานหรือข้อกำหนดที่สำคัญและจำเป็นในการสรรหาบุคลากร   | 3.50        | 1.039        | มาก        |
| 3.6 การเลื่อนตำแหน่ง และอัตราเงิน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน มีข้อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ และมาตรฐานที่กำหนด | 3.34        | 1.091        | ปานกลาง    |
| 3.7 มีการลงโทษตามกฎหมาย เมื่อมีการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือข้อกำหนดด้านจริยธรรม                                  | 3.38        | 1.059        | ปานกลาง    |
| <b>รวม</b>  | <b>3.54</b> | <b>0.774</b> | <b>มาก</b> |

จากตารางที่ 9 การเก็บข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้คะแนนความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบโดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการแต่งตั้งและการสรรหาเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับที่กำหนดให้

ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.87 รองลงมาคือ การควบคุมภายในด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มีการวาง ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ สำหรับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาไฟฟ้าค่าเฉลี่ยที่ 3.70

#### 4. ปัจจัยด้านผู้บริหาร

การศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนา ไฟฟ้า ด้านผู้บริหาร สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านผู้บริหาร

| 4. ด้านผู้บริหาร (EXCEU)   | Mean        | S.D.         | แปลผล      |
|--|-------------|--------------|------------|
| 4.1 การปฏิบัติตามแนวทางนโยบายและการบริหาร จัดการที่สอดคล้องกับการกำกับดูแลที่ดี ผู้บริหารกองทุน พัฒนาไฟฟ้ามีวินัย เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ไม่ เกิดข้อร้องเรียนทั้งเรื่องงานและดำเนินชีวิตประจำวัน | 3.48        | 0.934        | มาก        |
| 4.2 ผู้บริหารกองทุนพัฒนาไฟฟ้ามีวิสัยทัศน์ มองเห็น โอกาสในอนาคตและสามารถกำหนดเป้าหมาย และ แผนงานไปสู่อนาคตอย่างชัดเจน   | 3.45        | 0.998        | มาก        |
| 4.3 ผู้บริหารกองทุนพัฒนาไฟฟ้านำแผนงานที่กำหนด ไว้มากระจายสู่ผู้ปฏิบัติงานโดยพิจารณาความเหมาะสมของ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนให้เหมาะสมกับงานแต่ละอย่าง   | 3.44        | 1.059        | มาก        |
| 4.4 ผู้บริหารกองทุนพัฒนาไฟฟ้าส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน เพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานมาก ขึ้น  | 3.38        | 1.021        | ปานกลาง    |
| 4.5 ผู้บริหารกองทุนพัฒนาไฟฟ้ามีวิจรรย์ญาณในการ แก้ไขปัญหา เมื่อประสบกับปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหา ได้อย่างดี   | 3.53        | 1.044        | มาก        |
| 4.6 ผู้บริหารกองทุนพัฒนาไฟฟ้าได้รับความไว้วางใจ จากผู้ปฏิบัติงาน และให้คำแนะนำที่การปฏิบัติงานแก่ ผู้ปฏิบัติงานได้   | 3.52        | 0.964        | มาก        |
| <b>รวม</b>   | <b>3.47</b> | <b>0.897</b> | <b>มาก</b> |



จากตารางที่ 10 การเก็บข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้คะแนนความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารกองทุนพัฒนาไฟฟ้า มีวิจรรย์ญาณในการแก้ไขปัญหา เมื่อประสบกับปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างดี ให้ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.53 รองลงมาคือ ผู้บริหารกองทุนพัฒนาไฟฟ้าได้รับความไว้วางใจจากผู้ปฏิบัติงาน และให้คำแนะนำที่การปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ค่าเฉลี่ยที่ 3.52

## 5. ปัจจัยด้านสารสนเทศและการสื่อสาร

การศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า ด้านสารสนเทศและการสื่อสารสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสารสนเทศและการสื่อสาร

| 5. ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร (IC)  | Mean        | S.D.         | แปลผล      |
|--|-------------|--------------|------------|
| 5.1 กองทุนพัฒนาไฟฟ้า มีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน ที่ถูกต้อง เช่น ระเบียบ คำสั่ง ข้อกำหนด คู่มือปฏิบัติงาน และมีการสื่อสารให้แก่เจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาไฟฟ้าทราบ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้ความเข้าใจ การจัดประชุม/สัมมนาต่าง ๆ | 3.55        | 0.945        | มาก        |
| 5.2 กองทุนพัฒนาไฟฟ้า มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาสนับสนุนการปฏิบัติงาน ประมวลผลและจัดทำรายงาน เช่น ระบบเว็บท่า ระบบติดตามประเมินผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาไฟฟ้า ระบบบัญชี Microsoft dynamic AX  | 3.74        | 0.971        | มาก        |
| 5.3 เมื่อเกิดปัญหา/อุปสรรคจากการใช้งานระบบสารสนเทศ กองทุนพัฒนาไฟฟ้ามีช่องทางการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วและตอบข้อเรียกร้องและข้อแนะนำของเจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาไฟฟ้า  | 3.49        | 1.022        | มาก        |
| <b>รวม</b>   | <b>3.59</b> | <b>0.837</b> | <b>มาก</b> |

จากตารางที่ 11 การเก็บข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้คะแนนความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสารสนเทศและการสื่อสารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กองทุนพัฒนาไฟฟ้ามีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาสนับสนุนการปฏิบัติงาน ประมวลผลและจัดทำรายงาน เช่น ระบบเว็บท่า ระบบติดตามประเมินผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาไฟฟ้า ระบบบัญชี Microsoft dynamic AX ให้ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.74 รองลงมาคือ กองทุนพัฒนาไฟฟ้ามีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เช่น ระเบียบ คำสั่งข้อกำหนด คู่มือปฏิบัติงาน และมีการสื่อสารให้แก่เจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาไฟฟ้าทราบอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้ความเข้าใจ การจัดประชุม/สัมมนาต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.55

ดังนั้น สามารถสรุปการให้คะแนนความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้าได้ ดังนี้

**ตารางที่ 12** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า

| ปัจจัยที่มีผลต่อการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า | Mean        | S.D.         | แปลผล      |
|---|-------------|--------------|------------|
| 1. ด้านการจัดโครงสร้างองค์กร (ORGAN)              | 3.48        | 0.898        | มาก        |
| 2. ด้านการพัฒนาบุคลากร (HR)                       | 3.38        | 0.784        | ปานกลาง    |
| 3. ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (COMPL)             | 3.54        | 0.774        | มาก        |
| 4. ด้านผู้บริหาร (EXCEU)                          | 3.47        | 0.897        | มาก        |
| 5. ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร (COMMU)              | 3.59        | 0.837        | มาก        |
| <b>รวม</b>  | <b>3.49</b> | <b>0.753</b> | <b>มาก</b> |

จากตารางที่ 12 ผลการสอบถามของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้าพบว่า ปัจจัยด้านการจัดโครงสร้างองค์กร ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ด้านผู้บริหาร และด้านสารสนเทศและการสื่อสารอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 3.54 3.47 และ 3.59 ตามลำดับ และปัจจัยด้านพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38

## 6. ระดับความมีประสิทธิผล

จากการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของการควบคุมภายในโดยอาศัยสถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

### 6.1 องค์ประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อมการควบคุม (Control Environment)

การศึกษาระดับประสิทธิผลของการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า องค์ประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อมการควบคุมภายในองค์กร (Control Environment) สรุปได้ดังนี้

**ตารางที่ 13** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อมการควบคุม (Control Environment)

| องค์ประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อมการควบคุม (CE)  | Mean | S.D.  | แปลผล |
|--|------|-------|-------|
| 1. กองทุนพัฒนาไฟฟ้ามีข้อกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรให้ผู้บริหารกองทุนพัฒนาไฟฟ้าและเจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาไฟฟ้าปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรงและรักษาจรรยาบรรณอย่างเพียงพอและเหมาะสมที่ครอบคลุมถึง <ul style="list-style-type: none"> <li>1.1 มีข้อกำหนดเกี่ยวกับหลักจรรยาบรรณที่เหมาะสม (Code of Conduct) สำหรับเจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาไฟฟ้า</li> <li>1.2 มีบทลงโทษที่เหมาะสมหากมีการฝ่าฝืนข้อกำหนดข้างต้น</li> </ul> | 3.51 | 0.991 | มาก   |
| 2. กองทุนพัฒนาไฟฟ้ามีการสื่อสาร เผยแพร่ Code of Conduct ข้อกำหนด และบทลงโทษ ให้ผู้บริหารกองทุนพัฒนาไฟฟ้าและเจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาไฟฟ้าทุกคนทราบอย่างทั่วถึงและเหมาะสม และให้พนักงานลงนามรับทราบข้อกำหนดและบทลงโทษหากฝ่าฝืนข้อกำหนด   | 3.42 | 0.982 | มาก   |

## ตารางที่ 13 (ต่อ)

| องค์ประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อมการควบคุม (CE)   | Mean        | S.D.         | แปลผล      |
|---|-------------|--------------|------------|
| 3. ผู้บริหารกองทุนพัฒนาไฟฟ้ากำหนดโครงสร้างองค์กรที่สนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์ของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า จัดให้มีการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ เช่น การแบ่งแยกหน้าที่ในส่วนงานที่สำคัญ เกิดการตรวจสอบถ่วงดุลระหว่างกัน | 3.42        | 0.999        | มาก        |
| 4. กองทุนพัฒนาไฟฟ้ามีการกำหนดลำดับการบังคับบัญชาในองค์กรได้อย่างชัดเจนและเหมาะสม โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมเกี่ยวกับอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ และการสื่อสารข้อมูล   | 3.49        | 0.955        | มาก        |
| 5. กองทุนพัฒนาไฟฟ้ามีนโยบายและวิธีการปฏิบัติเพื่อจัดหา พัฒนา และรักษาเจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาไฟฟ้าที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม และมีกระบวนการสอบทานนโยบายและวิธีการปฏิบัตินั้นอย่างสม่ำเสมอ                     | 3.38        | 0.930        | ปานกลาง    |
| 6. ผู้บริหารกองทุนพัฒนาไฟฟ้ากำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ทำทนาย สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ระยะสั้น และระยะยาว และการปฏิบัติตาม Code of Conduct                                 | 3.31        | 1.007        | ปานกลาง    |
| 7. ผู้บริหารกองทุนพัฒนาไฟฟ้าได้พิจารณาไม่ให้มีการสร้างแรงกดดันที่มากเกินไป ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาไฟฟ้าแต่ละคน   | 3.29        | 0.961        | ปานกลาง    |
| <b>รวม</b>  | <b>3.40</b> | <b>0.850</b> | <b>มาก</b> |

