



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ภาคผนวก ก

ตารางการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างแนวคิดโคโซและระบบการควบคุมภายใน  
ของสถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ตารางที่ 4-1 แสดงการเปรียบเทียบสภาพแวดล้อมของการควบคุมภายในเกี่ยวกับความซื่อสัตย์และ  
จรรยาบรรณตามแนวคิดของโคโซและสถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

แนวคิดโคโซ	สถาบันวิจัยและ พัฒนาพลังงาน	แหล่งข้อมูล
1. มีการจัดทำข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณ แนวทางที่พึงปฏิบัติ หรือมาตรฐานการ ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะข้อที่พึงปฏิบัติในกรณีความ ขัดแย้งทางผลประโยชน์กรณีใดที่ห้ามปฏิบัติ อย่างเด็ดขาด		
2. ผู้บริหารทำตัวให้เป็นตัวอย่างอย่างสม่ำเสมอ ทั้งคำพูดและการกระทำ		
3. มีการอบรมให้ความรู้ต่อพนักงานเกี่ยวกับ จรรยาบรรณอย่างเป็นระยะ		
4. พนักงานมีความเข้าใจ ว่าความประพฤติใด เป็นที่ยอมรับหรือไม่ยอมรับ		
5. ลดวิธีการหรือแรงจูงใจที่ปิดโอกาสหรือ ส่งเสริมให้เกิดการกระทำผิด เช่น การไม่กดดัน ให้พนักงานต้องปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่สูงเกิน จริง การให้รางวัลผู้กระทำความดี การลงโทษ ผู้กระทำผิด		
6. มีการลงโทษทางวินัยเมื่อมีการฝ่าฝืน และ วิธีการดังกล่าวเป็นเรื่องที่ทราบทั่วทั้งองค์กร		

ตารางที่ 4-2 แสดงการเปรียบเทียบสภาพแวดล้อมของการควบคุมภายในเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของบุคลากรตามแนวคิดโคโซและสถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

แนวคิดโคโซ	สถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงาน	แหล่งข้อมูล
1. มีการจัดทำเอกสารกำหนดลักษณะงาน(Job Description) และคุณสมบัติที่ต้องการในแต่ละตำแหน่งงาน		
2. มีการวิเคราะห์ด้านพื้นฐานความรู้ทางการศึกษาและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาบรรจุแต่งตั้งพนักงานให้เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ		
3. มีการทดสอบความรู้และความสามารถและทักษะที่จำเป็นของพนักงานว่าเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน		

ตารางที่ 4-3 แสดงการเปรียบเทียบสภาพแวดล้อมของการควบคุมภายในเกี่ยวกับคณะกรรมการการบริหารหรือคณะกรรมการการตรวจสอบตามแนวคิดโคโซและสถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

แนวคิดโคโซ	สถาบันวิจัยและ พัฒนาพลังงาน	แหล่งข้อมูล
1. ได้มีการกำหนดข้อบังคับหรือนโยบายเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า ผู้บริหารไม่ได้ก้าวท่ายระบบการควบคุมภายใน		
2. คณะกรรมการบริหารหรือคณะกรรมการตรวจสอบมีบทบาทในการเสริมสร้างประสิทธิผลของการควบคุมภายใน		
3. คณะกรรมการการตรวจสอบเป็นผู้ดูแล จัดการ และควบคุมให้บริษัทดำเนินตามข้อกำหนดและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง		
4. มีการจัดทำรายงานการกำกับดูแลกิจการของตน โดยเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีขององค์กร		
5. คณะกรรมการบริหารต้องมีความรู้อย่างเพียงพอ มีประสบการณ์ในธุรกิจ รวมทั้งมีเวลาที่จะอุทิศให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ		
6. คณะกรรมการตรวจสอบได้สอบทานขอบเขตการปฏิบัติงานและกิจกรรมของผู้ตรวจสอบภายในและภายนอกเป็นประจำทุกปี		
7. มีการประชุมร่วมกับผู้อำนวยการฝ่ายบัญชี ผู้ตรวจสอบภายใน และผู้ตรวจสอบบัญชี เพื่อปรึกษาเกี่ยวกับกระบวนการทางบัญชี ระบบการควบคุมภายใน ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะสำคัญ และผลการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร		

ตารางที่ 4-4 แสดงการเปรียบเทียบสภาพแวดล้อมของการควบคุมภายในเกี่ยวกับปรัชญาการบริหาร และรูปแบบการทำงานตามแนวคิดโคโซและสถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

แนวคิดโคโซ	สถาบันวิจัยและ พัฒนาพลังงาน	แหล่งข้อมูล
1. ผู้บริหารปฏิบัติงานอย่างระมัดระวังหลังจากที่ได้มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงและผลตอบแทน		
2. มีอัตราการหมุนเวียนของผู้บริหารมากเกินไป หรือมีการลาออกโดยไม่แจ้งล่วงหน้าหรือแจ้งในระยะเวลาสั้น		
3. หน่วยงานบัญชีได้รับการมองว่าเป็นกลุ่มงาน สำคัญหรือเป็นเครื่องมือในการควบคุมกิจกรรม ต่างๆขององค์กร		
4. การเลือกหลักการบัญชีมักจะให้ผลการรายงาน รายได้ที่สูงสุด		
5. ผู้บริหารระดับสูงได้มีการติดตามงานกับระดับ ปฏิบัติการ โดยเฉพาะหน่วยงานที่อยู่ห่างไกล		
6. มีการประชุมผู้บริหารฝ่ายปฏิบัติการบ่อยครั้ง		
7. มีการกระจายอำนาจเพื่อให้เกิดความคล่องตัว ในการปฏิบัติงาน		
8. มีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ของบุคลากร ในฝ่ายบัญชี		

ตารางที่ 4-5 แสดงการเปรียบเทียบสภาพแวดล้อมของการควบคุมภายในเกี่ยวกับโครงสร้างการจัดองค์กรตามแนวคิดโคโซและสถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

แนวคิดโคโซ	สถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงาน	แหล่งข้อมูล
1. การจัดโครงสร้างขององค์กร ได้จัดแบบรวมศูนย์หรือกระจายศูนย์ไว้อย่างเหมาะสมตามลักษณะของการดำเนินงานของกิจการ		
2. มีการจัดโครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมทำให้การไหลเวียนของระบบสารสนเทศเป็นไปอย่างทันกาลระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน		
3. มีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารในตำแหน่งสำคัญๆอย่างชัดเจนและทุกคนเข้าใจบทบาทความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งนั้น		
4. หัวหน้าหน่วยงานมีความรู้ ประสบการณ์และได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมในการปฏิบัติงานตามหน้าที่		
5. มีการกำหนดสายการรายงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการโดยวิธีตรง หรือกระจายไปอย่างมีประสิทธิภาพ และข้อมูลเหล่านั้นเหมาะสมกับผู้รับในการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบและอำนาจที่ได้รับมอบหมาย		
6. ผู้บริหารมีการประเมินโครงสร้างของสถาบันเป็นระยะๆ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในด้านธุรกิจและอุตสาหกรรม		
7. ผู้จัดการและหัวหน้ามีเวลาเพียงพอที่จะปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ		

ตารางที่ 4-6 แสดงการเปรียบเทียบสภาพแวดล้อมของการควบคุมภายในเกี่ยวกับการมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตามแนวคิดโคโซและสถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

แนวคิดโคโซ	สถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงาน	แหล่งข้อมูล
1. มีความชัดเจนในการระบุความรับผิดชอบและอำนาจในการอนุมัติให้ผู้ปฏิบัติการฝ่ายต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งความรับผิดชอบในระบบการรายงานสารสนเทศและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ		
2. มีการมอบอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบกับพนักงานทั้งองค์กร		
3. มีการให้ข้อมูลเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล		
4. ความรับผิดชอบในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับการมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ		
5. มีบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการประมวลผลข้อมูลและหน้าที่ทางการบัญชีบรรลุผลสำเร็จ		

ตารางที่ 4-7 แสดงการเปรียบเทียบสภาพแวดล้อมของการควบคุมภายในเกี่ยวกับนโยบายและวิธีบริหารงานด้านบุคลากรตามแนวคิดโคโซและสถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

แนวคิดโคโซ	สถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงาน	แหล่งข้อมูล
1. มีนโยบายและวิธีปฏิบัติงานด้านบุคลากร ซึ่งมีผลในการรับพนักงานใหม่ หรือการพัฒนาความสามารถและความซื่อสัตย์ของบุคลากรเพื่อจะสนับสนุนระบบการควบคุมภายในให้มีประสิทธิผล		
2. มีการคัดเลือกผู้สมัครงานและตัดสินใจรับเข้าทำงาน โดยคณะกรรมการ		
3. มีมาตรการในการคัดเลือก สรรหาพนักงาน เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพสอดคล้องกับเนื้องาน		
4. มีการตรวจสอบภูมิหลังของผู้สมัครงาน โดยเฉพาะการกระทำกิจกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับ		
5. กำหนดค่าจ้างตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์และทบทุนกับตลาดแรงงานอยู่เสมอ พร้อมทั้งมีการคำนวณค่าประสบการณ์		
6. มีหนังสือเงื่อนไขการทดลองงาน สัญญาว่าจ้างที่เป็นมาตรฐาน		
7. มีการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการประเมินผลงานและศักยภาพพนักงานแต่ละคน		
8. จัดทำแบบฟอร์มประเมินผลไว้เป็นมาตรฐาน และกำหนดระยะเวลาในการประเมินผล		
9. มีการประเมินจุดอ่อนหรือจุดแข็งพนักงานเพื่อการดูแลและพัฒนาพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด		



ตารางที่ 4-7 (ต่อ) แสดงการเปรียบเทียบสภาพแวดล้อมของการควบคุมภายในเกี่ยวกับนโยบายและวิธีบริหารงานด้านบุคลากรตามแนวคิดโคโซและสถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

แนวคิดโคโซ	สถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงาน	แหล่งข้อมูล
10. มีการจัดทำช่วงค่าจ้างและเงินเดือนในแต่ละระดับตำแหน่งงาน		
11. มีการขึ้นค่าจ้างเงินเดือนเป็นไปตามหลักเกณฑ์และได้รับการอนุมัติ		
12. มีการกำหนดแผนการพัฒนาและเป้าหมายการฝึกอบรมประจำปีไว้เป็นลายลักษณ์อักษรและได้รับอนุมัติงบประมาณ		
13. มีการหาความต้องการหรือความจำเป็นในการฝึกอบรม ดำเนินการจัดอบรม และมีระบบติดตามผลการอบรมของพนักงานที่ผ่านการอบรม		
14. มีการกำหนดระเบียบสวัสดิการ และเงินช่วยเหลือต่างๆ พร้อมทั้งปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์อยู่เสมอ		
15. จัดให้มีบรรยากาศของการมีส่วนร่วมจากพนักงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เช่น กลุ่มคุณภาพกีฬาภายใน การกำหนดเป้าหมายในการรณรงค์เรื่องต่างๆ		
16. มีการนำเอาความซื่อสัตย์และคุณค่าทางจริยธรรมใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน		
17. หลักเกณฑ์ของการเลื่อนตำแหน่งที่ยึดมั่นต่อมาตรฐานทางพฤติกรรม และการขึ้นเงินเดือนมีรายละเอียดที่ชัดเจน		

ตารางที่ 4-8 แสดงการเปรียบเทียบวัตถุประสงค์ระดับกิจการตามแนวคิดโคโซและสถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

แนวคิดโคโซ	สถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงาน	แหล่งข้อมูล
1. มีนโยบายและวิธีปฏิบัติงานด้านบุคลากร ซึ่งมีผลในการรับพนักงานใหม่ หรือการพัฒนาความสามารถและความซื่อสัตย์ของบุคลากรเพื่อจะสนับสนุนระบบการควบคุมภายในให้มีประสิทธิผล		
2. มีการคัดเลือกผู้สมัครงานและตัดสินใจรับเข้าทำงานโดยคณะกรรมการ		

ตารางที่ 4-9 แสดงการเปรียบเทียบวัตถุประสงค์ระดับกิจกรรมตามแนวคิดโคโซและสถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

แนวคิดโคโซ	สถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงาน	แหล่งข้อมูล
1. การกำหนดวัตถุประสงค์ระดับกิจกรรมต้องสอดคล้องและสนับสนุนวัตถุประสงค์ระดับกิจการและแผนกลยุทธ์		
2. มีการกำหนดวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน ปฏิบัติได้ วัดผลได้ เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง		
3. การจัดสรรทรัพยากรเป็นไปตามความสำคัญของงาน		

ตารางที่ 4-10 แสดงการเปรียบเทียบการระบุปัจจัยเสี่ยงตามแนวคิดโคโซและสถาบันวิจัยและพัฒนา  
พลังงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

แนวคิดโคโซ	สถาบันวิจัยและ พัฒนาพลังงาน	แหล่งข้อมูล
1. มีการพิจารณาถึงความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับ ความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี		
2. มีการพิจารณาถึงความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับ วิธีการของคู่แข่ง		
3. มีการพิจารณาถึงความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับ สภาพทางเศรษฐกิจ การเมืองและกฎหมาย		
4. มีการพิจารณาถึงความเสี่ยงด้านทรัพยากร มนุษย์ขององค์กร เช่น การกำหนดเงื่อนไขในการ ว่าจ้าง		
5. มีการพิจารณาถึงความเสี่ยงด้านการเงิน		
6. มีการพิจารณาถึงความเสี่ยงด้านความสัมพันธ์ ด้านแรงงาน เช่น แผนการจ่ายค่าตอบแทนและ ผลประโยชน์ เพื่อแข่งขันกับกิจการอื่นใน อุตสาหกรรมนั้น		
7. มีการพิจารณาถึงความเสี่ยงด้านระบบข้อมูล สารสนเทศ เช่น การเตรียมระบบการสำรอง ข้อมูล (Backup) ซึ่งเป็นผลกระทบที่สำคัญต่อ การดำเนินงาน		

ตารางที่ 4-11 แสดงการเปรียบเทียบการบริหารความเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดโคโซและสถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

แนวคิดโคโซ	สถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงาน	แหล่งข้อมูล
1. มีการทำวิจัยตลาดที่แสดงถึงความเปลี่ยนแปลงหลักในด้านประชากร รสนิยม ของผู้บริโภค		
2. มีการกำหนดวิธีการเพื่อให้ทราบว่าบุคลากรใหม่เข้าใจและปฏิบัติตามวัฒนธรรมสถาบันฯ		
3. มีการพิจารณาเกี่ยวกับการควบคุมกิจกรรมหลักซึ่งเคยปฏิบัติโดยบุคลากรที่ย้ายออกไป		
4. มีการกำหนดวิธีการควบคุมที่เหมาะสมเมื่อมีการนำระบบคอมพิวเตอร์ใหม่เข้ามาใช้		
5. มีการกำหนดวิธีการประเมินผลกระทบจากการนำระบบสารสนเทศใหม่มาใช้ในองค์กร		
6. มีการฝึกอบรมพนักงานเมื่อมีการนำระบบสารสนเทศใหม่มาใช้		
7. มีการเพิ่มกำลังความสามารถของระบบเพื่อรองรับปริมาณข้อมูลที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว		
8. มีการพิจารณาอัตรากำลังของผู้ปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่บัญชีและเจ้าหน้าที่ระบบสารสนเทศให้เพียงพอต่อปริมาณข้อมูลที่เพิ่มขึ้น		
9. มีการวิเคราะห์ผลกระทบต่อการทำงานเมื่อมีงานใหม่ หรือการลดจำนวนพนักงาน		
10. มีการประเมินผลเมื่อมีการมอบหมายหน้าที่ของพนักงานที่ถูกย้าย ถูกปลดให้กับพนักงานอื่น		
11. มีการประเมินขวัญและกำลังใจพนักงานหลังจากปรับโครงสร้างให้มีขนาดเล็กลงจากเดิม		

ตารางที่ 4-12 แสดงการเปรียบเทียบการกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติงานตามแนวคิดโคโซและสถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

แนวคิดโคโซ	สถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงาน	แหล่งข้อมูล
1. มีการกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติงานที่ชัดเจน ซึ่งรวมถึงงบประมาณ และประมาณการในระดับองค์กร		
2. มีการกำหนดวิธีปฏิบัติงานในรายละเอียด เพื่อให้รองรับหรือเป็นไปตามนโยบายหรือแผนงานในระดับองค์กร รวมทั้งการระบุผลงานที่คาดหวังไว้อย่างชัดเจนทั้งในรูปจำนวนและระยะเวลา		

ตารางที่ 4-13 แสดงการเปรียบเทียบการสอบทานโดยผู้บริหารสูงสุดตามแนวคิดโคโซและสถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

แนวคิดโคโซ	สถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงาน	แหล่งข้อมูล
1. มีการวิเคราะห์ระหว่างผลการปฏิบัติงานจริงกับแผนงาน งบประมาณ หรือประมาณการซึ่งได้จัดทำหรือกำหนดขึ้นไว้เป็นการล่วงหน้า		
2. มีการสอบทานโดยการเปรียบเทียบข้อมูลของคู่แข่ง		

ตารางที่ 4-14 แสดงการเปรียบเทียบการสอบทานโดยผู้บริหารระดับกลางตามแนวคิดโคโซและสถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

แนวคิดโคโซ	สถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงาน	แหล่งข้อมูล
1. มีการสอบทานผลงานจริงกับแผนงานหรือเป้าหมายในด้านที่ตนรับผิดชอบ		
2. มีการสอบทานวิธีการปฏิบัติงานจริงกับระเบียบที่กำหนด		
3. มีการสอบทานผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันกับสถิติผลงานปฏิบัติงานในอดีต		

ตารางที่ 4-15 แสดงการเปรียบเทียบการควบคุมการประมวลผลข้อมูลตามแนวคิดโคโซและสถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

แนวคิดโคโซ	สถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงาน	แหล่งข้อมูล
1. มีการอนุมัติรายการก่อนที่จะบันทึกการนั้นลงในบัญชี หรือเพิ่มหลักฐานอื่นใดของกิจการ		
2. มีการแบ่งแยกหน้าที่ระหว่างผู้อนุมัติ ผู้บันทึกบัญชี และผู้เก็บรักษาทรัพย์สินที่สำคัญ		
3. มีการสอบทานหรือสอบย้อนงานระหว่างกัน เช่น การสอบทานยอดบัญชีคุมกับรายละเอียดการทำงานพิสูจน์ยอด		
4. มีการออกแบบและการใช้เอกสารที่เหมาะสม เช่น การกำหนดเลขที่เอกสารเรียงตามลำดับ การใช้สำเนาเอกสาร		
5. มีการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมช่วยในการประมวลผลข้อมูล		

ตารางที่ 4-15 (ต่อ) แสดงการเปรียบเทียบการควบคุมการประมวลผลข้อมูลตามแนวคิดโคโซและสถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

แนวคิดโคโซ	สถาบันวิจัยและ พัฒนาพลังงาน	แหล่งข้อมูล
6. มีการใช้บุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการประมวลผลข้อมูล		
7. มีการจัดทำนโยบายการควบคุมการใช้ระบบสารสนเทศและเผยแพร่นโยบายให้ทุกคนในองค์กร ได้เข้าใจถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคน		
8. มีการกำหนดบทลงโทษในกรณีที่ไม่ปฏิบัติตามหรือเพิกเฉยต่อนโยบายที่กำหนดขึ้น		
9. มีการวางตำแหน่งของฝ่ายคอมพิวเตอร์อย่างเหมาะสมภายในองค์กร		
10. มีการแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนและมีการกำหนดคำบรรยายลักษณะงานของแต่ละหน้าที่ข้างต้นอย่างชัดเจน		
11. มีการกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติงานในหน่วยงานคอมพิวเตอร์		
12. การนำเทคโนโลยีใหม่หรือการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีเก่าหรือการเปลี่ยนแปลงโปรแกรมจะต้องได้รับการอนุมัติ		
13. มีการควบคุมด้านการเข้าถึงข้อมูลและโปรแกรม		
14. มีการเก็บข้อมูลสำรองไว้อย่างพอเพียงในกรณีที่ระบบคอมพิวเตอร์เกิดขัดข้อง		

ตารางที่ 4-16 แสดงการเปรียบเทียบการควบคุมทางกายภาพตามแนวคิดโคโซและสถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

แนวคิดโคโซ	สถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงาน	แหล่งข้อมูล
1. มีการกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติที่เกี่ยวกับการดูแลทรัพย์สินที่มีตัวตน		
2. มีการตรวจนับทรัพย์สินเพื่อเปรียบเทียบจำนวนที่มีอยู่จริงกับทะเบียนหรือหลักฐานทางบัญชี		

ตารางที่ 4-17 แสดงการเปรียบเทียบการควบคุมโดยการแบ่งแยกหน้าที่ตามแนวคิดโคโซและสถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

แนวคิดโคโซ	สถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงาน	แหล่งข้อมูล
1. มีการแบ่งแยกหน้าที่การอนุมัติรายการ การจัดบันทึกรายการ และการรับจ่าย เก็บรักษาทรัพย์สินที่อนุมัติและจัดบันทึกนั้น		
2. มีการแบ่งแยกหน้าที่ระหว่างการรับ จ่าย เก็บรักษาเงิน กับการลงบัญชีเงินสด		

ตารางที่ 4-18 แสดงการเปรียบเทียบการใช้เครื่องมือในการประเมินผลการดำเนินงานตามแนวคิดโคโซและสถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

แนวคิดโคโซ	สถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงาน	แหล่งข้อมูล
1. มีการนำเอาเทคนิคการวัดผลการดำเนินงานสมัยใหม่มาใช้ในการวัดความสำเร็จขององค์กร		



ตารางที่ 4-19 แสดงการเปรียบเทียบการจัดทำหลักฐานเอกสารตามแนวคิดโคโซและสถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

แนวคิดโคโซ	สถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงาน	แหล่งข้อมูล
1. มีการจัดทำสัญญาซื้อขายทรัพย์สินที่มีมูลค่าสูง		
2. มีการจัดทำเอกสารระบบงานไว้ให้มีความสมบูรณ์เพียงพอสำหรับระบบงานคอมพิวเตอร์		
3. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานไว้ให้สมบูรณ์เพียงพอและเป็นปัจจุบัน สำหรับการปฏิบัติงานหลักๆที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงาน		
4. มีการกำหนดให้ใช้เลขที่เอกสารเรียงลำดับ และการจัดพิมพ์เลขที่เอกสารล่วงหน้า		

ตารางที่ 4-20 แสดงการเปรียบเทียบด้านสารสนเทศตามแนวคิดของโคโซและสถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

แนวคิดโคโซ	สถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงาน	แหล่งข้อมูล
1. มีการหาข้อมูลด้านสถานะการตลาด แผนของคู่แข่ง การพัฒนาภาวะเทียบและความเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจ เพื่อจัดทำรายงานต่อฝ่ายบริหาร		
2. มีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ		
3. มีการให้ข้อมูลตรงตามระยะเพื่อใช้ในการติดตามผลของเหตุการณ์และกิจกรรมภายในและภายนอก เพื่อให้มีการแก้ไขอย่างรวดเร็ว		
4. มีแผนพัฒนาของเทคโนโลยีสารสนเทศ		

ตารางที่ 4-21 แสดงการเปรียบเทียบด้านการสื่อสารตามแนวคิดของโคโซและสถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

แนวคิดโคโซ	สถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงาน	แหล่งข้อมูล
1. มีการกำหนดช่องทางการสื่อสารให้พนักงานรายงานกรณีสงสัยพฤติกรรมที่ไม่สุจริต โดยตั้งคณะกรรมการที่ทำหน้าที่รับหนังสือร้องเรียน โดยให้เสนอได้โดยตรงและไม่ต้องเสนอขึ้นตามลำดับการบังคับบัญชา		
2. มีการสร้างกลไกให้พนักงานเสนอความเห็นในการปรับปรุงงาน		
3. ผู้บริหารแสดงการยอมรับคำแนะนำจากพนักงาน โดยการให้รางวัล		
4. มีการแจ้งคำแนะนำหรือข้อมูลที่ได้รับจากบุคคลภายนอกให้พนักงานที่เกี่ยวข้องทราบ		
5. เมื่อได้รับการร้องเรียนจากบุคคลภายนอก มีการแต่งตั้งบุคลากรที่เหมาะสม และมีความเป็นอิสระเพื่อดำเนินการตรวจสอบ แก้ไข และติดตามผลอย่างทันเวลา		
6. มีการแจ้งให้พนักงานทุกระดับทราบถึงมาตรการควบคุมภายในต่างๆ ที่ใช้อยู่ในองค์กร		
7. มีการชี้แจงให้พนักงานทราบถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร มาตรฐานผลงานที่ต้องการจากการปฏิบัติงาน		
8. มีการรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบาย แผนงาน และ โครงการที่กำหนดขึ้น		

ตารางที่ 4-22 แสดงการเปรียบเทียบด้านการติดตามและประเมินผลตามแนวคิดของโคโซและสถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

แนวคิดโคโซ	สถาบันวิจัยและ พัฒนาพลังงาน	แหล่งข้อมูล
1. มีการติดตามความคืบหน้าของผลงานโดยผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ		
2. มีการเปรียบเทียบจำนวนตามบัญชีกับจำนวนที่ตรวจนับได้จริงของสินทรัพย์		
3. มีการกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานลงนามรับรองความถูกต้องของรายงานทางการเงินและรับผิดชอบเมื่อเกิดข้อผิดพลาด		
4. มีวิธีการให้พนักงานรับรู้และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์จรรยาบรรณขององค์กร		
5. มีการลงนามเป็นหลักฐานในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมที่สำคัญ		
6. พนักงานตรวจสอบมีระดับความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม		
7. หน่วยงานตรวจสอบภายในขององค์กรมีอำนาจสอบสวนส่วนงานต่างๆ ได้ทุกแผนก		
8. การปฏิบัติตรวจสอบภายในกระทบการปฏิบัติงานน้อยที่สุด		

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – สกุล	นางสาววัลลภภัทร์ บัวกล้า
วัน เดือน ปี เกิด	5 ตุลาคม 2525
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2549 สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ประสบการณ์การทำงาน	พ.ศ. 2549 ผู้ช่วยผู้ตรวจสอบบัญชี สำนักงานบัญชีไทยออดิเตอร์ กรุ๊ป อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พ.ศ. 2549 – ปัจจุบัน นักวิชาการเงินและบัญชี สถาบันวิจัยและพัฒนา พลังงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved