

อิทธิพลของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
ของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ

**THE INFLUENCE OF INTERNAL CONTROL THAT AFFECTED TO THE  
ABILITY IN PERFORMANCE OF GOVERNMENT OFFICIALS  
AND GOVERNMENT EMPLOYEES FINANCE OF DIRECTORATE RTAF**

จ่าอากาศโท อนุปงศ์ คล้ายขำ  
**CORPORAL ANUPONG CLAYKHUM**

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

**THE INFLUENCE OF INTERNAL CONTROL THAT AFFECTED TO THE  
ABILITY IN PERFORMANCE OF GOVERNMENT OFFICIALS  
AND GOVERNMENT EMPLOYEES FINANCE OF DIRECTORATE RTAF**

**CORPORAL ANUPONG CLAYKHUM**

**INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT  
OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF  
MASTER OF ACCOUNTANCY SCHOOL OF ACCOUNTANCY  
SRIPATUM UNIVERSITY  
ACADEMIC YEAR 2017**

**COPYRIGHT OF SRIPATUM UNIVERSITY**

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

อิทธิพลของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพ  
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ  
กรมการเงินทหารอากาศ

THE INFLUENCE OF INTERNAL CONTROL THAT  
AFFECTED TO THE ABILITY IN PERFORMANCE  
OF GOVERNMENT OFFICIALS AND GOVERNMENT EM-  
PLOYEES FINANCE OF DIRECTORATE RTAF

นักศึกษา

จำอากาศโท อนุพงษ์ คล้ายจำ รหัสประจำตัว 60500765

หลักสูตร

บัญชีมหาบัณฑิต

คณะ

บัญชี

อาจารย์ที่ปรึกษา

ดร.พิเชษฐ โสภางษ์

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมบูรณ์ สารพัด)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตาภรณ์ สิ้นจรรยาศักดิ์)

..... กรรมการ

(ดร.พิเชษฐ โสภางษ์)

คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้นับการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาตามหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต

คณบดีคณะบัญชี

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตาภรณ์ สิ้นจรรยาศักดิ์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	อิทธิพลของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ
คำสำคัญ	การควบคุมภายใน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, ข้าราชการและพนักงานราชการ, กรมการเงินทหารอากาศ
นักศึกษา	จำอากาศโท อนุพงษ์ คล้ายจำ รหัสประจำตัว 60500765
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.พิเชษฐ์ โสภางษ์
หลักสูตร	บัญชีมหาบัณฑิต
คณะ	บัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา	2560

### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาอิทธิพลของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ และ เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการควบคุมภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ โดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถทางการเงินและการบัญชี และความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่การควบคุมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ มีเพียง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามและประเมินผล ส่วนปัจจัยการควบคุมภายใน ด้านสภาพของการปฏิบัติงานและด้านการประเมินความเสี่ยง ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะ กรมการเงินทหารอากาศเป็นหน่วยงานราชการที่ต้องปฏิบัติตามแบบแผนหรือข้อบังคับที่ชัดเจนผู้ปฏิบัติงานจึงไม่ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องของการประเมินความเสี่ยงและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ปัจจัยทั้ง 2 ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง อิทธิพลของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ดีด้วยความอนุเคราะห์ของผู้ที่เกี่ยวข้องหลายท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา และขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงท่าน ดร.พิเชษฐ โสภางษ์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าอิสระ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อำนาจ วังจิ้น ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไข ตลอดจนถึงแนะแนวทางเพื่อให้งานศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ มีความสมบูรณ์ ผู้ศึกษา จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม ผู้ทรงคุณวุฒิ และบุคลากรทางการศึกษาทุกท่าน ที่เสียสละเมตตา ให้ความรู้ให้คำปรึกษา และแนะนำแนวทางในการดำเนินงาน ค้นคว้าอิสระฉบับนี้ทุกขั้นตอน ทำให้ผู้ศึกษาได้รับประสบการณ์ในการศึกษาและรู้ถึงคุณค่าของงานค้นคว้าอิสระ ทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นไปอย่างมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ข้าราชการและพนักงานราชการตลอดจนผู้บังคับบัญชา ของกรมการเงินทหารอากาศทุกท่าน ที่ได้กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม จนทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และครอบครัว ที่ให้การสนับสนุนและเป็นขวัญกำลังใจที่ดีเสมอมา ตลอดจนเพื่อนร่วมรุ่นทุกคนที่ให้คำปรึกษา คำแนะนำต่างๆ เป็นกำลังใจให้กันและกัน จนทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการศึกษาค้นคว้าอิสระ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

สุดท้ายนี้หากมีข้อบกพร่องหรือผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาขออภัยเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์กับผู้เกี่ยวข้องและผู้สนใจศึกษาต่อไป

อนุพงศ์ คล้ายขำ

กันยายน 2561

## สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
กิตติกรรมประกาศ.....	II
สารบัญ.....	III
สารบัญตาราง.....	V
สารบัญภาพ.....	VII

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	4
กรอบแนวคิดการศึกษา .....	4
สมมติฐานการศึกษา .....	5
ขอบเขตของการศึกษา .....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	8
2 แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
ความรู้เกี่ยวกับกรมการเงินทหารอากาศ.....	11
ความรู้เกี่ยวกับข้าราชการและพนักงานราชการ .....	12
แนวคิดเกี่ยวกับการควบคุมภายใน.....	14
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	25
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร.....	30
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ความสามารถทางการบัญชี .....	37
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	38
3 ระเบียบวิธีการศึกษา.....	45
รูปแบบของการศึกษา .....	45
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	45

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ขั้นตอนการดำเนินการศึกษา.....	46
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	49
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	51
สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	51
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป .....	52
ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุมภายในของข้าราชการ .....	53
ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกรายข้อ .....	59
ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน .....	64
ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน .....	66
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	70
5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	74
สรุปผลการศึกษา .....	74
อภิปรายผลการศึกษา .....	75
ข้อเสนอแนะ.....	82
บรรณานุกรม.....	83
ภาคผนวก.....	87
ภาคผนวก ก แบบตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องวิจัย.....	88
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม .....	97
ประวัติผู้ศึกษา .....	105

## สารบัญญัตราง

ตารางที่	หน้า
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป .....	27
4.2 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การควบคุมภายใน .....	53
4.3 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การควบคุมภายใน ด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุม จำแนกรายชื่อของข้าราชการ และพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ .....	54
4.4 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การควบคุมภายใน ด้านการประเมินความเสี่ยง จำแนกรายชื่อของข้าราชการ และพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ .....	55
4.5 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การควบคุมภายใน ด้านกิจกรรมการควบคุม จำแนกรายชื่อของข้าราชการ และพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ .....	56
4.6 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การควบคุมภายใน ด้านกิจกรรมการควบคุม จำแนกรายชื่อของข้าราชการ และพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ .....	57
4.7 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การควบคุมภายใน ด้านการติดตามและประเมินผล จำแนกรายชื่อของข้าราชการ และพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ .....	58
4.8 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกรายชื่อของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ .....	59
4.9 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องแม่นยำ จำแนกรายชื่อของข้าราชการ และพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ .....	60
4.10 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความโปร่งใส จำแนกรายชื่อของข้าราชการ และพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ.....	61



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.11 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความประหยัดค่าใช้จ่าย จำแนกรายด้านของ ข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ.....	61
4.12 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ จำแนกรายด้านของ ข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ.....	63
4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน.....	65
4.14 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอย ระหว่างระดับการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ.....	66
4.15 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ อิทธิพลของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานในมิติด้านความประหยัดค่าใช้จ่าย .....	67
4.16 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ อิทธิพลของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานในมิติด้านความโปร่งใส.....	67
4.17 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ อิทธิพลของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานในมิติด้านความถูกต้องแม่นยำ.....	68
4.18 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ อิทธิพลของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานในมิติด้านความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์.....	69
4.20 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	70

## สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	5
2 ผังการจัดส่วนราชการ กรมการเงินทหารอากาศ.....	14

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภายใต้สภาวะแวดล้อมในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ตลอดจนการปฏิรูประบบราชการไทยในปัจจุบัน ทำให้ทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชนและรัฐวิสาหกิจ ต้องมีการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบันและต้องมีการปรับกลยุทธ์ในการทำงานใหม่ ให้พร้อมกับการแข่งขันเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งระบบ เพื่อให้เป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานพร้อมที่จะรับมือในการแก้ปัญหา และพัฒนาอย่างยั่งยืน ให้พร้อมกับการแข่งขัน เนื่องจากระบบการควบคุมภายในเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการป้องกันและรักษาทรัพย์สินของหน่วยงาน ช่วยให้การใช้ทรัพยากรของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสูงสุดต่อการปฏิบัติงาน และช่วยให้การปฏิบัติงานในขั้นตอนต่าง ๆ เป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ที่เต็มไปด้วยการแข่งขันในปัจจุบัน หากหน่วยงานต่าง ๆ ไม่มีการจัดการที่ดีหรือไม่มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี ซึ่งการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Governance) นั้น เป็นส่วนหนึ่งในการบริหารจัดการสมัยใหม่ให้องค์กรพร้อมที่จะแก้ไขปัญหา วางแผนในการปฏิบัติงานทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานน้อยที่สุดในองค์กรที่ไม่มีระบบการควบคุมภายในที่เหมาะสม โอกาสเสี่ยงที่อาจเกิดความผิดพลาดในการดำเนินงานของหน่วยงานก็จะมามาก ดังจะเห็นได้จากสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มีหลายกิจการไม่ว่าจะเป็นสถาบันการเงิน สถานประกอบการ และธุรกิจต่าง ๆ หรือแม้รัฐวิสาหกิจบางแห่งเกิดการรั่วไหล หรือวิกฤตการณ์ทางการเงิน ซึ่งรวมถึงการล้มละลายของกิจการสาเหตุสำคัญประการหนึ่งก็คือการขาดระบบการควบคุมภายในที่ดี ขาดการประเมินความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ตลอดจนการไม่สามารถตรวจพบข้อผิดพลาด ซึ่งเหตุการณ์เหล่านั้นล้วนไม่เป็นผลดีต่อหน่วยงาน และหากหน่วยงานใดไม่มีระบบการควบคุมภายในที่ดีแล้ว ย่อมจะส่งผลให้เกิดวิกฤตการณ์ทางการบริหาร การปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี รวมไปถึงทรัพยากรภายในหน่วยงานนั้น ๆ ด้วย ดังนั้น บุคลากรภายในหน่วยงานทุกระดับจนถึงผู้บริหารระดับสูงซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดนโยบายและมาตรการการควบคุมของหน่วยงาน จะต้อง

พิจารณาจัดให้มีระบบการควบคุมภายในที่เหมาะสม ซึ่งการควบคุมภายในของแต่ละหน่วยงาน ก็จะมีการควบคุมที่แตกต่างกันไป ในกิจการหรือหน่วยงานที่มีความเสี่ยงมากก็จะต้องได้รับการควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิดและระมัดระวัง เพื่อมิให้เกิดผลเสียต่อหน่วยงานหรือองค์กร โดยจะต้องมีการปรับปรุงระบบการควบคุมภายในเป็นประจำ เพื่อที่จะได้ทันต่อเหตุการณ์ เนื่องจากในปัจจุบันกระบวนการในการทำงานมีการปรับเปลี่ยนไปจากเดิมมาก ซึ่งการควบคุมภายในที่ดี จะต้องมีการมีวิธีการปฏิบัติงานที่ประสานสัมพันธ์กันและมาตรการต่าง ๆ ที่กิจการกำหนดขึ้น และถือปฏิบัติภายในองค์กร เพื่อปกป้องรักษาทรัพย์สินของกิจการ รวมทั้งมีการสอบทาน ความถูกต้องและเชื่อถือได้ของข้อมูลทางบัญชี เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และส่งเสริม ให้มีการดำเนินงานตามนโยบายที่ฝ่ายบริหารกำหนดไว้ จึงควรจัดให้มีระบบการควบคุมภายใน ที่เหมาะสมและเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ภายในหน่วยงาน (กรมบัญชีกลาง, 2552)

ในหน่วยงานทุกภาคส่วน การปฏิบัติงานเพื่อให้ไปสู่เป้าหมาย ซึ่งก็คือ การดำเนินงาน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและต้องมีความรวดเร็วทันต่อเวลา ซึ่งจะต้องอาศัยระบบ การควบคุมภายในที่ดี ประกอบไปด้วย สภาพแวดล้อมของการควบคุม การประเมินความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุม ข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร การติดตามและประเมินผล ไปพร้อม ๆ กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์กร โดยอาศัยรูปแบบการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว จึงดำเนินการต่อไปเพื่อเข้าสู่กระบวนการแก้ไขปัญหา โดยตัวบ่งชี้ คือ ความประหยัดค่าใช้จ่าย ภายในหน่วยงาน ความโปร่งใส ความถูกต้องแม่นยำ ความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ และเนื่องจาก ปัจจุบันการเบิกจ่ายเงินของกองทัพกมมีการเบิกจ่ายผ่านระบบ GFMS (ระบบการบริหารการเงิน การคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์) มีการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างระบบงานต่าง ๆ โดยผู้ปฏิบัติงาน ที่รับผิดชอบจะบันทึกข้อมูลในลักษณะบันทึกครั้งเดียวแต่สามารถเชื่อมโยงแบบบูรณาการ ในแต่ละกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องฐานข้อมูลเป็นแบบรวมศูนย์ที่ส่วนกลางทั้งหมด เนื่องจาก ความซับซ้อนของระบบทำให้มีความยากในการปฏิบัติงานมากขึ้น ประกอบกับเทคโนโลยี ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดความสับสนไม่เข้าใจของบุคลากรผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ เนื่องจากปัจจัยหลายประการ เช่น ความสามารถในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสารสนเทศ ปฏิบัติงาน การยอมรับและปรับตัวของบุคลากร ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับระบบ GFMS ความรู้ในด้านการเงินและบัญชี รวมถึงมีการโยกย้ายผู้ปฏิบัติหน้าที่ ทำให้ถ่ายทอดความรู้โดยไม่ทั่วถึงแล้วยังขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้ทำให้ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ไม่มีความชำนาญตลอดจนขาดความรู้ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานที่เพียงพอ ทำให้การปฏิบัติงานดังกล่าวส่งผลต่อระบบการเบิกจ่ายและการปฏิบัติงาน

ในการเบิกจ่ายงบประมาณแผ่นดิน ของหน่วยงานต่าง ๆ ดังนั้นผู้ที่ปฏิบัติงานนอกจากต้องเป็นผู้มีความรู้เฉพาะด้านแล้ว ยังต้องมีความรู้และความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศด้วย จึงจะทำให้การบริหารงานการปฏิบัติงานด้านการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ ประสบผลสำเร็จได้ (ร.ท.จิรพัตร นพรัตน์, 2560)

กองทัพอากาศ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของระบบการควบคุมภายใน โดยจัดให้มีการประเมินผลระบบการควบคุมภายในเป็นประจำทุกปี โดยมีสำนักงานตรวจสอบภายในทหารอากาศ (สตน.ทอ.) เป็นผู้รับผิดชอบในการสอบทาน และกรมการเงินทหารอากาศเป็นผู้ปฏิบัติโดยจัดวางระบบการควบคุมภายใน ตามมาตรฐานการควบคุมภายในตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่า ด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ.2544

ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายในกองทัพอากาศ เมื่อตรวจสอบโดยหน่วยงานตรวจสอบภายในของกองทัพอากาศแล้ว ยังพบปัญหาของการปฏิบัติงานในด้านการเงินและบัญชี ซึ่งเกิดจากปฏิบัติงานตามระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย อนุมัติและคำสั่งที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหน่วย ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานทางการเงินและบัญชีของหน่วยเป็นไปด้วยความถูกต้อง เรียบร้อย และเหมาะสม กรมการเงินทหารอากาศจึงมีแนวทางในการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการให้บริการด้านการเงินและบัญชี บนพื้นฐานของค่านิยมหลักของกรมการเงินทหารอากาศ คือ มีการให้บริการด้วยใจ ให้ความช่วยเหลือผู้รับบริการในทุก ๆ โอกาสเสมือนเป็นครอบครัวของกรมการเงินทหารอากาศ เพื่อสร้างความรู้สึที่ดี ๆ ให้ผู้รับบริการด้วยใจจริง และมีการทำงานอย่างเปี่ยมมืออาชีพ โดยได้วางคุณลักษณะของข้าราชการมืออาชีพ ประกอบด้วย ค่านิยมบุคลิกลักษณะ ทักษะ ความรู้และขีดความสามารถที่สำคัญ และได้วางระบบการควบคุมภายในและการสอบภายในของสำนักงานการเงิน ให้มีการปฏิบัติงานที่รัดกุม เพื่อลดข้อผิดพลาดและข้อทักท้วงจากผู้ตรวจสอบภายในและภายนอกกองทัพอากาศ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานในระยะยาวสามารถตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของกรมการเงินทหารอากาศ ภายใต้มาตรฐานและระบบงานที่เหมาะสมได้ (แผนปฏิบัติราชการ กง.ทอ. 4 ปี 61 - 64)

จากข้อมูลข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาว่า อิทธิพลของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศหรือไม่ อย่างไร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา วางแผน ปรับปรุง และแนวทางการกำหนดระบบการควบคุมภายในให้สอดคล้องกับการพัฒนา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดกับหน่วยงาน และให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ลดโอกาสที่ก่อให้เกิดการทุจริต หรือการใช้ทรัพย์สินของทางราชการในทางมิชอบ และเพิ่มคุณภาพการปฏิบัติงานทางการเงินและบัญชีของกองทัพอากาศ

## วัตถุประสงค์ของการศึกษา

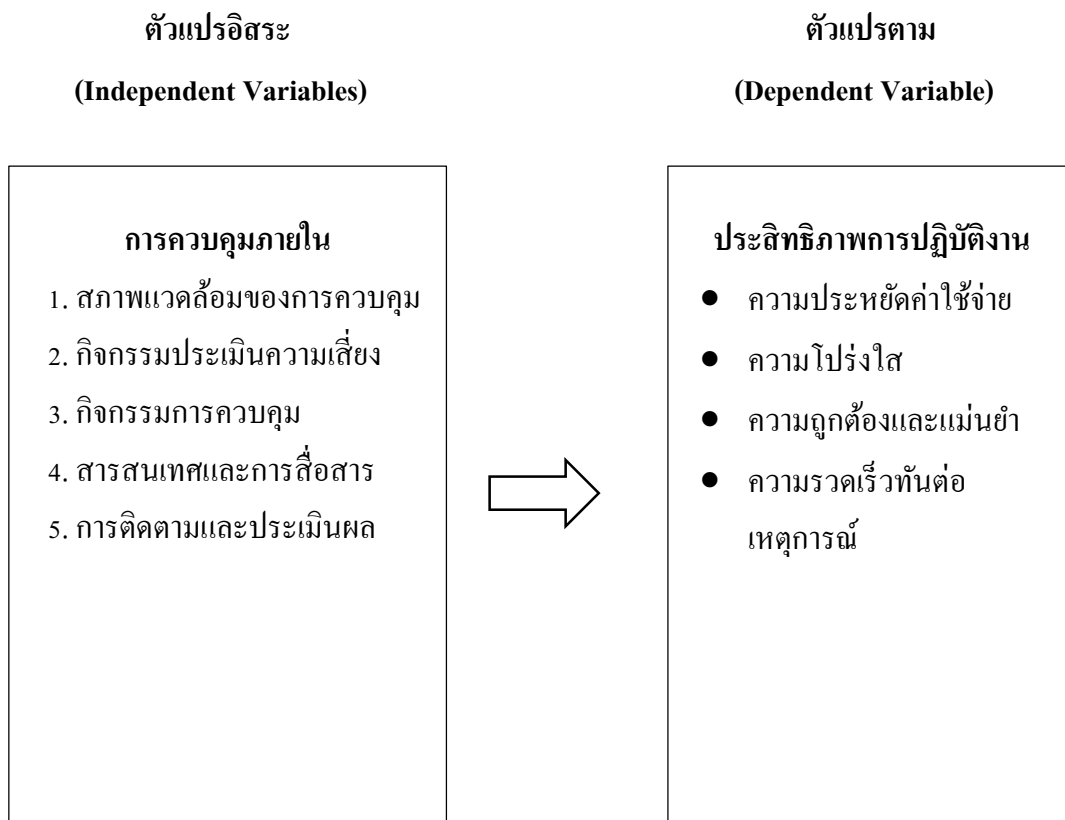
เพื่อศึกษาอิทธิพลของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ

## กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษานี้ศึกษาอิทธิพลของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการกรมการเงินทหารอากาศ ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรอิสระ คือ การควบคุมภายใน ประกอบด้วย
  - 1.1 สภาพแวดล้อมของการควบคุม
  - 1.2 กิจกรรมประเมินความเสี่ยง
  - 1.3 กิจกรรมการควบคุม
  - 1.4 สารสนเทศและการสื่อสาร
  - 1.5 การติดตามและประเมินผล
2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ประกอบด้วย
  - 2.1 ความประหยัดค่าใช้จ่าย
  - 2.2 ความโปร่งใส
  - 2.3 ความถูกต้องและแม่นยำ
  - 2.4 ความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



**ภาพประกอบที่ 1** กรอบแนวคิดในการศึกษา แสดงอิทธิพลของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารอากาศ

### สมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานข้อที่ 1** สภาพแวดล้อมของการควบคุมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความประหยัดค่าใช้จ่ายของข้าราชการ และพนักงานราชการในกรมการเงินทหารอากาศ

**สมมติฐานข้อที่ 2** การประเมินความเสี่ยงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความประหยัดค่าใช้จ่ายของข้าราชการและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารอากาศ

**สมมติฐานข้อที่ 3** กิจกรรมการควบคุมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความประหยัดค่าใช้จ่ายของข้าราชการและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารอากาศ

**สมมติฐานข้อที่ 4** สารสนเทศและการสื่อสารมีอิทธิพลต่อกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความประหยัดค่าใช้จ่ายของข้าราชการและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารอากาศ





**สมมติฐานข้อที่ 20** การติดตามประเมินผลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ของข้าราชการและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารอากาศ

**สมมติฐานข้อที่ 21** สภาพแวดล้อมของการควบคุมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารอากาศ

**สมมติฐานข้อที่ 22** การประเมินความเสี่ยงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารอากาศ

**สมมติฐานข้อที่ 23** กิจกรรมการควบคุมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารอากาศ

**สมมติฐานข้อที่ 24** สารสนเทศและการสื่อสารมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารอากาศ

**สมมติฐานข้อที่ 25** การติดตามประเมินผลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารอากาศ

## **ขอบเขตของการศึกษา**

### **1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย**

- 1.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับกรมการเงินทหารอากาศ
- 1.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับข้าราชการและพนักงานราชการกรมการเงินทหารอากาศ
- 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการควบคุมภายใน แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการเงินและบัญชี
- 1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีอิทธิพลของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการกรมการเงินทหารอากาศ

### **2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

- 2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการและพนักงานราชการกรมการเงินทหารอากาศ จำนวน 214 นาย (กองกำลังพล กรมการเงินทหารอากาศ, 2560)
- 2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการและพนักงานราชการกรมการเงินทหารอากาศ จำนวน 214 นาย

### **3. ขอบเขตด้านระยะเวลา**

ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นเวลา 31 วัน นับตั้งแต่ 1 พฤษภาคม ถึง 31 พฤษภาคม 2561

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางในการปฏิบัติเพื่อสนองนโยบายของผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร ข้าราชการ และพนักงานราชการในการวางแผน กำหนดนโยบายและวิธีการทำงานต่าง ๆ ให้บุคลากรปฏิบัติเพื่อลดความเสี่ยงรวมทั้งควบคุมความเสี่ยง โดยมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปพัฒนาและปรับปรุงระบบการควบคุมภายในของกรมการเงิน ทหารอากาศ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการควบคุมภายในของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ให้มีความรัดกุมถูกต้องมากยิ่งขึ้น ตรงตามระเบียบแบบแผนของการปฏิบัติทางราชการ

## นิยามศัพท์

1. การควบคุมภายใน หมายถึง กระบวนการที่ผู้กำกับดูแลฝ่ายบริหารรวมทั้งบุคลากรทุกระดับของหน่วยรับการตรวจสอบ กำหนดให้มีความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลได้ว่าการดำเนินงานจะบรรลุผลสำเร็จ ตามมาตรฐานการควบคุมภายในตามที่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน กำหนดประกอบด้วย

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

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง อัตราส่วนของผลป้อนเข้าเป็นการใช้ปัจจัย และกระบวนการในการดำเนินงาน โดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานใด ๆ ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะด้านการเงิน วัสดุ คน และเวลาในการปฏิบัติอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่สูญเปล่า ประกอบด้วย ความประหยัดต้นทุนและค่าใช้จ่าย ความโปร่งใส ความถูกต้องแม่นยำ และความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์

2.1 ความประหยัดค่าใช้จ่าย หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานจะต้องนำส่งข้อมูลเข้าระบบ GFMIS ด้วยความถูกต้องและข้อมูลที่เรียกออกมาจากระบบจะต้องไม่มีข้อผิดพลาดและเป็นที่เชื่อถือได้ของผู้บริหาร

**2.2 ความโปร่งใส** หมายถึง ปฏิบัติงานด้วยความสุจริต สามารถตรวจสอบได้หากเกิดข้อผิดพลาดหรือปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานสามารถอภิปรายหรือตอบข้อซักถามได้

**2.3 ความถูกต้องแม่นยำ** หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานจะต้องนำส่งข้อมูลเข้าระบบ GFMS ด้วยความถูกต้องและข้อมูลที่เรียกออกมาจากระบบจะต้องไม่มีข้อผิดพลาดและเป็นที่ยอมรับได้ของผู้บริหาร

**2.4 ความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์** หมายถึง ความสามารถในการนำข้อมูลจากระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ไปใช้เมื่อผู้ใช้งานต้องการข้อมูลก็สามารถเรียกดูได้ตลอดเวลาทำให้เกิดความรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์สามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ทันต่อความต้องการได้

**3. นายทหารการเงิน** หมายถึง ข้าราชการชั้นสัญญาบัตรเหล่าทหารการเงิน หรือผู้ที่ทางการสั่งให้ทำหน้าที่ในตำแหน่งนายทหารสัญญาบัตรเหล่าทหารการเงิน หรือนายทหารสัญญาบัตรเหล่าการเงินที่มีตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารการเงินราชการในด้านการควบคุมการเบิกจ่าย การรับจ่าย การเก็บรักษาและการบัญชี (ข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการเงิน พ.ศ.2554)

**4. เสมียนการเงิน** หมายถึง ข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรเหล่าทหารการเงิน ซึ่งทำหน้าที่ตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนด (ข้อบังคับกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการเงิน พ.ศ.2554)

**5. พนักงานราชการ** หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้าง โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของกระทรวงกลาโหม เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับกระทรวงกลาโหม

**6. สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน** หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ซึ่งเสริมองค์ประกอบการควบคุมการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ ในหน่วยงาน ทำให้การควบคุมที่มีอยู่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรือทำให้การควบคุมที่มีอยู่เกิดผลที่ดียิ่งขึ้น อันได้แก่ มาตรฐาน กระบวนการหรือโครงสร้างที่เป็นฐานสำหรับการควบคุมภายในทั้งองค์กร

**7. การประเมินความเสี่ยง** หมายถึง กระบวนการที่สำคัญที่ใช้ในการระบุและวิเคราะห์ความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน รวมทั้งการค้นหา และนำเอาวิธีการควบคุมเพื่อป้องกัน รวมทั้งลดความเสี่ยงมาใช้ให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อหน่วยงาน

**8. กิจกรรมการควบคุม** หมายถึง นโยบายและระเบียบ วิธีปฏิบัติ รวมถึงมาตรการต่างๆ ที่ฝ่ายบริหารกำหนดขึ้น เพื่อให้บุคลากรนำไปปฏิบัติเพื่อลดหรือควบคุมความเสี่ยงและได้รับการสนองตอบโดยมีการปฏิบัติตามคำแนะนำ การจัดให้มีกิจกรรมการควบคุมอย่างน้อยเพียงใด ประเภท

กิจกรรมใดขึ้นอยู่กับลักษณะความเสี่ยงของหน่วยงานนั้น ซึ่งในแต่ละหน่วยงานอาจมีลักษณะความเสี่ยงที่แตกต่างกัน ผู้บริหารจะต้องเข้าใจถึงลักษณะของกิจการและลักษณะความเสี่ยงของกิจการนั้น ๆ ว่ามีความเสี่ยงปกติของกิจการเป็นแบบใดและจะมีแนวทางในการควบคุมได้อย่างไร

9. **สารสนเทศและการสื่อสาร** หมายถึง ข้อมูลที่ได้ผ่านกระบวนการประมวลผลโดยระบบปฏิบัติการเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่กำหนดไว้ และถูกจัดให้อยู่ในรูปแบบที่มีความหมายและเป็นประโยชน์ต่อการใช้งาน และการสื่อสาร คือ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ซึ่งอาจใช้คนในการติดต่อสื่อสารก็ได้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ การสื่อสารที่ดีควรเป็นไปอย่างกว้างขวาง มีการสื่อสารข้อมูลทั้งจากระดับบนลงล่าง และจากระดับล่างขึ้นบน

10. **การติดตามและประเมินผล** หมายถึง กระบวนการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานและประเมินประสิทธิภาพของการควบคุมภายในที่กำหนด ไว้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า ระบบการควบคุมภายในที่กำหนดไว้มีความเพียงพอและเหมาะสม มีการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในจริงข้อบกพร่องที่พบได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสมและทันเวลา ความรับผิดชอบของผู้บริหารต่อการติดตามประเมินผล ผู้บริหารต้องกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบการติดตามประเมินผลเกี่ยวกับความเพียงพอและประสิทธิผล ของการควบคุมภายในอย่างต่อเนื่อง และกำหนดให้การติดตามประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน

## บทที่ 2

### แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา “เรื่องอิทธิพลของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ” ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อการศึกษา โดยทำการศึกษา ค้นคว้า รวบรวม และประมวลผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ครอบคลุมงานที่ศึกษา ผู้วิจัยได้แบ่งเป็น 7 หัวข้อ ดังนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับกรมการเงินทหารอากาศ
2. ความรู้เกี่ยวกับข้าราชการทหารและพนักงานราชการ สังกัดกรมการเงินทหารอากาศ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการควบคุมภายใน
4. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนานุเคราะห์
6. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ความสามารถทางการบัญชี
7. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### ความรู้เกี่ยวกับกรมการเงินทหารอากาศ

#### ความเป็นมาของกรมการเงินทหารอากาศ

กรมการเงินทหารอากาศ เป็นกิจการเกี่ยวข้องกับด้านการเงินของกองทัพอากาศ ได้มีการจัดตั้งขึ้นเป็นครั้งแรกในประเทศไทยพร้อมกับกิจการด้านการบิน เมื่อ พ.ศ.2456 พร้อมกับ บริเวณสนามม้าสระปทุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน โดยมีพลโทพระยาเจ้าน้องยาเธอขุนกำแพงเพชร อัครโยธิน เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ต่อมาแผนกการบินได้ยกฐานะเป็น “กรมอากาศยานทหารบก” ได้มีการจัดหน่วยงานการเงินขึ้นรับผิดชอบเป็นครั้งแรก เป็น “แผนกสมุหบัญชี” เมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2561 และได้มีการปรับตามการจัดส่วนราชการ ดังนี้ พ.ศ.2480 แผนกการบินได้ยกฐานะเป็น “กองทัพอากาศ” แผนกสมุหบัญชีกรมอากาศยานทหารบก จึงมีชื่อเรียกใหม่ว่า “แผนกสมุหบัญชีกองทัพอากาศ” พ.ศ.2483 แผนกสมุหบัญชีกองทัพอากาศ ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “แผนกพลธิการทหารอากาศ” พ.ศ.2491 แผนกพลธิการทหารอากาศมีภารกิจและขยายขอบเขตความรับผิดชอบด้านการบริการออกไปอย่างกว้างขวาง จึงยกฐานะเป็น “กรมพลธิการทหารอากาศ”

และกองการเงิน ซึ่งเดิมขึ้นอยู่กับแผนกพลธิการทหารอากาศ จึงได้แยกหน้าที่การเงิน ออกมาตั้งเป็น “กรมการเงินทหารอากาศ”

ตามพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการกองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม พ.ศ.2491 ให้ไว้ ณ วันที่ 17 กันยายน 2491 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 65 ตอนที่ 55 ลง 21 กันยายน 2491 ดังนั้น จึงถือเอาวันที่ 22 กันยายน 2491 เป็นวันสถาปนากรมการเงินทหารอากาศ โดยมี น.อ.คิส รงค์กระจ่าง เป็นเจ้ากรมการเงินทหารอากาศคนแรก

### **ภารกิจของกรมการเงินทหารอากาศ**

บทบาทหน้าที่ของกรมการเงินทหารอากาศ ประกอบด้วย อำนวยการ ควบคุม กำกับ พัฒนา และดำเนินงานด้านการเงินของกองทัพอากาศ โดยมีหน้าที่จัดการความรู้ ควบคุม ประเมินผล และตรวจตราในสายวิทยาการการเงิน มีเจ้ากรมการเงินทหารอากาศ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

### **ความรู้เกี่ยวกับข้าราชการทหารและพนักงานราชการสังกัดกรมการเงินทหารอากาศ**

**ความหมายและหน้าที่ของข้าราชการทหารและพนักงานราชการสังกัดกรมการเงินทหารอากาศ**

ข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการเงิน พ.ศ.2554 ได้ให้ความหมายของข้าราชการทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีไว้ ดังนี้

**นายทหารการเงิน** หมายความว่า ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรเหล่าทหารการเงิน หรือผู้ที่ทางการสั่งให้ทำหน้าที่ในตำแหน่งนายทหารสัญญาบัตรเหล่าทหารการเงิน หรือนายทหารสัญญาบัตรเหล่าทหารการเงินที่มีตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารการเงินราชการในด้านการควบคุมการเบิกจ่าย รับจ่าย การเก็บรักษาและการบัญชี

**เสมียนการเงิน** หมายความว่า ข้าราชการทหารต่ำกว่าสัญญาบัตรเหล่าทหารการเงินซึ่งทำหน้าที่ตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนด

ระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.2547 ได้ให้ความหมายวัตถุประสงค์ และประเภทของพนักงานราชการไว้ดังนี้

**พนักงานราชการ** หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างทำยระเบียบนี้ โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของกระทรวงกลาโหม เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับกระทรวงกลาโหม

### วัตถุประสงค์ของพนักงานราชการ

1. เพื่อปรับปรุงกระบวนการจ้างงานของการตรวจตราใหม่ในส่วนของผู้จ้างให้มีความหลากหลายและเหมาะสมกับการใช้กำลังคนภาครัฐ
2. เพื่อให้การปฏิบัติงานราชการมีความคล่องตัว ยืดหยุ่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. เพื่อเป็นทางเลือกหนึ่งให้กับส่วนราชการที่จะนำมาใช้บริหารจัดการบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพในการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม

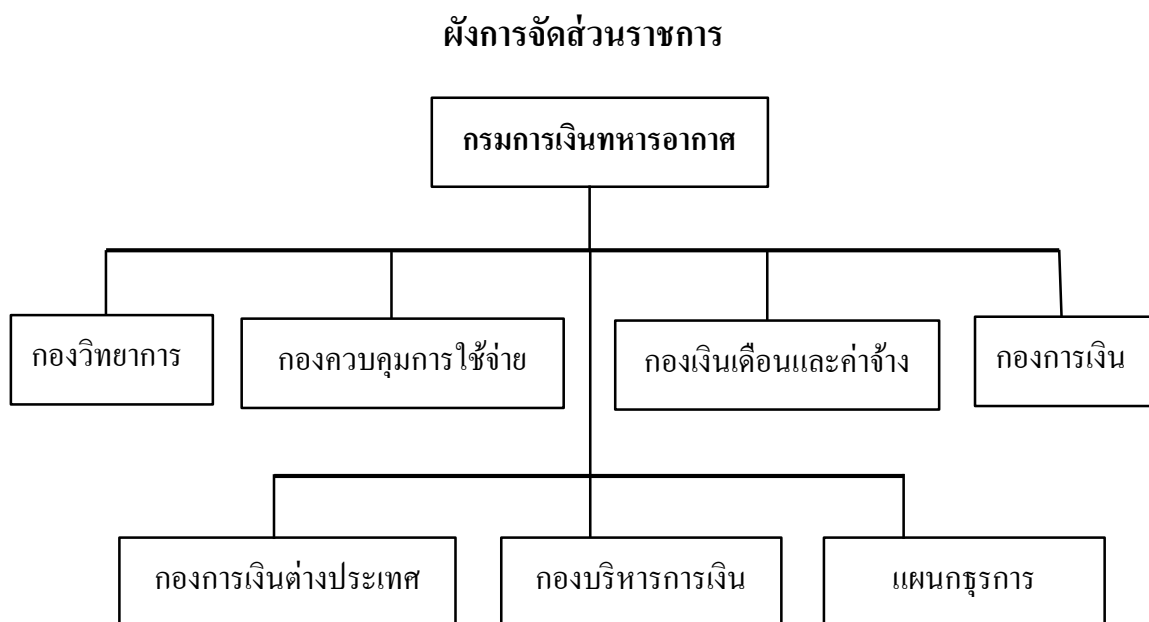
### พนักงานราชการมี 2 ประเภท ดังนี้

1. พนักงานราชการทั่วไป ได้แก่ พนักงานราชการซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะเป็นงานประจำทั่วไปของส่วนราชการ แบ่งเป็น 5 กลุ่มงาน ได้แก่ พนักงานราชการในกลุ่มงานบริการ กลุ่มงานเทคนิค กลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ และกลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ
2. พนักงานราชการพิเศษ ได้แก่ พนักงานราชการซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะที่ต้องใช้ความรู้หรือความเชี่ยวชาญสูงมากเป็นพิเศษ เพื่อปฏิบัติงานในเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นเฉพาะเรื่องของส่วนราชการ หรือมีความจำเป็นต้องใช้บุคลากรในลักษณะดังกล่าว

### การจัดส่วนราชการของกรมการเงินทหารอากาศ

ในอดีตที่ผ่านมา กรมการเงินทหารอากาศ ได้มีการปรับปรุงจัดหน่วยขึ้นตรงต่างๆ ในกรมการเงินทหารอากาศหลายครั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทและหน้าที่ ภารกิจการจัดส่วนราชการของกองทัพอากาศ โดยมีนโยบายของผู้บังคับบัญชาความเจริญก้าวหน้าของกองทัพ และงบประมาณที่ได้รับ กรมการเงินทหารอากาศแบ่งส่วนราชการออกเป็น 6 กอง กับอีก 1 แผนก ได้แก่

- 1.) กองวิทยาการ
- 2.) กองควบคุมการใช้จ่าย
- 3.) กองเงินเดือนและค่าจ้าง
- 4.) กองการเงิน
- 5.) การการเงินต่างประเทศ
- 6.) กองบริหารการเงิน
- 7.) แผนกธุรการ



ภาพประกอบที่ 2 ผังการจัดส่วนราชการ กรมการเงินทหารอากาศ

### แนวคิดเกี่ยวกับการควบคุมภายใน

การศึกษาในหัวข้อนี้ แบ่งออกเป็นหัวข้อย่อย ได้แก่

#### 1. ความหมายของการควบคุมภายใน

จันทนา สาขากร (2551) ได้กล่าวไว้ว่า การควบคุมภายใน หมายถึง แผนการจัดหน่วยงาน วิธีปฏิบัติงานที่ประสานสอดคล้องกัน และมาตรการต่าง ๆ ที่กิจการกำหนดขึ้น โดยนำมาปฏิบัติภายในองค์กร เพื่อปกป้องรักษาทรัพย์สินขององค์กร รวมทั้งสอบทานความถูกต้อง และความเชื่อถือได้ของข้อมูลทางการบัญชีเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการดำเนินงานรวมทั้งส่งเสริมให้มีการดำเนินงานตามนโยบายที่ฝ่ายบริหารกำหนดไว้

วิไล วีระปรียะ และคณะ (2549) ได้กล่าวไว้ว่า การควบคุมภายใน หมายถึง นโยบาย และวิธีการที่ผู้บริหารกำหนดขึ้นเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นอย่างสมเหตุสมผลว่าจะทำให้กิจการบรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ นโยบายและวิธีการเหล่านี้ เกิดการควบคุมเมื่อรวมกันแล้ว จะเป็นระบบการควบคุมภายในของกิจการ

ประพันธ์ ศิริรัตน์ธำรง และคณะ (2549) ได้ให้ความหมายว่า การควบคุมภายใน หมายถึง กระบวนการที่นำไปสู่จุดมุ่งหมาย การควบคุมภายในกระทำโดยคน ไม่ใช่เป็นเพียงคู่มือ นโยบาย และแบบฟอร์ม แต่เป็นเรื่องของคนทุกระดับ การควบคุมภายในสามารถให้ความวางใจ



กับผู้บริหารและคณะกรรมการบริษัทได้ในระดับหนึ่งไม่เต็มร้อย มุ่งหวังการบรรลุวัตถุประสงค์ในปัจจุบันหนึ่งหรือมากกว่าหนึ่งที่แยกขาดแต่ทับซ้อนกัน

การควบคุมภายใน หมายความว่า กระบวนการปฏิบัติงานที่จัดให้มีขึ้น โดยผู้กำกับดูแลฝ่ายบริหารและบุคลากรของหน่วยรับตรวจ เพื่อสร้างความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าการดำเนินงานของหน่วยรับตรวจจะบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในด้านประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการดำเนินงาน รวมถึงการดูแลรักษาทรัพย์สิน การป้องกันหรือลดความผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล หรือการทุจริตในหน่วยรับตรวจ (ระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ.2544)

สรุปได้ว่า การควบคุมภายใน เป็นกระบวนการที่ ผู้บริหาร หรือผู้มีความเกี่ยวข้องในกิจการที่มีส่วนในการกำกับดูแลองค์กรกำหนดให้มีขึ้นเพื่อสร้างความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าจะนำไปสู่การดำเนินงานที่บรรลุผลสำเร็จและเป้าหมายที่วางไว้ โดยการมีระบบการควบคุมภายในนั้นก็จะมีตามขนาดของกิจการ ซึ่งในกิจการที่มีความเสี่ยงมาก ระบบการควบคุมภายในก็จะมากขึ้นตามไปด้วย แต่หากหน่วยงานใดมีความเสี่ยงในเรื่องของการปฏิบัติงานน้อย ก็อาจจะมีการลดระดับความเข้มงวดของระบบการควบคุมภายในได้ ดังนั้นก็จะขึ้นอยู่กับแต่ละองค์กรว่าต้องการให้มี ความรัดกุมในการปฏิบัติงาน ในการตรวจสอบการปฏิบัติงานมากน้อยแค่ไหน ซึ่ง การควบคุมภายในนั้นเปรียบเสมือนระบบป้องกันในระดับหนึ่ง ที่จะเป็นตัวบ่งบอกถึงเหตุการณ์ความผิดปกติในการปฏิบัติงานในองค์กรได้ และถ้ามีการควบคุมภายในที่ดี ก็จะลดผลกระทบหรือความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้จากความผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้ในระดับหนึ่ง

## 2. แนวคิดทฤษฎีของการควบคุมภายใน

การควบคุมภายในเป็นกระบวนการที่เป็นส่วนหนึ่ง ในการปฏิบัติงานตามปกติ เป็นกระบวนการที่มีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งกำหนดไว้ในกระบวนการปฏิบัติงานประจำวันตามปกติของหน่วยรับตรวจ ซึ่งฝ่ายบริหารจะนำการควบคุมภายในมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารงานผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบในการกำหนดและจัดให้มีการควบคุมภายในที่มีประสิทธิผลด้วยการสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมการควบคุม กำหนดทิศทาง กลไกการควบคุมและกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งการติดตามผลการควบคุมภายใน ตามมาตรฐานการควบคุมภายใน (แนวทางการจัดวางระบบการควบคุมภายในและการประเมินผลการควบคุมภายใน, 2559) มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

### องค์ประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อมของการควบคุม

สภาพแวดล้อมของการควบคุม หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งเสริมองค์ประกอบการควบคุมภายในอื่นที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในหน่วยรับตรวจ หรือทำให้การควบคุมที่มีอยู่

มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น หรือทำให้การควบคุมที่มีอยู่เกิดผลที่ดียิ่งขึ้น อันได้แก่ มาตรฐาน กระบวนการ หรือ โครงสร้างที่เป็นฐานสำหรับการควบคุมภายในทั้งองค์กร สะท้อนให้เห็นทัศนคติ และการรับรู้ถึงความสำคัญของการควบคุมภายในของบุคลากรในระดับต่าง ๆ ในหน่วยรับตรวจ ทำนายเหตุการณ์ในอนาคตด้วย สภาพแวดล้อมของการควบคุมเป็นเรื่องเกี่ยวกับการสร้างความตระหนัก (Control Consciousness) และบรรยากาศของการควบคุมในหน่วยงานให้บุคลากรในหน่วยงาน เกิดจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ โดยเน้นการสร้างบรรยากาศโดยผู้บริหาร ระดับสูง (Tone at the top)

สภาพภาพแวดล้อมของการควบคุมที่ดี คือสภาพแวดล้อมที่ทำให้บุคลากรในหน่วยรับตรวจ ยึดถือและปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจริยธรรม มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายอย่างเพียงพอ ยอมรับและปฏิบัติตามนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ไม่บกพร่อง ในการปฏิบัติงานและรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มประสิทธิภาพ

**สภาพแวดล้อมของการควบคุมมีปัจจัยต่าง ๆ เช่น**

### **1. ความซื่อสัตย์และจริยธรรม**

ความซื่อสัตย์และจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้เกิดคุณธรรมในการดำเนิน กิจกรรมต่างๆ ในหน่วยงานเป็นที่ยอมรับว่าหน่วยรับตรวจที่มีบุคลากร ที่ซื่อสัตย์และมีจริยธรรมสูง จำนวนมาก สามารถนำพาหน่วยงานของตนให้ก้าวหน้า เป็นที่ยอมรับของสาธารณชน โดยทั่วไป ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีโดยการแสดงออกอย่างสม่ำเสมอ ทั้งโดยคำพูดและการ กระทำรวมทั้งสื่อสารภายในให้บุคลากรรับทราบถึงการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และควรจัดทำ ข้อกำหนดด้านจริยธรรมถึงข้อห้ามบุคลากรในลักษณะที่มีผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) อย่างชัดเจน

ผลประโยชน์ทับซ้อน หมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งมีบทบาทหน้าที่และ/หรือ ความสัมพันธ์อื่นที่มีวัตถุประสงค์หรือผลประโยชน์ส่วนตัว หรือพวกพ้องที่ทับซ้อนกับบทบาท หน้าที่ในหน่วยงาน ทำให้การปฏิบัติงานของบุคคลนั้นขาดความเป็นอิสระและเป็นกลาง ซึ่งอาจ เกิดขึ้นจากผลประโยชน์ส่วนตัวไม่สอดคล้องกับผลประโยชน์ของหน่วยงาน ทำให้บุคคลนั้น ต้องอยู่ในสถานการณ์ต้องเลือกทางใดทางหนึ่งซึ่งอาจไม่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน และอาจนำไปสู่การทุจริตและประพฤติมิชอบ เช่น บุคลากรของหน่วยรับตรวจเข้าไปเป็นคู่สัญญา หรือมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยรับตรวจ หรือเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วน หรือบริษัทที่เข้าเป็นคู่สัญญากับหน่วยรับตรวจ เป็นต้น ฝ่ายบริหารจึงควรกำหนดข้อห้ามเกี่ยวกับ

ผลประโยชน์ทับซ้อนดังกล่าว ไว้ในข้อกำหนดด้านจริยธรรม ทั้งฝ่ายบริหารและบุคลากรทุกคน ในหน่วยงานต้องหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนด้วย

## 2. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

ความรู้ความสามารถของบุคลากร เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้กำหนดระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ รวมทั้งความชำนาญ และประสบการณ์สำหรับบุคลากรในตำแหน่งต่างๆ ว่าควรอยู่ในระดับใด เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ และความรับผิดชอบ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เครื่องมือที่สำคัญก็คือ การจัดทำเอกสารบรรยายลักษณะงาน (Job Description)

## 3. คณะกรรมการการบริหาร และคณะกรรมการตรวจสอบ

คณะกรรมการบริหารมีส่วนสำคัญต่อการกำกับดูแลกิจการ ซึ่งหากหน่วยงานมีการกำกับดูแลที่ดีจะทำให้การควบคุมภายในมีประสิทธิภาพด้วย ส่วนคณะกรรมการตรวจสอบเป็นกลไกที่ช่วยในการตรวจสอบและสอบทานการดำเนินงานให้เป็นไปตามทิศทางที่คณะกรรมการบริหารกำหนดรวมถึงผลสำเร็จตามแผนงานต่างๆ ที่ฝ่ายบริหารดำเนินการ คณะกรรมการตรวจสอบจึงต้องมีความเป็นอิสระ จากฝ่ายบริหาร มีความรู้ ความสามารถซึ่งจะช่วยส่งเสริม และสนับสนุนสภาพแวดล้อมการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## 4. ปรัชญาและรูปแบบการบริหารของผู้บริหาร

ปรัชญาและรูปแบบการบริหาร หมายถึง แนวคิด ทศนคติและวิธีปฏิบัติงานที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการบริหารหน่วยรับตรวจ ผู้บริหารแต่ละคนมีแนวคิดและวิธีการปฏิบัติงานรวมทั้งประสบการณ์ที่แตกต่างกันออกไป ปรัชญาและรูปแบบการบริหารที่แตกต่างกัน จะทำให้เกิดจุดอ่อนการควบคุมภายในที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อโครงสร้างและประสิทธิผลการควบคุมภายใน

## 5. โครงสร้างองค์กร

โครงสร้างองค์กรเป็นการกำหนดลำดับการบริหาร การควบคุม ความรับผิดชอบกิจกรรม รวมถึงเส้นทางการรายงานผลการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบของบุคลากรในระดับต่างๆ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคลเหล่านั้นด้วย โครงสร้างองค์กรที่ได้รับการจัดไว้เป็นอย่างดีย่อมเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารสามารถวางแผน สั่งการ และควบคุมการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งจะเป็นสิ่งที่บ่งบอกให้เห็นถึงกรอบการทำงานของแต่ละกิจกรรมที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ลักษณะโครงสร้างองค์กร ที่เหมาะสมแต่ละแห่ง อาจแตกต่างกันตามขนาด และลักษณะกิจกรรมในแต่ละหน่วยรับตรวจ

## 6. การมอบอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบ

การมอบอำนาจ หมายถึง การกระจายการควบคุมในส่วนที่ผู้บริหารต้องดูแลไปยังผู้ปฏิบัติงานตามความเหมาะสม และตามความจำเป็นในการดำเนินกิจการเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การกระจายอำนาจควรพิจารณาถึง ลักษณะกิจกรรม ความซับซ้อน ขนาดพื้นที่และระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ หรือให้เกิดความเสี่ยงในระดับที่ความเสี่ยงต่ำสุดที่อาจเกิดจากการตัดสินใจ ของบุคลากรผู้ได้รับมอบอำนาจดังนั้น เพื่อให้มีสภาพแวดล้อมของการควบคุมที่ดี ผู้บริหารจึงควรมอบอำนาจให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งจัดทำเอกสารคำบรรยายลักษณะงานของบุคลากรทุกระดับ เอกสารคู่มือระบบงาน โดยเฉพาะงานที่มีความซับซ้อนลงทุนสูง ระบบการควบคุมและระบบการรายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีประสิทธิภาพและทันกาลไว้อย่างชัดเจนให้เป็นแนวทางอ้างอิงในการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน หรือละเว้นการปฏิบัติงานรวมทั้งการดำเนินงานเกิดหยุดชะงักเมื่อมีการโยกย้ายสับเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงาน

## 7. นโยบายและวิธีบริหารงานบุคคล

บุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญและมีอิทธิพลที่สุดต่อการปฏิบัติงานทุกด้าน รวมทั้งต่อประสิทธิผลของการควบคุมภายใน ฝ่ายบริหารจึงควรกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือก การฝึกอบรม การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และเผยแพร่แนวทางหรือหลักเกณฑ์ด้านทรัพยากรบุคคล ให้บุคลากรรับทราบโดยละเอียด รวมถึงควรพัฒนาให้ความรู้ความสามารถแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

### องค์ประกอบที่ 2 การประเมินความเสี่ยง

**ความเสี่ยง** หมายถึง เหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอน ซึ่งอาจเกิดขึ้นและมีผลทำให้หน่วยรับตรวจเกิดความผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล ความสูญเปล่า ไม่สามารถดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

**การประเมินความเสี่ยง** หมายถึง กระบวนการที่สำคัญที่ใช้ในการระบุ และวิเคราะห์ ความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยรับตรวจ รวมทั้งการค้นหา และนำเอาวิธีการควบคุมเพื่อป้องกัน รวมทั้งลดความเสี่ยงมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อหน่วยรับตรวจ

ตามมาตรฐานฯ กำหนดให้ผู้บริหารต้องประเมินความเสี่ยงเพื่อให้ทราบว่า การดำเนินงานของหน่วยรับตรวจมีความเสี่ยงที่สำคัญในเรื่องใดบ้างและในขั้นตอนใดบ้างของการปฏิบัติงาน มีระดับความสำคัญและ โอกาสที่จะเกิดมากน้อยเพียงใด การที่หน่วยรับตรวจได้รับรู้ปัจจัยเสี่ยงที่สำคัญและจะเป็นประโยชน์ในการกำหนดแนวทางการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง

ซึ่งจะทำให้เกิดความมั่นใจตามสมควรว่าความเสียหาย หรือความผิดพลาดจะไม่เกิดขึ้น หรือหากเกิดขึ้นจะอยู่ในระดับที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน

ขั้นตอนในการประเมินความเสี่ยง ประกอบด้วย ระบุปัจจัยความเสี่ยง วิเคราะห์ความเสี่ยง และการจัดการความเสี่ยง

**1. ระบุปัจจัยเสี่ยง (Event Identification)** ความเสี่ยงมีสาเหตุมาจากปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ปัจจัยเหล่านี้มีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยรับตรวจ หรือผลการปฏิบัติงาน ทั้งในระดับหน่วยรับตรวจและระดับกิจกรรม ในการระบุปัจจัยเสี่ยง ฝ่ายบริหารจำเป็นต้องตั้งคำถามว่ามีเหตุการณ์ใด หรือกิจกรรมใดของกระบวนการปฏิบัติงาน ที่อาจเกิดความผิดพลาด ความเสียหาย และการไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด รวมทั้งมีทรัพย์สินใด ที่จะเป็นจะต้องได้รับการดูแลป้องกันรักษา เช่น ความเสี่ยงจากการจัดซื้อจัดจ้างในราคาแพง ความเสี่ยงจากการจัดซื้อพัสดุที่มีคุณภาพต่ำกว่าข้อกำหนด เป็นต้น

**2. วิเคราะห์ความเสี่ยง (Risk Analysis)** หลังจากระบุปัจจัยเสี่ยงแล้ว ขั้นตอนต่อไป คือ การวิเคราะห์ความเสี่ยง เทคนิคการวิเคราะห์ความเสี่ยงมีหลายวิธี การวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เป็นตัวเลข ว่ามีผลกระทบต่อหน่วยรับตรวจเท่าไรนั้นเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก โดยทั่วไปจะวิเคราะห์ ความเสี่ยงโดยประมาณ โอกาสและความถี่ ที่อาจเกิดขึ้นว่ามีมากน้อยเพียงใด เพื่อพิจารณาผลกระทบจากความเสี่ยงและจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงที่มีผลต่อหน่วยรับตรวจ

ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อความเสี่ยงที่มีระดับสูงและมีโอกาสเกิดขึ้นสูง แต่อาจลดความสนใจต่อความเสี่ยงที่มีระดับต่ำ และโอกาสจะเกิดความเสี่ยงมีน้อย การวิเคราะห์ความเสี่ยงของสองจุดนี้ต้องใช้วิจารณญาณอย่างมากว่าควรอยู่ในระดับใด เพราะการวัดความเสี่ยงทำได้ยาก โดยอาจพิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง และผลกระทบของความเสี่ยง ต่อองค์กรว่าก่อให้เกิดความเสี่ยงในระดับใด

นอกจากการใช้แนวทางในการวิเคราะห์ความเสี่ยงตามแผนภาพข้างต้นแล้ว ในทางปฏิบัติ ฝ่ายบริหารควรพิจารณาถึงปัจจัยอื่น ๆ ประกอบ เช่น ความเสี่ยงบางประเภทอาจมีโอกาสดังกล่าวมาก ถึงแม้ผลเสียที่เกิดขึ้นจากความเสี่ยงดังกล่าวในแต่ละครั้งมีจำนวนเงินน้อย แต่หากเกิดขึ้นบ่อยครั้ง ผลโดยรวมอาจมีจำนวนที่มีสาระสำคัญและอาจก่อให้เกิดผลเสียหายต่อหน่วยรับตรวจได้

**3. การจัดการความเสี่ยง (Risk Response)** เป็นขั้นตอนการกำหนดวิธีการเพื่อลดความเสี่ยง ซึ่งเมื่อทราบความเสี่ยงมีนัยสำคัญและโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงแล้วควรวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความเสี่ยง และพิจารณาว่าการจัดการกับความเสี่ยงนั้นอย่างไร ในการพิจารณา

เลือกดำเนินการ ผู้บริหารต้องพิจารณาถึงค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนในการจัดการความเสี่ยงนั้น เปรียบเทียบกับประโยชน์ที่จะได้รับว่าเหมาะสมและคุ้มค่าหรือไม่

ทั้งนี้ฝ่ายบริหารควรพิจารณาว่า ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นนั้นเป็นความเสี่ยงที่เกิดจากปัจจัยภายใน เช่น ระบบการทำงานไม่เหมาะสม คุณภาพและความสามารถของบุคลากร ขนาดและโครงสร้างขององค์กร เป็นต้น หรือปัจจัยภายนอก เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี และกฎหมายใหม่มีผลบังคับใช้ เป็นต้น รวมทั้งจะต้องพิจารณาว่าเป็นความเสี่ยงในด้านใด

กรณีเป็นความเสี่ยงเกี่ยวกับหน่วยรับตรวจโดยรวม มักเกิดจากปัจจัยภายนอกซึ่งมีได้อยู่ภายใต้การควบคุมของฝ่ายบริหาร การป้องกันหรือลดความเสี่ยงกระทำได้โดยการบริหารความเสี่ยง ดังนี้

1. การหลีกเลี่ยง (Avoiding) การดำเนินการหลีกเลี่ยงเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเสี่ยง เช่น หลีกเลี่ยงหรือหยุดทำธุรกิจ และสินค้า หรือบริการที่ไม่ถนัด

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

3. การลด (Reducing) เป็นการลดหรือควบคุมความเสี่ยง โดยใช้กระบวนการควบคุมภายในเพื่อลดโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงและผลกระทบที่เกิดความเสี่ยงนั้น

4. การยอมรับ (Accepting) หน่วยรับตรวจยอมรับความเสี่ยงในกรณีที่หน่วยรับตรวจอาจมีระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ มีระบบข้อมูลที่เพียงพอที่จะใช้ในการตัดสินใจ และมีความเข้าใจความเสี่ยงเป็นอย่างดี รวมทั้งประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดการความเสี่ยงอาจน้อยกว่าต้นทุนที่ต้องเสียไป

กรณีเป็นความเสี่ยงเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ที่เกิดจากปัจจัยภายในซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมของฝ่ายบริหาร การป้องกันหรือลดความเสี่ยงกระทำได้โดยจัดให้มีกิจกรรมการควบคุมอย่างเพียงพอ และเหมาะสม อาทิ ความเสี่ยงจากการจัดซื้อพัสดุในราคาที่สูงแต่มีคุณภาพต่ำ อาจจัดให้มีกิจกรรมการควบคุมเกี่ยวกับการจัดซื้อให้รัดกุมมากขึ้น เช่น การกำหนดนโยบายการคัดเลือกผู้ขายที่ดีที่สุดในเรื่องคุณภาพ และปริมาณการจัดซื้อ การแบ่งแยกหน้าที่ตามหลักการควบคุมภายในที่ดี การกำหนดให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนเจ้าหน้าที่จัดซื้อ เป็นต้น

### องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมการควบคุม

กิจกรรมการควบคุม หมายถึง นโยบายและระเบียบ วิธีปฏิบัติ รวมถึงมาตรการต่างๆ ที่ฝ่ายบริหารกำหนดขึ้นเพื่อให้บุคลากรนำไปปฏิบัติเพื่อลดหรือควบคุมความเสี่ยงและได้รับ

การสนองตอบ โดยมีการปฏิบัติตาม ตัวอย่างกิจกรรมควบคุม เช่น การสอบทานงาน การดูแล ป้องกันทรัพย์สิน และการแบ่งแยกหน้าที่ เป็นต้น

กิจกรรมการควบคุมมีอยู่ในทุกหน้าที่และทุกระดับของการปฏิบัติงาน เช่น การควบคุม การให้คำแนะนำ การมอบอำนาจ การอนุมัติ การตรวจสอบ การสอบทานผลการปฏิบัติงาน การรักษาความปลอดภัย การแบ่งแยกหน้าที่ การจดบันทึกกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งการรวบรวม และการจัดเก็บเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นหลักฐานแสดงการปฏิบัติกิจกรรมนั้นๆ ดังนั้นในการ ปฏิบัติงานทุกด้าน ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีกิจกรรมการควบคุมอย่างเหมาะสมและเพียงพอกับระดับ ความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดความเสียหาย

กิจกรรมการควบคุมมีอยู่หลายประเภท การจัดให้มีกิจกรรมการควบคุมมากน้อยเพียงใด ประเภทกิจกรรมใดขึ้นอยู่กับลักษณะความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจนั้น ซึ่งแต่ละหน่วยรับตรวจ อาจมีความเสี่ยงที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องทราบถึงลักษณะความเสี่ยง ปัจจัยเสี่ยง ด้านต่างๆ และวิธีประเมินความเสี่ยง เพื่อพิจารณาจัดกิจกรรมการควบคุมที่มีความสัมพันธ์ และเหมาะสมกับความเสี่ยงนั้นๆ

ตัวอย่างกิจกรรมการควบคุมที่ปฏิบัติโดยทั่วไป ผู้บริหารอาจพิจารณานำไปใช้ ให้เหมาะสมกับหน่วยงานที่รับผิดชอบ ดังนี้

### 1. การกำหนดนโยบายและระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้กำหนดนโยบายและแผนงาน เพื่อแสดงให้เห็นถึงทิศทาง ของหน่วยงาน ส่วนผู้บริหารระดับรองลงมาเป็นผู้กำหนดระเบียบ วิธีปฏิบัติ เพื่อใช้ในการ ดำเนินงานด้านต่างๆ ที่ตนเองรับผิดชอบ โดยระเบียบวิธีปฏิบัตินั้นจะต้องสอดคล้องและรองรับ ตามนโยบายหรือแผนงาน และปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมอยู่เสมอ รวมทั้งจัดให้มี ระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ เพื่อวัดผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และนำมา ปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

### 2. การสอบทานโดยผู้บริหาร

การสอบทานรายงานและข้อมูลข่าวสารต่างๆ โดยผู้บริหาร เป็นกิจกรรมการควบคุม ที่สำคัญที่ควรกระทำอย่างต่อเนื่อง โดยสม่ำเสมอ และควรบันทึกผลการสอบทานการปฏิบัติงาน และสถานการณ์ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องติดตามแก้ไขเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งการสอบทานผลการ ปฏิบัติงานของผู้บริหารในแต่ละระดับอาจมุ่งเน้นให้ความสนใจในประเด็นที่แตกต่างกัน

การสอบทานโดยผู้บริหารสูงสุด ผู้บริหารสูงสุดควรมุ่งเน้นให้ความสนใจกับการบรรลุ ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยรับตรวจในภาพรวมและวัตถุประสงค์ที่สำคัญของหน่วยรับตรวจ ในภาพรวมและวัตถุประสงค์ของหน่วยรับตรวจ โดยวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างข้อมูล

ผลการปฏิบัติงานจริงกับงบประมาณ เป้าหมายตามแผนงาน งบประมาณรวมทั้งเปรียบเทียบกับข้อมูลในงวดที่ผ่านมา หรือเปรียบเทียบกับข้อมูลของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน หรือตัวชี้วัดความสำเร็จอื่นๆ ซึ่งจะทำให้เห็นภาพรวมของการดำเนินงานว่ามีปัญหาในด้านใดบ้าง รวมทั้งยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สาเหตุ และแนวทางแก้ไขที่จำเป็น

การสอบทาน โดยผู้บริหารระดับรองลงมา ผู้บริหารระดับรองลงมา ผู้บริหารระดับรองลงมาหรือผู้บริหารระดับกลางเป็นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบเฉพาะงานด้านใดด้านหนึ่งภายในหน่วยรับตรวจ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารระดับสูง จึงควรมุ่งเน้นสอบทานผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงในหน่วยงานหรือกิจกรรมที่ตนรับผิดชอบเปรียบเทียบกับเป้าหมายตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ และวิเคราะห์สาเหตุของความแตกต่างที่มีสาระสำคัญที่เกิดขึ้น รวมทั้งสอบทานการปฏิบัติงานจริงกับระเบียบและวิธีปฏิบัติต่างๆ การสอบทานควรเข้มงวดหรือกระทำบ่อยครั้งมากน้อยเพียงใดขึ้นกับลักษณะและระดับความเสี่ยงของงานนั้นๆ

### 3. การควบคุมการประมวลผลข้อมูล

ผู้บริหารต้องใช้ข้อมูลสารสนเทศภายในหน่วยรับตรวจประกอบการตัดสินใจในการบริหารจัดการทั้งข้อมูลทางบัญชีการเงินและข้อมูลอื่นที่สำคัญ ดังนั้นข้อมูลที่ผ่านมาการประมวลผลทั้งในรูปแบบของสารสนเทศหรือรายงาน จะต้องมีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา และให้เนื้อหาที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ กิจกรรมการควบคุมที่ควรมีเพื่อให้ได้สารสนเทศและรายงานที่มีความสมบูรณ์ ได้แก่ มีการอนุมัติรายการทุกครั้งก่อนทำการบันทึกบัญชี ทะเบียนหรือแฟ้มหลักฐานอื่น การสอบทานหรือเปรียบเทียบข้อมูลก่อนการบันทึกรายการนั้น การสอบทานหรือการเปรียบเทียบข้อมูลระหว่างกัน การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมช่วยในการประมวลผลข้อมูล ทั้งอุปกรณ์ รายงานและบุคลากร

### 4. การอนุมัติ

ในการดำเนินงานของทุกหน่วยรับตรวจ ผู้บริหารไม่สามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยรับตรวจที่ได้กำหนดไว้โดยลำพัง จึงจำเป็นต้องมอบหมายให้บุคลากรระดับรองลงมาปฏิบัติแทน โดยการมอบอำนาจ ในการมอบอำนาจให้แก่บุคลากรในระดับต่างๆ นั้นควรกำหนดขอบเขตของอำนาจในการอนุมัติให้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรและควรสื่อสารให้บุคลากรทราบทั่วกัน ผู้ที่ได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้เป็นผู้อนุมัติสอบทานความเพียงพอของเอกสารประกอบการขออนุมัติ ว่าถูกต้อง เหมาะสม และเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ นโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง และมีวงเงินที่อนุมัติอยู่ภายใต้ขอบเขตอำนาจที่ตนสามารถอนุมัติได้ รวมทั้งควรสอบถามเกี่ยวกับรายการที่ผิดปกติจากผู้ที่เกี่ยวข้องก่อนลงนามอนุมัติ



ให้ดำเนินการนอกจากนี้ผู้ที่มีอำนาจอนุมัติไม่ควรลงนามอนุมัติในแบบฟอร์มเปล่าหรือแบบฟอร์มที่ไม่มีข้อมูลรายการที่ขออนุมัติอย่างเพียงพอ

### 5. การดูแลป้องกันทรัพย์สิน

การดูแลป้องกันทรัพย์สินเป็นการจำกัดการเข้าถึงทรัพย์สินที่มีความเสี่ยง เช่น เงินสด ทรัพย์สินที่มีค่า เอกสารและระบบงานที่สำคัญ ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นความลับขององค์กร เป็นต้น เพื่อป้องกันการสูญหาย การทุจริต การนำไปใช้ประโยชน์โดยผู้ที่ไม่มีอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ฝ่ายบริหารควรจัดให้มีการดูแลทรัพย์สินอย่างรัดกุมและเพียงพอ การดูแลป้องกัน ทรัพย์สินที่ดี คือ การควบคุมการเข้าถึงทรัพย์สินนั้น เช่น การเก็บเงินสดและของมีค่าในตู้เซฟที่ปลอดภัย การใส่กุญแจห้องเก็บพัสดุหรือตู้เก็บเอกสารหลักฐานที่สำคัญ การใช้ระบบรักษาความปลอดภัย โดยการใช้การ์ดหรือแผงสัญญาณ การใช้รหัสผ่าน การจัดเวรยามรักษาความปลอดภัย เป็นต้น นอกจากนี้ฝ่ายบริหารควรกำหนดให้มีการกำหนดให้มีการจัดทำทะเบียนทรัพย์สินและมีการตรวจนับทรัพย์สินเป็นระยะๆ โดยบุคคลไม่มีอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดหาดูแลทรัพย์สินนั้นๆ และเปรียบเทียบผลที่ได้จากการตรวจนับกับทะเบียนทรัพย์สิน หากมีผลต่างเกิดขึ้น ควรติดตามหาสาเหตุแล้วดำเนินการตามควรแต่ละกรณี และปรับปรุงทะเบียนทรัพย์สินให้ถูกต้อง

### 6. การแบ่งแยกหน้าที่

หน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่เสี่ยงต่อความเสียหายจำเป็นต้องมีการแบ่งแยกหน้าที่ เพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงจากข้อผิดพลาดหรือการทุจริต ตัวอย่าง เช่น การอนุมัติรายการ หรือการให้ความเห็นชอบ การประมวลผล หรือการบันทึกรายการ และการดูแลทรัพย์สินที่เกี่ยวข้องไม่ควรให้บุคคลเดียวปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนจบ ในกรณีที่หน่วยรับตรวจมีข้อจำกัดด้านบุคลากรทำให้ไม่สามารถแบ่งแยกหน้าที่งานดังกล่าวได้ ควรกำหนดกิจกรรมอื่นทดแทน เช่น กำหนดให้มีการสอบรายละเอียดของกิจกรรมต่างๆ เพิ่มขึ้น หรือกำหนดให้มีการควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิดนอกจากนี้อาจกำหนดให้มีการสับเปลี่ยนหน้าที่ระหว่างบุคลากรภายในหน่วยรับตรวจเป็นครั้งคราว โดยเฉพาะงานที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดข้อผิดพลาดหรือความเสียหายแก่หน่วยรับตรวจ เพื่อมิให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งกระทำการอันไม่สมควร ไม่เหมาะสม หรือทุจริตโดยอาศัยระยะเวลาทำงานต่อเนื่องในหน้าที่งานเดิมเป็นเวลานาน

### 7. การจัดทำเอกสารหลักฐาน

การดำเนินงาน หรือระบบงานใดที่มีความสำคัญควรมีการจัดทำหลักฐานที่เป็นเอกสาร หนังสือไว้ เพื่อให้บุคลากรที่มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องได้ทราบ เข้าใจวิธีการปฏิบัติงานและสามารถค้นคว้าหรืออ้างอิงได้ รวมทั้งสามารถใช้ในการตรวจสอบ สอบทานความถูกต้อง พิจารณาอนุมัติ

รายงานอย่างรัดกุม ตัวอย่างเช่น ระเบียบ คำสั่ง คู่มือการปฏิบัติงาน ผังทางเดินของระบบงานที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงาน

#### **องค์ประกอบที่ 4 สารสนเทศและการสื่อสาร**

สารสนเทศ หมายถึง ข้อมูลที่ได้ผ่านกระบวนการประมวลผลและถูกจัดให้อยู่ในรูปแบบที่มีความหมายและเป็นประโยชน์ต่อการใช้งาน

การดำเนินงานของหน่วยรับตรวจ บุคลากรทุกระดับจำเป็นต้องใช้ข้อมูลสารสนเทศ โดยผู้บริหารใช้ในการบริหารจัดการ ส่วนผู้ปฏิบัติงานใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นเครื่องชี้นำในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ โดยข้อมูลข่าวสารที่ดีจะต้องมีความถูกต้อง สมบูรณ์ เป็นปัจจุบันทันเวลาและมีความน่าเชื่อถือ ผู้บริหารระดับต่างๆ จำเป็นต้องได้รับข้อมูลทุกด้านขององค์กร เพื่อพิจารณาว่าการดำเนินการเป็นไปตามแผนกลยุทธ์และแผนการปฏิบัติงานประจำปี และบรรลุวัตถุประสงค์ในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ เช่น ข้อมูลด้านการดำเนินงานซึ่งเกี่ยวกับทรัพย์สินถาวร สินค้าคงคลังหรือพัสดุคงคลัง และลูกหนี้ และนอกจากนี้ยังจำเป็นต้องมีข้อมูลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาว่าองค์กรได้ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย และข้อบังคับต่างๆ หรือไม่ ข้อมูลด้านการเงินเป็นที่ต้องการของผู้ใช้ทั้งภายในและภายนอก ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อใช้ในการตัดสินใจ จึงควรจัดให้มีข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องและแจกจ่ายข้อมูลในรูปแบบที่เหมาะสมและทันเวลาให้ฝ่ายบริหารบุคลากร ซึ่งจำเป็นต้องใช้ข้อมูลข่าวสารนั้นเพื่อช่วยให้ผู้รับสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การสื่อสาร หมายถึง การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างบุคลากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยรับตรวจ ซึ่งอาจใช้คนหรือใช้สื่อในการติดต่อสื่อสารก็ได้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

การสื่อสารที่ดีควรเป็นไปอย่างกว้างขวาง มีการสื่อสารข้อมูลทั้งจากระดับบนลงล่างจากระดับล่างขึ้นบน และในระดับเดียวกันภายในหน่วยรับตรวจ นอกจากการสื่อสารภายในหน่วยรับตรวจแล้ว ควรมีการสื่อสารที่เพียงพอกับบุคคลภายนอกเพื่อให้สามารถรับข้อมูลจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้เสียจากภายนอกเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยรับตรวจ

#### **องค์ประกอบที่ 5 การติดตามประเมินผล**

การติดตามประเมินผล หมายถึง กระบวนการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานและประเมินประสิทธิภาพของการควบคุมภายในที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า ระบบการควบคุมภายในที่กำหนดไว้มีความเพียงพอและเหมาะสม มีการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในจริงข้อบกพร่องที่พบได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสมและทันเวลา ความรับผิดชอบของผู้บริหารต่อการติดตามประเมินผล ผู้บริหารต้องกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบ

การติดตามประเมินผลเกี่ยวกับความพึงพอใจและประสิทธิผล ของการควบคุมภายในอย่างต่อเนื่อง และกำหนดให้การติดตามประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน และจัดทำรายงานเสนอต่อผู้บริหารคณะกรรมการตรวจสอบหรือคณะกรรมการตรวจสอบ และประเมินผลภาคราชการ โดยตรง ผู้บริหารได้รับรายงานการติดตามการประเมินผล ควรดำเนินการดังนี้ พิจารณาวิธีปรับปรุงแก้ไขการควบคุมจากผลการประเมินฯ กำหนดมาตรการที่เหมาะสมสำหรับการดำเนินการตามข้อเสนอแนะ สั่งการให้ผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่อง ซึ่งแจ้งถึงเหตุผลที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินการใดๆ ตามข้อเสนอแนะ

## แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี

### ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ในการบริหารงานทุกๆ อย่างนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องคำนึงถึงอยู่เสมอในเรื่องความสำเร็จของงานนั้นๆ ซึ่งเรียกว่า “ประสิทธิผล” และในความสำเร็จนั้นสิ่งหนึ่งที่ต้องพิจารณาหรือระดับผู้บริหารควรพิจารณาคำเนินการด้วย คือ “ประสิทธิภาพ” เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยให้งานมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น แต่หากว่างานออกมาไม่ดีก็แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพของงานไม่ดีในเรื่องประสิทธิภาพนี้จึงมีผู้ให้ความหมายไว้หลายอย่างด้วยกัน ดังนี้

สมใจ ลักษณะ (2552) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นการใช้จ่ายโดยรวมหมายถึง กระบวนการในการปฏิบัติงาน โดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับกับการแสดงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างผลกำไรกับต้นทุนซึ่งถ้าผลกำไรสูงกว่ามากเท่าไรยิ่งแสดงประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น อาจแสดงถึงการใช้จ่ายทรัพยากรต่างๆ อย่างคุ้มค่า อาทิ คน เวลา เงิน วัสดุ ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่าและประหยัด ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ (สมใจ ลักษณะ, 2552)

จิราวรรณ รินทะริก (2552) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างราบรื่น ครบถ้วน สมบูรณ์ ประหยัดเวลา ใช้กำลัง และทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า ใช้ความรู้ความสามารถและคุณสมบัติส่วนบุคคล ทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

อมรรักษ์ ศิริทองสุข (2551) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานหรือดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย เพื่อให้เสียทรัพยากรน้อยที่สุด และได้มาตรฐานที่กำหนดไว้ อย่างถูกต้องและเชื่อถือได้

ประมวล พระตลับ (2551) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การดำเนินงานที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ภายใต้เงื่อนไขการดำเนินงานที่มีคุณภาพ

มีต้นทุนต่ำ หรือใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ทันต่อเหตุการณ์ ผลของงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน เชื่อถือได้

ณภาพัฒ อรรถสุริยานันท์ (2549) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานอย่างราบรื่น ครบถ้วน ประหยัดเวลา ใช้กำลัง และทรัพยากร อย่างคุ้มค่า เกิดการสูญเปล่าน้อยที่สุด โดยใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงใช้ความรู้ ความสามารถและคุณสมบัติส่วนบุคคล ปริมาณงานและคุณภาพของการดำเนินงานรวมทั้งทักษะ ในการปฏิบัติงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2539) ให้ความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพ” หมายถึง การเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลที่ได้จากการทำงานว่าดีขึ้นอย่างไร แล้ไหน ในขณะที่กำลังทำงานตามเป้าหมายขององค์กร

ชูบุ กาญจนประการ (2542) ให้ความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้คล้ายคลึงกับการบริหารด้านธุรกิจแต่ว่าเป็นการบริหารงานในระบบราชการบอกความพึงพอใจไว้ด้วย กล่าวคือ ประสิทธิภาพเป็นแนวความคิด หรือมุ่งปรารถนาในการบริหารงานในระบบประชาธิปไตยในอันที่จะทำให้การบริหารราชการได้ผลสูงสุดคุ้มกับการได้ใช้จ่ายเงินภาษีอากร ในการบริหารงานของประเทศและจะต้องก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2548) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ประสิทธิภาพ” (Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการลดต้นทุนหรือทรัพยากรต่อหน่วยของการดำเนินงาน ต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในแผน หรือในทางกลับกัน หมายถึงความสามารถในการเพิ่มประโยชน์ต่อหน่วยของต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินงานสูงกว่าที่กำหนดไว้ในแผน หรืออีกนัยหนึ่งอัตราส่วนแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตหรือผลประโยชน์ที่ได้รับหรือทรัพยากรดำเนินงานเมื่อเปรียบเทียบกับแผนที่วางไว้

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2544 อ้างถึงใน อุทัย หิรัญโต, 2547) กล่าวว่า คำว่าประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึงการวัดผลการทำงานขององค์กรนั้นว่าทำงานได้ปริมาณมากน้อยเพียงใด คุณภาพงานดีมากน้อยแค่ไหน ใช้เงิน ใช้เวลา ใช้แรงงานไปมากน้อยแค่ไหนเป็นผลดีต่อผู้รับบริการมากน้อยแค่ไหน โดยรวมความมีประสิทธิภาพเราจะให้หมายถึง การทำงานได้ปริมาณ และคุณภาพสูง องค์กรโดยรวมมีความสมัครสมานสามัคคี มีสันติภาพและความสุขรวมเป็นผลดีต่อส่วนรวมและผู้รับบริการ แต่ใช้เวลา แรงงาน และงบประมาณน้อย