จากตารางที่ 13 การเก็บข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้คะแนนความเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของการควบคุมภายในองค์ประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อมการควบคุม (Control Environment) ที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กองทุนพัฒนาไฟฟ้ามีข้อกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้ผู้บริหารกองทุนพัฒนาไฟฟ้าและเจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาไฟฟ้าปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรงและรักษาจรรยาบรรณอย่างเพียงพอและเหมาะสม

ที่ครอบคลุมถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับหลักจริยธรรมที่เหมาะสม (Code of Conduct) สำหรับเจ้าหน้าที่ กองทุนพัฒนาไฟฟ้าและมิบตลงโทษที่เหมาะสม หากมีการฝ่าฝืนข้อกำหนด โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.51 รองลงมา คือ กองทุนพัฒนาไฟฟ้ามีการกำหนดลำดับการบังคับบัญชาในองค์กรได้อย่าง ชัดเจนและเหมาะสม โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมเกี่ยวกับอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ และการ สื่อสารข้อมูล มีค่าเฉลี่ยที่ 3.49

## 6.2 องค์ประกอบที่ 2 การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)

การศึกษาระดับประสิทธิผลของการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า องค์ประกอบที่ 2 การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) สรุปได้ดังนี้

**ตารางที่ 14** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบที่ 2 การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)

| องค์ประกอบที่ 2 การประเมินความเสี่ยง (RA)   | Mean | S.D.  | แปลผล |
|---|------|-------|-------|
| 1. ผู้บริหารกองทุนพัฒนาไฟฟ้าอนุมัติและสื่อสาร นโยบายการบริหารความเสี่ยงให้เจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนา ไฟฟ้ารับทราบและถือปฏิบัติจนเป็นส่วนหนึ่งของ วัฒนธรรมองค์กร   | 3.47 | 0.973 | มาก   |
| 2. ผู้บริหารกองทุนพัฒนาไฟฟ้าระบุความเสี่ยงทุก ประเภทที่เกิดขึ้นของกองทุนพัฒนาไฟฟ้าทั้งระดับองค์กร ฝ่ายงานและหน้าที่ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก รวมถึง ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ การดำเนินงาน การรายงาน การ ปฏิบัติตามกฎหมายและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ | 3.41 | 0.926 | มาก   |
| 3. ผู้บริหารกองทุนพัฒนาไฟฟ้าวิเคราะห์ผลกระทบ ความเสี่ยงทุกประเภท และมีส่วนร่วมในการบริหารความ เสี่ยง  | 3.43 | 0.910 | มาก   |

## ตารางที่ 14 (ต่อ)

| องค์ประกอบที่ 2 การประเมินความเสี่ยง (RA)   | Mean        | S.D.         | แปลผล      |
|---|-------------|--------------|------------|
| 4. กองทุนพัฒนาไฟฟ้าประเมินโอกาสที่จะเกิดการทุจริตขึ้นอย่างเหมาะสม โดยครอบคลุมการทุจริตแบบต่าง ๆ เช่น การทำให้สูญเสียชีวิตทรัพย์สิน การคอร์รัปชัน การที่ฝ่าฝืนระบบควบคุมภายใน การเปลี่ยนแปลงข้อมูลในรายงานที่สำคัญ การได้มาหรือใช้ไปซึ่งทรัพย์สินโดยไม่ถูกต้อง | 3.50        | 0.874        | มาก        |
| 5. กองทุนพัฒนาไฟฟ้ามีมาตรการและแผนปฏิบัติงานที่เหมาะสม เพื่อจัดการความเสี่ยง โดยอาจเป็นการยอมรับความเสี่ยงนั้น (Acceptance) การลดความเสี่ยง (Reduction) การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง (Avoidance) หรือการร่วมรับความเสี่ยง (Sharing)                                | 3.46        | 0.880        | มาก        |
| <b>รวม</b>  | <b>3.45</b> | <b>0.806</b> | <b>มาก</b> |

จากตารางที่ 14 การเก็บข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้คะแนนความเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของการควบคุมภายในองค์ประกอบที่ 2 การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) ที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กองทุนพัฒนาไฟฟ้าประเมินโอกาสที่จะเกิดการทุจริตขึ้นอย่างเหมาะสม โดยครอบคลุมการทุจริตแบบต่าง ๆ เช่น การทำให้สูญเสียชีวิตทรัพย์สิน การคอร์รัปชัน การที่ฝ่าฝืนระบบควบคุมภายใน การเปลี่ยนแปลงข้อมูลในรายงานที่สำคัญ การได้มาหรือใช้ไปซึ่งทรัพย์สินโดยไม่ถูกต้อง โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.50 รองลงมา คือ ผู้บริหารกองทุนพัฒนาไฟฟ้านุมัติและสื่อสารนโยบายการบริหารความเสี่ยงให้เจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาไฟฟ้ารับทราบและถือปฏิบัติจนเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยที่ 3.47

### 6.3 องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมควบคุม (Control Activities)

การศึกษาระดับประสิทธิผลของการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมควบคุม (Control Activities) สรุปได้ดังนี้

**ตารางที่ 15** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมควบคุม (Control Activities)

| องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมควบคุม (CA)  | Mean        | S.D.         | แปลผล      |
|---|-------------|--------------|------------|
| 1. กองทุนพัฒนาไฟฟ้ามีการแบ่งอำนาจหน้าที่กันอย่างชัดเจน ระหว่างด้านการอนุมัติ ด้านการบันทึก รายการบัญชีและข้อมูลสารสนเทศ ด้านการดูแลจัดเก็บ ทรัพย์สิน เพื่อเป็นการตรวจสอบถ่วงดุลซึ่งกันและกัน              | 3.59        | 0.915        | มาก        |
| 2. กองทุนพัฒนาไฟฟ้า มีการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน ด้านการบัญชี และตรวจสอบเอกสารการปฏิบัติงานอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรและปรับปรุงให้เหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงมีการวางระบบควบคุมบัญชี                          | 3.75        | 0.852        | มาก        |
| 3. กองทุนพัฒนาไฟฟ้า มีการจัดทำคู่มือด้านการดูแล จัดเก็บทรัพย์สิน และมีการตรวจนับ ตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงมีการแบ่งแยกหน้าที่ ระหว่างผู้เบิก ผู้อนุมัติการเบิกและผู้บันทึกรายการ ทรัพย์สิน | 3.69        | 0.887        | มาก        |
| 4. มาตรการควบคุมภายในที่กองทุนพัฒนาไฟฟ้า กำหนดขึ้น มีความเหมาะสม หลากหลาย ครอบคลุม กระบวนการต่าง ๆ ของการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยเสริมการทำงานให้ประสิทธิผลและประสิทธิภาพจากการดำเนิน กิจกรรมควบคุมที่เหมาะสม  | 3.58        | 0.851        | มาก        |
| <b>รวม</b>  | <b>3.65</b> | <b>0.776</b> | <b>มาก</b> |

จากตารางที่ 15 การเก็บข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้คะแนนความเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของการควบคุมภายในองค์กรประกอบที่ 3 กิจกรรมควบคุม (Control Activities) ที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กองทุนพัฒนาไฟฟ้า มีการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานด้านการบัญชี และตรวจสอบเอกสารการปฏิบัติงานอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรและปรับปรุงให้เหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงมีการวางระบบควบคุมบัญชี โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.75 รองลงมา กองทุนพัฒนาไฟฟ้า มีการจัดทำคู่มือด้านการดูแลจัดเก็บทรัพย์สิน และมีการตรวจนับ ตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงมีการแบ่งแยกหน้าที่ระหว่างผู้เบิก ผู้อนุมัติ การเบิกและผู้บันทึกรายการทรัพย์สิน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.69

#### 6.4 องค์กรประกอบที่ 4 สารสนเทศและการสื่อสาร (Information & Communication)

การศึกษาระดับประสิทธิผลของการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า องค์กรประกอบที่ 4 สารสนเทศและการสื่อสาร (Information & Communication) สรุปได้ดังนี้

**ตารางที่ 16** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์กรประกอบที่ 4 สารสนเทศและการสื่อสาร (Information & Communication)

| องค์กรประกอบที่ 4 สารสนเทศและการสื่อสาร (IC)  | Mean        | S.D.         | แปลผล      |
|---|-------------|--------------|------------|
| 1. ผู้บริหารได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสม และมีส่วนช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้บริหารได้รับข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน แม่นยำ     | 3.51        | 0.848        | มาก        |
| 2. การสื่อสารภายใน ท่านได้รับทราบแจ้งข่าวสารที่สำคัญจากผู้บริหารของกองทุนพัฒนาไฟฟ้าอย่างครบถ้วน สม่ำเสมอ ทันถ่วงที่                                       | 3.45        | 0.942        | มาก        |
| 3. ท่านสามารถติดต่อสื่อสาร/แจ้งเบาะแสหรือร้องเรียนเกี่ยวกับการกระทำทุจริตไปยังผู้บริหาร ผ่านช่องทางการสื่อสารพิเศษ  | 3.31        | 1.012        | ปานกลาง    |
| 4. การสื่อสารภายนอก ผู้มีส่วนได้เสียภายนอก สามารถแจ้งข้อมูลหรือเบาะแสเกี่ยวกับการฉ้อฉลหรือทุจริต ของกองทุนพัฒนาไฟฟ้าผ่านช่องทางการสื่อสารพิเศษ/ช่องทางลับ | 3.35        | 0.986        | ปานกลาง    |
| <b>รวม</b>  | <b>3.41</b> | <b>0.839</b> | <b>มาก</b> |



จากตารางที่ 16 การเก็บข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้คะแนนความเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของการควบคุมภายในองค์ประกอบที่ 4 สารสนเทศและการสื่อสาร (Information & Communication) ที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสม และมีส่วนช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้บริหารได้รับข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน แม่นยำ โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.51 รองลงมา คือ การสื่อสารภายในแก่เจ้าหน้าที่ ได้รับทราบการแจ้งข่าวสารที่สำคัญจากผู้บริหารของกองทุนพัฒนาไฟฟ้าอย่างครบถ้วน สม่าเสมอ ทันถ่วงที มีค่าเฉลี่ยที่ 3.45

#### 4.2.6.5 องค์ประกอบที่ 5 การติดตามผล (Monitoring Activities)

การศึกษาระดับประสิทธิผลของการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า องค์ประกอบที่ 5 การติดตามผล (Monitoring Activities) สรุปได้ดังนี้

**ตารางที่ 17** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบที่ 5 การติดตามผล (Monitoring Activities)

| องค์ประกอบที่ 5 การติดตามผล (MA)   | Mean        | S.D.         | แปลผล      |
|--|-------------|--------------|------------|
| 1. มีกระบวนการติดตามการประเมินผลระบบการควบคุมภายในที่กำหนด ด้วยการประเมินตนเอง การประเมินจากผู้บังคับบัญชา และผู้ตรวจสอบภายใน เช่น ทุก ๆ 3 เดือน 6 เดือน หรือ 1 ปี | 3.60        | 0.932        | มาก        |
| 2. ผู้ตรวจสอบภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้าสามารถสื่อสารข้อบกพร่องของการควบคุมภายในให้กับผู้รับตรวจ และให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขได้อย่างชัดเจนเหมาะสม                 | 3.71        | 0.854        | มาก        |
| 3. ผลการติดตามความบกพร่อง ความคืบหน้าในการปรับปรุงที่เป็นสาระสำคัญ ได้รับการรายงาน และสื่อสารต่อผู้บริหารกองทุนพัฒนาไฟฟ้าอย่างสม่าเสมอ                             | 3.67        | 0.836        | มาก        |
| <b>รวม</b>   | <b>3.66</b> | <b>0.801</b> | <b>มาก</b> |

จากตารางที่ 17 การเก็บข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้คะแนนความเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของการควบคุมภายในองค์ประกอบที่ 5 การติดตามผล (Monitoring Activities) ที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้าสามารถสื่อสารข้อบกพร่องของการควบคุมภายในให้กับผู้รับตรวจและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขได้อย่างชัดเจน เหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.71 รองลงมาคือ ผลการติดตามความบกพร่อง ความคืบหน้าในการปรับปรุงที่เป็นสาระสำคัญ ได้รับการรายงานและสื่อสารต่อผู้บริหารกองทุนพัฒนาไฟฟ้าอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.67

ดังนั้น สามารถสรุปการให้คะแนนระดับประสิทธิผลของการควบคุมภายใน โดยรวมในระดับมาก ดังนี้

**ตารางที่ 18** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า

| องค์ประกอบ                                 | Mean        | S.D.         | แปลผล      |
|--|-------------|--------------|------------|
| องค์ประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อมการควบคุม (CE)  | 3.40        | 0.850        | มาก        |
| องค์ประกอบที่ 2 การประเมินความเสี่ยง (RA)  | 3.45        | 0.806        | มาก        |
| องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมควบคุม (CA)         | 3.65        | 0.776        | มาก        |
| องค์ประกอบที่ 4 สารสนเทศและการสื่อสาร (IC) | 3.41        | 0.839        | มาก        |
| องค์ประกอบที่ 5 การติดตามผล (MA)           | 3.66        | 0.801        | มาก        |
| <b>รวม</b>                                 | <b>3.52</b> | <b>0.724</b> | <b>มาก</b> |

จากตารางที่ 18 ผลการสอบถามของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการควบคุมภายในตามแนวคิด COSO 2013 พบว่า ทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ สภาพแวดล้อมการควบคุม การประเมินความเสี่ยง กิจกรรมควบคุม สารสนเทศและการสื่อสาร และการติดตามผล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.40 3.45 3.65 3.41 และ 3.66 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามมีการให้คะแนนระดับประสิทธิผลของการควบคุมภายในโดยรวมในระดับมาก ดังนี้

ตารางที่ 19 แสดงสัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับประสิทธิผล

| ระดับประสิทธิผลโดยรวม | จำนวน      |              |
|-----------------------|------------|--------------|
|                       | คน         | ร้อยละ       |
| มากที่สุด             | 27         | 15.4         |
| มาก                   | 60         | 34.3         |
| ปานกลาง               | 74         | 42.3         |
| น้อย                  | 11         | 6.3          |
| น้อยที่สุด            | 3          | 1.7          |
| <b>รวม</b>            | <b>175</b> | <b>100.0</b> |

เมื่อพิจารณาข้อมูลสัดส่วนในตารางที่ 19 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 74 คน จาก 175 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3 ให้คะแนนระดับประสิทธิผลในระดับปานกลาง และอันดับรองลงมาให้คะแนนประสิทธิผลในระดับมากจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3

จากตารางที่ 18 นำข้อมูลดังกล่าวมาทำการคำนวณค่าทางสถิติ จะได้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ค่ามัธยฐาน (Median) ฐานนิยม (Mode) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงดังนี้

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ย มัธยฐาน ฐานนิยม และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลของการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า

| ค่าสถิติ                                  |       |
|---|-------|
| ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)                   | 3.52  |
| มัธยฐาน (Median)                          | 3.39  |
| ฐานนิยม (Mode)                            | 3     |
| ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) | 0.724 |

เมื่อพิจารณาข้อมูลทางสถิติ ในตารางที่ 20 จะเห็นว่าค่าเฉลี่ยของระดับประสิทธิผลของการควบคุมภายในโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.52 จัดคะแนนระดับประสิทธิผลของการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 3.41 - 4.20) ซึ่งสอดคล้องกับการแปลความหมายของระดับ

คะแนนต่าง ๆ ที่ระบุไว้ใน บทที่ 3 โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ประสิทธิภาพของการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้าอยู่ในระดับมาก

**ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการควบคุมภายใน  
กับประสิทธิภาพของการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า  
โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)**

การวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างของประชากรโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เพื่อวัดความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม พบว่าค่า r ที่ได้ จากการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระทั้งหมด 5 ตัวแปร

**ตารางที่ 21** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า

|       | EFFIC  | ORGAN  | HR     | COMPL  | EXCEU  | COMMU |
|-------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| EFFIC | 1      |        |        |        |        |       |
| ORGAN | .775** | 1      |        |        |        |       |
| HR    | .753** | .782** | 1      |        |        |       |
| COMPL | .821** | .800** | .830** | 1      |        |       |
| EXCEU | .794** | .736** | .715** | .765** | 1      |       |
| COMMU | .778** | .703** | .752** | .746** | .771** | 1     |

หมายเหตุ \*\* มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

จากตารางที่ 21 พบว่าปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการจัดโครงสร้างองค์กร มีค่าสหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า เท่ากับ 0.775 ด้านการพัฒนาบุคลากร เท่ากับ 0.753 ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ เท่ากับ 0.821 ด้านผู้บริหาร เท่ากับ 0.794 ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร เท่ากับ 0.778

2. ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าสหสัมพันธ์กับด้านการจัดโครงสร้างองค์กร เท่ากับ 0.782 ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ เท่ากับ 0.800 ด้านผู้บริหาร เท่ากับ 0.736 ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร เท่ากับ 0.703

3. ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีค่าสหสัมพันธ์กับด้านการพัฒนาบุคลากร เท่ากับ 0.830 ด้านผู้บริหาร เท่ากับ 0.715 ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร เท่ากับ 0.752

4. ปัจจัยด้านผู้บริหารมีค่าสหสัมพันธ์กับด้านการปฏิบัติตามระเบียบ เท่ากับ 0.765 ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร เท่ากับ 0.746

5. ปัจจัยด้านสารสนเทศและการสื่อสาร มีค่าสหสัมพันธ์กับด้านผู้บริหาร เท่ากับ 0.771

นอกจากนั้น การศึกษาได้ทำการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์การถดถอย พบว่า ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรอิสระมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เกิน 0.7 ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับสูง - สูงมาก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเพิ่มเติม พบว่า ค่า Tolerance มากกว่า 0.1 (Hair et al, 1998) แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน และค่า VIF ไม่เกิน 10 แสดงให้เห็นว่าไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน ค่า Durbin Watson มีค่าอยู่ระหว่าง 1.65 – 2.35 ดังแสดงไว้ในตารางที่ 22

ส่วนที่ 4 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า โดยใช้วิธี  
วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 22 ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า

|                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T-test | P-value | Collinearity Statistics | VIF     |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|---------|-------------------------|---------|
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      |        |         |                         |         |
| (Constant)        | 0.564                       | 0.130      |                           | 4.335  | 0.000   |                         |         |
| ORGAN             | 0.144                       | 0.055      | 0.179                     | 2.629  | 0.009   | 0.292                   | 3.423   |
| HUM               | 0.009                       | 0.068      | 0.010                     | 0.133  | 0.894   | 0.249                   | 4.010   |
| COMPL             | 0.301                       | 0.073      | 0.321                     | 4.133  | 0.000   | 0.223                   | 4.475   |
| EXCEU             | 0.193                       | 0.054      | 0.239                     | 3.603  | 0.000   | 0.307                   | 3.257   |
| COMMU             | 0.191                       | 0.057      | 0.221                     | 3.382  | 0.001   | 0.316                   | 3.163   |
| R Square          |                             |            |                           |        |         |                         | 0.878   |
| Adjusted R Square |                             |            |                           |        |         |                         | 0.772   |
| Durbin-Watson     |                             |            |                           |        |         |                         | 2.042   |
| F-test            |                             |            |                           |        |         |                         | 113.171 |
| P-value           |                             |            |                           |        |         |                         | 0.000   |

จากตารางที่ 22 แสดงการวิเคราะห์ Multiple regression ของตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายใน และตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า ซึ่งวัดจากระดับประสิทธิผลการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า ได้ค่า Adjusted  $R^2 = 0.772$  อธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดมีผลต่อตัวแปรตาม ที่ร้อยละ 77.2 และมีตัวแปรที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 4 ตัวแปร (ค่า Sig.) น้อยกว่า 0.01 ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการจัดโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามระเบียบ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรไม่ส่งผลต่อระดับประสิทธิผลของการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า

ดังนั้น ระดับของการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้าสามารถพยากรณ์จากสูตรที่มาจากตารางที่ 22 คือ

$$EFFIC = 0.564 + 0.144X_1 + 0.301X_2 + 0.193X_3 + 0.191X_4$$

โดยที่ EFFIC = ระดับความมีประสิทธิภาพของการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า

ORGAN = ปัจจัยด้านการจัดโครงสร้างองค์กร

COMPL = ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ

EXCEU = ปัจจัยด้านผู้บริหาร

COMMU = ปัจจัยด้านสารสนเทศและการสื่อสาร

### ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 23 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานทั้งหมด

| สมมติฐานการวิจัย  | แทนค่า | ทิศทางความสัมพันธ์ | ผลการทดสอบ |
|---|--------|--------------------|------------|
| สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านการจัดโครงสร้างองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า  | ORGAN  | +                  | ยอมรับ     |
| สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า        | HR     | ไม่มีความสัมพันธ์  | ปฏิเสธ     |
| สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า | COMPL  | +                  | ยอมรับ     |
| สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านผู้บริหาร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า             | EXECU  | +                  | ยอมรับ     |
| สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยด้านสารสนเทศและการสื่อสารส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า  | COMMU  | +                  | ยอมรับ     |

จากตารางที่ 23 อธิบายได้ว่า มีจำนวน 4 ปัจจัยที่ยอมรับสมมติฐาน ได้แก่ ปัจจัยด้านการจัดโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านสารสนเทศและการสื่อสารส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า และมีจำนวน 1 ปัจจัย ที่ปฏิเสธสมมติฐาน คือ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า

### ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ได้มีข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็น ดังนี้

1. ด้านการจัดการโครงสร้างองค์กร ควรมีการจัดทำผังโครงสร้าง และมีเจ้าหน้าที่ตามบริบทงานให้ชัดเจน เนื่องจากปัจจุบันยังมีการจัดโครงสร้างองค์กรไม่เหมาะสมกับภารกิจงาน ส่งผลให้การมอบหมายงานไม่ตรงตามตำแหน่งหน้าที่ และไม่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ ดังนั้น ควรกำหนดแนวทางปฏิบัติให้ชัดเจนและสามารถนำไปใช้ได้กับการบริหารกองทุนทั้งขนาดกลางและขนาดใหญ่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ในการบริหารเงินกองทุน
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรกำหนดโครงสร้างและอัตราเงินเดือน สวัสดิการของเจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาไฟฟ้าให้ชัดเจน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ เป็นแรงผลักดันในการทำงาน และมีการจัดอบรมอย่างสม่ำเสมอให้ครบทุกด้าน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ และสามารถใช้ในการปฏิบัติงานได้
3. ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ควรมีการจัดตั้งสำนักงานกองทุนพัฒนาไฟฟ้า ให้ถูกต้องมีระเบียบรองรับที่ชัดเจนเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศแล กำหนดแนวปฏิบัติการบริหารงานภายในเพื่อให้เป็นไปในทางเดียวกันให้ชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดการเปรียบเทียบของแต่ละกองทุนพัฒนาไฟฟ้า
4. ด้านผู้บริหาร ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ ความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่และควรให้กำลังใจผู้ปฏิบัติงาน
5. ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร ควรจัดให้มีสื่อ/สารสนเทศเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เช่น ระเบียบ แนวทาง การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ



## บทที่ 5

### สรุปและข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า เพื่อประเมินประสิทธิผลการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า และเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในหน่วยงานและภายนอก จำนวน 175 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย (Description Analysis) ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้น ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้วัดด้วยวิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation) และสุดท้ายทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

จากการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สรุปได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อ 1 เพื่อให้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า ผู้ศึกษาได้ทราบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า ดังนี้ ปัจจัยด้านการจัดโครงสร้างองค์กร ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ด้านผู้บริหาร และด้านสารสนเทศและการสื่อสารอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 3.54 3.47 และ 3.59 ตามลำดับ และปัจจัยด้านพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และสามารถแสดงรายละเอียด ดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านการจัดโครงสร้างองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าปัจจัยด้านการจัดโครงสร้างองค์กรโดยรวมส่งผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้าอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.48 โดยเฉพาะการออกกฎ ระเบียบต่าง ๆ ของการดำเนินงานกองทุนพัฒนาไฟฟ้าที่สอดคล้องกับอำนาจตามกฎหมาย ให้ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.65 และรองลงมา คือ การจัดการโครงสร้างองค์กรที่มีความเหมาะสมกับขนาดของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า โดยกำหนดโครงสร้างของการบริหารกองทุนพัฒนาไฟฟ้าและสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน รวมถึงกำหนดภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่และขั้นตอน การดำเนินงานกองทุนพัฒนาไฟฟ้าไว้เป็นลายลักษณ์อักษร จะทำให้การทำงานในทุกกระบวนการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.61

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยด้านการจัดการโครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ประสิทธิภาพการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งการจัดการโครงสร้าง องค์กร เป็นพื้นฐานสำคัญที่ผู้บริหารสามารถวางแผนงาน และควบคุมการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

1.2 ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าปัจจัยด้านการ ปฏิบัติตามกฎระเบียบมีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้าในระดับมาก มี ค่าเฉลี่ยที่ 3.54 ซึ่งการปฏิบัติตามกฎระเบียบเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การทำงานในทุกขั้นตอนเป็นไป ในทิศทางเดียวกัน ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน โดยเฉพาะการแต่งตั้งและการ สรรหาบุคลากรเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.87 รองลงมาคือ มี การออกกฎ ระเบียบต่าง ๆ ของการดำเนินงานกองทุนพัฒนาไฟฟ้า มีค่าเฉลี่ย 3.70 ซึ่งนำไปสู่การ ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบสอดคล้องกับอำนาจตามกฎหมาย จะทำให้การควบคุมภายในมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น เช่น มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบให้กับบุคคลที่เหมาะสมและเป็นไป อย่างถูกต้องตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีการสอบคัดเลือกเจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาไฟฟ้าเพื่อบรรจุ แต่งตั้ง การทดสอบทักษะและความสามารถตามที่กำหนดไว้ของแต่ละตำแหน่งงาน การเลื่อน ตำแหน่ง และอัตราเงิน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน การลงโทษตามกฎหมาย เมื่อมีการไม่ปฏิบัติตาม กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือข้อกำหนดด้านจริยธรรม

นอกจากนั้น ยังพบว่าปัจจัยด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ประสิทธิภาพการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อมีการปฏิบัติตาม ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ จะทำให้การควบคุมภายในมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.3 ปัจจัยด้านผู้บริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าปัจจัยด้านผู้บริหารมีผลต่อ ประสิทธิภาพการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้าในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 โดยเฉพาะ ผู้บริหารกองทุนพัฒนาไฟฟ้ามีวิจรรย์ญาณในการแก้ไขปัญหา เมื่อประสบกับปัญหาและสามารถแก้ไข ปัญหาได้อย่างดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.53 รองลงมา คือ ผู้บริหารกองทุนพัฒนาไฟฟ้าได้รับความ ไว้วางใจจากผู้ปฏิบัติงาน และให้คำแนะนำการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานได้มีค่าเฉลี่ยที่ 3.52

นอกจากนั้น ยังพบว่าปัจจัยด้านผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการ ควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากผู้บริหารกองทุนพัฒนาไฟฟ้ามี การปฏิบัติตามแนวทางนโยบายและการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี เป็น แบบอย่างที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงาน จึงได้รับความไว้วางใจจากผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้ระบบ ควบคุมภายในประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้ริเริ่มในการจัดให้มีระบบ ควบคุมภายในหน่วยงานด้วย และระบบควบคุมภายในนั้น ต้องได้รับการยอมรับในระดับปฏิบัติ เช่นกัน

1.4 ปัจจัยด้านสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ปัจจัยด้านสารสนเทศและการสื่อสารส่งผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้าในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 โดยเฉพาะการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาสนับสนุนการปฏิบัติงาน ประมวลผลและจัดทำรายงาน เช่น ระบบเว็บท่า ระบบติดตามประเมินผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาไฟฟ้าระบบบัญชี Microsoft dynamic AX มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.74 รองลงมา คือ มีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เช่น ระเบียบ คำสั่ง ข้อกำหนด คู่มือปฏิบัติงาน โดยได้สื่อสารให้แก่เจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาไฟฟ้าทราบอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้ความเข้าใจ การจัดประชุม/สัมมนาต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.55

นอกจากนั้น ยังพบว่าปัจจัยด้านสารสนเทศและการสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาไฟฟ้า ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ การมีสารสนเทศ ระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานและมีการสื่อสารไปยังเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ ที่หน่วยงานควรจัดให้มีขึ้นและการสื่อสารภายในต้องชัดเจนและทันกาล และเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ป้องกันการเกิดข้อผิดพลาด

1.5 ปัจจัยด้านพัฒนาบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ปัจจัยด้านพัฒนาบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้าในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาไฟฟ้าในหน่วยงานมีความรู้ความสามารถ ทักษะสามารถปฏิบัติงานได้เกินกว่าเกณฑ์ที่กำหนดให้ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.66 รองลงมาคือ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดเป็นครั้งคราว และจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร ค่าเฉลี่ยที่ 3.62

นอกจากนั้น ยังพบว่าปัจจัยด้านพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาไฟฟ้า ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ข้อ 2 เพื่อประเมินประสิทธิผลการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า ผู้ศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นว่า ปัจจุบันประสิทธิผลของการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้าอยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์ข้อ 3 เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า ผู้ศึกษาพบว่า มีจำนวน 4 ปัจจัย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของการควบคุมภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านการจัดโครงสร้างองค์กร ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ด้านผู้บริหาร และด้านสารสนเทศและการสื่อสาร สามารถแสดงรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการจัดโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งการจัดการโครงสร้างองค์กรให้มีความเหมาะสมกับขนาดกองทุนพัฒนาไฟฟ้าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การควบคุมภายในมีประสิทธิภาพ
2. ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า เนื่องจากเจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาไฟฟ้าในหน่วยงานยังขาดการพัฒนาทักษะส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานไม่ตรงตามตำแหน่งหน้าที่ แนวทางปฏิบัติงานไม่ชัดเจน รวมถึงเจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาไฟฟ้าไม่ได้รับการยกย่องหรือให้รางวัล ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่จูงใจ ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
3. ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 มีการวางระเบียบ ข้อบังคับสำหรับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาไฟฟ้า และปฏิบัติตามกฎระเบียบ จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์หน่วยงาน
4. ปัจจัยด้านผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถกำหนดเป้าหมายและแผนงาน นำแผนงานดังกล่าวมากระจายสู่ผู้ปฏิบัติอย่างเหมาะสม
5. ปัจจัยด้านสารสนเทศและการสื่อสาร มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การมีสารสนเทศและระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน เช่น ระเบียบ คำสั่ง คู่มือต่าง ๆ รวมถึงมีสื่อสายภายในไปยังเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ทราบอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอทำให้ลดข้อผิดพลาดในการดำเนินงานได้ หรือเมื่อเกิดปัญหา/อุปสรรคจากการใช้งานระบบสารสนเทศ สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

### อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษานี้ พบว่า มีจำนวนปัจจัย 4 ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของการควบคุมภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านการจัดโครงสร้างองค์กร ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ด้านผู้บริหาร และด้านสารสนเทศและการสื่อสาร ส่วนปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรพบว่าไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า สอดคล้องกับงานวิจัยที่ได้ศึกษา ดังนี้

ปัจจัยด้านการจัดโครงสร้างองค์กร การกำหนดโครงสร้างของการบริหารและสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน รวมถึงกำหนดภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่และขั้นตอนการดำเนินงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษร จะทำให้การทำงานในทุกกระบวนการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งโครงสร้างของหน่วยงานที่ได้รับการจัดไว้เป็นอย่างดี จะเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสามารถวางแผนงาน สั่งการและควบคุมการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพัตรา บุญโญปกรณ์ (2561) พบว่า ปัจจัยด้านการจัดโครงสร้างองค์กร คือการวางตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ สายการบังคับบัญชาให้ชัดเจน มีความเหมาะสมเพื่อให้ องค์กรภาครัฐสามารถกำกับดูแลกิจการที่ดี และควรจัดสรรคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เช่น การคัดเลือกบุคลากรตรงกับภารกิจและขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อลดโอกาสการลาออกหรือ โอนย้าย และอัจฉริยา อิมรส (2561) พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การควบคุมภายในด้านการประเมินความเสี่ยงในส่วนที่องค์กรจัดให้มีการแจ้งให้บุคลากรทุกคน ทราบเกี่ยวกับวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตินา เลิศลบลศิริ (2551) พบว่าปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญ กับองค์ประกอบการควบคุมภายใน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกับหลักการการ ควบคุมภายในที่ถูกนำไปปฏิบัติมากที่สุดคือการจัดโครงสร้างองค์กรกำหนดอำนาจสั่งการและความ รับผิดชอบที่ชัดเจน จึงจะทำให้วิสาหกิจการผลิตขนาดย่อมประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน (ปัญะชิตา อมรภิญโญ, 2560)

ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ การกำหนดและปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ สำหรับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาไฟฟ้า ข้อกำหนด มาตรฐานที่สำคัญและจำเป็นในการสรรหาบุคลากร การแต่งตั้งและสรรหาบุคลากรเป็นไปตามระเบียบที่กำหนด รวมถึงการทดสอบทักษะและ ความสามารถตามที่กำหนดไว้ของแต่ละตำแหน่งงาน มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคคล อย่างเหมาะสม รวมถึงมีการลงโทษตามกฎหมาย เมื่อไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ สอดคล้อง กับงานของสุพัตรา บุญโญปกรณ์ (2561) พบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติตาม กฎระเบียบเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การทำงานในทุกขั้นตอนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อมี การปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ จะทำให้การควบคุมภายในมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งการที่มีนโยบายและระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจนสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติไปในทิศทาง เดียวกันทำให้ส่งผลดีต่อทุก ๆ ด้าน เกิดประสิทธิผลกับการควบคุมภายใน (อัจฉริยา อิมรส, 2561)

ปัจจัยด้านผู้บริหาร จากการวิเคราะห์ พบว่า ผู้บริหารปฏิบัติตามนโยบายและบริหารงานที่ สอดคล้องกับการกำกับดูแลที่ดี มีวิสัยทัศน์ เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถกำหนด เป้าหมาย แผนงาน กระจายสู่ผู้ปฏิบัติ โดยพิจารณาความเหมาะสมของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนให้ เหมาะสม รวมถึงผู้บริหารกองทุนพัฒนาไฟฟ้ามีวิจรรย์ญาณในการแก้ไขปัญหา ทำให้ไม่เกิดข้อ ร้องเรียนเรื่องงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน จึงได้รับความไว้วางใจจากผู้ปฏิบัติงานสอดคล้องกับ อนันัญญา ล่องลอย (2559) พบว่า ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี อยู่บนหลักความซื่อตรง และการรักษาจรรยาบรรณในการดำเนินงานมีความเป็นกันเอง และสามารถให้คำปรึกษาพนักงานได้ อย่างสม่ำเสมอส่งผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของลลิตา ธรรมโชติ (2562) พบว่า ผู้นำองค์กรต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์มองเห็นโอกาสในอนาคตโดยผู้บริหารองค์กร

ได้รับความไว้วางใจจากผู้ปฏิบัติงานและเป็นที่ยึดมั่นในเรื่องงานสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำแบบมุ่งคน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO

ปัจจัยด้านสารสนเทศและการสื่อสาร เมื่อวิเคราะห์แล้ว พบว่า กองทุนพัฒนาไฟฟ้ามีความพร้อมด้านสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เช่น ระเบียบ คำสั่ง ข้อกำหนด คู่มือปฏิบัติงาน และมีการสื่อสารให้แก่เจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาไฟฟ้าทราบอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ เช่น การจัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจ การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ และการประชุม/สัมมนาต่าง ๆ นอกจากนี้ยังมีกระบวนการประมวลผลข้อมูลอย่างเป็นระบบ ทำให้ผู้บริหารได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง สมบูรณ์ ทันเวลา และเชื่อถือได้ สามารถนำไปประกอบการตัดสินใจในการบริหารงานได้ทันต่อเหตุการณ์และมีประสิทธิภาพ โดยกองทุนพัฒนาไฟฟ้าได้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาสนับสนุนการปฏิบัติงาน ประมวลผลและจัดทำรายงาน เช่น ระบบเว็บท่า ระบบติดตามประเมินผลการดำเนินงาน กองทุนพัฒนาไฟฟ้า ระบบบัญชี Microsoft Dynamic AX ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดุษฎี อาษามาต (2554) พบว่า ควรมีการกำหนดมาตรฐาน นโยบาย และระเบียบปฏิบัติในการควบคุมภายในระบบสารสนเทศชัดเจน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของลลิตา ธรรมโชติ (2562) พบว่า ปัจจัยด้านการสื่อสารที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO คือ การสื่อสารด้วยวาจา การสื่อสารสองทาง และการสื่อสารในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ แต่การสื่อสารต่างหน่วยงานและต่างระดับไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO

ทั้งนี้ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาไฟฟ้า ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพัตรา บุญโญปกรณ์ (2561) กล่าวว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การทำงานในทุกขั้นตอนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน การทำงานให้ประสบความสำเร็จจึงต้องอาศัยบุคลากรในหน่วยงานเป็นสำคัญ หน่วยงานต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน บุคลากรต้องให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ได้วางไว้ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อพัฒนาศักยภาพและทักษะในการทำงาน และไม่สอดคล้องกับงานของอนัญญา ล่องลอย (2559) การที่องค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีความเข้าใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และจำนวนบุคลากรเพียงพอกับทุกกิจกรรมดำเนินงาน จะทำให้การดำเนินงานมีความถูกต้อง รวดเร็ว ป้องกันการเกิดการทุจริตจากการมีอำนาจหน้าที่หลายด้าน ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ผู้วิจัยได้พิจารณาผลการศึกษาประกอบกับข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามแล้วมีข้อคิดเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาไฟฟ้ายังอยู่ในระดับต่ำ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาไฟฟ้าไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร เนื่องจาก

ผู้บริหารยังไม่ให้ความสำคัญพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาไฟฟ้า ทำให้เจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาไฟฟ้าในยังขาดการพัฒนาทักษะ ขาดการส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การมอบหมายงานที่ไม่ตรงตามตำแหน่งหน้าที่ แนวทางปฏิบัติงานไม่ชัดเจน รวมถึงเจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาไฟฟ้าไม่ได้รับการยกย่องหรือให้รางวัล ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่จูงใจ ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ควรจัดให้มีการอบรมพัฒนาเจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาไฟฟ้าอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มศักยภาพให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ และสามารถใช้ในการปฏิบัติงาน มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน จึงจะทำให้การควบคุมภายในเกิดประสิทธิผล ดังนั้น ควรจัดให้มีการอบรมพัฒนาเจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาไฟฟ้าอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ และสามารถใช้ในการปฏิบัติงาน มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน จึงจะทำให้การควบคุมภายในเกิดประสิทธิผล

### ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงานสามารถนำผลการวิจัยไปจัดทำนโยบายระบบการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้าให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ โดยจัดโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมกับขนาดกองทุนพัฒนาไฟฟ้า กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน เป็นสายลักษณะอักษร มีระเบียบ/คู่มือการปฏิบัติงาน มีการสื่อสารไปยังผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ สิ่งที่สำคัญ คือ ผู้บริหารปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานตามหลักการกำกับดูแลองค์กรที่ดี สื่อสารเรื่องการควบคุมภายในให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ จะส่งผลให้การควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้ามีประสิทธิภาพดีขึ้น ลดความเสี่ยงการทุจริต สามารถกำจัดจุดอ่อนของการบริหารเงินกองทุนพัฒนาไฟฟ้าได้ นอกจากนี้ สามารถนำผลการวิจัยดังกล่าวประกอบการกำหนดนโยบาย แผนงาน กลยุทธ์การดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงานได้

2. ข้อเสนอแนะในเชิงทฤษฎี จากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า เป็นไปตามตามกรอบแนวคิดการควบคุมภายในของ COSO 2013 ทั้ง 5 องค์ประกอบ ซึ่งงานวิจัยนี้ช่วยเพิ่มหลักฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการควบคุมภายในหน่วยงานราชการ ที่ยังมีไม่มากนัก และควรมีการประยุกต์แนวคิดและกรอบทฤษฎีด้านอื่น เพื่อให้งานวิจัยมีมิติมากขึ้น เช่น แนวคิดเรื่องความเชื่อถือขององค์กร เพราะ ความเชื่อถือ คือ การสร้างความไว้วางใจขององค์กร การแสดงความเชื่อมั่นในการบริหารจนนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งหน่วยงานด้านการกำกับกิจการพลังงานเน้นความเป็นธรรม โปร่งใส ต้องได้รับความน่าเชื่อถือจากทั้งบุคคลภายในและภายนอก จะทำให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์และบรรลุตามพันธกิจของหน่วยงาน

3. ข้อเสนอแนะการทำวิจัยในอนาคต เนื่องจากกองทุนพัฒนาไฟฟ้าได้ใช้ระเบียบฉบับใหม่ ยังไม่มีระบบการควบคุมภายในที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน กองทุนพัฒนาไฟฟ้าบางพื้นที่ยังไม่มีแนวทาง/แนวปฏิบัติที่ชัดเจน ซึ่งงานวิจัยในครั้งนี้ศึกษาเฉพาะปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้าเท่านั้น อย่างไรก็ตามเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงาน ควรมีการวิจัยให้ครอบคลุมปัจจัยด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านการประเมินความเสี่ยง ปัจจัยด้านการติดตามประเมินผล ปัจจัยด้านความซื่อสัตย์และจริยธรรมในการบริหารงาน ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน เป็นต้น เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาหน่วยงานในต่อไป และศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเพิ่มเติมต่อไปด้วย





## บรรณานุกรม

- กระทรวงการคลัง. 2561. **หลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561.** กรุงเทพฯ: กระทรวงการคลัง.
- ชุติมา เลิศลบลศิริ. 2551. **ปัจจัยที่มีผลต่อระบบควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.** การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ บพิตรพิมุข จักรวรรดิ.
- ฐิติโชค พันศิริพัฒน์. 2559. **การศึกษาองค์ประกอบที่มีผลต่อการนำระบบการควบคุมภายในมาใช้ในองค์กร : กรณีศึกษาสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรี.** สารนิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ณรินทร์ ชำนาญดู. 2548. **การบริหารการควบคุมภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** สารนิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ดนูชา อาชามาส. 2554. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในระบบสารสนเทศ : การประปานครหลวง.** การศึกษาอิสระปริญญาโท. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ถนอมลักษณ์ คำแหงพล. 2559. **กระบวนการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์.** [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <https://reg7.pwa.co.th/kmr7/?p=378> (2 กุมภาพันธ์ 2564).
- ธนเกียรติ นาคะพินธุ. 2562. **ประสิทธิผลระบบการควบคุมภายใน ของสถานศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษา โรงเรียนรัฐบาล และโรงเรียนเอกชน จังหวัดขอนแก่น.** การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโท. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ธารินี เณรวงศ์ และ วรกร แซ่มเมืองปัก. 2559. **ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการควบคุมภายในระบบสารสนเทศทางการบัญชี ภายใต้การบริหารงานการเงินการคลังภาครัฐของหน่วยงานสนับสนุนภารกิจฝ่ายการเมือง.** วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 5(3), 161-174.
- ปิยะธิดา อมรภิญโญ. 2560. **การใช้การควบคุมภายในเพื่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนของวิสาหกิจการผลิตขนาดย่อมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ประเทศไทย.** วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น, 11(1), 186-204.
- ปิยาภัสร์ดีดีโก เจียรสุคนธ์ และ สุรีย์ โปษกรณัญ. 2562. **การวิเคราะห์องค์ประกอบของทัศนคติต่อปัจจัยความเสี่ยงในการทุจริตเพื่อระบบการควบคุมภายในที่ดี.** วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม, 9(1), 42-49.

- ปยุตตนา น้อยจาด และ ฐิตาภรณ์ สิ้นจรรยาศักดิ์. 2564. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ด้านการเงินและบัญชีของสหกรณ์เคหะสถานบ้านมั่นคงในประเทศไทย. **วารสารเครื่องข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**, 4(2), 101-115.
- มณีนรัตน์ ข่ายพิลาป และ เนตรดาว ชัยเขต. 2561. ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้วยระบบสารสนเทศด้านการเงินและบัญชีในความร่วมมือ 5 สถาบัน. **วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย**, 11(3), 437-464.
- รัชนีภา ใจจันทร์, พรพรรณา เชื้อบาง และ ฐิตีวรดา แสงสว่าง. 2563. ผลกระทบของการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยงต่อการปฏิบัติงานด้านการเงิน บัญชี และพัสดุของมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย. **วารสารเทคโนโลยีภาคใต้**, 13(1), 86-98.
- ลลิตา ธรรมโชติ. 2562. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารและประสิทธิผลการควบคุมภายในของบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าในครัวเรือน โดยผู้ลงทุนจากประเทศญี่ปุ่น**. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโท. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- วัชรวิศา คำอ้าย, นฤนาถ ศราภัยวานิช, วรพรรณ ตระการศิริพันธ์ และ ดุรยา สุขดมยา. 2562. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดเชียงใหม่. **วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**, 11(3), 129-143.
- สำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน. 2559. **คู่มือการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีสำหรับกองทุนพัฒนาไฟฟ้าในพื้นที่ประกาศ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน.
- \_\_\_\_\_. 2563. ควบคุมภายในของกองทุน. ใน **การประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานกองทุนพัฒนาไฟฟ้า**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน.
- สุธิดา เจริญผล. 2562. **ผลกระทบของระบบควบคุมภายในด้านบัญชีและการเงิน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บัญชี ในอุตสาหกรรมบริการเขตภาคกลาง**. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุพัตรา บุญโสภาภรณ์. 2561. **ปัจจัยที่มีผลต่อการควบคุมภายในที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ**. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนัญญา ล่องลอย. 2559. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในของสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์**. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโท. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- อรรถสิทธิ์ ฐาปนะติลก, วิภาวี พิจิตรบัณฑิต, วรวิทย์ จินดาพล และ อนุชา ม่วงใหญ่. 2563. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานในสายงานสนับสนุนของศาลยุติธรรม. **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.**, 8(3), 1011-1023.

อัจฉริยา อิมรส. 2561. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. 2010. **Multivariate Data Analysis**. 7<sup>th</sup> ed. New York: Pearson.





ภาคผนวก

## แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า  
เรียน ผู้ตรวจสอบภายใน ผู้สอบบัญชี เจ้าหน้าที่ทั่วไป/เจ้าหน้าที่วิชาการ ฝ่ายสำนักงาน กกฟ.  
ประจำเขต 1-13 และเจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาไฟฟ้า

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวรุ่งระวี แซ่มชื่น รหัสนักศึกษา 6306402008 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีความประสงค์ที่จะสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ประจำปีการศึกษา 2565 ผู้จัดทำงานวิจัยใคร่ขอขอบคุณท่านที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการช่วยตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ความคิดเห็นของท่านที่ปฏิบัติงานในกองทุนพัฒนาไฟฟ้า สำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน ประจำเขต 1-13 และ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้าเท่านั้น ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำมาประมวลผลในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า และเพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล ขอให้ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามตามความจริง

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในที่ดีของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพของการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO 2013 5 องค์ประกอบ

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามที่กำหนด

#### 1. เพศ

1. ชาย  
 2. หญิง

#### 2. อายุ

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

#### 3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี  
 2. ปริญญาตรี  
 3. ปริญญาโท  
 4. ปริญญาเอก

#### 4. สถานะในการปฏิบัติงาน

1. ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ของรัฐ  
 2. ลูกจ้างประจำ  
 3. ลูกจ้างชั่วคราว  
 4. ผู้ตรวจสอบบัญชี/ผู้ตรวจสอบภายใน

#### 5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

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

#### 6. การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาไฟฟ้า

1. เจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาไฟฟ้า  
 2. เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงานประจำเขต 1-13  
 3. ผู้ตรวจสอบภายใน  
 4. ผู้ตรวจสอบบัญชี

## ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในที่ดีของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า

ในฐานะที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน ว่าด้วยกองทุนพัฒนาไฟฟ้าเพื่อการพัฒนาหรือฟื้นฟูท้องถิ่นที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของโรงไฟฟ้า พ.ศ. 2563 เกี่ยวกับการเงิน บัญชี นั้น ท่านคิดว่า ปัจจัยใดที่มีผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้และทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยเลือกเพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อ โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

(5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด)

| ลำดับ                                     | ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า   | ระดับความคิดเห็น |          |              |           |                 |
|---|--|------------------|----------|--------------|-----------|-----------------|
|   |  | มากที่สุด<br>5   | มาก<br>4 | ปานกลาง<br>3 | น้อย<br>2 | น้อยที่สุด<br>1 |
| <b>1. ปัจจัยด้านการจัดโครงสร้างองค์กร</b> |  |                  |          |              |           |                 |
| 1.1                                       | การควบคุมภายในด้านการจัดโครงสร้างองค์กรมีความเหมาะสมกับขนาดของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า   |                  |          |              |           |                 |
| 1.2                                       | มีการกำหนดโครงสร้างของการบริหารกองทุนพัฒนาไฟฟ้าไว้อย่างชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน   |                  |          |              |           |                 |
| 1.3                                       | มีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งที่เหมาะสมกับภารกิจของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า   |                  |          |              |           |                 |
| 1.4                                       | มีการกำหนดภาระหน้าที่หรือขั้นตอนการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาไฟฟ้าไว้เป็นลายลักษณ์อักษร                                       |                  |          |              |           |                 |
| 1.5                                       | มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน   |                  |          |              |           |                 |
| 1.6                                       | มีการออกกฎ ระเบียบต่าง ๆ ของการดำเนินงานกองทุนพัฒนาไฟฟ้า ที่สอดคล้องกับอำนาจตามกฎหมาย                                      |                  |          |              |           |                 |
| <b>2. ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร</b>       |  |                  |          |              |           |                 |
| 2.1                                       | การควบคุมภายในด้านบุคลากร มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาไฟฟ้าแต่ละคนเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน |                  |          |              |           |                 |

| ลำดับ                                      | ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในของ<br>กองทุนพัฒนาไฟฟ้า   | ระดับความคิดเห็น |     |             |      |                |
|--|---|------------------|-----|-------------|------|----------------|
|  |   | มาก<br>ที่สุด    | มาก | ปาน<br>กลาง | น้อย | น้อย<br>ที่สุด |
|  |   | 5                | 4   | 3           | 2    | 1              |
| 2.2  | เจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาไฟฟ้าในหน่วยงานมีความรู้<br>ความสามารถ ทักษะ สามารถปฏิบัติงานได้เกินกว่าเกณฑ์ที่<br>กำหนด                       |                  |     |             |      |                |
| 2.3  | มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดเป็น<br>ครั้งคราว และจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร   |                  |     |             |      |                |
| 2.4  | มีการส่งเจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาไฟฟ้าเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อ<br>พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ  |                  |     |             |      |                |
| 2.5  | มีการยกย่องหรือให้รางวัลแก่เจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาไฟฟ้าที่<br>มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด                                  |                  |     |             |      |                |
| <b>3. ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ</b> |   |                  |     |             |      |                |
| 3.1  | การควบคุมภายในด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มีการวาง<br>ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ สำหรับการดำเนินงานกองทุน<br>พัฒนาไฟฟ้า                    |                  |     |             |      |                |
| 3.2  | มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบให้กับบุคคลที่<br>เหมาะสมและเป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง                            |                  |     |             |      |                |
| 3.3  | มีการแต่งตั้งและการสรรหาเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับที่<br>กำหนด   |                  |     |             |      |                |
| 3.4  | มีการสอบคัดเลือกเจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาไฟฟ้าเพื่อบรรจุ<br>แต่งตั้ง การทดสอบทักษะและความสามารถตามที่กำหนดไว้<br>ของแต่ละตำแหน่งงาน      |                  |     |             |      |                |
| 3.5  | มีการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับและมาตรฐานหรือ<br>ข้อกำหนดที่สำคัญและจำเป็นในการสรรหาบุคลากร   |                  |     |             |      |                |
| 3.6  | การเลื่อนตำแหน่ง และอัตราเงิน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน มี<br>ข้อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติตามระเบียบ<br>ข้อบังคับ และมาตรฐานที่กำหนด |                  |     |             |      |                |
| 3.7  | มีการลงโทษตามกฎหมาย เมื่อมีการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย<br>ระเบียบ ข้อบังคับ หรือข้อกำหนดด้านจริยธรรม                                       |                  |     |             |      |                |



| ลำดับ                                     | ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในของ<br>กองทุนพัฒนาไฟฟ้า   | ระดับความคิดเห็น |          |              |           |                 |
|---|--|------------------|----------|--------------|-----------|-----------------|
|   |  | มากที่สุด<br>5   | มาก<br>4 | ปานกลาง<br>3 | น้อย<br>2 | น้อยที่สุด<br>1 |
| <b>4. ปัจจัยด้านผู้บริหาร</b>             |  |                  |          |              |           |                 |
| 4.1                                       | การปฏิบัติตามแนวทางนโยบายและบริหารจัดการที่สอดคล้องกับการกำกับดูแลที่ดี ผู้บริหารกองทุนพัฒนาไฟฟ้ามีวินัย เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ไม่เกิดข้อร้องเรียนทั้งเรื่องงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน  |                  |          |              |           |                 |
| 4.2                                       | ผู้บริหารกองทุนพัฒนาไฟฟ้ามีวิสัยทัศน์ มองเห็นโอกาสในอนาคตและสามารถกำหนดเป้าหมาย และแผนงานไปสู่อนาคตอย่างชัดเจน   |                  |          |              |           |                 |
| 4.3                                       | ผู้บริหารกองทุนพัฒนาไฟฟ้านำแผนงานที่กำหนดไว้มากระจายสู่ผู้ปฏิบัติงานโดยพิจารณาความเหมาะสมของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนให้เหมาะสมกับงานแต่ละอย่าง   |                  |          |              |           |                 |
| 4.4                                       | ผู้บริหารกองทุนพัฒนาไฟฟ้าส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานมากขึ้น  |                  |          |              |           |                 |
| 4.5                                       | ผู้บริหารกองทุนพัฒนาไฟฟ้ามีวิจรรย์ญาณในการแก้ไขปัญหา เมื่อประสบกับปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างดี   |                  |          |              |           |                 |
| 4.6                                       | ผู้บริหารกองทุนพัฒนาไฟฟ้าได้รับความไว้วางใจจากผู้ปฏิบัติงาน และให้คำแนะนำที่การปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานได้   |                  |          |              |           |                 |
| <b>5. ปัจจัยด้านสารสนเทศและการสื่อสาร</b> |  |                  |          |              |           |                 |
| 5.1                                       | กองทุนพัฒนาไฟฟ้า มีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เช่น ระเบียบ คำสั่ง ข้อกำหนด คู่มือปฏิบัติงาน และมีการสื่อสารให้แก่เจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาไฟฟ้าทราบอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้ความเข้าใจ การจัดประชุม/สัมมนาต่าง ๆ |                  |          |              |           |                 |
| 5.2                                       | กองทุนพัฒนาไฟฟ้า มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาสนับสนุนการปฏิบัติงาน ประมวลผลและจัดทำรายงาน เช่น ระบบเว็บท่า ระบบติดตามประเมินผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาไฟฟ้า ระบบบัญชี Microsoft dynamic AX  |                  |          |              |           |                 |
| 5.3                                       | เมื่อเกิดปัญหา/อุปสรรคจากการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาไฟฟ้ามีช่องทางการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วและตอบข้อเรียกร้องและข้อแนะนำของเจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาไฟฟ้า   |                  |          |              |           |                 |

**ส่วนที่ 3** ประสิทธิภาพของการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO 2013 5 องค์ประกอบ

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้และทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยเลือกเพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อ โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้ (5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด)

| หัวข้อ   | ประสิทธิภาพของการควบคุม  | ผลการประเมิน   |          |              |           |                 |
|--|--|----------------|----------|--------------|-----------|-----------------|
|  |  | มากที่สุด<br>5 | มาก<br>4 | ปานกลาง<br>3 | น้อย<br>2 | น้อยที่สุด<br>1 |
| <b>องค์ประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อมการควบคุมภายในองค์กร (Control Environment)</b> |  |                |          |              |           |                 |
| 1  | กองทุนพัฒนาไฟฟ้ามีข้อกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรให้ผู้บริหารกองทุนพัฒนาไฟฟ้าและเจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาไฟฟ้าปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรงและรักษาจรรยาบรรณอย่างเพียงพอและเหมาะสมที่ครอบคลุมถึง<br>1.1 มีข้อกำหนดเกี่ยวกับหลักจริยธรรมที่ เหมาะสม (Code of Conduct) สำหรับเจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาไฟฟ้า<br>1.2 มีบทลงโทษที่เหมาะสมหากมีการฝ่าฝืนข้อกำหนดข้างต้น |                |          |              |           |                 |
| 2  | กองทุนพัฒนาไฟฟ้ามีการสื่อสาร เผยแพร่ Code of Conduct ข้อกำหนด และบทลงโทษ ให้ผู้บริหารกองทุนพัฒนาไฟฟ้าและเจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาไฟฟ้าทุกคนทราบอย่างทั่วถึงและเหมาะสม และให้พนักงานลงนามรับทราบข้อกำหนดและบทลงโทษหากฝ่าฝืนข้อกำหนด  |                |          |              |           |                 |
| 3  | ผู้บริหารกองทุนพัฒนาไฟฟ้ากำหนดโครงสร้างองค์กรที่สนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์ของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า จัดให้มีการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ เช่น การแบ่งแยกหน้าที่ในส่วนงานที่สำคัญ เกิดการตรวจสอบถ่วงดุลระหว่างกัน   |                |          |              |           |                 |
| 4  | กองทุนพัฒนาไฟฟ้ามีการกำหนดลำดับการบังคับบัญชาในองค์กรได้อย่างชัดเจนและเหมาะสม โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมเกี่ยวกับอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ และการสื่อสารข้อมูล   |                |          |              |           |                 |

| หัวข้อ  | ประสิทธิผลของการควบคุม   | ผลการประเมิน   |          |              |           |                 |
|---|--|----------------|----------|--------------|-----------|-----------------|
|   |  | มากที่สุด<br>5 | มาก<br>4 | ปานกลาง<br>3 | น้อย<br>2 | น้อยที่สุด<br>1 |
| 5   | กองทุนพัฒนาไฟฟ้ามีนโยบายและวิธีการปฏิบัติเพื่อจัดหาพัฒนา และรักษาเจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาไฟฟ้าที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม และมีกระบวนการสอบทานนโยบายและวิธีการปฏิบัตินั้นอย่างสม่ำเสมอ  |                |          |              |           |                 |
| 6   | ผู้บริหารกองทุนพัฒนาไฟฟ้ากำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ทำทนาย สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ระยะสั้น และระยะยาว และการปฏิบัติตาม Code of Conduct   |                |          |              |           |                 |
| 7   | ผู้บริหารกองทุนพัฒนาไฟฟ้าได้พิจารณาไม่ให้มีการสร้างแรงกดดันที่มากเกินไป ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาไฟฟ้าแต่ละคน   |                |          |              |           |                 |
| <b>องค์ประกอบที่ 2 การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)</b> |  |                |          |              |           |                 |
| 8   | ผู้บริหารกองทุนพัฒนาไฟฟ้าอนุมัติและสื่อสารนโยบายการบริหารความเสี่ยงให้เจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาไฟฟ้ารับทราบ และถือปฏิบัติจนเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร   |                |          |              |           |                 |
| 9   | ผู้บริหารกองทุนพัฒนาไฟฟ้าระบุความเสี่ยงทุกประเภทที่เกิดขึ้นของกองทุนพัฒนาไฟฟ้าทั้งระดับองค์กร ฝ่ายงาน และหน้าที่ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก รวมถึงความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ การดำเนินงาน การรายงาน การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ                   |                |          |              |           |                 |
| 10  | ผู้บริหารกองทุนพัฒนาไฟฟ้าวิเคราะห์ผลกระทบความเสี่ยงทุกประเภท และมีส่วนร่วมในการบริหารความเสี่ยง  |                |          |              |           |                 |
| 11  | กองทุนพัฒนาไฟฟ้าประเมินโอกาสที่จะเกิดการทุจริตขึ้นอย่างเหมาะสม โดยครอบคลุมการทุจริตแบบต่าง ๆ เช่น การทำให้สูญเสียชีวิตทรัพย์สิน การคอร์รัปชัน การที่ฝ่าฝืนระบบควบคุมภายใน การเปลี่ยนแปลงข้อมูลในรายงานที่สำคัญ การได้มาหรือใช้ไปซึ่งทรัพย์สินโดยไม่ถูกต้อง |                |          |              |           |                 |

| หัวข้อ   | ประสิทธิผลของการควบคุม  | ผลการประเมิน   |          |              |           |                 |
|--|---|----------------|----------|--------------|-----------|-----------------|
|  |   | มากที่สุด<br>5 | มาก<br>4 | ปานกลาง<br>3 | น้อย<br>2 | น้อยที่สุด<br>1 |
| 12   | กองทุนพัฒนาไฟฟ้ามีมาตรการและแผนปฏิบัติงานที่เหมาะสม เพื่อจัดการความเสี่ยง โดยอาจเป็นการยอมรับความเสี่ยงนั้น (Acceptance) การลดความเสี่ยง (Reduction) การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง (Avoidance) หรือการร่วมรับความเสี่ยง (Sharing) |                |          |              |           |                 |
| <b>องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมควบคุมการปฏิบัติงาน (Control Activities)</b>                   |   |                |          |              |           |                 |
| 13   | กองทุนพัฒนาไฟฟ้ามีการแบ่งอำนาจหน้าที่กันอย่างชัดเจน ระหว่างด้านการอนุมัติ ด้านการบันทึกรายการบัญชีและข้อมูลสารสนเทศ ด้านการดูแลจัดเก็บทรัพย์สิน เพื่อเป็นการตรวจสอบถ่วงดุลซึ่งกันและกัน                                     |                |          |              |           |                 |
| 14   | กองทุนพัฒนาไฟฟ้า มีการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานด้านการบัญชี และตรวจสอบเอกสารการปฏิบัติงานอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรและปรับปรุงให้เหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงมีการวางระบบควบคุมบัญชี  |                |          |              |           |                 |
| 15   | กองทุนพัฒนาไฟฟ้า มีการจัดทำคู่มือด้านการดูแลจัดเก็บทรัพย์สิน และมีการตรวจนับ ตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงมีการแบ่งแยกหน้าที่ระหว่างผู้เบิกผู้อนุมัติการเบิกและผู้บันทึกรายการทรัพย์สิน                          |                |          |              |           |                 |
| 16   | มาตรการควบคุมภายในที่กองทุนพัฒนาไฟฟ้ากำหนดขึ้น มีความเหมาะสม หลากหลาย ครอบคลุมกระบวนการต่าง ๆ ของการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยเสริมการทำงานให้ประสิทธิผลและประสิทธิภาพจากการดำเนินกิจกรรมควบคุมที่เหมาะสม                          |                |          |              |           |                 |
| <b>องค์ประกอบที่ 4 ระบบสารสนเทศและการสื่อสารข้อมูล (Information &amp; Communication)</b> |   |                |          |              |           |                 |
| 17   | ผู้บริหารได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสม และมีส่วนช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้บริหารได้รับข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน แม่นยำ   |                |          |              |           |                 |
| 18   | การสื่อสารภายใน ท่านได้รับทราบแจ้งข่าวสารที่สำคัญจากผู้บริหารของกองทุนพัฒนาไฟฟ้าอย่างครบถ้วน สม่ำเสมอ ทันถ่วงที   |                |          |              |           |                 |

| หัวข้อ   | ประสิทธิผลของการควบคุม  | ผลการประเมิน   |          |              |           |                 |
|--|---|----------------|----------|--------------|-----------|-----------------|
|  |   | มากที่สุด<br>5 | มาก<br>4 | ปานกลาง<br>3 | น้อย<br>2 | น้อยที่สุด<br>1 |
| 19   | ท่านสามารถติดต่อสื่อสาร/แจ้งเบาะแสหรือร้องเรียนเกี่ยวกับการกระทำทุจริตไปยังผู้บริหาร ผ่านช่องทางการสื่อสารพิเศษ   |                |          |              |           |                 |
| 20   | การสื่อสารภายนอก ผู้มีส่วนได้เสียภายนอก สามารถแจ้งข้อมูลหรือเบาะแสเกี่ยวกับการฉ้อฉลหรือทุจริต ของกองทุนพัฒนาไฟฟ้าผ่านช่องทางการสื่อสารพิเศษ/ช่องทางลับ          |                |          |              |           |                 |
| <b>องค์ประกอบที่ 5 ระบบการติดตาม (Monitoring Activities)</b> |   |                |          |              |           |                 |
| 21   | มีกระบวนการติดตามการประเมินผลระบบการควบคุมภายในที่กำหนด ด้วยการประเมินตนเอง การประเมินจากผู้บังคับบัญชา และผู้ตรวจสอบภายใน เช่น ทุก ๆ 3 เดือน 6 เดือน หรือ 1 ปี |                |          |              |           |                 |
| 22   | ผู้ตรวจสอบภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้าสามารถสื่อสารข้อบกพร่องของการควบคุมภายในให้กับผู้รับตรวจและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขได้อย่างชัดเจน เหมาะสม                 |                |          |              |           |                 |
| 23   | ผลการติดตามความบกพร่อง ความคืบหน้าในการปรับปรุงที่เป็นสาระสำคัญ ได้รับการรายงาน และสื่อสารต่อผู้บริหารกองทุนพัฒนาไฟฟ้าอย่างสม่ำเสมอ                             |                |          |              |           |                 |

**ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อการเพิ่มประสิทธิผลของควบคุมภายใน**

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

## ประวัติผู้วิจัย

|                 |  |
|-----------------|--|
| ชื่อ-สกุล       | นางสาวรุ่งระวี แซ่มชื่น  |
| เกิดเมื่อ       | 29 มกราคม 2530   |
| ประวัติการศึกษา | พ.ศ. 2551 คณะบริหารธุรกิจ สาขาการบัญชี<br>มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา<br>วิทยาเขตภาคพายัพ          |
| ประวัติการทำงาน | พ.ศ. 2555-ปัจจุบัน เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ปฏิบัติการ ระดับ 5<br>สำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน |