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2533 อ้างถึงใน อุทัย หิรัญโต, 2547) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของการบริหารงานจะเป็นเครื่องมือชี้ความเจริญก้าวหน้าหรือความล้มเหลวขององค์กร งานที่สำคัญของผู้บริหารองค์กรก็คือ งานในหน้าที่ของการบริหาร ซึ่งจะเหมือนกันเป็นสากลไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดใด มีจุดประสงค์ใด จะเป็นเครื่องมือช่วยให้การบริหารหรือการจัดการมีประสิทธิภาพ

มากยิ่งขึ้น ผู้บริหารที่ชาญฉลาดจะต้องเลือกการบริหารที่เหมาะสมกับองค์กรของตนในสถานการณ์ต่างๆ และนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรมากที่สุด

กิบสัน และคณะ (Gibson and Others, 1987 อ้างถึงใน สมใจ ลักษณะ, 2543) ให้ความหมายของประสิทธิภาพ (Efficiency) ว่าโดยทั่วไปเมื่อพูดถึงประสิทธิภาพ จะหมายถึง อัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัย การวัดประสิทธิภาพจะวัดตัวบ่งชี้หลายตัว ประกอบด้วยกัน เช่น

1. อัตราการได้ผลตอบแทนในเงินลงทุนหรือทรัพย์สินที่เป็นทุน
2. ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลผลิต
  - 2.1 อัตราการสูญเปล่าสิ้นเปลืองการใช้ทรัพยากร
  - 2.2 อัตราส่วนของผลกำไรต่อค่าใช้จ่ายในการลงทุน

ประสิทธิภาพ เป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงาน โดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับการแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานใดๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้าผลกำไรมีสูงกว่าต้นทุนเท่าไรก็ยิ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลาในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้เร็ว ตรง และมีคุณภาพ ประสิทธิภาพมี 2 ระดับ คือ

1. ประสิทธิภาพของบุคคล คือ การที่บุคคลมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้เทคนิคในการทำงานหรือกลวิธีในการทำงานที่จะสร้างผลงานที่มีคุณภาพ เป็นที่น่าพอใจ โดยสูญเสียเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด เป็นบุคคลที่มีการพัฒนาการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

2. ประสิทธิภาพขององค์กร คือ การที่องค์กรสามารถดำเนินงานต่างๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กรโดยใช้ทรัพยากร ปัจจัยต่างๆ รวมถึงกำลังคนน้อยที่สุด มีการสูญเปล่าน้อยที่สุด มีลักษณะของการดำเนินงานที่มุ่งเน้น ไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ปีเตอร์สันและพลาวแมน (Peterson and Plowman, 1993 อ้างถึงใน อุทัย หิรัญโต, 2547) กล่าวว่า ตัวแบบการพัฒนาองค์กรมีฐานคิดว่า คนจะมีประสิทธิภาพการทำงานสูงสุด ถ้าได้รับผิชอบควบคุมการทำงานที่เขาได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและได้รับการตอบสนองแรงจูงใจต่างๆ เพียงพอต่อการเกิดพันธสัญญาในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ไซมอน (Simon 1960 อ้างถึงใน อุทัย หิรัญ โท, 2547) ได้ให้ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่า ถ้าจะพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมา เพราะฉะนั้นตามทฤษฎีนี้จึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพจึงเท่ากับผลผลิต ลบด้วยปัจจัยนำเข้า และถ้าเป็นการบริหารราชการและองค์กรของรัฐบาลกับความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วย อาจเขียนเป็นสูตร ได้ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = Output คือ ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับออกมา

I = Input คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป

S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา

เมื่อนำมาพิจารณาประเมินร่วมกับประสิทธิภาพของการให้บริการสาธารณะของผู้ที่ทำหน้าที่ให้บริการสามารถวัดได้ 2 องค์ประกอบที่สำคัญ คือ

1. ประสิทธิภาพของการให้บริการ วัดจากการเปรียบเทียบระหว่างผลผลิตที่เกิดขึ้นกับปัจจัยนำเข้าในเชิงปริมาณ และเปรียบเทียบกับความพึงพอใจของประชาชน

2. ประสิทธิภาพของผลการให้บริการ วัดจากการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานและความสามารถในการตอบสนองความต้องการของประชาชน

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยทั่วไปจะกล่าวถึงผลการปฏิบัติงาน (Performance) ซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Efficiency) คือเมื่อมีผลการปฏิบัติงานดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดีก็ถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ จากคำจำกัดความข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึงการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยสูญเสียเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด รวมถึงการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมนำไปสู่การบังเกิดผลได้เร็ว ตรง และมีคุณภาพซึ่งประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังภาครัฐมีตัวชี้วัดที่เป็นผลการปฏิบัติงานอยู่ 4 ด้าน (สำนักงานโครงการบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ 2547) ได้แก่

1. ความถูกต้องแม่นยำ (Accuracy) ข้อมูลหรือรายงานที่ออกควรบรรจุด้วยสารสนเทศที่ถูกต้อง ไม่มีข้อผิดพลาด และเป็นที่ยอมรับได้ของผู้บริหาร (ณัฐพันธ์ เจริญนันทน์ และ ไพบุลย์ เกียรติโกมล, 2545) เนื่องจากระบบ เป็นระบบที่มีการบูรณาการ เชื่อมโยงภายในแต่ละระบบอย่างสมบูรณ์เป็นการนำเข้าข้อมูลเพียงครั้งเดียว และระบบจำทำการบันทึกรายการที่เกี่ยวข้องให้โดยอัตโนมัติการปรับปรุงข้อมูลเป็นแบบทันทีทันใด ทำให้ได้ผลลัพธ์ที่ถูกต้อง

2. ความโปร่งใส (Transparency) การใช้สารสนเทศต้องมุ่งใช้เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ขณะเดียวกันหากเกิดปัญหาข้อผิดพลาดหรือปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานสามารถอภิปราย หรือ ซักถามข้อสงสัยกับผู้ร่วมงานหรือหัวหน้า เพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น หรือสารสนเทศต่างๆ และผลที่เกิดขึ้น หรืออีกนัยหนึ่งผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรม และค่านิยมที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะการเชื่อถือเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างาน อันนำไปสู่การแลกเปลี่ยนหรือเปิดเผย สารสนเทศขณะเดียวกันเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างานสามารถร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหา อย่างสร้างสรรค์ โดยใช้สารสนเทศที่ได้จากผู้ปฏิบัติงานเป็นพื้นฐาน และสารสนเทศอื่นที่จำเป็น มาใช้ประกอบ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2546) ซึ่งการนำระบบ GFMS มาใช้แทนระบบ การบริหารการเงินการคลังแบบเดิมเป็นการมอบหมายอำนาจหน้าที่แก่ผู้ปฏิบัติงานแทนการควบคุม อย่างเคร่งครัด และการกระจายอำนาจสู่ระดับล่าง และท้องถิ่นให้มีความโปร่งใสในการตัดสินใจ และการปฏิบัติงาน

3. การประหยัดค่าใช้จ่าย (Sparing) ระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ ช่วยลดเวลา แรงงาน และค่าใช้จ่ายในการทำงานลดลง เนื่องจากระบบสารสนเทศสามารถรับภาระงานที่ต้องใช้แรงงาน จำนวนมากตลอดจนช่วยลดขั้นตอนในการทำงาน ส่งผลให้สามารถลดจำนวนคนและระยะเวลา ในการประสานงานให้น้อยลงโดยผลงานที่ออกมาอาจเท่าหรือดีกว่าเดิม (ณัฐพันธ์ เขจรพันธ์ และไพบูลย์ เกียรติโกมล, 2545)

4. ความรวดเร็วเป็นปัจจุบันและการทันต่อการตัดสินใจ (Timeliness) รายงานที่ออก ควรจะบรรจุสารสนเทศที่ทันสมัยและทันเวลา เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจกำลังกระทำในขณะนั้น (ณัฐพันธ์ เขจรพันธ์ และ ไพบูลย์ เกียรติโกมล, 2545)

ดังนั้น ประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังส่วนหนึ่งมาจากบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ความรู้ความสามารถ รวมทั้งมีความพร้อมที่จะแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์ได้ ไม่ว่าจะเป็นองค์กร เอกชนหรือหน่วยงานราชการก็ตาม โดยเฉพาะหน่วยงานราชการไทยที่มีการเปลี่ยนแปลงการ บริหารการเงินการคลังแบบเดิมมาเป็นการบริหารการเงินการคลังผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ GFMS ซึ่งมีนักบัญชีหน่วยงานราชการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับระบบ GFMS จะต้องมีความรู้ ความสามารถทางด้านบัญชีและเทคโนโลยีเพียงพอ ซึ่งกระบวนการหนึ่งที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของนักบัญชีภาครัฐให้มีความรู้ และสามารถเพียงพอและเหมาะสมกับงานที่ต้องทำ คือ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ได้ทั้งปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมกับลักษณะงานเฉพาะอย่าง และจะเป็นการยกระดับความรู้ความสามารถของบุคลากรตลอดจนความชำนาญที่ดีขึ้น การทำงาน ให้ประสบความสำเร็จจะต้องอาศัยประสบการณ์ในการทำงาน และต้องได้รับการฝึกฝน พัฒนา ทักษะความรู้ความสามารถในสายงานนั้นๆ อย่างต่อเนื่อง หากแต่บุคคลหรือหน่วยงานไม่ได้รับการ

พัฒนาให้ทันกับโลกและยุคสมัยในปัจจุบันแล้ว ย่อมทำให้เกิดผลกระทบแก่องค์กรและธุรกิจเป็นอย่างมาก หากองค์กรให้ความสำคัญในเรื่องของงานให้มีประสิทธิภาพซึ่งเป็นเป้าหมายที่สำคัญของหน่วยงาน ทุกหน่วยงานจะมีเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

### ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

หน่วยงานแต่ละหน่วยงานจะต้องมีการพัฒนาระบบการทำงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เนื่องจากภาวะแวดล้อม เทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ๆ เกิดขึ้น และการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วมาก การพัฒนาระบบการทำงานที่ดีจึงต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรมใหม่ๆ บุคลากรเป็นปัจจัยหนึ่งของการบริหารงานควรได้รับการเอาใจใส่พัฒนาให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพสูงสุด มีความมั่นใจในการทำงาน ภาควุมใจต่อระบบการทำงานที่ก้าวหน้าทันสมัย มีโอกาสรับประสบการณ์ใหม่ๆ และมีความก้าวหน้าในงาน (นงลักษณ์ สิ้นสืบผล, 2542)

การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเพิ่มความรู้ความสามารถ ทักษะของบุคลากร เนื่องจากเครื่องมือและอุปกรณ์เทคโนโลยีต่างๆ ได้มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การพัฒนาบุคลากรของภาครัฐขั้นตอนหนึ่งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์เมื่อหลังจากบรรจุและแต่งตั้งแล้ว ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรจะพบปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ และมีแนวทางในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์กรโดยมีผู้ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

บัญญัติ โภธิเสนา (2542) ได้สรุปความหมาย ของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการต่างๆ ที่นำมาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะตลอดจนพัฒนาความรู้สึกรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สหชาติ ไชยรา (2544) สรุปความหมาย ของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นกระบวนการในการพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะความชำนาญ ประสบการณ์ตลอดจนพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ



นพพงษ์ บุญจิตราคุด (2537) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มความรู้ ความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ให้เกิดขึ้นกับคนในองค์กร ตลอดจนการให้แนวความคิดในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคคลมีคุณภาพที่ดีขึ้นและส่งผลสะท้อนให้ส่วนปฏิบัติมีผลผลิตและมีประสิทธิภาพสูง

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2538) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ และความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง เพื่อสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานในทางที่ถูกต้อง

สมาน รังสิโยภุชณ์ (2530) ได้อธิบายความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง การดำเนินการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

พะยอม วงศ์สารศรี (2538) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบผลสำเร็จที่น่าพอใจแก่องค์กร

จากคำจำกัดความข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการในการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ประสบการณ์ ตลอดจนพัฒนาเจตคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้ทรัพยากรบุคคลในองค์กรได้เพิ่มพูนทักษะ ตลอดจนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเมื่อได้มีการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วนั้นก็ส่งผลให้หน่วยงาน บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้ได้อย่าง ถูกต้อง แม่นยำ และเกิดความคุ้มค่าแก่การลงทุนหรือการปฏิบัติงานให้ได้ผลสำเร็จอย่างสูงที่สุด

### ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

บุคลากรเป็นตัวจักรสำคัญในการดำเนินงานในองค์กรต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรจึงมีความสำคัญควบคู่กันไปด้วย จะเห็นได้ว่าหน่วยงานหรือองค์กรจะมีแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กรนั้นๆ และเพิ่มคุณภาพของบุคลากรตามภาวะเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่เสมอ ได้มีผู้ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรดังนี้

สมาน รังสิโยภุชณ์ (2530) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมากกล่าวคือ เมื่อได้มีการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ามาทำงานก็มิได้หมายความว่าสามารถทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ในบางกรณีอาจต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงานด้วย

นนทรรัตน์ บุญจรัส (2547) ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรช่วยให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคคลให้มีความสำนึกรับผิดชอบ ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น และนอกจากนี้เมื่อได้รับความรู้ได้จากโครงการพัฒนาบุคลากรแล้ว ก็ย่อมที่จะนำเอาความรู้นั้นไปใช้ปฏิบัติงานต่อไปได้ซึ่งจะช่วยทำให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงวิธีการดำเนินงานตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นผลทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

2. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีอย่างหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ลงได้ด้วย

3. การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เข้าทำงานใหม่ หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกอีกด้วย

4. การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน กล่าวคือ ในกรณีที่บุคลากรเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งในหน่วยงานใด ๆ ก็ตาม ในระยะเวลาเริ่มแรกนั้นย่อมมีความเข้าใจในลักษณะงานตามหน้าที่ใหม่ไม่มากนัก จึงมักจะต้องสอบถาม หรือขอคำแนะนำจากหัวหน้าหน่วยงานนั้น หรือบุคคลอื่นใดก็ตามอยู่ตลอดเวลา ซึ่งก่อให้เกิดภาระแก่หัวหน้าหน่วยงานที่ต้องคอยตอบคำถาม หรือให้คำแนะนำอยู่เสมอ ดังนั้น ถ้าหากจัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นเสียก่อนก็ย่อมที่จะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในลักษณะของงานที่จะต้องปฏิบัติแต่แรกก็ย่อมที่จะไม่ต้องสอบถามบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา ทำให้หัวหน้าหน่วยงานนั้นลดภาระในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำลงไปจะได้มีเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

5. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่างๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปแล้วเมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขั้นได้ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้เข้ารับการพัฒนา

6. การพัฒนาบุคลากรยังช่วยให้บุคคลนั้นๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับ

หลักการบริหารงาน อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน ซึ่งมีการคิดค้นและเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลาถ้าหาก ถ้าหากสามารถรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงแล้วย่อมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานใน หน้าที่ของตนได้และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร

กิติมา ปรีดีดิถ (2532) ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า ในวงการต่างๆ ได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาอย่างมาก แม้ในวงการราชการก็มีการจัดการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาอย่างแพร่หลายจะเห็นได้จากหน่วยงานที่รับผิดชอบพัฒนาบุคลากรอย่างมากมาย การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่จะ使人มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานเท่านั้น ยังส่งผลให้ได้ผลงานสูงและเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในด้านการเลื่อนตำแหน่งงานอีกด้วย

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2539) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการ สรุปได้ว่าการพัฒนาข้าราชการเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของข้าราชการในการพัฒนาประเทศ และก่อให้เกิดความผาสุกของประชาชน ดังนี้

1. ข้าราชการเข้าในนโยบายแห่งรัฐ
2. ให้ข้าราชการมีความรู้หลักราชการ ระบบราชการ และระเบียบปฏิบัติราชการ
3. ให้ข้าราชการมีความรอบรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมทันต่อเหตุการณ์
4. ให้ข้าราชการมีการใช้วิธีการที่ทันสมัย
5. ให้ข้าราชการมีจริยธรรมที่เหมาะสม

จากการศึกษาถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการพัฒนาบุคลากรเป็นการทำให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถความชำนาญมากขึ้น ซึ่งสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานทำให้หน่วยงานได้รับผลจากการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นการลดความสิ้นเปลืองที่จะเกิดขึ้น ถือเป็นเป้าหมายสูงสุดของหน่วยงานทุกๆ องค์กร

### วิธีการพัฒนาบุคลากร

วิธีการพัฒนาบุคลากร มีจุดมุ่งหมายที่จะเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานและตอบสนองความต้องการที่จะก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานได้เจริญก้าวหน้าในสายงานตามความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง ซึ่งวิธีการพัฒนาบุคลากรนั้นมีหลายรูปแบบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่าง เช่น พื้นฐานของบุคลากร ความต้องการขององค์กรระดับหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนา กำลังงบประมาณหรือการสนับสนุนของผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอวิธีการในการ

พัฒนาบุคลากร ว่ามีความสำคัญในการทำงานเป็นอย่างมากเพราะว่า การให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นเรื่องสำคัญของหน่วยงาน องค์กรต้องมองว่าเจ้าหน้าที่ พนักงาน เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเสมอ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการให้ความสำคัญกับบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญ คนัย เทียนพุด (2537) ได้เสนอวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. การศึกษาในสถาบันการศึกษา
2. การฝึกอบรมก่อนหรือในขณะที่ปฏิบัติงาน
3. การปฐมนิเทศ
4. การสอน แนะนำงาน
5. การฝึกปฏิบัติหรือการงาน
6. การประชุมสัมมนา
7. การย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่ง
8. การมอบอำนาจภารกิจใหม่ๆ
9. การเลื่อนตำแหน่ง
10. กิจกรรมอื่นๆ ที่นำไปสู่พฤติกรรม

สมพงษ์ เกษมสิน (2539) ได้อธิบายวิธีการพัฒนาบุคลากรว่าจำแนกออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. การพัฒนาบุคลากร เป็นการศึกษาค้นคว้าความรู้ทั่วไปอย่างกว้างๆ การศึกษาที่จัดอย่างเป็นพิธีการ
2. การพัฒนาบุคลากร ที่เป็นการเพิ่มพูนทักษะและความรู้เฉพาะอย่าง ส่วนใหญ่เป็นการพัฒนาบุคลากรภายหลังที่เข้าปฏิบัติงานแล้ว ได้แก่ การจัดอบรมทางวิชาการ ซึ่งมีหลายวิธีการ ดังนี้
  - 2.1 การอบรมปฐมนิเทศ
  - 2.2 การฝึกหัดโดยการลงมือทำ
  - 2.3 การพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน
  - 2.4 การพัฒนาระดับหัวหน้างาน
  - 2.5 การพัฒนาระดับการจัดการ
  - 2.6 การพัฒนานักบริหาร
3. การพัฒนาบุคลากรที่เป็นการพัฒนาตนเอง สามารถจำแนกวิธีการในการพัฒนาบุคลากรได้ดังนี้
  - 3.1 การปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่
  - 3.2 การฝึกงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะในด้านใดด้านหนึ่ง

### 3.3 การจัดอบรมระยะสั้น

### 3.4 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนางาน

### 3.5 การจัดอบรมวิชาการทั่วไปเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความต้องการของเจ้าหน้าที่

จากความหมายและวิธีการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวสรุปได้ว่าการศึกษาและ การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการเสริมสมรรถภาพบุคลากรอย่างหนึ่งในงานพัฒนาบุคลากรขององค์กร ที่มีระเบียบแบบแผน โดยมีเป้าหมายในการที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพ ลดค่าใช้จ่าย แรงงาน และเวลาในการปฏิบัติงานน้อยลงช่วยแบ่งเบาภาระการปฏิบัติงานของผู้บริหารเกิดการประสานงานที่ดีและยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอีกด้วย

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ทำให้มีประสิทธิภาพเพื่อการปรับปรุงระบบข้าราชการและการทำงานของระบบงานข้าราชการ ให้เป็นอาชีพ ต้องมีการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ (สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ สำนักงาน ก.พ., 2542) ดังนี้

1. ปรับปรุงตัวข้าราชการ (คุณภาพและขีดความสามารถ) ระบบการบริหารงานบุคคล ระบบการสร้างขวัญกำลังใจ และปรับเปลี่ยนทัศนคติและปฏิรูประบบความคิดของข้าราชการ
2. พัฒนาทางด้านจิตใจให้มีคุณธรรม ไม่ทุจริต และสร้างความเป็นธรรมในสังคมโดยเน้นการใช้หลักของศาสนา และพัฒนาจิตสำนึกของข้าราชการ โดยมีโครงการอบรมจริยธรรมและศีลธรรมให้ข้าราชการสร้างจิตสำนึกใหม่ในการรับใช้สังคมให้กับข้าราชการทุกระดับให้ทำงานเพื่อรับใช้ประชาชนและสังคม
3. เพิ่มความเข้มงวดและความเข้มแข็งให้กับกระบวนการรับสมัครข้าราชการใหม่ (Recruitment Process) การบริหารงานบุคคล (Personnel Process) และกระบวนการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่าที่ดำเนินกันในปัจจุบัน (Training Programs)
4. พัฒนาผู้นำในระบบราชการให้เป็นผู้ที่เก่งและดี โดยเฉพาะในด้านจิตใจเพื่อจำกัดระบบอุปถัมภ์ให้ลดน้อยลง
5. วางกลไกหรือมาตรการในการลดหรือขจัดระบบอุปถัมภ์ในวงราชการ
6. พัฒนาบุคลากรของรัฐให้เป็นผู้ที่สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ ความสามารถและเชี่ยวชาญในหลายๆสาขา
7. ปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนให้สูงขึ้น ยกเลิกระบบความมั่นคงที่มีมากเกินไป ความจำเป็นและเพิ่มบทลงโทษสำหรับข้าราชการที่กระทำความผิด เช่น การออกกฎหมาย

ปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันที่มีการบังคับใช้อย่างจริงจัง และความโปร่งใสให้กับประชาชนเห็น ซึ่งเป็นการปรับพฤติกรรมของทั้งประชาชนและข้าราชการ

8. มีระบบการประเมินผลการทำงานของหน่วยงาน และของข้าราชการที่ชัดเจน เป็นระบบคณะกรรมการเทคโนโลยีวิชาชีพของสมาคมนักบัญชีและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทย (2544) กล่าวไว้ว่า ในการประกอบวิชาชีพนักบัญชีได้รับผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกวิชาชีพเอง ทั้งนี้เพราะจุดประสงค์ของบัญชี คือ การเสนอข้อมูลที่สะท้อนสถานะที่แท้จริงขององค์กรอันเกิดจากการกระทำธุรกรรมทางธุรกิจและการนำเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารองค์กร ซึ่งเกิดผลกระทบจากปัจจัยภายในวิชาชีพ และปัจจัยภายนอกวิชาชีพ ดังนั้นนักบัญชียุคใหม่ต้องปรับตัวในด้านต่างๆ (อนุรักษ์ ทองสุโขวงศ์ และ พรสวรรค์ ทองสุโขวงศ์, 2547) ได้แก่

1. ต้องเป็นผู้ที่เข้าใจที่มาที่ไปของข้อมูล ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจในตัวที่บันทึก และพลิกบทบาทของตนเองจากการเป็นผู้กำหนดตัวเลขเหล่านั้น และสามารถทราบทิศทางที่จะสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับข้อมูลที่น่าเสนอ

2. ต้องเป็นผู้ที่แสวงหาความรู้ในศาสตร์หรือวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้องกับบัญชีให้มากขึ้น

3. ต้องมีคุณสมบัติของการเป็นนักบัญชีเชิงรุก (Proactive) มากกว่าการบัญชีเชิงรับ (Reactive) เนื่องจากการค้าในยุคไร้พรมแดน ธุรกรรมทางธุรกิจนั้นมักเข้ามามีบทบาทและกระทบกับ ธุรกิจอย่างแน่นอน นักบัญชีจึงต้องมีความพร้อมที่จะรับมือกับเรื่องต่างๆ ล่วงหน้าและพัฒนาตนให้ศักยภาพเช่นเดียวกับนักบัญชีของประเทศต่างๆ ที่พัฒนาแล้ว

4. นักบัญชีภาครัฐต้องปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในความต้องการข้อมูลและควรเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่จะช่วยให้การบัญชีภาครัฐมีความทันสมัย ทั้งนี้เพราะแนวคิดของการบริหารภาครัฐมีแนวโน้มที่นำแนวคิดของการบริหารงานในเชิงธุรกิจมาประยุกต์มากขึ้น เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและฉับไวในการตัดสินใจ

5. นักบัญชีต้องปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีสารสนเทศ การลงทุนในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารมีโอกาสได้รับข้อมูลที่หลากหลายอย่างรวดเร็ว และสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งหากไม่ปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีและความต้องการของผู้บริหาร นักบัญชีก็จะกลายเป็นบุคคลที่สร้างปัญหาให้กับองค์กรเอง

6. นักบัญชีต้องพัฒนาขอบเขตหน้าที่งานและกิจกรรมที่กระทำจากที่เน้นการบันทึกรายการ การจัดทำบัญชีและรายงานการเงิน (Transactional Activities) ไปสู่การมีบทบาทในกิจกรรมเพิ่มคุณค่าที่ตอบสนองทิศทางการบริหารองค์กร (Value-Added Activities)

7. นักบัญชีต้องเข้าใจและออกแบบฐานข้อมูลเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสำคัญในการสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารระดับสูงได้ และต้องเข้าใจความต้องการข้อมูลเพื่อใช้ในกิจกรรมระดับต่างๆ ขององค์กร
8. นักบัญชีต้องเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีลักษณะนิสัย 7 ประการ ได้แก่
  - 8.1 เป็นผู้ที่มีแผนงานในการทำสิ่งต่างๆ ล่วงหน้าก่อนที่จะมีผู้สั่งให้ทำ
  - 8.2 เป็นผู้ที่มีเป้าหมายอยู่ในใจ นั่นคือ ต้องเป็นผู้ที่กำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานอย่างชัดเจน และทราบบทบาทของตนในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นๆ
  - 8.3 เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องและจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้ การทำงานมีระบบและนำไปสู่ความสำเร็จ
  - 8.4 เป็นผู้ที่มีความคิดว่าจะชนะหรือประสบความสำเร็จตามความคาดหวัง โดยที่การชนะ หรือการประสบความสำเร็จนั้น ไม่ทำให้ผู้อื่นสูญเสียหรือพ่ายแพ้ ความคิด เช่นนี้จะทำให้ฟันฝ่าอุปสรรคและปัญหาต่างๆ ได้โดยคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง
  - 8.5 เป็นผู้ที่รับฟังเหตุผล และความเห็นของผู้อื่น ตลอดจนแสวงหาข้อมูลเพื่อเข้าใจอย่างแท้จริง แล้วจึงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเข้าใจและยอมรับในความคิดเห็นของตน
  - 8.6 เป็นผู้ที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และเน้นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
  - 8.7 เป็นผู้ที่พัฒนาและปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ความสามารถทางการบัญชี

### ความหมายของการบัญชี

เนื่องจากในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากทางด้านเศรษฐกิจและสังคม วิชาชีพบัญชีจึงเป็นวิชาชีพที่ผู้ปฏิบัติต้องมีความรับผิดชอบสูงเพราะเป็นวิชาที่เกี่ยวข้องกับการบันทึกรายการสรุปผล พร้อมทั้งตีความหมายของข้อมูลทางการเงินเพื่อให้บุคคลทั่วไป นักธุรกิจ เจ้าหน้าที่องค์การรัฐบาลและผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ ได้ทราบเพื่อใช้ในการตัดสินใจ การบัญชีจึงมีบทบาทและเป็นเครื่องมือที่สำคัญในด้านการจัดการ และวิชาการบัญชีมีขอบเขตกว้างขวาง จึงมีบุคคลรวมทั้งหน่วยงานต่างๆ พยายามที่จะให้คำจำกัดความและความหมายของคำว่า “การบัญชี” ดังนี้

สมาคมนักบัญชีของสหรัฐอเมริกา (The American Institute of Certified Public Accounting : AICPA) ได้ให้คำจำกัดความและความหมายของการบัญชีไว้ว่า การบัญชี หมายถึงศิลปะการจดบันทึกรายการหรือเหตุการณ์สำคัญทางการเงินไว้ในรูปเงินตรา ตลอดจนการจัดประเภทสรุปผลและตีความหมายของรายการที่จดบันทึกนั้น

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และสมเดช โรจนครีเสถียร (2540) กล่าวว่า การบัญชีคือ การจดบันทึกรายการค้าของกิจการ การจัดทำแนกรายการค้าออกเป็นหมวดหมู่ รวมทั้งสรุปผลการดำเนินงาน และฐานะการเงินของกิจการโดยใช้เป็นหน่วยเงินตรา นอกจากนี้ยังหมายความรวมถึงการวิเคราะห์ และแปลความหมายจากข้อมูลทางการบัญชีที่ได้จากการจดบันทึกดังกล่าวด้วย ซึ่งบุคคลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบัญชีนั้น เรียกว่า “นักบัญชี” (Accountant)

เกรียงไกร บุญเลิศอุทัย, ฐิติพล โกมุทพงศ์ และชัญญลักษณ์ วิจิตรสาระวงศ์ (2542) ได้ให้คำจำกัดความว่า การบัญชีเป็นศิลปะในการทำงานที่เกี่ยวกับรายการ เหตุการณ์ข้อมูลทางเศรษฐกิจการเงินที่สามารถจดบันทึกไว้ในรูปของเงินตรา

พอล เกรดดี (Paul Grady, ม.ป.ป. อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2543) นักบัญชีชาวสหรัฐอเมริกา ได้ให้ความหมายของการบัญชีไว้ว่า การบัญชี (Accounting) เป็นวิชาการและหน้าที่งานเกี่ยวกับการริเริ่มรายการและเหตุการณ์ทางการเงิน การตรวจสอบอนุมัติ การจดบันทึก การจัดหมวดหมู่ การเรียบเรียง การสรุปผล การวิเคราะห์ การตีความ และเสนอข้อมูลเหล่านั้นอย่างมีหลักเกณฑ์ ตามความต้องการของฝ่ายบริหารและการดำเนินงานของกิจการเพื่อประโยชน์ในการจัดทำรายงานที่จะเสนอตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย

จากคำจำกัดความข้างต้นสรุปได้ว่า การบัญชีหมายถึงศิลปะการจดบันทึกรายการหรือเหตุการณ์สำคัญทางการเงินไว้ในรูปของเงินตรา นอกจากนี้ยังหมายความรวมถึงการวิเคราะห์ การแปลความหมายจากข้อมูลทางการบัญชีที่ได้จากการจดบันทึกไว้และนำเสนอข้อมูลเหล่านั้นอย่างมีหลักเกณฑ์ ตรงตามความต้องการของฝ่ายบริหารและการดำเนินงานของกิจการเพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจ ซึ่งบุคคลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบัญชีนั้น เรียกว่า นักบัญชี

### ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิดา ปานาลาด (2548) ได้ศึกษาการบริหารการควบคุมภายใน กระทรวงมหาดไทย จังหวัดนครราชสีมา พบว่าผู้บริหารได้ให้ความสำคัญต่อการบริหารการควบคุม ภายในด้านการติดตามประเมินผลอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับการกำหนดให้ ผู้บริหารได้รายงานผลต่อผู้กำกับดูแลโดยเร็ว หากพบว่าทุจริตมีการไม่ปฏิบัติตาม กฎระเบียบข้อบังคับ กรณีผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนหรือเป้าหมายที่ได้ กำหนดให้มีการแก้ไขอย่างทันกาล การกำหนดให้มีการรายงานผลเกี่ยวกับการบริหารการควบคุม ภายในของหน่วยงาน โดยตรงกับผู้กำกับดูแล ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าการบริหารงานของหน่วยงานราชการจะต้องมีสายงานการบังคับบัญชามีผู้กำกับดูแล ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน การปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ทำให้ผู้บริหารให้ความสำคัญการติดตามผลและประเมินผลมาก



ทิพย์วรรณ นามพรม (2548) ได้ศึกษาการบริหารระบบการควบคุมภายใน ของธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดขอนแก่นตามแนวคิดการควบคุมภายในของ COSO พบว่า ผู้จัดการธนาคารมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับระบบการควบคุมภายในตามแนวคิด COSO อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านการติดตามประเมินผล โดยธนาคารมีการกำหนดให้ผู้บริหารต้องรายงานต่อผู้กำกับดูแลทันที ในกรณีมีการทุจริต การไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและอยู่ในระดับมากจำนวน 4 ด้าน ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม โดยธนาคารมีการประเมินผลงานและการพิจารณาความดีความชอบของพนักงาน โดยพิจารณาจากผลสำเร็จของงาน ด้านการประเมินความเสี่ยง ธนาคารมีการชี้แจงและเผยแพร่วัตถุประสงค์ของกิจการให้พนักงานทุกคนทราบและเข้าใจตรงกัน ด้านกิจกรรมการควบคุม มีการสอบทานติดตามผลสำเร็จที่บรรลุตามแผน ด้านสารสนเทศและการสื่อสารมีการสื่อสารให้พนักงาน ทราบอย่างชัดเจนถึงพฤติกรรมที่เป็นที่ยอมรับและไม่ยอมรับ และมีการลงโทษ การควบคุมภายในที่ดี เป็นพื้นฐานที่สำคัญของการควบคุมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรทั้งทางด้านการดำเนินงานและ การใช้ทรัพยากรเป็นองค์ประกอบของการกำกับดูแลกิจการที่ดี ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการควบคุมให้มีการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

ผกากรอง บรรดาศักดิ์ (2549) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการทำงาน หลังการเปลี่ยนแปลงระดับบัญชีเกณฑ์เงินสดเป็นเกณฑ์คงค้างของนักบัญชีในจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า นักบัญชีส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุ 31 - 40 ปี มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5 - 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานหลักการเปลี่ยนแปลงระบบบัญชีเกณฑ์เงินสด เป็นเกณฑ์คงค้าง โดยรวมและรายด้าน 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานสำเร็จรูปถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์ ด้านการลดค่าใช้จ่ายหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ด้านการระบุปัญหาหรือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ และด้านการจัดลำดับความสำคัญของงานได้ดี และมีความคิดเห็นด้วย อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านปฏิบัติงานสำเร็จ ตามเวลาที่กำหนด และด้านการวิเคราะห์งานได้อย่างถูกต้อง นักบัญชีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หลังการเปลี่ยนแปลงระบบบัญชีเกณฑ์เงินสดเป็นเกณฑ์คงค้างอยู่ในระดับมาก แต่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงระบบบัญชีเงินสดเป็นเกณฑ์คงค้างอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งข้อสรุป ที่ได้นี้สามารถนำไปใช้ในกระบวนการทำงานของนักบัญชีส่วนราชการ เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นตามแนวนโยบายของกรมบัญชีกลางและใช้ในการพัฒนาองค์กร เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างความเข้มแข็งแก่หน่วยงานราชการและเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ระบบบัญชีในส่วนราชการ ตามเกณฑ์คงค้าง

วิไลวรรณ ศรีหาคา (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพ การเรียนรู้ กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการเรียนรู้โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านความเข้าใจ ด้านทักษะ ด้านเจตคติ ผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานโดยรวม และเป็นรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านคุณภาพผลงาน ด้านปริมาณผลงาน ด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน ประสิทธิภาพการเรียนรู้มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวก ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงควรที่จะนำข้อสารสนเทศที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้งานเป็นข้อมูลแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้ทำบัญชีในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น และเป็นการส่งเสริม สร้างความเชื่อมั่นต่อผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ในการกำหนดทิศทางในการบริหารให้สอดคล้อง กับสถานะเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

สุธีรา กิจนาบุญ (2545) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ระบบบัญชีราชการตามเกณฑ์คงค้าง เพื่อประเมินประสิทธิภาพของรัฐ กรณีศึกษา สำนักงานคลังจังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า การปรับเปลี่ยนระบบบัญชีส่วนราชการจากเกณฑ์เงินสดเป็นเกณฑ์คงค้างช่วยให้ข้อมูลทางการเงินของหน่วยงานภาครัฐมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น สามารถนำไปใช้ในการวัดต้นทุนและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน ได้อย่างถูกต้องและครบถ้วนมากกว่าเดิม และสามารถนำรายงานทางการเงินที่ได้มาใช้ในการประเมินประสิทธิภาพการทำงานของรัฐบาลได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ อาทิเช่น การลดระยะเวลาในการทำงาน การลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน การใช้ประโยชน์จากทรัพย์สิน เป็นต้น สามารถทราบถึงภาระผูกพันและหนี้สินที่อาจเกิดขึ้นในภายหน้า เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานงบประมาณและการเงินในอนาคต สามารถทราบถึงการบริหารการจัดการทรัพย์สิน และครุภัณฑ์ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งการจัดทำระบบบัญชีตามเกณฑ์คงค้างควบคู่กับการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ ของสำนักงานคลังจังหวัดแม่ฮ่องสอน ทำให้ทราบถึงต้นทุน ค่าใช้จ่ายสามารถนำข้อมูลที่ได้มาพิจารณาปรับปรุง เพื่อให้การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดรวมทั้งการนำข้อมูลที่ได้จากผลการประเมินประสิทธิภาพการทำงานมาปรับปรุงการดำเนินงานให้มีความสามารถต่อหน่วยงานและผู้มาใช้บริการ

สมบุญ กนกปราม (2547) ได้ศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อพัฒนาระบบบริหารและเพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขัน กรณีศึกษา บริษัท ทศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า บุคลากรเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะในการใช้เทคโนโลยี

สารสนเทศจากองค์กรภายนอกที่มีประสบการณ์การและความชำนาญเฉพาะด้านตลอดจนการกำหนดผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศโดยตรงในหน่วยงานระดับภูมิภาค ความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารและปฏิบัติต้องการให้มีคุณสมบัติดังนี้ (1) ถูกต้อง สมบูรณ์ ตรงตามความต้องการของผู้ใช้ (2) แม่นยำและเที่ยงตรง (3) กะทัดรัดและชัดเจน (4) ง่ายไวต่อเหตุการณ์ (5) มีความทันสมัย จึงจะสามารถพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้ก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและการแข่งขันได้

นิตยา เรื่องศรีอรุณ (2546) ได้ศึกษาความพร้อมด้านความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า (1) ความพร้อมด้านความรู้ในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน โดยภาพรวมมีความพร้อมในเกณฑ์ “ดี” โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารสินทรัพย์การรายงานทางการเงิน และผลการดำเนินงาน ความรู้ทั่วไปด้านการเงินและงบประมาณ ประโยชน์ของงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานการคำนวณต้นทุนและกิจกรรม การจัดระบบจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารเงินและการควบคุมงบประมาณ การวางแผนงบประมาณ การตรวจสอบภายใน ความแตกต่างของงบประมาณแบบเดิมกับงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (2) ความพร้อมด้านความเข้าใจในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ “ดี” เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความรู้ทั่วไปด้านการเงินและงบประมาณ ความแตกต่างของงบประมาณแบบเดิม กับงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน การวางแผนงบประมาณ การจัดระบบจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารเงินและการควบคุมงบประมาณการบริหารสินทรัพย์ และตรวจสอบภายใน ยกเว้นการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงานการคำนวณต้นทุนและกิจกรรม และประโยชน์ของงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน อยู่ในเกณฑ์ “ปานกลาง”

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมานี้สามารถสรุปได้ว่าสิ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ด้านความถูกต้องแม่นยำ ด้านความโปร่งใส ด้านความประหยัดค่าใช้จ่าย และ ด้านความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ซึ่งในแต่ละด้านจะทำให้ประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ ประสบผลสำเร็จลงได้ ซึ่งตรงกับแนวคิดและทฤษฎีของ สำนักงานโครงการบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ (2547) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยสูญเสียเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด รวมถึงการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้รวดเร็วและมีคุณภาพซึ่งประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังภาครัฐ มีตัวชี้วัดที่เป็นผลการปฏิบัติงานอยู่ 4 ด้าน

1. ด้านความถูกต้องแม่นยำ (Accuracy) ข้อมูลหรือรายงานที่ออกควรบรรจุด้วยสารสนเทศที่ถูกต้อง ไม่มีข้อผิดพลาด และเป็นที่เชื่อถือได้ของผู้บริหาร เนื่องจากระบบ เป็นระบบที่มีการบูรณาการเชื่อมโยงภายในแต่ละระบบงานอย่างสมบูรณ์ เป็นการนำเข้าข้อมูลเพียงครั้งเดียว และระบบจะทำการบันทึกรายการที่เกี่ยวข้องให้โดยอัตโนมัติ การปรับปรุงข้อมูลเป็นแบบทันทีทันใด ทำให้ได้ผลลัพธ์ที่ถูกต้อง

2. ความโปร่งใส (Transparency) การใช้สารสนเทศต้องมุ่งใช้เพื่อประโยชน์ต่อองค์การ ขณะเดียวกันหากเกิดข้อผิดพลาดหรือปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานสามารถอภิปราย หรือซักถามข้อสงสัยกับผู้ร่วมงานหรือหัวหน้า เพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น หรือสารสนเทศต่างๆ และผลที่เกิดขึ้น หรืออีกนัยหนึ่งผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรม และค่านิยมที่ดีต่อเพื่อร่วมงาน โดยเฉพาะการเชื่อถือเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน อันนำไปสู่การแลกเปลี่ยนหรือเปิดเผยสารสนเทศ ขณะเดียวกันเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างานสามารถร่วมกันหาทางแก้ไขปัญหาย่างสร้างสรรค์ โดยใช้สารสนเทศที่ได้จากผู้ปฏิบัติงานเป็นพื้นฐาน และสารสนเทศอื่นที่จำเป็นมาใช้ประกอบ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช, 2546) ซึ่งการนำระบบ GFMIS มาใช้แทนระบบการบริหารการเงินการคลังแบบเดิมเป็นมอบหมายอำนาจหน้าที่แก่ผู้ปฏิบัติงานแทนการควบคุมอย่างเคร่งครัด และการกระจายอำนาจสู่ระดับล่าง และท้องถิ่นให้มีความโปร่งใสในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน

3. การประหยัดค่าใช้จ่าย (Sparing) ระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ ช่วยลดเวลาแรงงาน และค่าใช้จ่ายในการทำงานลง เนื่องจากระบบสารสนเทศสามารถรับภาระงานที่ต้องใช้แรงงานจำนวนมากตลอดจนช่วยลดขั้นตอนในการทำงาน ส่งผลให้สามารถลดจำนวนคนและระยะเวลาในการประสานงานให้น้อยลงโดยผลงานที่ออกมาอาจเท่าหรือดีกว่าเดิม

4. ความรวดเร็วเป็นปัจจุบันและทันต่อการตัดสินใจ (Timeliness) รายงานที่ออกควรจะบรรจุสารสนเทศที่ทันสมัยและทันเวลา เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจกำลังกระทำในขณะนั้น

Dwyer (2002) ได้ศึกษาความเครียดของนักศึกษามหาวิทยาลัยเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในตนเอง การสนับสนุนจากสังคม การจัดการกลยุทธ์ต่างๆ โดยให้ความสำคัญของปัญหาจากงานวิจัยนี้พบว่า ความเครียดส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตของนักศึกษารวมทั้งต่อการแสดงออกทางการสอบและทางวิชาการ กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรีของคณะศึกษาศาสตร์ จำนวน 75 คน (ชาย 54 คน หญิง 21 คน) ตอบแบบสอบถามดังนี้ คือ (1) วัตถุประสงค์เกี่ยวกับประสบการณ์ชีวิตของนักศึกษา (2) ประสิทธิภาพในตนเอง โดยภาพรวม (3) สัดส่วนการสนับสนุนจากสังคมตามความเข้าใจของเพื่อนๆ และครอบครัว และ (4) วิธีการจัดการความเครียดผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างจำนวน วิธีการจัดการความเครียดผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างจำนวน วิธีการจัดการ

ความเครียดกับกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการหลีกเลี่ยงความเครียด โดยพบว่ามีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อน กับวิธีจัดการที่มุ่งเน้นอารมณ์อีกด้วย และนักศึกษาหญิงได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนมากกว่านักศึกษาชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Spekle & Kruijs (2007) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ทำให้องค์กรเกิดระบบการควบคุมและตรวจสอบภายใน พบว่า ปัจจัยที่องค์กรตัดสินใจให้มีระบบการควบคุมและตรวจสอบภายใน เนื่องจากต้องการให้องค์กรมีการควบคุมที่เข้มแข็ง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และทำให้งบการเงินขององค์กรเกิดความน่าเชื่อถือต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง ส่วนมากเป็นกิจการที่กำลังพัฒนาจากขนาดเล็กสู่ขนาดกลางและขนาดใหญ่ ในการเกิดระบบการควบคุมและตรวจสอบภายในขององค์กร จำเป็นจะต้อง มีผู้ที่มีความรู้เฉพาะทางด้านการควบคุมและตรวจสอบภายในที่มีความรู้ด้านการวางระบบการควบคุม มุ่งให้องค์กรจัดระบบการควบคุมและตรวจสอบภายในอย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อขนาดขององค์กร โดยองค์กรคำนึงถึงว่าบุคลากรขององค์กรต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการควบคุมภายใน ทั้งนี้เพื่อดูแลรักษาระบบให้สามารถป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้ และต้องการให้ระบบ ควบคุมและตรวจสอบภายในมีความเหมาะสมกับองค์กร โดยที่ไม่มีการควบคุมที่มากเกินไปจนเกิดความล่าช้า และไม่น้อยเกินไปจนเกิดความเสียหายต่อองค์กร

Kopp & O'Donnell (2005) ได้ศึกษา ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการองค์กร ด้านการควบคุมภายในต่อกระบวนการทางธุรกิจ พบว่า วัตถุประสงค์ถูกกำหนดครอบคลุมการผลิต ภูมิความรู้ที่เข้มแข็งมากยิ่งขึ้น ภายหลังจากการฝึกอบรมผู้เริ่มฝึกอบรมผู้เริ่มฝึกหัดจะต้องประเมิน การควบคุมภายใน โดยใช้เครื่องมือที่รวบรวมได้จากขั้นตอนการทำงานที่มุ่งเน้นจำแนกประเด็น การควบคุมมากขึ้น ตลอดจนภาระหน้าที่การประเมินการควบคุม การค้นหาข้อแนะนำว่าประเด็น กระบวนการ อาจจะเป็นกรอบแนวคิดที่มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น สำหรับหน้าที่การประเมินการควบคุม ภายใน องค์กรผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาเสนอแนะว่า (ก) การใช้วิธีเพ่งเล็งกระบวนการ เมื่อผู้เข้ารับการอบรมปฏิบัติการ ประเมินค่าการควบคุมตรวจสอบภายในสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ ถึงกระบวนการ (ข) การจัดการข้อมูลเพื่อช่วยในการตัดสินใจขององค์กร โดยมุ่งพิจารณา จากกระบวนการที่จะคอยช่วยเหลือผู้เริ่มควบคุมให้ตัดสินใจขององค์กร โดยมุ่งพิจารณา จากกระบวนการที่จะคอยช่วยเหลือผู้เริ่มควบคุมให้ตัดสินใจได้ดียิ่งขึ้น

Chen, Lai & Liu (2010) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพ การควบคุมภายใน และประสิทธิภาพการลงทุน สมมติฐานงานวิจัยคือการควบคุมภายในที่มีความหละหลวมส่งผลกระทบต่อคุณภาพของรายงานภายในที่ผู้บริหารนำไปใช้ในการตัดสินใจเพื่อการลงทุน อย่างไม่มีประสิทธิภาพ พบว่าการจัดการของกิจการที่มีความหละหลวมของการควบคุมภายใน มีความ

เป็นไปได้ที่จะมีการลงทุนที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ความสัมพันธ์ดังกล่าวมีนัยสำคัญมากขึ้น เพราะความหลากหลายของการควบคุมภายในเกิดขึ้นกับรายการที่เกี่ยวข้องกับรายได้และต้นทุนขาย ที่ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อการตัดสินใจลงทุน งานวิจัยครั้งนี้ต้องถือการยืนยันผลลัพธ์ดังกล่าว จึงแยกกิจการที่ประกาศการแก้ไขปรับปรุงรายงานทางการเงินที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผย และการควบคุมที่หละหลวม สำหรับปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร เครื่องมือที่ใช้ในการวัดการลงทุนรวมถึงคุณภาพของรายงานทางการเงิน ของกิจการอื่นที่ไม่มีประสิทธิภาพ และการละเลยการกำกับดูแล กิจการที่ศึกษาวิจัยกล่าวโดยสรุปว่า คุณภาพการควบคุมภายในมีผลต่อรายงานการจัดการภายใน อย่างมีสาระสำคัญและการตัดสินใจลงทุน ดังนั้นการลงทุนควรคำนึงถึงรายการดังกล่าวข้างต้นอีกด้วย

Elbannan (2009) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดลำดับเครดิตของกิจการและ คุณภาพการควบคุมภายในที่นอกเหนือจากรายงานทางการเงินและการกำกับดูแลกิจการที่ดี ที่เข้ามา มีบทบาทสำคัญต่อความสำคัญดังกล่าว มีการใช้ตัวอย่างจากกิจการที่มีการเปิดเผย ความหลากหลาย ของการควบคุมภายใน งานวิจัยครั้งนี้พบว่า คุณภาพการควบคุมภายในมีความสัมพันธ์เชิงลบ ต่อการจัดลำดับเครดิตและกิจการที่มีการเปิดเผยความหลากหลายของการควบคุมภายในมีความ เป็นไปได้ที่จะได้ที่จะมีการจัดลำดับเครดิตที่ต่ำลง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การจัดลำดับระดับ, ขนาดที่ เล็กกว่า, ความสามารถในการทำกำไรที่ต่ำ, กระแสเงินสดจากกิจกรรมดำเนินงานที่ต่ำ, ขาดทุนสุทธิ ในปีงบประมาณก่อนหน้านั้นและในปีปัจจุบัน, ความแปรปรวนของรายได้ที่ค่อนข้างสูง, และภาระ หนี้สินที่สูงกิจการไม่ได้ทำการเปิดเผยข้อมูลเหล่านี้และยิ่งไปกว่านั้นงานวิจัยยังพบว่า ความหลากหลายของการควบคุมภายในทำให้กิจการ ได้รับการจัดลำดับหนี้สินตามระดับการลงทุน ที่ลดน้อยลงผลกระทบต้นทุนหนี้สินที่เพิ่มมากขึ้น, รายได้ที่ต่ำ, และการชักชวนเข้าสู่ตลาดทุน ที่ต่ำลงสุดท้ายผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่าความแข็งแกร่งของการกำกับดูแลกิจการที่ดีมีความสัมพันธ์ ต่อคุณภาพการควบคุมภายใน

## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่องอิทธิพลของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการกรมการเงินทหารอากาศ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ศึกษาหรือวัดตัวแปร โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือ (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยดังนี้

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

### รูปแบบการศึกษา

การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามข้อมูลจากข้าราชการและพนักงานราชการกรมการเงินทหารอากาศ ซึ่งเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี โดยแบบสอบถามได้มีการทดสอบความถูกต้อง ในเนื้อหาในการสร้างความเชื่อถือได้ในการปฏิบัติ ก่อนที่จะนำข้อมูลไปทำการทดสอบสมมติฐานทางสถิติต่อไป

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการทหารและพนักงานราชการกรมการเงินทหารอากาศ โดยผู้ศึกษาเลือกเฉพาะเจาะจงกลุ่มประชากรที่ปฏิบัติงานทางด้านการเงินและบัญชี จำนวนทั้งสิ้น 214 นาย (แผนกกำลังพล กรมการเงินทหารอากาศ, 2561)

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการทหารและพนักงานราชการทั้งหมดทั้งกลุ่มประชากร ภายในกรมการเงินทหารอากาศ คือ จำนวน 214 นาย

## ขั้นตอนการดำเนินการศึกษา

การดำเนินการศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพ ได้แบ่งเป็นตามกระบวนการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และค้นคว้าจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต้น และตัวแปรตาม โดยการอ้างอิงกับผลงานศึกษาที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ
2. พัฒนาแบบเครื่องมือแบบสอบถามปลายปิด
  - 2.1 จัดแบบสอบถามให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการศึกษา เพื่อตอบโจทย์ให้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการศึกษา
  - 2.2 ทบทวนและปรับปรุงแบบสอบถามให้เหมาะสม เพื่อนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ทำการตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของเนื้อหา ของแต่ละข้อคำถาม
  - 2.3 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ
  - 2.4 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ของอัลฟา โดยวิธีการคำนวณของครอนบัก (กัลยา วาณิชชัญญา, 2549)
  - 2.5 เมื่อตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามผ่านเกณฑ์แล้ว นำแบบสอบถามฉบับร่างไปสร้างเป็นแบบสอบถามฉบับจริงเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป
3. วางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อนำมาประมวลผล
5. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
6. สรุปผลการวิเคราะห์ และรายงานผลการศึกษา

## เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษารั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากร โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

**แบบสอบถามส่วนที่ 1** ข้อมูลด้านคุณลักษณะของบุคคล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 5 ข้อ ได้แก่

1. เพศ ใช้การวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
2. อายุราชการ ใช้การวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
3. ระดับการศึกษา ใช้การวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
4. ชั้นยศ ใช้การวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
5. จำนวนครั้งการเข้ารับการศึกษา ใช้การวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)



แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความมีอิทธิพล ระหว่างการควบคุมภายใน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารและพนักงานราชการ สังกัดกรมการเงิน ทหารอากาศ ซึ่งประกอบไปด้วย สภาพแวดล้อมของการควบคุม จำนวน 5 ข้อ การประเมินความเสี่ยงจำนวน 5 ข้อ กิจกรรมการควบคุมจำนวน 5 ข้อ สารสนเทศและการสื่อสารจำนวน 5 ข้อ การติดตามและประเมินผลจำนวน 5 ข้อ ด้านความประหยัดค่าใช้จ่าย จำนวน 5 ข้อ ด้านความโปร่งใส จำนวน 5 ข้อ ด้านความถูกต้องและแม่นยำ จำนวน 5 ข้อ ด้านความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ จำนวน 5 ข้อ รวมทั้งสิ้น 45 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale 5 ระดับ ตามแบบ Likert Scale (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555)

โดยแบ่งเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมาย จัดระดับคะแนนเฉลี่ยในช่วงคะแนนดังต่อไปนี้ ผู้วิจัย ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ยเพื่อกำหนดความกว้างของอันตรภาคชั้น โดยอาศัยสูตรการคำนวณช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น (Fisher, 1953) ดังนี้

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

ความกว้างของอันตรภาคชั้นของค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 0.8 ทำให้เกณฑ์การแปลความหมาย เพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยในช่วงคะแนนดังต่อไปนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00	หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20	หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40	หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60	หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80	หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา โดยทำการทดสอบเครื่องมือ 2 ส่วน คือ (1) การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ประกอบด้วยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และ (2) การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ขั้นตอนในการตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือวิจัย มีดังต่อไปนี้

#### การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity)

การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือวัดตัวแปร วิธีการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item - Objective Congruence Index - IOC) ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปปรึกษาคณาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาชั้นคว่ำอิสระเพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้อง ทางด้านภาษา หลังจากนั้นทำการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้องจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยวิธีดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item - Objective Congruence Index - IOC)

ซึ่งผู้วิจัยทำจดหมายจากโครงการบัญชีหม่าบัณฑิต เพื่อแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความถูกต้องความตรงเชิงเนื้อหา ก่อนนำไปทดลองใช้ (Pre - test) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาทำได้โดยการนำนิยามศัพท์ และโครงสร้างการสร้างข้อคำถามควบคู่กับเครื่องมือให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้อง ผู้เชี่ยวชาญกรอกผลการพิจารณา ผู้วิจัยทำการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นที่ต้องการทราบ จากนั้นนำผลของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมารวมกันคำนวณหาความตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งคำนวณจากความสอดคล้องระหว่างประเด็นที่ต้องการวัดกับข้อคำถามที่สร้างขึ้น ดัชนีที่ใช้แสดงค่าความสอดคล้อง เรียกว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item - Objective Congruence Index - IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญต้องประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ คือ

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

หลังจากนั้นนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสมการ

(Rovinelli & Hambleton, 1977)

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

IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้อง

R = ผลการตอบของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละระดับความสอดคล้อง

n = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

เกณฑ์ในการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรที่กำหนด

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

2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.50 ไม่ผ่านเกณฑ์ ต้องปรับปรุงแก้ไข

ผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ พบว่าทุกข้อคำถามผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งผู้วิจัยแสดงผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหาไว้ในภาคผนวก ก

#### การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญไปทำการทดสอบ (Pre - test) จำนวน 30 ชุด หลังจากได้ผลแล้วจึงนำมารวบรวมเพื่อทำการทดสอบความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมใช้วัดค่าความเที่ยงที่ตรงกว้างขวางมากที่สุดวิธีหนึ่ง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาฯ ควรมีค่าในระดับ 0.70 ขึ้นไป และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected Item Total Correlation) ควรมีค่าตั้งแต่ 0.3 (Hair et al., 2006)

ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงของแต่ละตัวแปร ได้ค่าตามมาตรฐานที่กำหนดคือ สัมประสิทธิ์แอลฟาฯ มีค่ามากกว่า 0.70 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อมีค่ามากกว่า 0.30 ทั้งนี้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาฯ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.799 ถึง 0.955 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อมีค่าอยู่ระหว่าง 0.366 ถึง 0.956 ถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยจึงไม่ได้ทำการตัดข้อคำถามใดๆ ออกจากการวัดตัวแปร จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปใช้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่องอิทธิพลของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการกรมการเงินทหารอากาศ เมื่อมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้กำหนดสถิติที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับข้อมูลทางสถิติ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

### 1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis)

ข้อมูลส่วนที่ 1 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ

ข้อมูลส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความมีอิทธิพลระหว่างการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ ทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficients) เพื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร

### 2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis)

การศึกษาครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA) ศึกษาอิทธิพลของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการกรมการเงินทหารอากาศ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไป

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการกรมการเงินทหารอากาศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในกรมการเงินทหารอากาศ ปี 2561 จำนวน 214 นาย จะแสดงให้เห็นถึงรายละเอียดของการวิเคราะห์ และผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้ศึกษาได้แบ่งออกเป็น 4 หัวข้อ ดังนี้

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

### สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ไว้ดังนี้

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

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการและพนักงานราชการกรมการเงินทหารอากาศ

คุณลักษณะทั่วไปของบุคคล		จำนวน (214)	ร้อยละ (100.0)
เพศ	ชาย	117	54.70
	หญิง	97	45.30
อายุราชการ	น้อยกว่า 5 ปี	63	29.40
	5 - 10 ปี	41	19.20
	11 - 15 ปี	36	16.80
	มากกว่า 15 ปี	74	34.60
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	48	22.40
	ปริญญาตรี	147	68.70
	ปริญญาโท	19	8.90
	สูงกว่าปริญญาโท	-	-
ชั้นยศ	ลูกจ้างพนักงานราชการ	16	7.50
	จ่าอากาศตรี - จ่าอากาศเอก	79	36.90
	พันจ่าอากาศตรี - พันจ่าอากาศเอก	54	25.20
	เรืออากาศตรี - เรืออากาศเอก	42	19.60
	สูงกว่าเรืออากาศเอก	23	10.70
การเข้ารับการฝึกอบรม GFMIS	ไม่เคยเข้ารับการอบรม	73	34.10
	1 - 2 ครั้ง	113	52.80
	3 - 4 ครั้ง	13	6.10
	มากกว่า 4 ครั้ง	15	7.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่าข้าราชการและพนักงานราชการกรมการเงินทหารอากาศที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 54.70 และเพศหญิง ร้อยละ 45.30 ส่วนใหญ่มีอายุราชการ มากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.60 มีอายุราชการ 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.80 มีอายุราชการ 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.20 และอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.40

ด้านระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 68.70 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 22.40 และระดับปริญญาโท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.90

ด้านชั้นยศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ ชั้นยศ จ่าอากาศตรี ถึง จ่าอากาศเอก จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 36.90 ชั้นยศ พันจ่าอากาศตรี - พันจ่าอากาศเอก จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 25.20 ชั้นยศ เรืออากาศตรี - เรืออากาศเอก จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 19.60 ชั้นยศ นาวาอากาศตรี - นาวาอากาศเอก จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.70 และมีระดับลูกจ้างและพนักงานราชการ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50

ด้านการเข้ารับการฝึกอบรมระบบ GFMS พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เคยเข้ารับการอบรม 1 - 2 ครั้ง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 52.80 ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 34.10 เคยเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 และเคยเข้ารับการฝึกอบรม 3 - 4 ครั้ง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.10

## ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุมภายในของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ

ตารางที่ 4.2 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุมภายใน จำแนกรายด้านของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ

การควบคุมภายใน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุม	4.07	0.791	มาก
ด้านการประเมินความเสี่ยง	3.97	0.907	มาก
ด้านกิจกรรมการควบคุม	3.90	0.558	มาก
ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร	4.13	0.755	มาก
ด้านการติดตามและประเมินผล	3.94	0.606	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.99</b>	<b>0.528</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่าภาพรวมระดับความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.99$ ) เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การควบคุมภายในด้านสารสนเทศและ

การสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.13$ ) 2) การควบคุมภายในด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.07$ ) 3) การควบคุมภายในการประเมินความเสี่ยง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.97$ ) 4) การควบคุมภายในด้านการติดตามและประเมินผล อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.94$ ) และ 5) การควบคุมภายในด้านกิจกรรมการควบคุม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.90$ )

**ตารางที่ 4.3** การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุม จำแนกรายชื่อของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ

การควบคุมภายในด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การพิจารณาประสิทธิภาพ คุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ ความซื่อสัตย์ในการบรรจุแต่งตั้ง	4.01	0.725	มาก
2. มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบมีการประชาสัมพันธ์ให้ภายในกองรับทราบอย่างชัดเจน	4.01	0.705	มาก
3. มีการมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบภายในกองมีการระบุเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน	4.11	0.703	มาก
4. มีการประเมินผลงาน และพิจารณาความดีความชอบ ของข้าราชการและพนักงานราชการ โดยพิจารณาจากผลของงาน และความสามารถ	3.87	0.792	มาก
5. มีการป้องกันมิให้ข้าราชการและพนักงานราชการปฏิบัติตนที่มีความขัดแย้งด้านประโยชน์ส่วนตนกับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.96	0.731	มาก
<b>โดยรวม</b>	<b>4.07</b>	<b>0.791</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่าค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุมภายในโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.07$ ) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่าด้านการมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบภายใน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.11$ ) รองลงมา คือ มีการพิจารณาประสิทธิภาพและคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ ความซื่อสัตย์ ในการบรรจุแต่งตั้ง และด้านการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบมีการ



ประชาสัมพันธให้ภายในกองรับทราบอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.01$ ) รองลงมา คือ มีการป้องกันมิให้ข้าราชการและพนักงานราชการปฏิบัติตนที่มีความขัดแย้งด้านประโยชน์ส่วนตนกับงานในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.96$ ) รองลงมา คือ การประเมินผลงานและพิจารณาความดีความชอบอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.87$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.4** การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ด้านการประเมินความเสี่ยง จำแนกรายชื่อของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ

การควบคุมภายในด้านการประเมินความเสี่ยง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีการกำหนดความเสี่ยงที่เกิดจากการปฏิบัติงาน	3.71	0.767	มาก
2. การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และกฎหมาย มีความสำคัญกับงานด้านการประเมินความเสี่ยง	3.67	0.680	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อการควบคุมภายในด้านการเงิน การบัญชี และงบประมาณ	4.22	0.748	มากที่สุด
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อรายงานของผู้ตรวจสอบภายในและผู้ตรวจสอบภายนอกและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะอย่างครบถ้วน	4.15	0.746	มาก
5. ข้าราชการและพนักงานราชการมีทัศนคติที่ดีในการบริหารความเสี่ยงและวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เกิดขึ้น	3.86	0.709	มาก
<b>โดยรวม</b>	<b>3.97</b>	<b>0.907</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่าค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุมภายใน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.97$ ) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อการควบคุมภายในด้านการเงิน การบัญชี และงบประมาณ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.22$ ) รองลงมา ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อรายงานของผู้ตรวจสอบภายในและผู้ตรวจสอบภายนอกและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.15$ ) ข้าราชการและพนักงานราชการมีทัศนคติที่ดีในการบริหารความเสี่ยงและวิเคราะห์

ความเสี่ยงที่เกิดขึ้น อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.86$ ) มีการกำหนดความเสี่ยงที่เกิดจากการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.71$ ) และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและกฎหมาย มีความสำคัญกับงานด้านการประเมินความเสี่ยง ( $\bar{x} = 3.67$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.5** การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ด้านกิจกรรมการควบคุม จำแนกรายชื่อของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ

การควบคุมภายในด้านกิจกรรมการควบคุม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ระเบียบ ข้อบังคับ และคู่มือในการปฏิบัติงาน มีลักษณะชัดเจน เข้าใจง่าย ไม่คลุมเครือ	4.00	0.709	มาก
2. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์ต่างๆ ในด้านการเงินและการบัญชีเป็นอย่างดี	3.82	0.698	มาก
3. หน่วยงานมีการกำหนดให้มีการสอบทานการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ อย่างสม่ำเสมอ	3.89	0.696	มาก
4. หน่วยงานกำหนดขอบเขต อำนาจ และหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ข้าราชการ และพนักงานราชการ แต่ละระดับ ไว้อย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร	4.14	0.700	มาก
5. ข้าราชการและพนักงานราชการมีการเข้ารวมอบรมด้านการควบคุมภายใน ตรวจสอบภายใน อย่างสม่ำเสมอ	3.66	0.839	มาก
<b>โดยรวม</b>	<b>3.90</b>	<b>0.558</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่าค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุมภายในโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.90$ ) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า หน่วยงานกำหนดขอบเขต อำนาจ และหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ข้าราชการ และพนักงานราชการแต่ละระดับ ไว้อย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.14$ ) รองลงมา คือ ระเบียบ ข้อบังคับ และคู่มือในการปฏิบัติงาน มีลักษณะชัดเจน เข้าใจง่าย

ไม่คลุมเครือ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ) รองลงมา คือ หน่วยงานมีการกำหนดให้มีการสอบทาน การปฏิบัติงานเป็นระยะๆ อย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ ) รองลงมา คือ มีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์ต่างๆ ในด้านการเงินและการบัญชีเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ ) รองลงมา คือ ข้าราชการและพนักงานราชการมีการเข้าร่วมอบรม ด้านการควบคุมภายใน ตรวจสอบภายในอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.6** การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ควบคุมภายใน ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร จำแนกรายชื่อของข้าราชการและ พนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ

การควบคุมภายในด้านสารสนเทศและการสื่อสาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์ ได้อย่างเคร่งครัด	4.17	0.680	มาก
2. มีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ เช่นคอมพิวเตอร์ ระบบอินเทอร์เน็ต ระบบอินทราเน็ต และ MIS นำมาจัดทำและรวบรวมการปฏิบัติงาน การเงิน การบัญชี รวมทั้งด้านอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	4.14	0.680	มาก
3. มีระบบการจัดเก็บเอกสารในด้านการเงิน การบัญชี และ ด้านอื่นๆ	4.15	0.682	มาก
4. มีระบบการติดต่อสื่อสารทั้งภายนอก และภายใน อย่างรวดเร็ว เพียงพอ	3.95	0.690	มาก
5. มีการรายงานสถานภาพการควบคุมภายใน ให้ผู้บังคับบัญชาทราบเป็นประจำ	4.05	0.717	มาก
<b>โดยรวม</b>	<b>4.13</b>	<b>0.755</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่าค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุมภายในโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ ) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่ามีการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์ ได้อย่างเคร่งครัด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17$ ) รองลงมา คือ มีระบบการจัดเก็บเอกสารในด้านการเงิน การบัญชี และ ด้านอื่นๆ อยู่ใน ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ ) รองลงมา คือ มีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ เช่นคอมพิวเตอร์ ระบบ

อินเทอร์เน็ต ระบบอินเทอร์เน็ต และ MIS นำมาจัดทำและรวบรวมการปฏิบัติงาน การเงิน การบัญชี รวมทั้งด้านอื่นๆที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.14) และรองลงมา คือ การรายงานสถานภาพการควบคุมภายในให้ผู้บังคับบัญชาทราบเป็นประจำ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.05) รองลงมา คือ มีระบบการติดต่อสื่อสารทั้งภายนอก และภายในอย่างรวดเร็ว เพียงพอ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.95) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.7** การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ด้านการติดตามและประเมินผล จำแนกรายชื่อของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ

การควบคุมภายในด้านการติดตามและประเมินผล	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีการสอบทานประเมินผลความเหมาะสมตามแผนที่กำหนดไว้	3.93	0.689	มาก
2. มีการรายงานผลการตรวจสอบรวมทั้งสอบทานอย่างเป็นอิสระเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.90	0.760	มาก
3. มีการติดตามการแก้ไขปัญหาหรือข้อบกพร่องที่ตรวจพบเป็นประจำ	3.92	0.749	มาก
4. มีการปรึกษา ร่วมแก้ไข หรือแนวทางแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	3.98	0.688	มาก
5. มีการลงนามรับรองความถูกต้องของข้อมูลทางการเงินและการบัญชีรวมถึงข้อมูลการควบคุมภายในด้านอื่นๆ	3.98	0.718	มาก
<b>โดยรวม</b>	<b>3.94</b>	<b>0.606</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่าค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุมภายใน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 3.94) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการลงนามรับรองความถูกต้องของข้อมูลทางการเงินและการบัญชี รวมถึงข้อมูลการควบคุมภายในด้านอื่นๆ และ ด้านการปรึกษา ร่วมแก้ไข หรือแนวทางแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก

( $\bar{x} = 3.98$ ) รองลงมา มีการสอบทานประเมินผลความเหมาะสมตามแผนที่กำหนดไว้อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.93$ ) รองลงมา มีการติดตามการแก้ไขปัญหาหรือข้อบกพร่องที่ตรวจพบเป็นประจำอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.92$ ) รองลงมา มีการรายงานผลการตรวจสอบรวมทั้งสอบทานอย่างเป็นอิสระเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.90$ ) ตามลำดับ

### ตอนที่ 3 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกรายชื่อของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ

ตารางที่ 4.8 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกรายด้านของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความถูกต้องแม่นยำ	4.14	0.60	มาก
ด้านความโปร่งใส	4.16	0.63	มาก
ด้านความประหยัดค่าใช้จ่าย	3.99	0.63	มาก
ด้านความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์	4.16	0.61	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.11</b>	<b>0.54</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่าภาพรวมระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการกรมการเงินทหารอากาศ มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.11$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่

- 1) ด้านความโปร่งใสและด้านความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.16$ )
- 2) ด้านความถูกต้องแม่นยำอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.14$ )
- 3) ด้านความประหยัดค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.99$ )

ตารางที่ 4.9 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องแม่นยำ ของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงิน ทหารอากาศ

ด้านความถูกต้องแม่นยำ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ข้อมูลที่ได้รับจากระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ มีความชัดเจน ถูกต้อง ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถเรียกดูรายงาน และลงลึกในรายละเอียดเพื่อตรวจสอบความถูกต้องได้	4.12	0.685	มาก
2. ข้อมูลที่ได้รับจากระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นเรื่องเดียวกัน แม้ว่าจะมาจากหลายแหล่งแต่มีความถูกต้องและตรงกัน	4.12	0.692	มาก
3. ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ ช่วยให้ส่วนราชการควบคุมไม่ให้ใช้เงินเกินยอดเงินที่ได้รับจัดสรรได้อย่างถูกต้อง	4.14	0.694	มาก
4. ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ สามารถให้รหัสโครงสร้าง รหัสงบประมาณ รหัสบัญชี รหัสพัสดุเดียวกัน และใช้ร่วมกันทุกส่วนราชการทำให้เกิดความถูกต้องแม่นยำในการปฏิบัติเหมือนกันทุกส่วนราชการ	4.17	0.685	มาก
<b>โดยรวม</b>	<b>4.13</b>	<b>0.600</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.9 พบว่าค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.13$ ) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ สามารถให้รหัสโครงสร้าง รหัสงบประมาณ รหัสบัญชี รหัสพัสดุเดียวกัน และใช้ร่วมกันทุกส่วนราชการทำให้เกิดความถูกต้องแม่นยำในการปฏิบัติเหมือนกันทุกส่วนราชการ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.17$ ) รองลงมา ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ ช่วยให้ส่วนราชการควบคุมไม่ให้ใช้เงินเกินยอดเงินที่ได้รับจัดสรรได้อย่างถูกต้องอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.14$ ) รองลงมา ข้อมูล

ที่ได้รับจากระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ มีความชัดเจน ถูกต้อง ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถเรียกดูรายงาน และลงลึกในรายละเอียดเพื่อตรวจสอบความถูกต้องได้ และ ข้อมูลที่ได้รับจากระบบ บริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นเรื่องเดียวกัน แม้ว่าจะมาจากหลายแหล่งแต่มีความถูกต้องและตรงกัน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.12$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.10** การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความโปร่งใสของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงิน ทหารอากาศ

ด้านความโปร่งใส	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การใช้ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ มุ่งใช้ให้การปฏิบัติงานตรงไปตรงมาเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร	4.24	0.681	มากที่สุด
2. ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบดูในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ได้ตลอดเวลา	4.25	0.718	มาก
3. ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นระบบที่สามารถเปรียบเทียบราคากลางเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจซื้อสินค้าได้	4.12	0.725	มาก
4. การกำหนดมาตรฐานรหัสสินค้าและบริการภาครัฐในระบบ บริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อประโยชน์สำหรับการกำหนดราคากลางของพัสดุรวมทั้งการวางแผนการจัดทำงบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างของผู้บริหาร	4.06	0.716	มาก
<b>โดยรวม</b>	<b>4.16</b>	<b>0.627</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.10 พบว่าค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงิน ทหารอากาศ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.16$ ) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบดูในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ได้ตลอดเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.25$ ) รองลงมา การใช้

ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ มุ่งใช้ให้การปฏิบัติงานตรงไปตรงมา เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.24$ ) รองลงมา ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นระบบที่สามารถเปรียบเทียบราคากลางเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจซื้อสินค้าได้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.12$ ) รองลงมา การกำหนดมาตรฐานรหัสสินค้าและบริการภาครัฐในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อประโยชน์สำหรับการกำหนดราคากลางของพัสดุ รวมทั้งการวางแผนการจัดทำงบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.06$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.11** การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความประหยัดค่าใช้จ่ายของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ

ด้านความประหยัดค่าใช้จ่าย	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์เป็นระบบที่ช่วยลดความซ้ำซ้อนของการจัดทำข้อมูลและรายงานงบประมาณ การบัญชี การเงิน การคลังและการพัสดุ	4.03	0.721	มาก
2. ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	3.99	0.719	มาก
3. ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นระบบที่ช่วยลดปริมาณเอกสารให้น้อยลง ทำให้ไม่สิ้นเปลืองสถานที่จัดเก็บเอกสารของส่วนราชการ	3.98	0.738	มาก
4. ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์เป็นระบบที่ช่วยลดจำนวนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้น้อยลง	3.95	0.743	มาก
<b>โดยรวม</b>	<b>3.99</b>	<b>0.629</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.11 พบว่าค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.99$ ) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย



จากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์เป็นระบบที่ช่วยลดความซ้ำซ้อนของการจัดทำข้อมูลและรายงานงบประมาณ การบัญชี การเงิน การคลัง และการพัสดุในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.03$ ) รองลงมา ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.99$ ) รองลงมา ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นระบบที่ช่วยลดปริมาณเอกสารให้น้อยลง ทำให้ไม่สิ้นเปลืองสถานที่จัดเก็บเอกสารของส่วนราชการ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.98$ ) และ รองลงมา ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์เป็นระบบที่ช่วยลดจำนวนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้น้อยลง ( $\bar{x} = 3.95$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.12** การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ จำแนกรายชื่อของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ

ด้านความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. สารสนเทศที่ได้จากระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ สามารถเรียกข้อมูลได้รวดเร็วและทันเหตุการณ์ มีความสัมพันธ์กับสถานการณ์ปัจจุบันและนำมาประยุกต์ได้อย่างเหมาะสม	4.14	0.668	มาก
2. ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องสามารถติดตามและเรียกดูข้อมูลสถานภาพทางการเงินจากระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ เนื่องจากสามารถตรวจสอบงบประมาณจัดสรรได้ตลอดเวลา	4.11	0.683	มาก
3. ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นระบบออนไลน์เรียลไทม์ มีการปรับยอดข้อมูลและประมวลผลทันที เมื่อมีการบันทึกข้อมูลนำเข้าสู่ระบบ ทำให้ข้อมูลเป็นปัจจุบัน	4.15	0.687	มาก

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ด้านความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4. ระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดระบบมาตรฐานในระบบบริหารงบประมาณ และการบัญชี รวมถึงจัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับส่วนราชการเพื่อความรวดเร็วในการจัดทำรายงานของส่วนราชการ	4.23	0.671	มาก
<b>โดยรวม</b>	<b>4.15</b>	<b>0.607</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.12 พบว่าค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.15$ ) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดระบบมาตรฐานในระบบบริหารงบประมาณ และการบัญชี รวมถึงจัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับส่วนราชการเพื่อความรวดเร็วในการจัดทำรายงานของส่วนราชการ ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.23$ ) รองลงมา ระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นระบบออนไลน์เรียลไทม์ มีการปรับยอดข้อมูลและประมวลผลทันที เมื่อมีการบันทึกข้อมูลเข้าสู่ระบบ ทำให้ข้อมูลเป็นปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.15$ ) รองลงมา สารสนเทศที่ได้จากระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ สามารถเรียกดูข้อมูลได้รวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ มีความสัมพันธ์กับสถานการณ์ปัจจุบันและนำมาประยุกต์ได้อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.14$ ) และผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องสามารถติดตามและเรียกดูข้อมูลสถานภาพทางการเงินจากระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ เนื่องจากสามารถตรวจสอบงบประมาณจัดสรรได้ตลอดเวลา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.11$ )

#### ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ

การศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างระดับการควบคุมภายในทั้งภาพรวม (con) และรายด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน (Env) ด้านการประเมินความเสี่ยง (Risk) ด้านกิจกรรมการควบคุม (Accti) ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร (Comm) ด้านการติดตามและ

ประเมินผล (Moni) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการและพนักงานราชการ  
กรมการเงินทหารอากาศ (Effec) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Product - Moment  
Correlations Coefficient : R) อธิบายระดับความสัมพันธ์ ได้ผลการศึกษาดังตารางที่ 4.13

**ตารางที่ 4.13** แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพ  
ในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	Env	Risk	Accti	Comm	Moni	Control	Effec
ด้านสภาพแวดล้อมของการ ปฏิบัติงาน (Env)	1	.672**	.555**	.556**	.594**	.806**	.529**
ด้านการประเมินความเสี่ยง (Risk)		1	.606**	.605**	.638**	.843**	.594**
ด้านกิจกรรมการควบคุม (Accti)			1	.663**	.620**	.820**	.623**
ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร (Comm)				1	.755**	.851**	.703**
ด้านการติดตามและประเมินผล (Moni)					1	.865**	.719**
การควบคุมภายใน (Control)						1	.756**
ประสิทธิภาพ (Effec)							1

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ภาพรวมระดับการควบคุมภายในของกรมการเงินทหารอากาศ  
มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ  
กรมการเงินทหารอากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในทิศทางเดียวกันมีน้ำหนัก  
ความสัมพันธ์เท่ากับ 0.765 เมื่อพิจารณาทีละด้าน พบว่า การควบคุมภายในทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์  
กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในทิศทางเดียวกันมีน้ำหนักความสัมพันธ์เท่ากับ 0.529,  
0.594, 0.623, 0.703, 0.719

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าถดถอย ระหว่างระดับการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ

ด้าน	Coefficients <sup>a</sup>			สถิติทดสอบ t	P-value (Sig.)
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.797	.201		3.970	.000
สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน	.018	.059	.019	.308	.759
การประเมินความเสี่ยง	.096	.060	.107	1.598	.112
กิจกรรมการควบคุม	.156	.061	.162	2.563	.011
สารสนเทศและการสื่อสาร	.262	.072	.264	3.636	.000
การติดตามและประเมินผล	.300	.064	.339	4.673	.000
สถิติทดสอบ F	63.413				
P-value					.000 <sup>b</sup>
R					.777
R <sup>2</sup>					.604
ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่า					.34105
Durbin-Watson					1.110

#### ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา

การทดสอบสมมติฐานที่กำหนดตามกรอบแนวคิด ผู้วิจัยทดสอบความมีอิทธิพลระหว่างการควบคุมภายใน 5 ด้าน ได้แก่ 1.) ด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุม 2.) ด้านการประเมินความเสี่ยง 3.) ด้านกิจกรรมการควบคุม 4.) ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร 5.) ด้านการติดตามและประเมินผล ว่ามีความมีอิทธิพลอย่างไรต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ได้แก่ 1.) ด้านความประหยัดค่าใช้จ่าย 2.) ด้านความโปร่งใส 3.) ด้านความถูกต้องแม่นยำ 4.) ด้านความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ โดยการวิเคราะห์หาค่าถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และกำหนดระดับนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ 0.05 ถ้าผลการทดสอบสมมติฐานได้ค่าระดับนัยสำคัญที่คำนวณได้ (Sig) น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด แสดงว่ายอมรับสมมติฐาน ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานมีดังนี้

**ตารางที่ 4.15** ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ อิทธิพลของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติด้านความประหยัดค่าใช้จ่าย

Variable	Standardized Coefficients	t- value	Sig
สภาพแวดล้อมของการควบคุม	-.007	-.098	.922
การประเมินความเสี่ยง	.143	1.918	.056
กิจกรรมการควบคุม	.038	.535	.593
สารสนเทศและการสื่อสาร	.310	3.808	.000*
การติดตามและประเมินผล	.312	3.833	.000*

หมายเหตุ:  $n = 214$ ,  $R^2 = 0.503$ ,  $F = 42.031$ ,  $Sig = 0.000$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์พบว่า  $R^2$  มีค่าเท่ากับ 0.503 หมายถึง ตัวแปรต้นทั้งหมดสามารถอธิบายการไ้ใช้งานได้ 50.30% จากสมมติฐานที่ 1 ถึง 5 ได้รับการสนับสนุนทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ( $Sig < 0.05$ )

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การควบคุมภายในด้านสารสนเทศและการสื่อสารด้านการติดตามและประเมินผล มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในมิติด้านความประหยัดค่าใช้จ่าย

**ตารางที่ 4.16** ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ อิทธิพลของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติด้านความโปร่งใส

Variable	Standardized Coefficients	t- value	Sig
สภาพแวดล้อมของการควบคุม	-.015	-.220	.826
การประเมินความเสี่ยง	.141	1.997	.047*
กิจกรรมการควบคุม	.118	1.758	.080
สารสนเทศและการสื่อสาร	.223	2.890	.004*
การติดตามและประเมินผล	.377	4.892	.000*

หมายเหตุ:  $n = 214$ ,  $R^2 = 0.551$ ,  $F = 50.708$ ,  $Sig = 0.000$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์พบว่า  $R^2$  มีค่าเท่ากับ 0.551 หมายถึง ตัวแปรต้นทั้งหมดสามารถอธิบายการไ้ใช้งานได้ 55.10% จากสมมติฐานที่ 6 ถึง 10 ได้รับการสนับสนุนทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ (Sig < 0.05)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การควบคุมภายใน มิติด้านการประเมินความเสี่ยง มิติด้านสารสนเทศและการสื่อสารและมิติด้านการติดตามและประเมินผล มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในมิติด้านความโปร่งใส

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ อิทธิพลของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติด้านความถูกต้องแม่นยำ

Variable	Standardized Coefficients	t- value	Sig
สภาพแวดล้อมของการควบคุม	-.018	-.242	.809
การประเมินความเสี่ยง	.116	1.454	.147
กิจกรรมการควบคุม	.244	3.236	.001*
สารสนเทศและการสื่อสาร	.193	2.225	.027*
การติดตามและประเมินผล	.229	2.641	.009*

หมายเหตุ: n = 214,  $R^2 = 0.441$ ,  $F = 32.509$ , Sig = 0.000

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์พบว่า  $R^2$  มีค่าเท่ากับ 0.441 หมายถึง ตัวแปรต้นทั้งหมดสามารถอธิบายการไ้ใช้งานได้ 44.10% จากสมมติฐานที่ 11 ถึง 15 ได้รับการสนับสนุนทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ (Sig < 0.05)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การควบคุมภายใน มิติด้านกิจกรรมการควบคุม มิติด้านสารสนเทศและการสื่อสารและมิติด้านการติดตามและประเมินผล มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในมิติด้านความถูกต้องแม่นยำ

**ตารางที่ 4.18** ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ อิทธิพลของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติด้านความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์

Variable	Standardized Coefficients	t- value	Sig
สภาพแวดล้อมของการควบคุม	.108	1.382	.030*
การประเมินความเสี่ยง	-.028	-.333	.739
กิจกรรมการควบคุม	.167	2.104	.037*
สารสนเทศและการสื่อสาร	.197	2.160	.032*
การติดตามและประเมินผล	.263	2.891	.004*

หมายเหตุ:  $n = 214$ ,  $R^2 = 0.362$ ,  $F = 25.143$ ,  $Sig = 0.000$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์พบว่า  $R^2$  มีค่าเท่ากับ 0.362 หมายถึง ตัวแปรต้นทั้งหมดสามารถอธิบายการใช้งานได้ 36.20% จากสมมติฐานที่ 16 ถึง 20 ได้รับการสนับสนุนทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ( $Sig < 0.05$ )

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การควบคุมภายใน มิติด้านกิจกรรมการควบคุม มิติด้านสารสนเทศและการสื่อสาร และมิติด้านการติดตามและประเมินผล มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในมิติด้านความถูกต้องแม่นยำ

**ตารางที่ 4.19** ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ อิทธิพลของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Variable	Standardized Coefficients	t- value	Sig
สภาพแวดล้อมของการควบคุม	.019	.308	.759
การประเมินความเสี่ยง	.107	1.598	.112
กิจกรรมการควบคุม	.162	2.563	.011*
สารสนเทศและการสื่อสาร	.264	3.636	.000*
การติดตามและประเมินผล	.339	4.673	.000*

หมายเหตุ:  $n = 214$ ,  $R^2 = 0.954$ ,  $F = 63.413$ ,  $Sig = 0.000$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์พบว่า  $R^2$  มีค่าเท่ากับ 0.954 หมายถึง ตัวแปรต้นทั้งหมดสามารถอธิบายการไ้ใช้งานได้ 95.40% จากสมมติฐานที่ 21 ถึง 25 ได้รับการสนับสนุนทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ (Sig < 0.05)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การควบคุมภายใน มิติด้านกิจกรรมการควบคุม มิติด้านสารสนเทศและการสื่อสาร และมิติด้านการติดตามและประเมินผล มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

### สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น ทำให้สามารถตอบสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ดังตาราง ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.20 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

	สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
H1	สภาพแวดล้อมของการควบคุมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความประหยัดค่าใช้จ่ายของข้าราชการ และพนักงานราชการในกรมการเงินทหารอากาศ	ไม่ได้รับการสนับสนุน (not supported)
H2	การประเมินความเสี่ยงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความประหยัดค่าใช้จ่ายของข้าราชการและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารอากาศ	ไม่ได้รับการสนับสนุน (not supported)
H3	กิจกรรมการควบคุมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความประหยัดค่าใช้จ่ายของข้าราชการและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารอากาศ	ไม่ได้รับการสนับสนุน (not supported)
H4	สารสนเทศและการสื่อสารมีอิทธิพลต่อกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความประหยัดค่าใช้จ่ายของข้าราชการและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารอากาศ	ได้รับการสนับสนุน (supported)



ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

	สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
H5	การติดตามประเมินผลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความประหยัดค่าใช้จ่ายของข้าราชการและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารอากาศ	ได้รับการสนับสนุน (supported)
H6	สภาพแวดล้อมของการควบคุมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความโปร่งใสของข้าราชการและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารอากาศ	ไม่ได้รับการสนับสนุน (not supported)
H7	การประเมินความเสี่ยงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความโปร่งใสของข้าราชการและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารอากาศ	ได้รับการสนับสนุน (supported)
H8	กิจกรรมการควบคุมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความโปร่งใสของข้าราชการและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารอากาศ	ไม่ได้รับการสนับสนุน (not supported)
H9	สารสนเทศและการสื่อสารมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความโปร่งใสของข้าราชการและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารอากาศ	ได้รับการสนับสนุน (supported)
H10	การติดตามประเมินผลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความโปร่งใสของข้าราชการและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารอากาศ	ได้รับการสนับสนุน (supported)
H11	สภาพแวดล้อมของการควบคุมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องและแม่นยำของข้าราชการและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารอากาศ	ไม่ได้รับการสนับสนุน (not supported)

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

	สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
H12	การประเมินความเสี่ยงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องแม่นยำ ของข้าราชการและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารอากาศ	ไม่ได้รับการสนับสนุน (not supported)
H13	กิจกรรมการควบคุมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องแม่นยำ ของข้าราชการและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารอากาศ	ได้รับการสนับสนุน (supported)
H14	สารสนเทศและการสื่อสารมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องแม่นยำ ของข้าราชการและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารอากาศ	ได้รับการสนับสนุน (supported)
H15	การติดตามประเมินผลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องแม่นยำ ของข้าราชการและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารอากาศ	ได้รับการสนับสนุน (supported)
H16	สภาพแวดล้อมของการควบคุมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ของข้าราชการและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารอากาศ	ได้รับการสนับสนุน (supported)
H17	การประเมินความเสี่ยงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ของข้าราชการและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารอากาศ	ไม่ได้รับการสนับสนุน (not supported)

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

	สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
H18	กิจกรรมการควบคุมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ของข้าราชการและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารอากาศ	ได้รับการสนับสนุน (supported)
H19	สารสนเทศและการสื่อสารมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ของข้าราชการและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารอากาศ	ได้รับการสนับสนุน (supported)
H20	การติดตามประเมินผลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ของข้าราชการและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารอากาศ	ได้รับการสนับสนุน (supported)
H21	สภาพแวดล้อมของการควบคุมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารอากาศ	ไม่ได้รับการสนับสนุน (not supported)
H22	การประเมินความเสี่ยงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารอากาศ	ไม่ได้รับการสนับสนุน (not supported)
H23	กิจกรรมการควบคุมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารอากาศ	ได้รับการสนับสนุน (supported)
H24	สารสนเทศและการสื่อสารมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารอากาศ	ได้รับการสนับสนุน (supported)
H25	การติดตามประเมินผลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการในกรมการเงินทหารอากาศ	ได้รับการสนับสนุน (supported)

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษาอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษา “เรื่อง อิทธิพลของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ” มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาประสิทธิภาพการควบคุมภายใน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างการควบคุมภายใน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ประชากร คือ ข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 214 นาย ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม แบบประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ประกอบด้วย จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA) ผลการศึกษามีดังนี้

### สรุปผลการศึกษา

#### ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการและพนักงานราชการที่ใช้ในการเก็บตัวอย่าง

ข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ ที่ใช้เป็นตัวอย่างในการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับชั้นยศ จ่าอากาศตรี - จ่าอากาศเอก ส่วนใหญ่เคยเข้ารับการฝึกอบรมระบบ GFMS จำนวน 1 - 2 ครั้ง

#### ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุมภายในของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ

ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมระดับการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก โดยทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านการติดตามและ ประเมินผล และ ต่ำที่สุดคือ ด้านกิจกรรมการควบคุม

### **ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกรายชื่อ ของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ**

ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการกรมการเงินทหารอากาศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความโปร่งใสและด้านความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ รองลงมา คือ ด้านความถูกต้องแม่นยำ และด้านต่ำที่สุดคือ ด้านความประหยัดค่าใช้จ่าย

### **ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ**

ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมระดับการควบคุมภายในของกรมการเงินทหารอากาศ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในทิศทางเดียวกันมีน้ำหนักความสัมพันธ์เท่ากับ 0.756

### **อิทธิพลที่ระดับการควบคุมภายในส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ**

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยควบคุมภายในที่มีอิทธิพลต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร และ ด้านการติดตามและประเมินผล ส่วนปัจจัยการควบคุมภายใน ด้านสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน และ การประเมินความเสี่ยง ไม่มีอิทธิพลต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

### **อภิปรายผลการศึกษา**

การศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปรายผล ได้แก่

1. การควบคุมภายในของกรมการเงินทหารอากาศอยู่ในระดับดีมากผลการทดสอบยอมรับสมมติฐาน เพราะ ข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ ได้ให้ความสำคัญกับการควบคุมภายใน ซึ่งการควบคุมภายในนั้น ทำให้องค์กรมีระบบการป้องกันที่ดี มีการจัดการความเสี่ยงที่ดี ซึ่งการจัดการความเสี่ยงที่ดีนั้น เกิดมาจากการมีระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจากการศึกษา กรมการเงินทหารอากาศมีระบบการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก ทำให้เห็นว่าหน่วยงานมีการควบคุมภายในที่ดีก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานออกมาได้ดี ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับ ศาคร ช่วยดำรง (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การควบคุมภายในที่ส่งผลต่อ

ความเสี่ยงของศูนย์การศึกษาอนุเคราะห์และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ผลการวิจัยพบว่า ศูนย์การศึกษาอนุเคราะห์และการศึกษาตามอัธยาศัย มีการควบคุมภายในโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพแวดล้อมการควบคุม การประเมินความเสี่ยงและกิจกรรมการควบคุม อยู่ในระดับมาก สำหรับการควบคุมภายใน ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามและประเมินผล อยู่ในระดับ ปานกลาง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธนวัฒน์ ชันกฤษณ์ (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของ การควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารบก ผลการวิจัยพบว่า การควบคุมภายใน ของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารบก มีการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามและประเมินผล อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินทหารอากาศอยู่ในระดับดีมาก ผลการทดสอบยอมรับสมมติฐาน เพราะ ข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ ได้ให้ความสำคัญและมีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความถูกต้องแม่นยำ ด้านความโปร่งใส ด้านความประหยัดค่าใช้จ่าย ด้านความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ในเรื่องของการควบคุมภายใน ทำให้ทราบว่ายิ่งหน่วยงานให้ความสำคัญในเรื่องของการควบคุมภายในมากเท่าไร ก็จะส่งผลให้มีระบบการป้องกันที่ดีและลดความเสี่ยงหรือผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นมากตามไปด้วย และก็จะส่งผลไปถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงานด้วย ผลการศึกษาสอดคล้องกับ วิไลวรรณ ศรีหาคา (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพ การเรียนรู้กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวม และเป็นรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านผลงาน ด้านปริมาณผลงาน ด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน และสอดคล้องกับ รัชนิกร จันทิมิ (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ จรรยาบรรณของนักบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานบัญชี ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า นักบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานบัญชี ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ภาพรวมการทำงานที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก โดยนักบัญชีปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านเวลา และด้านคุณภาพของงาน

3. การควบคุมภายในของกรมการเงินทหารอากาศมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขอมรับสมมติฐาน เพราะ ข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ แสดงให้เห็นว่าการควบคุมภายในของหน่วยงานตามแนวคิดของ COSO ได้แก่ สภาพแวดล้อมของการควบคุม กิจกรรมการประเมินความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุม สารสนเทศ และการสื่อสาร และการติดตามและประเมินผลสอดคล้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้านขององค์กร จึงอาจกล่าวได้ว่าการเพิ่มหรือลดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอาจจะเป็นผลมาจากการควบคุมภายใน การควบคุมภายในเป็นปัจจัยสนับสนุนในการปฏิบัติงานให้หน่วยงานหรือองค์กรประสบความสำเร็จ รวมไปถึงการมีบุคลากรในหน่วยงานที่มีองค์ความรู้และความสามารถ ต่างก็เป็นเครื่องมือที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ เช่น หน่วยงานมีการให้ความสำคัญของการควบคุมภายใน เพราะการควบคุมภายในที่ดีนั้นเป็นเครื่องมือในการป้องกันความเสี่ยงอย่างหนึ่ง ซึ่งเมื่อมองในภาพรวมแล้วการให้ความสำคัญกับการป้องกันความเสี่ยงด้วยการให้มีระบบการควบคุมภายใน ย่อมส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานดีตามไปด้วย ผลการศึกษาสอดคล้องกับ สุวิชา การพัคซี (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ด้านการประเมินความเสี่ยง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน ด้านคุณภาพของงานและปริมาณของงานภาพรวมที่ระดับปานกลาง

4. การควบคุมภายในด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุมมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศด้านความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ เพราะการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานหรือมีการทำงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ หากเครื่องมือหรืออุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงานต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความสะดวก ทั้งนี้ เนื่องจากการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีจะต้องอาศัยการทำงานที่ต้องมีความถูกต้องแม่นยำในการคำนวณตัวเลขต่างๆ หากเครื่องมือที่ใช้มีความทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ก็จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้นผลงานออกมาได้ดีและมีประสิทธิภาพผลงานวิจัยสอดคล้องกับ สุนิภา ชินวุฒิ (2538, หน้า 33) กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกจากหน่วยงานเป็นสิ่งจำเป็น และสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานนั้น ต้องมีสิ่งอำนวยความสะดวกและวัสดุเพียงพอมีเอกสารในการค้นคว้าตำราต่างๆ ซึ่งอยู่ตาม ห้องสมุด ความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น เช่น เครื่องคำนวณ

เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องโทรสาร ตลอดจนบริการต่างๆ สิ่งเหล่านี้สำคัญมากที่จะทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงด้วยดีมีคุณภาพ

การควบคุมภายในด้านการประเมินความเสี่ยงมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศด้านความโปร่งใส เพราะ การปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ ต้องมีการประเมินความเสี่ยงในการปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำเพื่อเป็นการป้องกันหรือการวางแผนในการปฏิบัติงาน ไม่ให้เกิดความผิดพลาดหรือหากเกิดการผิดพลาดก็ต้องส่งผลกระทบน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติมา โชคสงวน (2547) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) พบว่าประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังโดยเฉลี่ยมีความสัมพันธ์กับการควบคุมภายในด้านการประเมินความเสี่ยง ทั้งนี้เป็นเพราะเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของหน่วยงานราชการเป็นผู้ที่รู้ระเบียบเกี่ยวกับการเงินและกฎเกณฑ์ เนื่องจากต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับและเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับเงิน ดังนั้นถ้าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตมีจิตสำนึกที่ดีไม่ใช่ช่องว่างของกฎหมายมาใช้ในการทำให้เกิดการทุจริต และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธนัชชา โยธาทัช (2549) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการควบคุมภายในกับผลการดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตร ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการประเมินความเสี่ยงมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับด้านลูกค้า ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจต่อลูกค้ารวมถึงมีผลการดำเนินงานที่ดีได้ ดังนั้น หากหน่วยงานมีการควบคุมภายในที่ดี มีการประเมินความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ และมีการวางระบบที่ดียอมทำให้ผลกระทบที่ทำให้เกิดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น ลดน้อยลงได้ และป้องกันความเสี่ยงเหล่านั้นได้ ซึ่งการดำเนินการทั้งหลายเหล่านี้จะเกิดขึ้นไม่ได้หากแต่ต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารด้วย

การควบคุมภายในด้านกิจกรรมการควบคุมมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม ด้านความถูกต้องแม่นยำและด้านความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ เพราะ หากหน่วยงานให้ความสำคัญในเรื่องของการควบคุมกิจกรรมในการปฏิบัติในทุกๆ กิจกรรมในการปฏิบัติก็จะทำให้ผลของงานที่ได้รับมีประสิทธิภาพ เพราะ หน่วยงานมีการควบคุมในทุกๆ กิจกรรมการควบคุมต่างๆ ไว้ในระดับหนึ่งแล้ว หรือการปฏิบัติงานของข้าราชการมีตรวจสอบภายในอย่างสม่ำเสมอทำให้งานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย หากหน่วยงานให้ความสำคัญกับกิจกรรมการควบคุมแล้วนั้น ก็จะทำให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผลงานวิจัยสอดคล้องกับบังอร พันธุ์โสภา (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า การควบคุมภายใน



ด้านการควบคุม ด้านการบริหาร มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านผลการดำเนินงาน ด้านการรายงานทางการเงิน และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ รวมถึงการควบคุมภายในด้านการควบคุมด้านการบัญชี มีความสัมพันธ์และอิทธิพลเชิงบวกกับการบรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานโดยรวม ด้านผลการดำเนินงานด้านการรายงานทางการเงิน และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ดังนั้นหากหน่วยงานมีการกำหนดหรือกำกับกิจกรรมในการควบคุมการปฏิบัติงานต่างๆ ในทุกๆ ระบบงานแล้ว ผลงานงานที่ออกมานั้นก็ย่อมจะดีตามไปด้วย รวมถึงผู้บริหารของหน่วยงานก็ต้องให้ความสำคัญด้วย

การควบคุมภายในด้านสารสนเทศและการสื่อสารมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม ด้านความประหยัดค่าใช้จ่าย, ด้านความโปร่งใส, ด้านความถูกต้องแม่นยำ และด้านความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ เพราะ การปฏิบัติงานในปัจจุบันมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น หากหน่วยงานให้ความสำคัญในเรื่องของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานแล้วนั้น นอกจากจะทำงานให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพแล้ว ยังทำให้งานมีความพร้อมต่อการนำไปใช้งานต่อหรือนำข้อมูลที่ได้นั้นสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างทันเวลา เพราะการทำงานในปัจจุบันไม่ว่าจะหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือภาคเอกชน ก็มีการแข่งขันในการปฏิบัติงานเป็นเบื้องต้น ซึ่งการวัดผลความสำเร็จขององค์กรก็วัดจากผลการดำเนินงาน ว่ามีผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมาเป็นอย่างไรเพราะถ้าหากว่าหน่วยงานมีการบริหารต้นทุนที่ดีแล้ว ก็จะส่งผลให้หน่วยงานมีกำไรจากการดำเนินงานมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย เพราะต้นทุนเป็นปัจจัยหลักที่จะทำให้ผลการดำเนินงานขององค์กรผันแปรตามไปด้วยเช่นกัน และจะเป็นหน่วยงานที่ดีไม่ได้หากไม่มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน เพราะความโปร่งใสในการปฏิบัติงานในองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ความโปร่งใสก็เป็นสิ่งที่ควรตระหนักเป็นลำดับต้นๆ ด้วย ผลงานวิจัยสอดคล้องกับพรทิพย์ ภูถิ่ถ้วน (2549) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการควบคุมภายในระบบสารสนเทศที่ใช้คอมพิวเตอร์ที่มีต่อคุณภาพรายงานทางการเงินของสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า (1) การควบคุมภายในระบบสารสนเทศที่ใช้คอมพิวเตอร์ ด้านการรักษาความปลอดภัย มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพรายงานทางการเงิน ด้านความเข้าใจได้ ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ และด้านความเชื่อถือได้ (2) การควบคุมภายในระบบสารสนเทศที่ใช้คอมพิวเตอร์ ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพรายงานทางการเงินที่สามารถเข้าใจได้และเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจมากที่สุด และ (3) การควบคุมภายในระบบสารสนเทศที่ใช้คอมพิวเตอร์ ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพรายงานทางการเงินที่สามารถเข้าใจได้ เชื่อถือได้

และสามารถเปรียบเทียบกันได้มากที่สุด ดังนั้น หากหน่วยงานมีการเพิ่มทักษะหรือการอบรมพนักงาน หรือบุคลากรให้มีความพร้อมรับมือกับเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันให้พร้อมปฏิบัติ ซึ่งการเพิ่มทักษะหรือความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่บุคลากรแล้วนั้น ก็จะส่งผลต่อความสำเร็จของงาน และในทางตรงกันข้ามหากหน่วยงานลดความสำคัญในเรื่องของเทคโนโลยีสารสนเทศก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพของงานที่ได้รับลดน้อยลงตามไปด้วย

การควบคุมภายในด้านการติดตามและประเมินผลมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ ด้านความประหยัดค่าใช้จ่าย, ด้านความโปร่งใส, ด้านความถูกต้องแม่นยำ และด้านความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ เพราะ การปฏิบัติงานของ กรมการเงินทหารอากาศมีการควบคุมติดตามและประเมินผลในการปฏิบัติงานในทุกๆ ขั้นตอน มีการรับมอบหมายหน้าที่และนโยบายจากผู้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน ทำให้ลดความซ้ำซ้อนหรือการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดได้ อีกทั้งการทำงานทางการเงินของกองทัพอากาศต้องมีการทำงานแบบสามารถเรียกดูข้อมูลจากระบบ GFMS ได้อย่างทันเวลา ทำให้ข้อมูลที่ได้นั้นเป็นข้อมูลที่มีการปรับข้อมูลแบบ Real Time สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปปรับใช้ได้จริงผลงานวิจัยสอดคล้องกับ พรพิรัตน์ ลือชานิติโพธิ์ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางด้านเทคโนโลยีโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรพิทย์ ภูถิ์ถ้วน (2549) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการควบคุมภายในระบบสารสนเทศที่ใช้คอมพิวเตอร์ที่มีต่อคุณภาพรายงานทางการเงินของสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า (1) การควบคุมภายในระบบสารสนเทศที่ใช้คอมพิวเตอร์ ด้านการรักษาความปลอดภัย มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพรายงานทางการเงิน ด้านความเข้าใจได้ ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ และด้านความเชื่อถือได้ (2) การควบคุมภายในระบบสารสนเทศที่ใช้คอมพิวเตอร์ ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพรายงานทางการเงินที่สามารถเข้าใจได้และเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจมากที่สุด และ (3) การควบคุมภายในระบบสารสนเทศที่ใช้คอมพิวเตอร์ ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพรายงานทางการเงินที่สามารถเข้าใจได้ เชื่อถือได้ และสามารถเปรียบเทียบกันได้มากที่สุด ดังนั้น หากหน่วยงานให้ความสำคัญในเรื่องของการจัดการทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ดีแล้วนั้นก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดีขึ้นตามไปด้วย รวมไปถึงการสร้างทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ ให้แก่บุคลากร หากบุคลากร

ที่ปฏิบัติในหน่วยงานมีความรู้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ ก็จะส่งผลให้ผลของการปฏิบัติงานออกมาดีด้วยเช่นกัน

จึงกล่าวได้ว่าการควบคุมภายในมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ การลดระดับการควบคุมภายในย่อมจะส่งผลให้ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลงตามไปด้วย ในทางตรงกันข้าม ถ้าเพิ่มระดับการควบคุมภายในย่อมจะส่งผลให้ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน แต่จากผลการศึกษาในรายละเอียด พบว่าปัจจัยการควบคุมภายในที่ส่งผลอย่างแท้จริงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีเพียง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร และ ด้านการติดตามและประเมินผล ส่วนปัจจัยการควบคุมภายใน ด้านสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน และการประเมินความเสี่ยง ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะ กรมการเงินทหารอากาศ เป็นหน่วยงานราชการที่ต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนหรือข้อบังคับที่ชัดเจนผู้ปฏิบัติงานจึงไม่ต้องให้ความสำคัญในเรื่องของการประเมินความเสี่ยง และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ งานวิจัยนี้สอดคล้องบางส่วนกับงานวิจัยของ ธนวัฒน์ ชันถฤกษ์ (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ผลกระทบของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารบก ซึ่งพบว่า ปัจจัยการควบคุมภายใน ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการติดตามและประเมินผล มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะหน่วยงานที่ใช้เป็นตัวอย่างในการศึกษาแตกต่างกันและระยะเวลาในการศึกษาแตกต่างกันตลอดจนอาจเกิดจากการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศที่แตกต่างไปทำให้ผลการศึกษาคัดแย้งกันในบางปัจจัย

## ข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาอิทธิพลของการควบคุมภายในที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานกรมการเงินทหารอากาศซึ่งผลการศึกษาพบปัจจัย 3 ด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานกรมการเงินทหารอากาศ ประกอบด้วย 1.) ด้านกิจกรรมการควบคุม 2.) ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร 3.) ด้านการติดตามและประเมินผล ผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะที่สำคัญดังนี้

1. หน่วยงานต้องการให้พนักงานปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ หน่วยงานต้องส่งเสริมหรือสร้างกิจกรรมการควบคุมในเรื่องของของเขต อำนาจ และหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ข้าราชการ และพนักงานราชการแต่ละระดับไว้ให้ชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษรรวมทั้งต้องจัดทำระเบียบข้อบังคับและคู่มือในการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน เข้าใจง่ายและไม่คลุมเครือ

2. หน่วยงานต้องกำหนดขอบเขตให้มีการสอบทานการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานทุกระดับอย่างสม่ำเสมอ

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาอิทธิพลของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการของหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ เช่น กรมการเงินทหารบก กรมการเงินทหารเรือ หรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติเพื่อจะได้นำผลของการวิจัยมาวิเคราะห์เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการองค์กรภาครัฐต่อไป

## บรรณานุกรม

- กรมการเงินทหารอากาศ. (2555). “**ระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.2547**”  
แหล่งที่มา [http:// http://.finance.rtaf.mi.th/index.php/page-main](http://http://.finance.rtaf.mi.th/index.php/page-main) (1 มีนาคม 2561)
- กรมบัญชีกลาง. (2552).วารสารกรมบัญชีกลาง. ฉบับประจำเดือนพฤษภาคม-มิถุนายน 2552.
- กระทรวงกลาโหม. (2554). “**ข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการเงิน พ.ศ.2554**” แหล่งที่มา  
[http://www.engrdept.com/eng\\_banchakan/moeny54.pdf](http://www.engrdept.com/eng_banchakan/moeny54.pdf)
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). **สถิติสำหรับงานศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คัทลียา ณ รุณ . (2554). **ผลกระทบของมาตรฐานการปฏิบัติงานที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีของผู้ทำบัญชีในจังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จันทนา สาขากรและคณะ. (2551). **การควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด.
- จิรพัตร นพรัตน์. (2560). **อิทธิพลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการเบิกจ่ายเงินในระบบ GFMIS ของกองทัพภาคที่ 3** วิทยานิพนธ์ ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- จิราวรรณ รินทะรีก. (2552). **ผลกระทบของการคิดเชิงระบบที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชูบ กาญจนประการ. (2542). **รัฐประศาสนศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : มงคลการพิมพ์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และไพบุลย์ เกียรติโกมล. (2545). **ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- ณภาพัช อัดตสุริยานนท์. (2549). **ผลกระทบของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี บริษัทในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

## บรรณานุกรม

- ทิพวรรณ นามพรม. (2549). *การบริหารการควบคุมภายในตามแนวคิด COSO ของธนาคารพาณิชย์ ในจังหวัดร้อยเอ็ด*. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชนพัฒน์ ชันถุกษณ์. (2560). *ผลกระทบของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารบก* วิทยานิพนธ์ ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ธัญชา โยธาทัย. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการควบคุมภายในกับผลการดำเนินงานของ สหกรณ์การเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธรรมรงค์ สุวรรณนิกรกุล. (2553). *ปัจจัยการควบคุมภายในตามแนวคิด COSO ERM ที่มีผลต่อระดับความเชื่อมั่นในการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- นงลักษณ์ สิ้นสืบผล. (2532). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
- บังอร พันธุ์โสภา. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับการบรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ประพันธ์ ศิริรัตน์ธารง และคณะ. (2549). *การวางระบบบัญชี* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บริษัทสำนักพิมพ์ยูเรก้า จำกัด.
- ประมวล พระดลัป. (2549). *ผลกระทบของความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รัชนิกร จันทิมิ. (2016) *จรรยาบรรณของนักบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานบัญชี ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา*, 2016, 1123. คืบ น จาก <https://gsbooks.gs.kku.ac.th/59/ingrc2016/pdf/HMP8.pdf>

## บรรณานุกรม

- วิยดา ปานาลาด. (2548). *การบริหารการควบคุมภายในของกระทรวงมหาดไทย จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิไล วีระปรียะ และคณะ. (2549). *ระบบบัญชี (พิมพ์ครั้งที่ 24)*. กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.
- วิไลวรรณ ศรีหาคา. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการเรียนรู้กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สาคร ช่วยดำรง. (2553). *การควบคุมภายในที่ส่งผลต่อความเสี่ยงของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ*. การบริหารการศึกษา ภาควิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุวินชา การพัชชี. (2555). *การวิเคราะห์ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบัญชี ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- สำนักงานตรวจสอบภายในทหารอากาศ.(2559). (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <http://www.audit.rtaf.mi.th/index.php/page-main>
- สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน. (2560). *แนวทางการจัดวางระบบการควบคุมภายในและการประเมินผลการควบคุมภายใน*. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก <http://www.oag.go.th/>
- สมใจ ลักษณะ. (2552). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. คณะวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมบูรณ์ กนกปราน. (2547). *การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาระบบบริหารและเพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขัน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อมรลักษณ์ ศิริทองสุข. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางธุรกิจกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีบริษัทในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Chen, Sheng-Syan, Shu-Miao Lai and Chin-Liang Liu (2010). *Internal Control Quality and Investment Efficiency*.  
<http://www.aaahq.org/AM2010/abstract.cfm.?submissionID=1209>.

## บรรณานุกรม

- Dwyer, Andrea Lee (2002). “*University Student Stress in Relation to Self-Efficacy, Social Support and Coping Strategies,*” Masters Abstracts International. 39(05) :1281 ; October
- Elbannan, A. Mohamed (2008). “*Quality of Internal Control Over Financial Reporting :Corporate Governance and Credit Ratings,*” **International Journal of Disclosure and Governance**. 6(2) : 3-6 ; August 2008.
- Kopp, S. Lori and Ed O’Donnell (2005). “*The Influence of Business-Process Focus on Category Knowledge and Internal Control Evaluation,*” **Accounting Organizations and Society**. 30(5) : 423-434 ; July.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	ผลการพิจารณา			หมายเหตุ
	+1	0	-1	
1. เพศ <input type="checkbox"/> 1. ชาย <input type="checkbox"/> 2. หญิง	3 ท่าน	-	-	1.00
2. อายุราชการ <input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 2. 5 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 3. 11 - 15 ปี <input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 15 ปี	3 ท่าน	-	-	1.00
3. ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 3. ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 4. สูงกว่าปริญญาโท	3 ท่าน	-	-	1.00
4. ชั้นยศ <input type="checkbox"/> 1. จำอากาศตรี - จำอากาศเอก <input type="checkbox"/> 2. พันจ่าอากาศตรี - พันจ่าอากาศเอก <input type="checkbox"/> 3. เรืออากาศตรี - เรืออากาศเอก <input type="checkbox"/> 4. นาวาอากาศตรี - นาวาอากาศเอก	3 ท่าน	-	-	1.00
5. การเข้ารับการฝึกอบรมระบบ GFMS <input type="checkbox"/> 1. ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรม <input type="checkbox"/> 2. 1 - 2 ครั้ง <input type="checkbox"/> 3. 3 - 4 ครั้ง <input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 4 ครั้ง	3 ท่าน	-	-	1.00

ส่วนที่ 2 แบบประเมินด้านการควบคุมภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยทางด้านการควบคุมภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น			หมายเหตุ
	(+1)	(0)	(-1)	
<b>ด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุม</b>				
1. พิจารณาประสบการณ์ คุณวุฒิ ความรู้ความสามารถ ความซื่อสัตย์ในการบรรจุแต่งตั้ง	3 ท่าน	-	-	1.00
2. การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบมีการประชาสัมพันธ์ให้ภายในกองรับทราบอย่างชัดเจน	3 ท่าน	-	-	1.00
3. การมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบภายในกองมีการระบุเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน	3 ท่าน	-	-	1.00
4. มีการประเมินผลงาน และพิจารณาความดีความชอบ ของข้าราชการและพนักงานราชการ โดยพิจารณาจากผลของงาน และความสามารถ	3 ท่าน	-	-	1.00
5. มีการป้องกันมิให้ข้าราชการและพนักงานราชการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความขัดแย้งด้านประโยชน์ส่วนตนกับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3 ท่าน	-	-	1.00
<b>ด้านการประเมินความเสี่ยง</b>				
1. มีการประเมินความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน	3 ท่าน	-	-	1.00
2. มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และกฎหมายที่มีความสำคัญกับการประเมินความเสี่ยง	3 ท่าน	-	-	1.00
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อการควบคุมภายในด้านการเงิน การบัญชี และงบประมาณ	3 ท่าน	-	-	1.00
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อรายงานของผู้ตรวจสอบภายในและผู้ตรวจสอบภายนอก และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะอย่างครบถ้วน	3 ท่าน	-	-	1.00

ปัจจัยทางด้านการควบคุมภายในที่มีผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ต่อ)	ความคิดเห็น			ความ คิดเห็น
	(+1)	(0)	(-1)	
<b>ด้านกิจกรรมการควบคุม</b>				
1. ระเบียบ ข้อบังคับ และคู่มือในการปฏิบัติงาน มีลักษณะชัดเจน เข้าใจง่าย ไม่คลุมเครือ	3 ท่าน	-	-	1.00
2. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ต่างๆ ในด้านการเงินและ การบัญชีเป็นอย่างดี	3 ท่าน	-	-	1.00
3. กำหนดให้มีการสอบทานการปฏิบัติงานเป็น ระยะๆ อย่างสม่ำเสมอ	3 ท่าน	-	-	1.00
4. กำหนดขอบเขต อำนาจ และหน้าที่ของ ผู้บังคับบัญชา ข้าราชการ และพนักงานราชการ แต่ละระดับไว้อย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์ อักษร	3 ท่าน	-	-	1.00
5. ข้าราชการและพนักงานราชการมีการเข้าร่วม อบรมด้านการควบคุมภายใน ตรวจสอบภายใน อย่างสม่ำเสมอ	3 ท่าน	-	-	1.00
<b>ด้านสารสนเทศและการติดต่อสื่อสาร</b>				
1. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับหลักเกณฑ์ ได้อย่างเคร่งครัด	3 ท่าน	-	-	1.00
2. มีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ เช่น คอมพิวเตอร์ ระบบอินเทอร์เน็ต ระบบ อินทราเน็ต และ MIS นำมาจัดทำและรวมการ ปฏิบัติงานการเงิน การบัญชี รวมทั้งด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	3 ท่าน	-	-	1.00
3. มีระบบการจัดเก็บเอกสารในด้านการเงิน การบัญชีและด้านอื่นๆ	3 ท่าน	-	-	1.00

ปัจจัยทางด้านการควบคุมภายในที่มีผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ต่อ)	ความคิดเห็น			ความ คิดเห็น
	(+1)	(0)	(-1)	
<b>ด้านสารสนเทศและการติดต่อสื่อสาร</b>				
4. มีระบบการติดตามสื่อสารทั้งภายนอก และ ภายในอย่างรวดเร็วเพียงพอ	3 ท่าน	-		1.00
5. มีการรายงานสถานการณ์ภาพการควบคุมภายใน ให้ผู้บังคับบัญชาทราบเป็นประจำ	3 ท่าน			1.00
<b>ติดตามและประเมินผล</b>				
1. มีการสอบทานประเมินผลความเหมาะสม ตามแผนที่กำหนดไว้	3 ท่าน	-		1.00
2. มีการรายงานผลการตรวจสอบรวมทั้ง สอบทานอย่างเป็นอิสระที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3 ท่าน	-	-	1.00
3. มีการติดตามการแก้ไขปัญหาหรือข้อบกพร่อง ที่ตรวจพบเป็นประจำ	3 ท่าน	-	-	1.00
4. มีการปรึกษา ร่วมแก้ไข หรือแนวทางแก้ไข ข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	3 ท่าน	-	-	1.00
5. มีการลงนามรับรองความถูกต้องของข้อมูล ทางการเงินและการบัญชีรวมถึงข้อมูล การควบคุมในด้านอื่นๆ	3 ท่าน	-	-	1.00

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชี	ความคิดเห็น			หมายเหตุ
	(+1)	(0)	(-1)	
<b>ความถูกต้องแม่นยำ</b>				
1. ข้อมูลที่ได้รับจากระบบบริหารการเงินการคลัง ภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ มีความชัดเจน ถูกต้อง ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถเรียกดูรายงาน และ ลงลึกรายละเอียดเพื่อตรวจสอบความถูกต้องได้	3 ท่าน	-	-	1.00
2. ข้อมูลที่ได้รับจากระบบ บริหารการเงิน การคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นเรื่อง เดียวกัน แม้ว่าจะมาจากหลายแหล่งแต่มีความ ถูกต้องและตรงกัน	3 ท่าน	-	-	1.00
3. ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบ อิเล็กทรอนิกส์ ช่วยให้ส่วนราชการควบคุมไม่ให้ ใช้เงินเกินยอดเงินที่ได้รับจัดสรรได้อย่างถูกต้อง	3 ท่าน	-	-	1.00
4. ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบ อิเล็กทรอนิกส์ สามารถให้รหัสโครงสร้าง รหัส งบประมาณ รหัสบัญชี รหัสพัสดุเดียวกัน และใช้ ร่วมกันทุกส่วนราชการทำให้เกิดความถูกต้อง แม่นยำในการปฏิบัติเหมือนกันทุกส่วนราชการ	3 ท่าน	-	-	1.00
<b>ความโปร่งใส</b>				
1. การใช้ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐ สู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ มุ่งใช้ให้การปฏิบัติงาน ตรงไปตรงมาเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร	3 ท่าน	-	-	1.00
2. ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบดู ในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบ อิเล็กทรอนิกส์ได้ตลอดเวลา	3 ท่าน	-	-	1.00

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชี	ความคิดเห็น			หมายเหตุ
	(+1)	(0)	(-1)	
3. ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นระบบที่สามารถเปรียบเทียบราคากลางเพื่อประกอบการตัดสินใจซื้อสินค้าได้	3 ท่าน	-	-	1.00
4. การกำหนดมาตรฐานรหัสสินค้าและบริการภาครัฐในระบบ บริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อประโยชน์สำหรับการกำหนดราคากลางของพัสดุรวมทั้งใช้ประกอบการวางแผนงบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างของผู้บริหาร	3 ท่าน	-	-	1.00
<b>ความประหยัดค่าใช้จ่าย</b>				
1. ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์เป็นระบบที่ช่วยลดความซ้ำซ้อนของการจัดทำข้อมูลและรายงานด้านงบประมาณ การบัญชี การเงิน การคลัง และการพัสดุ	3 ท่าน	-	-	1.00
2. ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	3 ท่าน	-	-	1.00
3. ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นระบบที่ช่วยลดปริมาณเอกสารให้น้อยลง ทำให้ไม่สิ้นเปลืองสถานที่จัดเก็บเอกสารของส่วนราชการ	3 ท่าน	-	-	1.00
4. ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์เป็นระบบที่ช่วยลดจำนวนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้น้อยลง	3 ท่าน	-	-	1.00



ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชี	ความคิดเห็น			หมายเหตุ
	(+1)	(0)	(-1)	
<b>ความรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์</b>				
1. สารสนเทศที่ได้จากระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ สามารถเรียกดูข้อมูลได้รวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ มีความสัมพันธ์กับสถานการณ์ปัจจุบันและนำมาประยุกต์ได้อย่างเหมาะสม	3 ท่าน	-	-	1.00
2. ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องสามารถติดตามและเรียกดูข้อมูลสถานภาพทางการเงินจากระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ เนื่องจากสามารถตรวจสอบงบประมาณจัดสรรได้ตลอดเวลา	3 ท่าน	-	-	1.00
3. ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นระบบออนไลน์เรียลไทม์ มีการปรับยอดข้อมูลและประมวลผลทันที เมื่อมีการบันทึกข้อมูลนำเข้าสู่ระบบ ทำให้ข้อมูลเป็นปัจจุบัน	3 ท่าน	-	-	1.00
4. ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดระบบมาตรฐานในระบบบริหารงบประมาณและการบัญชี รวมถึงจัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับส่วนราชการเพื่อความรวดเร็วในการจัดทำรายงานของส่วนราชการ	3 ท่าน	-	-	1.00

## นิยามศัพท์

**1. การควบคุมภายใน** หมายถึง กระบวนการที่ผู้กำกับดูแลฝ่ายบริหารรวมทั้งบุคลากรทุกระดับของหน่วยรับการตรวจสอบ กำหนดให้มีความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลได้ว่าการดำเนินงานจะบรรลุผลสำเร็จ ตามมาตรฐานการควบคุมภายในตามที่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินกำหนดประกอบด้วย

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

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

- 2.1 ด้านความถูกต้องแม่นยำ
- 2.2 ด้านความโปร่งใส
- 2.3 ด้านความประหยัดค่าใช้จ่าย
- 2.4 ด้านความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์

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

**4. เสมียนการเงิน** หมายถึง ข้าราชการทหารต่ำกว่าสัญญาบัตรเหล่าทหารการเงิน ซึ่งทำหน้าที่ตามที่ยังบังคับบัญชากำหนด

**5. พนักงานราชการ** หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้าง โดยค่าตอบแทนจากงบประมาณของกระทรวงกลาโหม เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับกระทรวงกลาโหม

ภาคผนวก ข

## แบบสอบถาม

เรื่อง อิทธิพลของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ

**คำชี้แจง** งานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม โดยจะนำข้อมูลไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านจะถูกปิดเป็นความลับ และนำเสนอในภาพรวม มิได้มีการระบุหรือกล่าวถึงบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ให้ข้อมูล เพื่อเป็นประโยชน์ในการทำวิจัย กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง ที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามชุดนี้

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ท่านเลือกของแต่ละคำถามเพียงตัวเลือกเดียวเท่านั้น

#### 1. เพศ

1. ชาย

1. หญิง

#### 2. อายุราชการ

1. น้อยกว่า 5 ปี

2. 5 - 10 ปี

3. 11 - 15 ปี

4. มากกว่า 15 ปี

#### 3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. ปริญญาโท

4. สูงกว่าปริญญาโท

#### 4. ชั้นยศ

1. ลูกจ้าง พนักงานราชการ

2. จำอากาศตรี - จำอากาศเอก

3. พันจ่าอากาศตรี - พันจ่าอากาศเอก

4. เรืออากาศตรี - เรืออากาศเอก

5. นาวาอากาศตรี - นาวาอากาศเอก

6. พลอากาศตรี - พลอากาศเอก

#### 5. การเข้ารับการฝึกอบรมระบบ GFMS

1. ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรม

2. 1 - 2 ครั้ง

3. 3 - 4 ครั้ง

4. มากกว่า 4 ครั้ง

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุมภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง  ที่ระดับการให้ความสำคัญของท่าน

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

ความรู้ความสามารถทางด้านการเงินและบัญชี	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน</b>					
1. มีการพิจารณาประสิทธิภาพ คุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ ความซื่อสัตย์ในการบรรจุแต่งตั้ง					
2. มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบมีการประชาสัมพันธ์ให้ภายในกองรับทราบอย่างชัดเจน					
3. มีการมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบภายในกองมีการระบุเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน					
4. มีการประเมินผลงาน และพิจารณาความดี ความชอบของข้าราชการและพนักงานราชการ โดยพิจารณาจากผลของงานและความสามารถ					
5. มีการป้องกันมิให้ข้าราชการและพนักงานราชการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความขัดแย้งด้านประโยชน์ส่วนตนกับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
<b>ด้านการประเมินความเสี่ยง</b>					
1. มีการประเมินความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน					
2. การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และกฎหมายที่มีความสำคัญกับการประเมินความเสี่ยง					
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อการควบคุมภายในด้านการเงิน การบัญชี และงบประมาณ					
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อรายงานของผู้ตรวจสอบภายในและผู้ตรวจสอบภายนอกและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะอย่างครบถ้วน					
5. ข้าราชการและพนักงานราชการมีทัศนคติที่ดีในการบริหารความเสี่ยงและวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เกิดขึ้น					

ความรู้ความสามารถทางการเงินและบัญชี (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านกิจกรรมการควบคุม</b>					
1. ระเบียบ ข้อบังคับ และคู่มือในการปฏิบัติงาน มีลักษณะชัดเจน เข้าใจง่าย ไม่คลุมเครือ					
2. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ ต่างๆ ในด้านการเงินและการบัญชีเป็นอย่างดี					
3. หน่วยงานมีการกำหนดให้มีการสอบทานการปฏิบัติงาน เป็นระยะๆ อย่างสม่ำเสมอ					
4. หน่วยงานมีการกำหนดขอบเขต อำนาจ และหน้าที่ ของผู้บังคับบัญชา ข้าราชการ และพนักงานราชการแต่ละระดับ ไว้อย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร					
5. ข้าราชการและพนักงานราชการมีการเข้าร่วมอบรม ด้านการควบคุมภายใน ตรวจสอบภายในอย่างสม่ำเสมอ					
<b>สารสนเทศและการสื่อสาร</b>					
1. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์ ได้อย่างเคร่งครัด					
2. มีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ เช่น คอมพิวเตอร์ ระบบ อินเทอร์เน็ต ระบบอินทราเน็ต และ MIS นำมาจัดทำและรวม การปฏิบัติงานการเงิน การบัญชี รวมทั้งด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง					
3. มีระบบการจัดเก็บเอกสารในด้านการเงิน การบัญชีและด้าน อื่นๆ					
4. มีระบบการติดตามสื่อสารทั้งภายนอก และ ภายในอย่างรวดเร็ว เพียงพอ					
5. มีการรายงานผลของการควบคุมภายในให้ผู้บังคับบัญชาทราบ เป็นประจำ					

ความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านการติดตามและประเมินผล</b>					
1. มีการสอบทานประเมินผลความเหมาะสมตามแผนที่กำหนดไว้					
2. มีการรายงานผลการตรวจสอบรวมทั้งสอบทานอย่างเป็นอิสระที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน					
3. มีการติดตามการแก้ไขปัญหาหรือข้อบกพร่องที่ตรวจพบเป็นประจำ					
4. มีการปรึกษา ร่วมแก้ไข หรือแนวทางแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา					
5. มีการลงนามรับรองความถูกต้องของข้อมูลทางการเงิน และการบัญชีรวมถึงข้อมูลการควบคุมในด้านอื่นๆ					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชีและการเงิน

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง  ที่ระดับการให้ความสำคัญของท่าน

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

ประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังระบบ GFMS	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านความถูกต้องแม่นยำ</b>					
1. ข้อมูลที่ได้รับจากระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ มีความชัดเจน ถูกต้อง ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถเรียกดูรายงาน และลงลึกในรายละเอียดเพื่อตรวจสอบความถูกต้องได้					
2. ข้อมูลที่ได้รับจากระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นเรื่องเดียวกัน แม้ว่าจะมาจากหลายแหล่งแต่มีความถูกต้องและตรงกัน					
3. ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ ช่วยให้ส่วนราชการควบคุมไม่ให้ใช้เงินเกินยอดเงินที่ได้รับจัดสรรได้อย่างถูกต้อง					
4. ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ สามารถให้รหัสโครงสร้าง รหัสงบประมาณ รหัสบัญชี รหัสพัสดุเดียวกัน และใช้ร่วมกันทุกส่วนราชการทำให้เกิดความถูกต้องแม่นยำในการปฏิบัติเหมือนกันทุกส่วนราชการ					
<b>ด้านความโปร่งใส</b>					
1. การใช้ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ มุ่งใช้ให้การปฏิบัติงานตรงไปตรงมาเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร					
2. ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบดูในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ได้ตลอดเวลา					
3. ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นระบบที่สามารถเปรียบเทียบราคากลาง เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องใช้สำนักงานได้					



ประสิทธิผลการบริหารการเงินการคลังระบบ GFMIS	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4.มีการกำหนดมาตรฐานรหัสครุภัณฑ์และบริการภาครัฐในระบบ บริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อประโยชน์สำหรับการกำหนดราคากลางของพัสดุรวมทั้งใช้ประกอบการวางแผนการจัดทำงบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างของผู้บริหารเดียวกัน และใช้ร่วมกันทุกส่วนราชการทำให้เกิดความถูกต้องแม่นยำในการปฏิบัติเหมือนกันทุกส่วนราชการ					
<b>ด้านความประหยัดค่าใช้จ่าย</b>					
1. ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นระบบที่ช่วยลดความซ้ำซ้อนของการจัดทำข้อมูลและรายงาน ด้านงบประมาณ การบัญชี การเงิน การคลัง และการพัสดุ					
2. ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน					
3. ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นระบบที่ช่วยลดปริมาณเอกสารให้น้อยลง ทำให้ไม่สิ้นเปลืองสถานที่จัดเก็บเอกสารของส่วนราชการ					
4. ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นระบบที่ช่วยลดจำนวนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้น้อยลง					
<b>ด้านความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์</b>					
1. สารสนเทศที่ได้จากระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ สามารถเรียกดูข้อมูลได้รวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ มีความสัมพันธ์กับสถานการณ์ปัจจุบันและสามารถนำมาประยุกต์ได้อย่างเหมาะสม					
2. ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องสามารถติดตามและเรียกดูข้อมูลสถานภาพทางการเงินจากระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ เนื่องจากสามารถตรวจสอบงบประมาณจัดสรรได้ตลอดเวลา					

ประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังระบบ GFMS	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3. ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์เป็นระบบออนไลน์เรียลไทม์ มีการปรับยอดข้อมูลและประมวลผลทันที เมื่อมีการบันทึกข้อมูลนำเข้าสู่ระบบ ทำให้ข้อมูลเป็นปัจจุบัน					
4. ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดระบบมาตรฐานในระบบบริหารงบประมาณ และการบัญชี รวมถึงจัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับส่วนราชการเพื่อความรวดเร็วในการจัดทำรายงานของส่วนราชการ					

#### ส่วนที่ 5 ปัญหา และข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ - สกุล	จำอากาศโท อนุพงษ์ คล้ายขำ
วัน เดือน ปีเกิด	1 มกราคม 2536
สถานที่เกิด	จังหวัดชัยนาท
วุฒิการศึกษา	2557 บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบัญชี (บธ.บ) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
ประสบการณ์ในการทำงาน	กรมการเงินทหารอากาศ
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	เสมียนการเงิน แผนกค้ำประกันงานการเงิน กองวิทยาการ กรมการเงินทหารอากาศ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	19/77 หมู่ที่ 4 ตำบล คูคต อำเภอ ลำลูกกา จังหวัด ปทุมธานี 12130