

ความสัมพันธ์ของสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีที่มีต่อคุณภาพการควบคุมภายใน  
ของกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล  
THE RELATIONSHIP OF ACCOUNTING PROFESSIONAL  
COMPETENCY ON THE QUALITY OF INTERNAL CONTROL  
OF INDUSTRIAL PRODUCTS BUSINESS GROUP  
IN BANGKOK AND METROPOLITANS AREA.

ณัฐธยาน์ หลวงยศ  
NATTHAYA LUANGYOS

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

THE RELATIONSHIP OF ACCOUNTING PROFESSIONAL  
COMPETENCY ON THE QUALITY OF INTERNAL CONTROL  
OF INDUSTRIAL PRODUCTS BUSINESS GROUP  
IN BANGKOK AND METROPOLITANS AREA.

NATTHAYA LUANGYOS

INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT  
OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF  
MASTER OF ACCOUNTANCY SCHOOL OF ACCOUNTANCY  
SRIPATUM UNIVERSITY  
ACADEMIC YEAR 2019  
COPYRIGHT OF SRIPATUM UNIVERSITY

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ความสัมพันธ์ของสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีที่มีต่อ  
คุณภาพการควบคุมภายใน ของกลุ่มธุรกิจสินค้า  
อุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล  
THE RELATIONSHIP OF ACCOUNTING  
PROFESSIONAL COMPETENCY ON THE QUALITY  
OF INTERNAL CONTROL OF INDUSTRIAL  
PRODUCTS BUSINESS GROUP IN BANGKOK  
AND METROPOLITANS AREA.

นักศึกษา

ณัฐยานันท์ หลวงยศ รหัส 62500149

หลักสูตร

บัญชีมหาบัณฑิต

คณะ

บัญชี

อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

รองศาสตราจารย์กัลยาภรณ์ ปานมะเร็ง

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ สาระพัทธ์)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตาภรณ์ สิ้นจรรยาศักดิ์)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์กัลยาภรณ์ ปานมะเร็ง)

คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้ับการศึกษาค้นคว้าอิสระ ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต

คณบดีคณะบัญชี

.....



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตาภรณ์ สิ้นจรรยาศักดิ์)

วันที่ 25 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2567

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ของสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีที่มีต่อ คุณภาพการควบคุมภายใน ของกลุ่มธุรกิจสินค้า อุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
คำสำคัญ	สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี / คุณภาพการควบคุม ภายใน / กลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม
นักศึกษา	ณัฐธยาน์ หลวงยศ รหัส 62500149
อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ	รองศาสตราจารย์กัลยาภรณ์ ปานมะเร็ง
หลักสูตร	บัญชีมหาบัณฑิต
คณะ	บัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา	2562

## บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีที่มีต่อคุณภาพการควบคุมภายใน ของกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีที่มีต่อคุณภาพการควบคุมภายใน ของกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบัญชีที่ทำงานในสถานประกอบการในกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน จำนวน 40,380 ราย

โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 400 คน วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา, t-test, One Way ANOVA และ Pearson's Product Moment Correlation Coefficient โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ ส่งผลต่อคุณภาพการควบคุมภายใน ในขณะที่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่ส่งผลต่อคุณภาพการควบคุมภายใน นอกจากนี้ยังพบว่าความสัมพันธ์ของสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีในด้านต่าง ๆ ส่งผลต่อคุณภาพการควบคุมภายใน ของกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สามารถสำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาอย่างสูง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์ คณบดีคณะบัญชี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ สารพัด ประธานกรรมการค้นคว้าอิสระ ดร.ประเวศ เพ็ญวุฒิกุล กรรมการค้นคว้าอิสระ และอาจารย์ที่ปรึกษา การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ รองศาสตราจารย์กัลยาภรณ์ ปานมะเริง ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไข ตลอดจนชี้แนะแนวทาง เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีความถูกต้อง ครบถ้วนของข้อมูลค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ดร.ชลิต ผลอินทร์หอม คุณณนสาร วาสน์ธี และคุณจิตติมา จิตรนิยม ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ประเมินคุณภาพเครื่องมือการวิจัย และกรุณาสละเวลาอันมีค่าในการตอบ แบบสอบถาม และให้ข้อเสนอแนะที่มีคุณค่าอย่างยิ่งในการจัดทำรายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จนสำเร็จเป็นที่เรียบร้อย

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ ผู้เขียนตำรา เอกสาร บทความต่าง ๆ ทั้งใน และต่างประเทศที่ได้ศึกษาค้นคว้า และอ้างอิง เพื่อดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ รวมถึงขอขอบคุณครอบครัว เพื่อนร่วมรุ่น และรุ่นพี่ทุกคน ที่คอยให้กำลังใจ เพื่อให้ผู้ศึกษาได้ทุ่มเท และมุ่งมั่นจนการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จ

สุดท้ายนี้ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ไม่มากนักน้อยต่อผู้ที่ต้องการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีที่มีต่อคุณภาพการควบคุมภายใน ของกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และผู้ที่ศึกษาค้นคว้าต่อไป

ณัฐธยาน์ หลวงยศ

สิงหาคม 2563

## สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
กิตติกรรมประกาศ .....	II
สารบัญ .....	III
สารบัญตาราง.....	V
สารบัญภาพ .....	VIII
<b>บทที่</b>	<b>หน้า</b>
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
สมมติฐานของการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	9
2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์.....	11
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	15
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี.....	20
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพการควบคุมภายใน.....	24
ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีของประเทศไทย.....	38
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	39
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	49
แบบแผนการวิจัย.....	49
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	49
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	50

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์.....	56
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาชีพ.....	59
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการควบคุมภายใน.....	65
ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน.....	69
สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	82
5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	84
สรุปผลการศึกษา.....	84
ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	87
อภิปรายผลการวิจัย.....	90
ข้อเสนอแนะ.....	94
บรรณานุกรม.....	95
ภาคผนวก.....	99
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ.....	100
ภาคผนวก ข แบบตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ.....	104
ภาคผนวก ค ผลทดสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย.....	115
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	124
ภาคผนวก จ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	127
ประวัติผู้วิจัย.....	136

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 สรุปรูปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้สำหรับสมมติฐานการวิจัย และกรอบแนวคิด ของตัวแปรสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี.....	44
2 สรุปรูปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้สำหรับสมมติฐานการวิจัยและกรอบแนวคิด ของตัวแปรคุณภาพการควบคุมภายใน.....	46
3 ผลการสังเคราะห์ตัวแปรที่สัมพันธ์หรือส่งผลต่อคุณภาพการควบคุมภายใน ของธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.....	47
4 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ.....	56
5 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ.....	56
6 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านสถานภาพ.....	57
7 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา.....	57
8 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านประสบการณ์การทำงาน.....	58
9 แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ ทางวิชาชีพ ด้านทักษะความรู้ความสามารถทางวิชาชีพบัญชี.....	59
10 แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ ทางวิชาชีพ ด้านทักษะทางการบริหารและการจัดการ.....	61
11 แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ ทางวิชาชีพ ด้านคุณธรรมแห่งวิชาชีพบัญชี.....	62
12 แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ ทางวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี.....	63
13 แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ ทางวิชาชีพ ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพบัญชี.....	64
14 แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเกี่ยวกับคุณภาพการควบคุม ภายในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน.....	65
15 แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเกี่ยวกับคุณภาพการควบคุม ภายในด้านความเชื่อถือได้ของรายงานทางการเงิน.....	66



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเกี่ยวกับคุณภาพการควบคุม ภายในด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ.....	67
17 แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเกี่ยวกับคุณภาพการควบคุม ภายใน ด้านการควบคุมและการประเมินความเสี่ยง.....	68
18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ด้าน เพศ.....	69
19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ด้าน อายุ.....	70
20 แสดงการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่แบบ LSD ด้านอายุ.....	71
21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ด้าน สถานภาพ.....	72
22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ด้าน ระดับการศึกษา.....	73
23 แสดงการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่แบบ LSD ด้านระดับการศึกษา.....	74
24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ด้าน ประสบการณ์การทำงาน.....	75
25 แสดงการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่แบบ LSD ด้านประสบการณ์การทำงาน.....	76
26 สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะความรู้ความสามารถทางวิชาชีพบัญชี กับระดับ คุณภาพการควบคุมภายในของกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล.....	77
27 สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะทางการบริหารและการจัดการ กับระดับคุณภาพ การควบคุมภายใน ของกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	78
28 สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านคุณธรรมแห่งวิชาชีพบัญชี กับระดับคุณภาพการควบคุม ภายใน ของในกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.....	79
29 สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี กับระดับคุณภาพ การควบคุมภายใน ของกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	80

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
30 สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพบัญชี กับระดับคุณภาพการควบคุมภายใน ของกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.....	81
31 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	82

## สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	6

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปอย่างรวดเร็วเมื่อเปรียบเทียบกับในอดีตที่ผ่านมา ประเทศต่าง ๆ ได้เข้าร่วมกันเป็นกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจเปิดเสรีการค้ามีการลงทุน และการเคลื่อนย้ายฝีมือแรงงานที่มีคุณภาพในแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ในขณะที่การดำเนินธุรกิจกำลังก้าวเข้าสู่ยุคโลกไร้พรมแดน ซึ่งเป็นยุคเปิดกว้างทางการค้าและการแข่งขันที่ธุรกิจสามารถขยายตัวอย่างรวดเร็วและขยายขอบเขตการดำเนินงานครอบคลุมไปทั่วโลก ทำให้ผู้บริหารต้องตื่นตัวต่อการแข่งขันทั้งในด้านจำนวนคู่แข่งและความซับซ้อนในการดำเนินงาน อาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารที่ชาญฉลาดจะสามารถปรับตัวได้อย่างสอดคล้องกับสถานการณ์มีแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้ผู้บริหารต้องการข้อมูลทางการเงินและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานเพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจวางแผน และควบคุมในบริหารงานให้ได้ผล ดังนั้นจึงต้องมีระบบการควบคุมภายในเพื่อให้ได้ข้อมูลทางบัญชีที่ครบถ้วน เชื่อถือได้และทันเวลา (พยอม สิงห์เสน่ห์, 2556) เมื่อเศรษฐกิจขยายตัวออกไป ขนาดของกิจการก็ขยายตามไปด้วย ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินธุรกิจนั้น ๆ ก็มีมากขึ้นเป็นเงาตามตัวจนถึงจุดหนึ่งที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเพียงผู้เดียวไม่สามารถที่จะควบคุม หรือบริหารธุรกิจนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ กิจการจึงจำเป็นต้องสร้างระบบขึ้นมาช่วยในการควบคุมภายในแทนการพึ่งพาตัวบุคคล เพื่อให้กิจการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด (จันทนา สาขากร นิพันธ์ เห็นโชคชัยชนะ และ ศิลปพร ศรีจันเพชร, 2558)

การควบคุมภายในมีส่วนสำคัญต่อการอยู่รอดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรจากรายงานของ The Working Group on Strengthening Financial System (October 1998) ระบุว่าสาเหตุของการล่มสลายของธุรกิจต่าง ๆ ในเอเชียเกิดจากการขาดการกำหนดหรือไม่ได้ดำเนินการตามกลยุทธ์ทางธุรกิจที่เหมาะสมขาดการกำหนดหรือไม่ได้ปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิผลรวมถึงไม่มีระบบการตรวจสอบและการบริหารความเสี่ยงที่ดีก่อนหน้านั้นในปี 1994-1995 ธนาคารชั้นนำอย่างแบงก์แห่งสหราชอาณาจักรหรือธนาคารไดวาของญี่ปุ่นประสบภาวะขาดทุนจากการดำเนินงานจนถึงขั้นต้องเลิกกิจการหรือถูกปิดกิจการบางส่วน ก็เนื่องจากสาเหตุที่เหมือนกันประการหนึ่งคือขาดระบบการควบคุมภายในที่รัดกุมและมีประสิทธิผลทำให้พนักงานมีการ

การทุจริตและก่อให้เกิดความเสียหายดังกล่าว สำหรับประเทศไทยจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจทำให้ประเทศเราตื่นตัวเรื่องการค้ากับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญบางประการคือ การจัดให้มีและรักษาไว้ซึ่งระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิผลในองค์กร และการจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลกระบวนการจัดทำรายงานทางการเงินและดูแลระบบการควบคุมภายในองค์กร (ณรงค์ ปรีदानันท์, 2552) จะเห็นได้ว่าการควบคุมภายในมีความสำคัญอย่างมากในการบริหารงานในยุคที่สภาพแวดล้อมธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วสภาพแวดล้อมขององค์กรธุรกิจเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กร โดยเฉพาะในสถานการณ์ปัจจุบันที่สถานการณ์ความได้เปรียบและความเสียเปรียบทางธุรกิจสามารถเกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารในทุกองค์กรต้องให้ความสนใจเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่เกิดขึ้น (จินตนา บุญบงการ และ ณิชฎฐพันธ์ เขจรนันท์, 2559)

ดังนั้น ผู้บริหารต้องเข้าใจธรรมชาติของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ตลอดจนสามารถคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตอย่างถูกต้องและแม่นยำ เพื่อใช้โอกาสสำหรับการเตรียมความพร้อมสำหรับภัยคุกคามที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กร (จินตนา บุญบงการ และ ณิชฎฐพันธ์ เขจรนันท์, 2559) เมื่อการเปลี่ยนแปลงทำให้ผู้บริหารต้องมีการเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดการได้เปรียบคู่แข่งและความอยู่รอด ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการบริหารงานคือการควบคุมภายในที่ดีเพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ที่ตั้งไว้โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อให้ข้อมูลที่ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจมีความถูกต้อง เชื่อถือได้และทันเวลา เนื่องจากในปัจจุบันข้อมูลที่นำมาใช้ในการตัดสินใจมีความสำคัญมากทั้งสำหรับผู้บริหารและบุคคลภายนอกที่มีความสนใจลงทุนในธุรกิจ

การควบคุมภายในเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลให้การจัดทำรายงานต่าง ๆ ที่ใช้ภายในองค์กรและรายงานทางการเงินที่น่าเสนอต่อบุคคลภายนอก มีความถูกต้องน่าเชื่อถือและทันกาลข้อมูลที่น่าเสนอต่อฝ่ายบริหาร คณะกรรมการบริษัท ผู้ถือหุ้น นักลงทุน หน่วยงานของทางการที่กำกับดูแลเจ้าหน้าที่หรือผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ จะต้องมีความถูกต้องมีคุณภาพเพียงพอที่จะให้บุคคลที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้นสามารถนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจทางธุรกิจได้อย่างถูกต้อง หน่วยงานผู้กำกับดูแลบริษัทมหาชนในหลาย ๆ ประเทศได้กำหนดให้ผู้บริหารสูงสุดของบริษัทมหาชนจัดทำรายงานการควบคุมภายในเผยแพร่ต่อสาธารณชนพร้อมทั้งงบการเงินประจำปีเพื่อแสดงความรับผิดชอบของผู้บริหารต่อบุคคลภายนอก (ณรงค์ ปรีदानันท์, 2552) ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกำหนดให้คณะกรรมการตรวจสอบจัดทำรายงานแยกต่างหากจากรายงานของคณะกรรมการบริษัท เพื่อให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับความเพียงพอ ของระบบการควบคุมภายในของบริษัทจดทะเบียน และเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีของบริษัท (ณรงค์ ปรีदानันท์, 2552) เพื่อแสดงความเชื่อมั่นต่อนักลงทุนว่าบริษัทมีระบบ

การบริหารและการจัดการที่มีคุณภาพ มีการเปิดเผยข้อมูลที่โปร่งใสเนื่องจากบริษัทมหาชนเป็นธุรกิจที่มีการกระจายหุ้นให้แก่ประชาชนทั่วไปอย่างกว้างขวางเป็นบริษัทขนาดใหญ่มีการซื้อและขายหุ้นอยู่ในตลาดหลักทรัพย์ ดังนั้นผู้ที่มีส่วนได้เสียจึงมีอยู่เป็นจำนวนมากคือนอกจากเจ้าหน้าที่ส่วนราชการที่กำกับดูแลและผู้ถือหุ้นแล้วยังมีผู้ที่ประสงค์จะลงทุนซื้อหุ้นในตลาดหลักทรัพย์อีกเป็นจำนวนมากที่ต้องการทราบข้อมูลทางการบัญชีเพื่อตัดสินใจการที่มีกฎกระทรวงกำหนดเกี่ยวกับงบการเงินซึ่งรวมถึงการเปิดเผยข้อมูลทางการเงินของบริษัทมหาชนอย่างถูกต้องและครบถ้วนจึงอำนวยความสะดวกแก่ผู้ที่มีส่วนได้เสียเป็นอันมาก (พยอม สิงห์เสนห์, 2556) จะเห็นได้ว่าคุณภาพของข้อมูลทางการบัญชีเปรียบเสมือนกระจกเงาสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานขององค์กรที่วางไว้

สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี (Accounting Competency) เป็นคุณลักษณะของบุคคลประกอบด้วย ความรู้ความสามารถ ด้านการวางแผนและควบคุมทางการเงิน ด้านการตรวจสอบภายใน ด้านการจัดทำและนำเสนอข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจ ด้านจริยธรรมของนักบัญชี และพื้นฐานด้านบัญชีที่ต้องใช้ในการประกอบวิชาชีพ ซึ่งนอกเหนือจากความสามารถด้านบัญชีแล้วนักบัญชีที่องค์กรธุรกิจมองว่า เป็นคุณลักษณะสำคัญสำหรับการเป็นสมาชิกองค์กร ประกอบไปด้วย 5 ปัจจัยคือ ความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบต่องาน ความสามารถในการบริหาร ความสามารถแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ทักษะคติในการทำงาน และภาษาอังกฤษ ดังนั้นผู้ทำบัญชีควรฝึกฝนและพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีเพื่อให้ สอดคล้องกับสภาวะในปัจจุบันและนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร สภาวิชาชีพบัญชีของไทยจึงจำเป็นต้องพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพบุคลากรให้มีศักยภาพสูงขึ้นที่จะสามารถแข่งขันได้กับนักบัญชีของต่างประเทศ เพราะหน้าที่ของนักบัญชีเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนให้องค์กรก้าวไปสู่จุดมุ่งหมายทั้งในประเทศ และระดับองค์กร ดังนั้นนักบัญชีจึงจำเป็นต้องมีความรู้ทักษะและความสามารถในการบัญชีเป็นอย่างดี เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานซึ่งคุณลักษณะเหล่านั้น เป็นสมรรถนะที่มีอยู่ในตัวของนักบัญชีเอง ที่ต้องนำมาปรับปรุง และพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ ทั้งนี้ สมรรถนะของนักบัญชีในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการที่จะผลักดันธุรกิจให้มีรายงานทางการเงินที่มีคุณภาพเพื่อนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจ และส่งผลให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและแผนการดำเนินงาน

ปัจจุบันผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีตามพระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 กำหนดให้ผู้ที่ทำบัญชีที่จะขึ้นทะเบียนกับสภาวิชาชีพบัญชีต้องมีคุณสมบัติ โดยมีภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร มีความรู้ภาษาไทยเพียงพอที่จะทำบัญชีเป็นภาษาไทยได้ ไม่เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก มีคุณวุฒิการศึกษาตามที่กำหนดในข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชีและไม่มีลักษณะต้องห้ามอื่นตามที่กำหนดในข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชี และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณมาตรฐานการ

บัญชี มาตรฐานการสอบบัญชี หรือมาตรฐานอื่นใดที่เกี่ยวข้องที่กำหนดตามพระราชบัญญัติ (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2556) สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ถึงความสำคัญ และได้ดำเนินมาตรการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสมรรถนะนักบัญชีไทยโดยมีแนวทางในการกำหนด มาตรฐานการบัญชี จรรยาบรรณผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี การปรับปรุงมาตรฐานการรายงานทางการเงินให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศ (IASB) กำหนดไว้ การพัฒนามาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศทางการบัญชี (IES) ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพบัญชี ของสหพันธ์นักบัญชีนานาชาติ (IFAC) (ณัฐชา วัฒนวิไล และจุฑามาน สิทธิผลวนิชกุล, 2555)

บทบาทและหน้าที่ของนักบัญชีถือเป็นส่วนสำคัญที่จะสนับสนุนให้องค์กรก้าวไปสู่ จุดมุ่งหมาย และพัฒนาศักยภาพเพื่อให้เป็นผู้มีคุณสมบัติพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งมั่นที่จะนำศักยภาพของตนให้ปรากฏในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ได้รับความสำเร็จบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร การพัฒนาศักยภาพวิชาชีพบัญชีเป็น กระบวนการที่ทำให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีได้รับการพัฒนาเติบโตของขีดความสามารถที่ช่วยส่งเสริม ศักยภาพให้ปรากฏผลสำเร็จเพื่อเพิ่มสมรรถนะในด้านวิชาชีพบัญชี ให้ก้าวหน้ากว่าเดิม (ณัฐชา วัฒนวิไล และ จุฑามาน สิทธิผล วณิชกุล, 2555)

หากนักบัญชียังคงนิ่งเฉยไม่ตระหนักถึงการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีศักยภาพครบถ้วนทั้ง ความรู้ทางวิชาชีพ ทักษะทางวิชาชีพ ความสามารถในการสื่อสาร คุณธรรม จรรยาบรรณและพัฒนา ความรู้ต่อเนื่องเพื่อให้มีคุณสมบัติเยี่ยงนักบัญชีมืออาชีพในระดับสากลแล้ว นักบัญชีไทยคงต้องรับกับ ผลกระทบทางลบจากการเปิดเสรีการค้าบริการสาขาบัญชีและการเคลื่อนย้ายบุคลากรที่เชี่ยวชาญ วิชาชีพบัญชี สิ่งที่คุณสมบัติวิชาชีพบัญชีไทยควรต้องเร่งปรับปรุงพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นในขณะนี้ เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์การเปิดเสรี ด้านการบริการคือทักษะความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นภาษาสากลและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในวิชาชีพบัญชีเพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี สามารถแข่งขันกับประเทศอื่นในภูมิภาคได้ (ณัฐชา วัฒนวิไล และจุฑามาน สิทธิผลวนิชกุล, 2555)

นักลงทุนต่างประเทศ และนักธุรกิจไทย ต่างเห็นตรงกันว่า “กรุงเทพมหานคร คือ เซ็นเตอร์ ของอาเซียน ที่มีศักยภาพและโอกาสในการลงทุนและขยายตลาดมหาศาล เรียกได้ว่า ไม่ต้องไปไหน ไกล ปักหลักลงทุนในกรุงเทพฯ เหมือนประตูหน้าต่างสู่อาเซียนดี ๆ นี้เอง” บรรดานายทุนไทยยักษ์ ใหญ่ในภาคอสังหาริมทรัพย์ โดยเฉพาะกลุ่มธุรกิจศูนย์การค้า ห้างสรรพสินค้า ขนาดใหญ่ ต่างปักหลัก ลงทุนในกรุงเทพมหานครอย่างต่อเนื่อง แม้ปัจจุบันย่านใจกลางเมืองจะแออัดด้วยจำนวนศูนย์การค้า ขนาดใหญ่ แต่ระยะ 5 ปีจากนี้ยังมีอภิมหาโครงการศูนย์การค้าขนาดใหญ่ยักษ์เกิดขึ้นอีกจำนวนไม่ น้อย และมีแนวโน้มขยายพื้นที่ออกไปในเขตปริมณฑล ปัจจุบันคาดการณ์ไม่ต่ำกว่า 15 ล้านคน หาก รวมพื้นที่ปริมณฑลอาจมีประชากรไม่ต่ำกว่า 20 ล้านคน (ทิพวรรณ ลิ้มสมบัติอนันต์, 2552) ความ ต้องการสินค้าและบริการทุกแขนงจึงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นโอกาสสำหรับภาคธุรกิจ ยิ่งอนาคต

ประสิทธิภาพของโครงข่ายคมนาคมในเมืองทำให้การเดินทางสัญจรไปมาสะดวก รวดเร็ว การหลั่งไหลของผู้คนมาสู่มหานครกรุงเทพ ทั้งชาวไทยและต่างชาติจะยิ่งเพิ่มปริมาณมากขึ้น トラบไคที่กรุงเทพมหานครยังคงเป็นศูนย์กลางทุกสรรพสิ่ง ไม่ว่าจะศูนย์กลางทางการเงิน การลงทุน การศึกษา การแพทย์ ด้วยเหตุนี้เอง ธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ธุรกิจการค้าและอุตสาหกรรมมากมายของประเทศล้วนมีศูนย์กลางในเขตกรุงเทพและปริมณฑล (ทิพวรรณ ลิ้มสมบัติอนันต์, 2552) นอกจากการเตรียมพร้อมรับมือกับความท้าทายแล้วผู้ประกอบการธุรกิจ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ยังต้องอาศัยโอกาสจากการเปิดเสรีการค้าในการขยายการค้าการลงทุนไปยังประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งมีต้นทุนการผลิตที่ต่ำกว่า เพื่อช่วยเพิ่มสมรรถนะในการแข่งขันของธุรกิจมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ จากการเปิดเสรีการค้าทำให้มีการตื่นตัวมากขึ้น ทั้งธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต ธุรกิจจำหน่ายและธุรกิจการให้บริการ ทำให้มีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นระบบเศรษฐกิจของประเทศให้ดีขึ้น (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2555) ดังนั้นนักบัญชีธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ต้องตระหนักถึงการพัฒนาตนเองและการหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนที่ปัจจุบันมีการแข่งขันทางการค้าเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ (ณัฐชา วัฒนวิไล และจุฑามาน สิทธิผลวนิชกุล, 2555)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ของสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีที่มีต่อคุณภาพการควบคุมภายใน ของธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มาเป็นกรณีศึกษาในการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูล ในการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและยกระดับคุณภาพวิชาชีพบัญชีให้มีมาตรฐานสากล ซึ่งได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทำบัญชีของธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อทำการตรวจสอบและควบคุมภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ

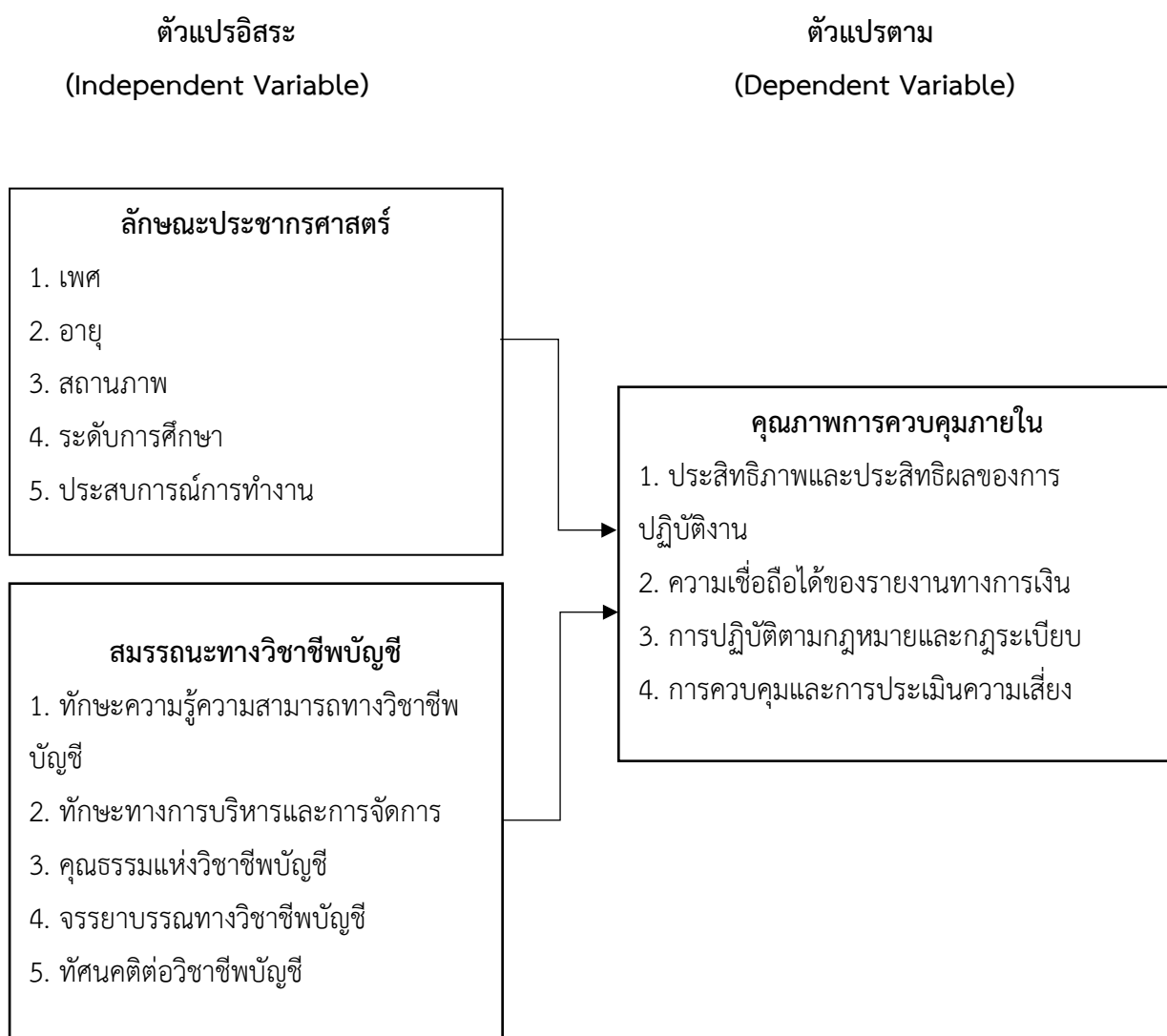
## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ที่มีต่อระดับคุณภาพการควบคุมภายในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. ศึกษาความสัมพันธ์ของสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและระดับคุณภาพการควบคุมภายใน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
3. ศึกษาความสัมพันธ์ของสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีที่มีต่อคุณภาพการควบคุมภายในในกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล



## กรอบแนวคิดในการวิจัย

การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง กับสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี การควบคุมภายใน และคุณสมบัติของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี รายละเอียดแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบที่ 1 : กรอบแนวคิดในการวิจัย

## สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานบัญชีที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน มีระดับคุณภาพการควบคุมภายใน ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล แตกต่างกัน
2. สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพการควบคุมภายใน ของกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในเชิงบวก

## ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณสำหรับการศึกษาครั้งนี้ โดยเลือกใช้วิธีการสำรวจด้วยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยกำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

**1. ขอบเขตด้านประชากร** ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบัญชีที่ทำงานในสถานประกอบการที่อยู่ กลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 40,380 ราย (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2563) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์โดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) (Yamane อ้างถึงใน วิจิต อนุอัน, 2550) ขนาดของตัวอย่างประชากรที่มีระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้ความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5 โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจากผู้มาใช้บริการแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

ดังนั้น จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างประชากรของ Taro Yamane ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาในครั้งนี้เป็นจำนวน 400 คน

### 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา แบ่งออกเป็น

**2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)**คือ ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานบัญชีที่ทำงานในสถานประกอบการที่อยู่ กลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประกอบด้วย

- 2.1.1 เพศ
- 2.1.2 อายุ
- 2.1.3 สถานภาพ
- 2.1.4 ระดับการศึกษา
- 2.1.5 ประสบการณ์การทำงาน

**2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables)** ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ดังนี้

- 2.2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ได้แก่

2.2.1.1 ทักษะความรู้ความสามารถทางวิชาชีพบัญชี

2.2.1.2 ทักษะทางการบริหารและการจัดการ

2.2.1.3 คุณธรรมแห่งวิชาชีพบัญชี

2.2.1.4 จรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี

2.2.1.5 ทักษะคดีต่อวิชาชีพบัญชี

2.2.2 คุณภาพการควบคุมภายใน ได้แก่

2.2.2.1 ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

2.2.2.2 ด้านความเชื่อถือได้ของรายงานทางการเงิน

2.2.2.3 ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ

2.2.2.4 ด้านการควบคุมและการประเมินความเสี่ยง

**3. ขอบเขตด้านเวลา** ระยะเวลาในการวิจัยครั้งนี้ ระหว่างเดือน พฤษภาคม พ.ศ.

2563 – กรกฎาคม พ.ศ. 2563

### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. ทำให้ทราบถึงลักษณะประชากรศาสตร์ที่มีต่อระดับคุณภาพการควบคุมภายในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการคัดเลือกพนักงานบัญชีให้เหมาะสมกับงานเพื่อสร้างศักยภาพสูงสุดให้กับองค์กร

2. ทำให้ทราบถึงระดับสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและระดับคุณภาพการควบคุมภายใน ของกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารที่จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา และปรับปรุงสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีในด้านต่าง ๆ ให้มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพการควบคุมภายในขององค์กร

3. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีที่มีต่อคุณภาพการควบคุมภายใน ของกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา ในการปรับปรุงแก้ไข กฎ ระเบียบ และนโยบายขององค์กร ที่เกี่ยวข้องกับส่วนงานบัญชี ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

## นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

**1. สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี (Competency of the Accounts)** หมายถึง ชีตความสามารถทางปัญญาที่แสดงให้เห็นว่าตนมีความรู้ในวิชาชีพบัญชี และความรู้ในเรื่องอื่น ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชี สามารถนำไปพัฒนาหรือประยุกต์ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กร ให้สามารถประสบผลสำเร็จ แก้ไขปัญหาได้ ให้คำแนะนำแก่ผู้อื่นได้อย่างมีเหตุผลและชัดเจน โดยไม่ทำให้เกิดความเสียหายแก่ประโยชน์ส่วนรวม รวมทั้งต้องเป็นผู้ที่มีวิจรรย์ญาณทางวิชาชีพในเรื่องของความรู้ ทักษะ ทศนคติ และจรรยาบรรณของนักวิชาชีพบัญชี

1.1 ด้านความรู้ และทักษะด้านบัญชี (Knowledge and Professional Skills) หมายถึง ความรู้ที่เป็น สาระสำคัญเกี่ยวกับการบัญชีเฉพาะด้าน ความสามารถในการลงมือปฏิบัติ แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงานทางด้าน การบัญชี ได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว และมีประสิทธิภาพ

1.2 ทศนคติทางวิชาชีพบัญชี หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรม ลักษณะนิสัย และแนวความคิดต่อการปฏิบัติงานทางด้านการบัญชีของแต่ละบุคคล

1.3 ค่านิยมแห่งวิชาชีพ (Professional Values) หมายถึง การยึดถือปฏิบัติในกิจการงานที่ตนทำอยู่ให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย ทำให้วิชาชีพมีความก้าวหน้า มั่นคง เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาต่อคนทั่วไป โดยยึดถืออุดมการณ์ทางวิชาชีพ มีวินัย มารยาททางวิชาชีพ รวมถึงการพัฒนาตนเองให้เกิดความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

1.4 ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ (Professional Ethics) หมายถึง ความสามารถในด้าน การประพฤติปฏิบัติ การครองตนให้มีถูกต้องเหมาะสมบนพื้นฐานของหลักคุณธรรม และจรรยาบรรณ โดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตน

**2. การควบคุมภายใน (Internal Control)** หมายถึง กระบวนการที่ผู้กำกับดูแลฝ่ายบริหารรวมทั้งบุคลากรทุกระดับของ หน่วยรับการตรวจสอบ กำหนดให้มีความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลได้ว่าการดำเนินงานจะบรรลุผลสำเร็จ ตามมาตรฐานการควบคุมภายในตามที่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินกำหนด ประกอบด้วย

2.1 สภาพแวดล้อมของการควบคุม (Control Environment) หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งเสริมองค์ประกอบการควบคุมภายในอื่นมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในหน่วยรับตรวจ อันได้แก่ มาตรฐาน กระบวนการหรือโครงสร้างที่เป็นฐานสำหรับการควบคุมภายในทั้งองค์กร

2.2 การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) หมายถึง กระบวนการที่สำคัญที่ใช้ในการระบุ และ วิเคราะห์ความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยรับตรวจ และ นำเอาวิธีการควบคุมเพื่อป้องกัน รวมทั้งลดความเสี่ยงมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ

2.3 กิจกรรมการควบคุม (Control Activities) หมายถึง นโยบายและระเบียบ วิธีปฏิบัติรวมถึงมาตรการต่าง ๆ ที่ฝ่ายบริหารกำหนดขึ้นเพื่อให้บุคลากรนำไปปฏิบัติเพื่อลดหรือควบคุมความเสี่ยง และได้รับการสนองตอบโดยมีการปฏิบัติตาม เช่น การสอบทานงาน การดูแลป้องกันทรัพย์สิน และการแบ่งแยกหน้าที่ เป็นต้น

2.4 สารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication) หมายถึง ข้อมูลที่ได้ผ่านกระบวนการประมวลผลและถูกจัดให้อยู่ในรูปที่มีความหมาย และเป็นประโยชน์ต่อการใช้งาน

2.5 การติดตามและประเมินผล (Monitoring) หมายถึง กระบวนการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน และประเมินประสิทธิผลของการควบคุมภายในที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า ระบบการควบคุมภายในที่กำหนดไว้มีความเพียงพอและเหมาะสม

**3. การพัฒนาสมรรถนะ (Performance Development)** หมายถึง การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อก้าวสู่คุณภาพ มาตรฐานของการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและความสามารถในการทำงานเพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ โดยใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นต้องมี ให้ประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

**4. นักบัญชี (Accountant)** หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่ทำหน้าที่ ผู้ทำบัญชีในบริษัท ห้างหุ้นส่วนจำกัด บริษัทจำกัด หรือนิติบุคคลที่ประกอบธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในตำแหน่งสมุห์บัญชี พนักงานบัญชี หรือตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานเช่นเดียวกับผู้ทำบัญชี

**5. สินค้าอุตสาหกรรม (Industrial Products)** หมายถึง สินค้าที่ซื้อไปเพื่อใช้ในการผลิตหรือดำเนินงาน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ 1. วัตถุดิบและชิ้นส่วน (Material and Parts) คือ สินค้าที่ซื้อไปเพื่อใช้ในกระบวนการผลิต แล้วได้สินค้าสำเร็จรูปออกมา เช่น มันสำปะหลัง และอ้อย เป็นวัตถุดิบของการทำผงชูรส เป็นต้น 2. สินค้าทุน (Capital Goods) เป็นสินค้าที่ช่วยในการผลิต เช่น เครื่องจักรที่ใช้บดมันสำปะหลังกับอ้อย แล้วนำมาผ่านกรรมวิธีทางเคมีให้แปรสภาพเป็นผงชูรส เป็นต้น 3. วัสดุใช้สอยและบริการ (Supplies and Service) เป็นสินค้าที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการผลิตให้สะดวกคล่องตัว เช่น วัสดุในการซ่อมแซม และบำรุงเครื่องจักร

## บทที่ 2

### แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีที่มีผลต่อคุณภาพการควบคุมภายใน ของธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี
4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพการควบคุมภายใน
5. ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีของประเทศไทย
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

มนุษย์มีความแตกต่างกันในด้านบุคลิกภาพและสภาพวิทยา ทางร่างกาย สติปัญญา สังคม อารมณ์ และปัจจัยอื่น ๆ อีกมากมาย ความแตกต่างนี้เกิดจากการเรียนรู้จากสภาพแวดล้อมที่ต่างกั น ซึ่งทำให้บุคคลมีทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ ความพึงพอใจ และบุคลิกภาพต่างกัน โดยคนที่มี ลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน (ฌักทอร์ อติคูณธินิน, 2560) ซึ่งจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน ดังนี้

1. เพศ ความแตกต่างทางเพศ เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่อง ความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคม กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคน สองเพศไว้ต่างกัน

2. อายุ เป็นปัจจัยที่มีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรมคนที่มีอายุน้อย มักจะมีความคิดเสรีนิยมยึดอุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมากในขณะที่คนอายุมาก มักจะมีความคิดอนุรักษ์นิยมยึดถือการปฏิบัติ ระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้าย กว่าคนที่อายุน้อย เนื่องจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่ต่างกัน

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่มีความคิด ค่านิยม ทักษะ และพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคมของบุคคล มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทักษะ ค่านิยม และเป้าหมายต่างกัน

กานต์มณี ไวยครุฑ (2556) กล่าวว่าการศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้บริโภคนั้น ควรมีการศึกษาในประเด็นดังต่อไปนี้

1. วัฒนธรรม ความเชื่อ เป็นการวิเคราะห์ประเด็นจริยธรรม ความรับผิดชอบต่อสังคมของคนในสังคมนั้น ๆ ว่ามีลักษณะเป็นเช่นไร

2. ศาสนา เป็นการวิเคราะห์ประเด็นแนวทางปฏิบัติของศาสนาของคนในชาติในเรื่องของความเคร่งครัด

3. ทักษะเกี่ยวกับสินค้าและบริการ เป็นการวิเคราะห์ถึงทักษะของผู้บริโภคที่มีต่อสินค้าและบริการ ขาดินิยมและอื่น ๆ

4. ภาษา ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ถึงผลกระทบต่อการกระจายผลิตภัณฑ์เข้าสู่ตลาด

5. ชีวิตความเป็นอยู่ เป็นการวิเคราะห์ถึงมาตรฐานในการดำรงชีวิต บทบาทของเพศชายและหญิงในสังคม พฤติกรรมการบริโภคและอื่น ๆ

6. อายุ เป็นการวิเคราะห์ถึงอัตราการเกิด การตาย การแต่งงาน การกระจายอายุของประชากรเพื่อพิจารณาว่ากลุ่มผู้บริโภคสังคมหนึ่ง ๆ เป็นประชากรในกลุ่มใดซึ่งมีผลต่อการดำเนินธุรกิจ

7. สิ่งแวดล้อม เป็นการวิเคราะห์ถึงความคิดเห็นของประชาชนต่อสิ่งแวดล้อมในประเทศ ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญที่ธุรกิจต้องใช้เป็นวัตถุดิบในการดำเนินธุรกิจ

8. การใช้แรงงาน เป็นการวิเคราะห์ถึงสถานการณ์ด้านแรงงาน อัตราการเติบโต อัตราค่าจ้างตามแรงงานกฎหมาย สถานการณ์การว่างงานและลักษณะฝีมือแรงงาน

9. สื่อ เป็นการวิเคราะห์มุมมองของสื่อและทิศทางที่จะมีผลกระทบต่อผู้บริโภค

10. การศึกษา เป็นการวิเคราะห์ถึงระดับการศึกษาของผู้บริโภค

ผู้บริโภคเป็นบุคคล กลุ่มบุคคลหรือองค์การที่มีความต้องการซื้อสินค้าหรือบริการมาเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง ดังนั้นการบริโภคจึงเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งในระบบเศรษฐกิจซึ่งทำให้เกิดการผลิต การบริโภคจึงเป็นการใช้ การกินหรือการเอาประโยชน์จากสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์โดยตรง (สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์, 2557) ดังนั้นจึงมีปัจจัยบางประการที่กำหนดการบริโภค ดังนี้

1. การศึกษา พบว่าผู้บริโภคที่มีการศึกษาดีจะมีการเลือกซื้อสินค้าหรือบริการที่ดีและมีประโยชน์ต่อตนเองและครอบครัวมากขึ้น
2. วัยและเพศของผู้บริโภค เป็นปัจจัยกำหนดปริมาณและชนิดการซื้อสินค้าและบริการของผู้บริโภค รวมถึงการกำหนดการตัดสินใจและการพิจารณาการซื้อด้วย
3. รสนิยมของผู้บริโภค เช่น นิยายฟุ่มเฟือยหรือนิยายประหยัดมัธยัสถ์
4. รายได้ของผู้บริโภค เป็นตัวกำหนดที่สำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าและบริการที่เหมาะสมกับรายได้ของตนเอง
5. ระบบการซื้อขาย เช่น ระบบเงินผ่อน บัตรเครดิตและระบบขายตรง ซึ่งเป็นระบบการซื้อขายที่เป็นการให้บริการจากธนาคารหรือสถาบันการเงินซึ่งเป็นวิธีการชำระค่าสินค้าและบริการที่ช่วยอำนวยความสะดวกให้กับผู้บริโภค
6. วัฒนธรรม ประเพณี และศาสนา เป็นปัจจัยกำหนดการบริโภคของประชาชนในท้องถิ่นนั้น
7. การโฆษณา เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในอิทธิพลการซื้อของผู้บริโภค ซึ่งจะจูงใจให้ผู้บริโภคตัดสินใจซื้อได้รวดเร็วขึ้นในการซื้อสินค้าและบริการเพิ่มมากขึ้น

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2556) ได้กล่าวว่าจะต้องมีการศึกษาและทำความเข้าใจความแตกต่างและตระหนักถึงสมมติฐานสำคัญเกี่ยวกับบุคคล 4 ประการดังนี้

1. ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Difference) เนื่องจากบุคคลแต่ละคนจะมีลักษณะทางกายภาพและการแสดงออกทางอารมณ์คล้ายคลึงกัน แต่ความคิดของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันซึ่งเป็นผลมาจากลักษณะพื้นฐาน พัฒนาการ ประสบการณ์และสภาพแวดล้อมของบุคคลแตกต่างกัน ทำให้แต่ละบุคคลมีค่านิยม บุคลิกภาพและการแสดงออกแตกต่างกัน
2. ภาพรวมของบุคคล (A Whole Person) ซึ่งพบว่าความแตกต่างระหว่างบุคคลนั้นเกิดจากองค์ประกอบด้านกายภาพและจิตวิทยาและการแสดงพฤติกรรมจะเป็นผลมาจากการตอบสนองต่อสิ่งเร้าและสภาพแวดล้อม
3. พฤติกรรมเกิดจากการจูงใจ (Motivated Behavior) เนื่องจากพฤติกรรมของแต่ละบุคคลจะเกิดจากหลายสาเหตุที่แตกต่างกันไปและการศึกษาถึงพฤติกรรมของบุคคลจะต้องมีการพิจารณาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ
4. ศักดิ์ศรีของบุคคล (Human Dignity) ซึ่งเป็นความคิดและความสำนึกในตนเอง คือการที่บุคคลจะตระหนักและแสดงบทบาทตามสถานภาพทางสังคมของตนเองและเป็นการประเมินและรับรู้คุณค่าของตนเองหรือที่เรียกว่าการนับถือตนเอง

นิตินพล ภูตะโชติ (2556) กล่าวว่ามนุษย์มีความแตกต่างกันหลายอย่าง ซึ่งก็คือการศึกษาถึงพื้นฐานความแตกต่างส่วนบุคคล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้



1. เชื้อชาติ (Race) ซึ่งจะทำให้คนแต่ละเชื้อชาติมีลักษณะที่แตกต่างกันไปตามเผ่าพันธุ์
  2. อายุ (Age) พบว่าบุคคลที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความคิดที่แตกต่างกัน และด้วยอายุที่มากขึ้นก็จะทำให้บุคคลมีความคิดที่รอบคอบมากขึ้นและมีเหตุผลในการแสดงพฤติกรรม
  3. เพศ (Gender) พบว่าทั้งเพศชายและเพศหญิงต่างมีลักษณะที่แตกต่างกัน ซึ่งรวมถึงความรู้สึกรู้สึกนึกคิดและความสนใจในด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน รวมถึงการอบรมเลี้ยงดูในบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกันไปในแต่ละสังคม
  4. การศึกษา (Education) พบว่าบุคคลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะทำให้บุคคลมีความคิด และพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปด้วย
  5. ฐานะทางสังคม (Social Status) พบว่าบุคคลที่อยู่ในฐานะทางสังคมที่ดีกว่าจะมีพฤติกรรมแสดงออกที่แตกต่างจากผู้ที่อยู่ในฐานะทางสังคมแตกต่างกันออกไป
  6. สถานภาพสมรส (Marital Status) พบว่า บุคคลที่มีสถานภาพโสดหรือแต่งงานแล้วจะมีการแสดงออกทางพฤติกรรมที่แตกต่างกัน
  7. ความแตกต่างทางกายภาพ (Physical Abilities) ซึ่งเป็นลักษณะความแตกต่างที่ทำให้แต่ละบุคคลมีการแสดงออกแตกต่างกัน
  8. ความสามารถทางด้านสติปัญญา (Intellectual Abilities) ซึ่งพบว่าบุคคลที่มีความสามารถจะสามารถจัดการเรื่องต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันได้เป็นอย่างดี
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2552) กล่าวว่า การตัดสินใจของผู้ซื้อ มักจะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ดังนี้
1. อายุ (Age) โดยบุคคลที่มีอายุแตกต่างกันมักจะมีความต้องการในสินค้าและบริการที่แตกต่างกันไป ซึ่งสามารถแบ่งกลุ่มผู้บริโภคตามระดับอายุได้
  2. วงจรชีวิตครอบครัว (Family Life Cycle) คือ ขั้นตอนการดำรงชีวิตของบุคคลและเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความต้องการ ทศนคติและค่านิยมของผู้บริโภคด้วย ซึ่งจะทำให้เกิดเป็นความต้องการในผลิตภัณฑ์และพฤติกรรมการซื้อที่แตกต่างกันไป
  3. อาชีพ (Occupation) เนื่องจากแต่ละอาชีพต่างต้องการสินค้าและบริการที่ต่างกัน ซึ่งผู้บริโภคอาจจะต้องการสินค้าเพื่อการดำรงชีพเพียงอย่างเดียวหรือความต้องการสินค้าและบริการที่ช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ให้ตนเองด้วย
  4. สถานภาพทางเศรษฐกิจ (Economic Circumstances) หรือรายได้ (Income) ซึ่งมีผลกระทบต่อสินค้าหรือบริการที่ผู้บริโภคต้องการ ซึ่งได้แก่ รายได้ การออม อำนาจการซื้อและทัศนคติเกี่ยวกับการใช้จ่าย

5. การศึกษา (Education) พบว่าผู้ที่มีการศึกษาในระดับสูงมักจะต้องการสินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพดีมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อยเนื่องจากมีรายได้มากกว่าจึงมีแนวโน้มที่จะบริโภคสินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพมากกว่า

6. ค่านิยมและรูปแบบการดำรงชีวิต (Value and Lifestyle) ซึ่งค่านิยมคือความคิดและความเชื่อที่มีผลต่อพฤติกรรม ทศนคติและการตัดสินใจของบุคคล และรูปแบบการดำรงชีวิตคือกิจกรรมที่ผู้บริโภคให้ความสนใจ

กล่าวโดยสรุป คือพนักงานบัญชีแต่ละคนจะมีลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างจากกัน ซึ่งลักษณะเฉพาะเหล่านี้เป็นปัจจัยพื้นฐานความแตกต่างระหว่างบุคคล ดังนั้นเพื่อเป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของสมรรถนะของพนักงานบัญชีให้เข้าใจอย่างถ่องแท้มากยิ่งขึ้น จึงควรมีการศึกษาถึงความแตกต่างและลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานบัญชี ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ของสมรรถนะของพนักงานบัญชีในกลุ่มตัวอย่างมากยิ่งขึ้น

## แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

### 1. ความหมายแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

กัญญนันท์ ภัทร์สรสิริ (2554) กล่าวว่าไว้ว่า แรงจูงใจนั้นเป็นความสมัครใจหรือความกระตือรือร้นในการทำงานส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

อดุลย์ ทองจำรุณ (2556) กล่าวว่าไว้ว่า แรงจูงใจนั้นเป็นแรงกระตุ้นแรงขับให้บุคคลสามารถกระทำการใด ๆ

ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2559) กล่าวว่าไว้ว่า แรงจูงใจนั้นเกิดจากการที่จะตอบสนองต่อแรงกระตุ้นของหน่วยงานหรือองค์กรที่จะทำตามเป้าหมายหรือจุดประสงค์ที่องค์กรสร้างขึ้น

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่ถูกกระตุ้นด้วยปัจจัยต่าง ๆ เพื่อให้แสดงพฤติกรรมทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงานตามที่วางไว้

### 2. ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญเพราะแรงจูงใจทำให้เกิดกระทำ คือพนักงานเหล่านั้นมีความอยากที่จะทำงานความตั้งใจทำงานทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรการสร้างสรรค์พัฒนางานและองค์กรตลอดจนคงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนานด้วย แต่ถ้าหากคนขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานคน ๆ นั้นก็จะเฉื่อยชาขาดความตั้งใจขาดความเอาใจใส่ในการทำงานผลงานมีคุณภาพต่ำหรือสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นกับองค์กร

(ณรงค์ ศรีเกรียงทอง และประสพชัย พสุนนท์, 2558) ซึ่งมีความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานสรุปได้ ดังนี้ แรงจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคลเป็นแรงขับที่สำคัญต่อพฤติกรรมหรือการกระทำในการทำงาน โดยที่ถ้ามีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะก่อให้เกิดแรงกระตุ้นที่สูงตามไปด้วยส่งผลให้เกิดความสำเร็จในงานดีกว่าบุคคลที่ไม่มีแรงขับ

1. แรงจูงใจช่วยความพยายามในการทำงานทำให้บุคคลมีความมานะอดทนบากบั่นคิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด

2. แรงจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคลหรือวิธีการทำงานก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่า ซึ่งต่างไปจากแนวเดิม ๆ

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้บุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้บุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า

ชูศักดิ์ เจนประโคน (2550) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจในการปฏิบัติงานแบ่งได้ 3 ประการ คือ ความสำคัญที่มีต่อองค์กร ความสำคัญที่มีต่อผู้บริหาร และความสำคัญต่อบุคลากร สรุปได้ดังนี้

1. ความสำคัญที่มีต่อองค์กร กล่าวคือ มีประโยชน์ต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารงานและการบริหารบุคคลในอันที่จะตอบสนองต่อความต้องการทางด้านพฤติกรรมของมนุษย์ให้องค์กรหรือหน่วยงานทั้งนี้เพื่อ

1.1 ช่วยให้องค์กรได้คนดีมีความรู้ความสามารถเข้าร่วมทำงาน

1.2 ช่วยทำให้องค์กรได้มีความมั่นใจว่าพนักงานจะทำงานตามที่ถูกจ้างไว้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

1.3 ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมของพนักงานในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเพื่อประโยชน์ขององค์กรโดยรวม

2. ความสำคัญที่มีต่อผู้บริหาร กล่าวคือ ผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบ และควบคุมการทำงานของพนักงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจะดำเนินการได้ดีมีประสิทธิภาพก็โดยอาศัยอำนาจหน้าที่เป็นเครื่องมือในการวินิจฉัยสั่งการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อ

2.1 ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ

2.2 เป็นการช่วยขจัดปัญหาข้อขัดแย้งในการบริหารงาน

2.3 ช่วยเอื้ออำนวยในการสั่งการช่วยให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดี ซึ่งจะเอื้อให้การสั่งการและตัดสินใจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความสำคัญที่มีต่อพนักงาน เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าอย่างยิ่งขององค์การและเปรียบเสมือนคนมีค่าเป็นทรัพย์ผู้บริหารจึงต่างให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์การด้วยการจูงใจในด้านต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อ

3.1 ช่วยให้บุคลากรสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์การและสนองความต้องการของตนเองได้พร้อม ๆ กันไปด้วย

3.2 ให้ได้รับความยุติธรรมจากองค์การ และฝ่ายบริหารในด้านต่าง ๆ เช่น การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

3.3 ให้มีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นแรงจูงใจมีความสำคัญทั้งต่อองค์การต่อผู้บริหารและต่อบุคลากร ผู้บริหารในองค์การต่างนำมาเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานมีพลังในการทำงานมีความพยายามในการทำงานคิดและเปลี่ยนแปลงวิธี การทำงานและมีความรับผิดชอบ หากองค์การใดมีพนักงานที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติสูง จะส่งผลให้องค์การนั้นประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญซึ่งทำให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลเพื่อลดอัตราการลาหยุดหรือการลาออกจากการให้น้อยลง หากได้รับแรงจูงใจที่ดีก็จะช่วยเสริมสร้างเจตคติที่ดีเกิดความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานและยังเป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอีกด้วย แรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นเพียงโดยอ้อมขึ้นอยู่กับผลแห่งการกระทำว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่งานเพียงใด การกระทำของผู้บังคับบัญชาและระบบงานที่มีอยู่นั้น มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน จึงเป็นหน้าที่อันหลีกเลี่ยงไม่ได้ของผู้บังคับบัญชาที่จะสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การนั้น ๆ

### 3. ประเภทของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

กฤตยา จินตเศรษฐี (2557) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายในดังนี้

1. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมตอบสนองต่อแรงจูงใจนั้น เช่น การให้รางวัล การให้คำยกย่อง ชมเชย การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน การลงโทษ เป็นต้น แรงจูงใจภายนอกมีทั้งที่เป็นเชิงบวกและเชิงลบการที่องค์การจะใช้แรงจูงใจประเภทใดกับบุคคลประเภทใดก็ขึ้นอยู่กับธรรมชาติของบุคลากรในองค์การนั้น

2. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นแรงกระตุ้นภายในตัวบุคคลหนึ่งๆ ซึ่งเกิดจากเจตคติความสนใจความพอใจความต้องการของบุคคลากรที่องค์กรต่าง ๆ ที่อยากได้มาทำงานนั้น นอกจากจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในด้านที่ต้องการแล้วยังควรเป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจในตนเองในการทำงานหรือบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งคุณลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูงไม่เกี่ยงงานต้องการได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบสูงคิดค้นหาวิธีแก้ปัญหาไม่ยอมแพ้ปัญหาไม่เล่นพรรคเล่นพวกและทัศนคติของบุคคลเหล่านี้มักจะคิดในเชิงบวก บุคคลเหล่านี้มักจะประสบความสำเร็จในงานที่ทำเป็นที่ยอมรับของสังคมและบุคคลอื่นซึ่งหากองค์กรมีพนักงานเหล่านี้ก็เท่ากับประสบความสำเร็จไปกว่าครึ่งหนึ่ง

วิชชุดา เทียนสว่างและอนุฉัตร ชำของ (2558) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท

1. ความต้องการทางกาย (Organic Needs) เช่น ความหิวกระหาย ความง่วง ความหนาว ความร้อน การขับถ่าย การหายใจ ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. การจูงใจในสภาวะฉุกเฉิน (Emergency Motives) สาเหตุเพราะมีเงื่อนไขมาจากสิ่งแวดล้อมในแต่ละสถานการณ์ร่างกายจึงสร้างระบบกลไกทางร่างกายให้มีพลัง หรือแรงขับเป็นปฏิกิริยาทางร่างกายเพื่อตอบสนองในสถานการณ์ที่ฉุกเฉินฉับพลันทันใดเช่น ไฟไหม้ที่ต้องรีบหนีไป ร่างกายจึงขับสารเพื่อเตรียมพร้อมสู้รบกับภาวะฉุกเฉินดังกล่าว

3. การจูงใจสุตวิสัย (Objection Motives) เป็นการแสดงที่บุคคลได้เลือกปฏิบัติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งบุคคลหนึ่งหรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าแรงจูงใจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน ซึ่งการจูงใจภายในมีคุณค่าดีกว่าการจูงใจภายนอกเพราะจะปลูกฝังให้เกิดขึ้นแก่บุคคลได้ยากกว่าและการจูงใจภายในนี้มักจะเกิดจากพฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกด้วยความต้องการของตนเองมากกว่าผลตอบแทนจากวัตถุและสิ่งของต่าง ๆ ดังนั้นการนำการจูงใจมาใช้กับพนักงานในองค์กรจึงมักจะใช้การจูงใจภายนอกก่อนจึงจะสร้างให้เกิดการจูงใจภายใน

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบของแรงจูงใจมาจากทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อบุคคลนั้น ๆ ให้เกิดแรงกระตุ้นในการทำงานหรือกระทำการสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ประสบผลสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ หากบุคลากรมีความรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานก็จะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้นตราบใดที่คนเรายังมีความหวังที่จะก้าวหน้าก็ย่อมมีกำลังใจที่จะผ่านพ้นต่ออุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้ลุล่วงได้ดี

#### 4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจ

การจูงใจบุคคลเพื่อให้เต็มใจทำงานร่วมกับองค์กร นอกจากผู้บริหารจะให้ความสนใจโดยใช้เครื่องจูงใจแล้วยังต้องพิจารณาปัจจัยอื่น ๆ ร่วมด้วยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจบุคคลในองค์กร สรุปได้ดังนี้ (สุกัญญา จันทรมณี, 2557)

1. ผลสำเร็จของงาน (Achievement) เป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารควรกระตุ้นและปลุกฝังให้บุคคลได้คำนึงถึงผลสำเร็จของงานว่ามีประสิทธิภาพ และมีผลต่อองค์กรและตัวเขาอย่างไร ทั้งนี้ผู้บริหารต้องแสดงความจริงใจและยอมรับที่สนับสนุนให้บุคคลได้มีโอกาสสร้างความสำเร็จในการทำงานตามศักยภาพของบุคคลด้วย

2. คุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคล (Participant) คนที่เข้าร่วมงานในองค์กรย่อมมีคุณลักษณะเด่น และพฤติกรรมส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ถ้าผู้บริหารทำความรู้จักและเข้าใจผู้บังคับบัญชา ก็จะเป็นผลดีต่อการบังคับบัญชา และเป็นการนำโดยการจูงใจบุคคลให้ทำงานได้เป็นผลสำเร็จโดยง่าย

3. งานที่ได้รับมอบหมาย (Delegation) การมอบหมายงานให้กับบุคคลที่ไม่มีความรู้ความสามารถหรือไม่มีความเชี่ยวชาญเป็นอันตรายอย่างยิ่ง เพราะนอกจากจะสร้างความเบื่อหน่าย ท้อแท้และขาดกำลังใจในการทำงานกับบุคคลนั้นแล้วยังทำให้องค์กรเสียเวลาเพื่อให้บุคคลนั้นทำการศึกษางาน หากผู้บริหารจำเป็นต้องมอบหมายงานต้องพิจารณาโครงสร้างองค์การเป็นอันดับแรก ทั้งนี้จะต้องแน่ใจว่างานที่มอบหมายให้บุคคลอื่นนั้นสามารถบรรลุสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. สภาพแวดล้อมองค์การ (Organization Environment) แม้บุคคลจะได้รับมอบหมายงานตามความสนใจหรือมีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษก็ตามแต่บรรยากาศในองค์กรหรือสภาพการทำงานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานแล้วก็ยากที่จะทำให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จได้ ผู้บริหารจึงต้องศึกษาถึงการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการทำงานแต่ละประเภท ทั้งนี้เพื่อสร้างแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีต่อตนทำงานเพื่อผลสำเร็จของงานแต่ละประเภท

5. ผู้บริหาร (Managers) เป็นบุคคลสำคัญมีอิทธิพลต่อการจูงใจบุคคลในองค์กร เนื่องจากอยู่ในฐานะที่ต้องดำเนินการเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายขององค์กร ดังนั้นหากผู้บริหารที่ไม่ทราบปัญหาและวัฒนธรรมขององค์กรอย่างแท้จริงแล้วอาจสร้างความไม่พอใจส่งผลไปถึงการทำงานที่ล้มเหลวได้ง่ายหรืออาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีเจตคติและทัศนคติในทางลบต่อองค์กร ส่งผลไปยังการไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานหรือทำงานได้ไม่ดีเท่าที่ควร

6. การยอมรับ (Recognition) บุคคลที่เข้าร่วมงานกับองค์กรย่อมต้องการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นในองค์กร เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะในการทำงานและพฤติกรรม เป็นต้น หากผู้บริหารให้การยอมรับบุคคลอย่างเต็มใจย่อมทำให้บุคคลนั้นมีแรงขับในการทำงานได้ดี ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลไม่เป็นที่ยอมรับของคนอื่นในองค์กรแน่นอนว่าบุคคลนั้นย่อมไม่มีความสุข และหาโอกาสที่จะไปจากองค์กร ดังนั้น จึงควรจูงใจบุคคลด้วยการสร้างการยอมรับในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เพื่อจูงใจบุคคลให้ทำงานกับองค์กรด้วยความภาคภูมิใจในตนเอง และองค์กร

7. ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นความต้องการที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายหรืองานในหน้าที่ให้เป็นผลสำเร็จโดยเร็วและหากเป็นงานสำคัญก็ย่อมหมายถึงความภาคภูมิใจ เพราะแสดงให้เห็นถึงการยอมรับหรือการได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารโดยยอมมอบหมายงานให้รับผิดชอบ

8. การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) แม้ว่าจะไม่ได้รับมอบหมายให้ทำงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ แต่หากได้รับมอบหมายให้เข้าไปมีส่วนร่วมหรือเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานโดยบุคคลนั้นได้มีส่วนผลักดันให้งานบรรลุผลสำเร็จอาจสร้างแรงจูงใจให้บุคคลนั้นอยากทำงานร่วมกับองค์กรต่อไปเรื่อย ๆ

9. ความสนใจ (Interest) บุคคลย่อมต้องการทำงานที่ตนสนใจซึ่งจะทำได้และสามารถพัฒนาฝีมือได้อย่างเต็มที่หากได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ไม่มีความสนใจนอกจากจะไม่เต็มใจทำแล้วก็อาจทำได้ไม่ดีเท่าที่ควร เนื่องจากไม่มีความชำนาญและขาดแรงกระตุ้นนั่นเอง ดังนั้นผู้บริหารต้องศึกษาว่าใครมีความสนใจเรื่องใดจะได้มอบหมายงานได้อย่างถูกต้องทำให้บุคคลนั้นมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถทำงานในเรื่องที่เขาสนใจได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่าการจะบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ สิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งคือผู้บริหารต้องเข้าใจว่ามีสิ่งใดบ้างที่เป็นปัจจัยที่จะกระตุ้นให้บุคคลได้แสดงออกซึ่งพฤติกรรม อะไรคือปัจจัยที่ชักนำพฤติกรรมให้เป็นไปในแนวทางที่ถูกต้อง และอะไรคือปัจจัยที่รักษาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ไว้ได้ หากผู้บริหารเลือกใช้ปัจจัยในการจูงใจพนักงานได้อย่างเหมาะสมแล้วย่อมทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน และผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพการใช้แรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ผู้บริหารสามารถใช้แรงจูงใจแก่บุคลากรเพื่อจะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

## แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี

### แนวความคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

สมรรถนะ (Competence) หมายถึงความสามารถในการปฏิบัติงานจนได้มาตรฐานตามที่ได้กำหนดไว้ภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานจริง (สภาวิชาชีพบัญชี, 2554)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2553) กล่าวว่า “สมรรถนะคือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ทักษะความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร” กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใด สมรรถนะหนึ่งได้มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้ง ความรู้ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ

Nadailac (2003) (อ้างถึงใน ขจรศักดิ์ ศิริมัย และคณะ, 2554) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า สมรรถนะนั้นเป็นสิ่งที่ต้องลงมือปฏิบัติและทำให้เกิดขึ้น กล่าวคือความสามารถที่ใช้เพื่อให้เกิดการบรรลุผล และวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดความรู้ (Knowledge) การเรียนรู้

ทักษะ (Know-how) และเจตคติ/ลักษณะนิสัยหรือบุคลิกภาพต่าง ๆ (Attitude) ที่ช่วยให้สามารถเผชิญ และแก้ไขสถานการณ์หรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้จริง

Dubois and Rothwell (2004) (อ้างถึงใน ขจรศักดิ์ ศิริมัย และคณะ, 2554) กล่าวว่า สมรรถนะหมายถึง “คุณลักษณะที่ทุกคนมีและใช้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ได้แก่ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคมลักษณะนิสัยส่วนบุคคล ตลอดจนรูปแบบความคิดและวิธีการคิด ความรู้สึก และการกระทำ”

กล่าวโดยสรุป สมรรถนะในการทำงาน (Competency) หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Personal Attribute) ของบุคคลที่จำเป็นต้องมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ประการ ดังนี้

1) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าไม่มีความรู้ พนักงานก็ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง ความรู้นี้มักจะได้จากการศึกษา อบรม สัมมนา รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้มีความรู้ในด้านนั้น ๆ

2) ทักษะ (Skills) หมายถึง ทักษะ ความสามารถเฉพาะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าไม่มีทักษะแล้ว ก็ยากที่จะทำให้พนักงานทำงานให้มีผลงานออกมาดีตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ทักษะนี้ มักจะได้มาจากการฝึกฝน หรือกระทำซ้ำ ๆ อย่างต่อเนื่อง จนทำให้เกิดความชำนาญในสิ่งนั้น

3) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attribute) หมายถึง คุณลักษณะ ความคิด ทัศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจ และความต้องการส่วนตัวของบุคคล คุณลักษณะเป็นสิ่งที่ติดตัว และเปลี่ยนแปลงได้ไม่ถ่วงนัก คุณลักษณะที่ไม่เหมาะสมกับหน้าที่มักจะทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน และทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สมรรถนะ (Competency) เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่กำลังได้รับความนิยม และทวีความสำคัญ ต่อการบริหารทรัพยากรมากขึ้น องค์กรชั้นนำต่าง ๆ ได้นำเอาระบบสมรรถนะมาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างถูกต้องทิศทาง และคุ้มค่ากับการลงทุน นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่บุคลากรในองค์กรอีกแนวทางหนึ่งด้วย ดังนั้น สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาสำหรับวิชาชีพบัญชี และหลักสูตรต้องได้รับการรับรองจากสภาวิชาชีพบัญชีจึงจะขึ้นทะเบียนเป็นผู้ทำบัญชี และผู้สอบบัญชีได้ มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศได้กำหนดกรอบความรู้ที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีจะต้องมี คือ



1) ความรู้ทั่วไป ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับ สังคม การเมือง เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม ซึ่งจะทำให้ นักบัญชีสามารถใช้ดุลพินิจ คติวิเคราะห์ถึงผลกระทบต่อการค้าเงินธุรกิจรวมถึงการอยู่ร่วมกันใน สังคมอย่างสันติสุข

2) ความรู้เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชี การเงิน และความรู้ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับบัญชีการเงิน การรายงานทางการเงิน การบัญชีบริหาร ภาษีอากร การสอบบัญชีเพื่อเป็นพื้นฐานหลักใน การประกอบวิชาชีพ ทั้งนี้เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงวิธีในการปฏิบัติ นักบัญชีจะมีความเข้าใจ และสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการให้ทันสมัยตามมาตรฐานการบัญชีที่ประกาศใช้

3) ความรู้ด้านองค์กรธุรกิจ เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจขององค์กรในสภาพแวดล้อมต่างๆ ประกอบไปด้วย ความรู้เกี่ยวกับการจัดการในองค์กร โครงสร้างองค์กร สภาพเศรษฐกิจ

4) ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การประกอบธุรกิจในยุคปัจจุบัน องค์กรธุรกิจใช้เครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศในการประมวลผล จัดการข้อมูล นักบัญชีจึงต้องมีความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการประมวลผลและการควบคุมภายในองค์กรได้อย่างดี

#### 1. ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ประกอบด้วย

1) ทักษะทางการคิด และการใช้เหตุผล เป็นความสามารถในการคิดอย่างมีวิจาร์ณญาณ และสร้างสรรค์ สามารถวิเคราะห์ถึงเหตุ และผลเพื่อให้ได้แนวทางในการแก้ไขปัญหา

2) ทักษะด้านอารมณ์ ความรู้สึก เป็นความสามารถในการพัฒนาอารมณ์หรือ EQ (Emotional Quotient) สามารถควบคุมอารมณ์ รู้สภาวะที่แท้จริงของตนเองทำให้เป็นที่ยอมรับในสังคม

3) ทักษะด้านภาษาและการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถในการฟัง พูด อ่าน และเขียน เพื่อส่งและรับข่าวสารข้อมูล สามารถสรุปความ ขยายความ และจัดระบบข้อมูล สามารถเลือกใช้วิธีการหรือ เครื่องมือในการสื่อสารได้เหมาะสมกับสถานการณ์

4) ทักษะในการแสวงหาความรู้หมายถึง ความสามารถในการค้นหาแหล่งข้อมูลข่าวสาร ที่น่าเชื่อถือ มีความสามารถในการตีความ แปลความ สรุปผล และนำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์

5) ทักษะด้านการจัดการ หมายถึง ความสามารถในการวางแผน การปฏิบัติงาน การประเมินผลงาน และสรุปผลงาน รวมทั้งการเลือกวิธีการแก้ไขปัญหา

#### 2. จริยธรรมของนักบัญชี ประกอบด้วย

จรรยาบรรณในวิชาชีพ และค่านิยมทางวิชาชีพบัญชี ที่ดีเนื่องจากนักบัญชีเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลทางการเงินซึ่งเป็นความลับขององค์กร ดังนั้นจรรยาบรรณของนักบัญชีจึงเป็นสิ่งสำคัญที่นักบัญชีพึงตระหนัก และดำรงตนให้มีจริยธรรม และตระหนักถึงคุณค่าของการประกอบวิชาชีพบัญชี

## 2. ผู้รับผิดชอบในการประเมินสมรรถนะ

ในการประเมินสมรรถนะ องค์กรจะต้องพิจารณาว่าจะให้ใครเป็นผู้ประเมินสมรรถนะนั้น ขึ้นอยู่กับความเหมาะสม ความพร้อม และวัฒนธรรมขององค์กร เป็นต้น ผู้ที่สามารถประเมินสมรรถนะได้ มี ดังนี้

- 1) ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น (Immediate Supervisor)
- 2) ผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinates)
- 3) เพื่อนร่วมงาน (Peers)
- 4) ประเมินตนเอง (Self-Assessment)
- 5) ประเมินโดยลูกค้า (Customer Assessment)
- 6) ประเมินโดยคณะกรรมการ (Committee)

การประเมินระบบสมรรถนะ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำมาใช้วัดระดับความสามารถที่มีอยู่จริงของบุคลากร เปรียบเทียบกับระดับของสมรรถนะที่องค์กรคาดหวังในแต่ละตำแหน่งงานทั้งนี้การประเมินของแต่ละองค์กรนั้น อาจแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการนำระบบสมรรถนะมาใช้ และความพร้อมของบุคลากร ตลอดจนทรัพยากร และเวลาการดำเนินงาน

สรุปได้ว่า สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี หมายถึง ชีตความสามารถทางปัญญาที่แสดงให้เห็นว่าตนมีความรู้ในวิชาชีพบัญชี และความรู้ในเรื่องอื่น ที่เกี่ยวข้องกัวิชาชีพบัญชี สามารถนำไปพัฒนาหรือประยุกต์ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรให้สามารถประสบผลสำเร็จ แก้ไขปัญหาได้ให้คำแนะนำแก่ผู้อื่นได้อย่างมีเหตุผลและชัดเจน โดยไม่ทำให้เกิดความเสียหายแก่ประโยชน์ส่วนรวมรวมทั้งต้องเป็นผู้ที่มีวิจารณญาณทางวิชาชีพในเรื่องของความรู้ ทักษะ ทักษะคนคิด และจรรยาบรรณของนักวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้และทักษะด้านบัญชี หมายถึง ความรู้ที่เป็น สาระสำคัญเกี่ยวกับการบัญชี เฉพาะด้าน ความสามารถในการลงมือปฏิบัติแสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานทางด้านการบัญชีได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว และมีประสิทธิภาพ ทักษะคนคิดทางวิชาชีพบัญชี หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรม ลักษณะนิสัย และแนวความคิดต่อการปฏิบัติงานทางด้านการบัญชีของแต่ละบุคคล ค่านิยมแห่งวิชาชีพ หมายถึง การยึดถือปฏิบัติในกิจการงานที่ตนทำอยู่ให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย ทำให้วิชาชีพมีความก้าวหน้า มั่นคง เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาต่อคนทั่วไป โดยยึดถืออุดมการณ์ทางวิชาชีพ มีวินัย มารยาททางวิชาชีพ รวมถึงการพัฒนาตนให้เกิดความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ด้านจริยธรรมในวิชาชีพ หมายถึง ความสามารถในด้านการประพฤติปฏิบัติ การครองตนให้มีถูกต้องเหมาะสมบนพื้นฐานของหลักคุณธรรม และจริยธรรมโดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตน

## แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพการควบคุมภายใน

มาตรฐานการควบคุมภายในที่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินกำหนดประกอบด้วย 5 องค์ประกอบที่มีความเชื่อมโยง และเกื้อกูลกัน คือ (สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน, 2554) องค์ประกอบทั้ง 5 ประการมีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน โดยมีสภาพแวดล้อมของการควบคุมเป็นรากฐานที่จะทำให้องค์ประกอบอื่น ๆ ดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง สภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการควบคุมภายในเป็นพื้นฐานสำคัญทำให้มีการปฏิบัติตามองค์ประกอบอื่น ๆ องค์ ประกอบทั้ง 5 นี้จะถือว่าเป็นมาตรฐานการควบคุมภายใน ประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อมของการควบคุม (Control Environment) สภาพแวดล้อมของการควบคุม หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งร่วมกันส่งผลให้มีการควบคุมขึ้นในหน่วยรับตรวจหรือทำให้การควบคุมที่มีอยู่ได้ผลดีขึ้น

2. การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) ความเสี่ยง มีอยู่ในธุรกิจทุกประเภท และอยู่ในองค์กรทุกขนาด ไม่ว่าจะมีความเสี่ยงเล็กน้อยหรือขนาดใหญ่ องค์กรย่อมดำเนินอยู่ท่ามกลางความเสี่ยงทางธุรกิจในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งจากความเสี่ยงที่มาจากภายใน และความเสี่ยงที่มาจากภายนอกองค์กร การประเมิน ความเสี่ยงจึงเป็นเครื่องมือทางการบริหารอีกอย่างหนึ่ง

3. กิจกรรมการควบคุม (Control Activity) หมายถึง การกระทำ (Action) ที่สนับสนุนการปฏิบัติ งานให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางวิธีการปฏิบัติงาน หรือตามคำสั่งที่ฝ่ายบริหารกำหนด

4. สารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication) ข้อมูลข่าวสารมีความจำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งระดับบริหาร และผู้ปฏิบัติทุกระดับ ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็น ไปอย่างราบรื่น มีความชัดเจนในการสั่งการ

5. การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation) การควบคุมภายในจะสมบูรณ์ไม่ได้หากขาดการติดตาม และประเมินผล ทั้งนี้เนื่องจากการประสิทธิผลของมาตรการและระบบการควบคุมภายในเปลี่ยนแปลงไปได้เสมอ ๆ จึงจำเป็นต้องมีระบบการติดตามและประเมินผล เพื่อให้ผู้บริหารมีความมั่นใจได้อย่างสมเหตุสมผลว่าการควบคุมภายในยังมีประสิทธิผลอยู่เสมอ

การควบคุมภายในเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อองค์กร เพราะการบริหารที่ดีจะต้องมีกระบวนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

การควบคุมภายใน เป็นสิ่งที่แฝงอยู่ในการปฏิบัติงานตามปกติ เป็นกระบวนการที่มีต่อเนื่อง ไม่ใช่เหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ซึ่งฝ่ายบริหารควรมีการนำการควบคุมภายในมาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงาน เช่น การวางแผน (Planning) การดำเนินการ (Executing) การติดตามผล (Monitoring) การควบคุมภายในเป็นการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับ ไม่ใช่เพียงการกำหนดนโยบาย และไม่มีหรือนำมาปฏิบัติการควบคุมภายในให้ความ

มั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้แต่ไม่สามารถให้ความมั่นใจว่าจะทำให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างสมบูรณ์ เพราะการควบคุมมีข้อจำกัดที่แฝงอยู่ ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร นอกจากนี้การวางระบบการควบคุมภายในยังต้องคำนึงถึงความคุ้มค่าคุ้มทุนด้วย การควบคุมภายในเป็นการกระทำเพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการควบคุม ได้แก่ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ความเชื่อถือได้ของรายงานการเงิน การบัญชี และประการสุดท้ายการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ได้แก่ การดำเนินงานและการใช้ทรัพยากรของหน่วยรับตรวจให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งรวมถึงการดูแลรักษาทรัพย์สิน การป้องกันหรือลดความผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล การสิ้นเปลือง หรือการทุจริตในหน่วยรับตรวจความเชื่อถือได้ของการรายงานทางการเงิน ได้แก่ การจัดทำรายงานทางการเงินที่ใช้ภายในและภายนอกหน่วยรับตรวจให้เป็นไปอย่างถูกต้อง เชื่อถือได้ และทันเวลาการปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของหน่วยรับตรวจรวมทั้งการปฏิบัติตามนโยบาย และวิธีการปฏิบัติงานที่หน่วยรับตรวจได้กำหนดขึ้น (ระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2554)

ปัจจัยที่มีผลต่อระบบควบคุมภายใน เป็นการพิจารณาถึงผลสัมฤทธิ์ของระบบการควบคุมภายในที่มีอยู่ในหน่วยงาน โดยการสอบถามระบบการควบคุมภายในของหน่วยงานว่ามีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบันหรือไม่ทั้งวิเคราะห์หาสาเหตุที่เกิดขึ้นเพื่อสรุปผลพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระบบการควบคุมภายในของหน่วยงานให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากขึ้น

#### **ความหมายของการควบคุมภายใน**

การควบคุมภายใน หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานที่ผู้กำกับดูแลฝ่ายบริหารและบุคลากรของหน่วยรับตรวจจัดให้มีขึ้น เพื่อสร้างความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่า การดำเนินงานของหน่วยรับตรวจจะบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งรวมถึงการดูแลรักษาทรัพย์สิน การป้องกันหรือลดความผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล การสิ้นเปลือง หรือการทุจริตในหน่วยรับตรวจ ด้านความเชื่อถือได้ของรายงานทางการเงินและด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรี (สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน, 2554)

การควบคุมภายใน หมายถึง กระบวนการ ซึ่งได้รับการออกแบบไว้โดยคณะกรรมการผู้บริหารขององค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล และคุ้มค่า จากการใช้ทรัพยากรทุกประเภทขององค์กรทั้ง คน เงิน เวลา ทรัพย์สิน วัสดุ เครื่องมือ เครื่องใช้ ให้เป็นไปอย่าง

มีประสิทธิภาพโดยประหยัดได้ผลคุ้มค่า และบรรลุเป้าหมายที่ผู้บริหารขององค์กรให้มีรายรับเพียงพอ กับรายจ่ายที่เกิดขึ้นเท่าที่จำเป็นจริง ๆ เท่านั้น อันจะทำให้ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์ร่วมกันและการดูแล ป้องกันระวังรักษาทรัพยากรทุกประเภทให้อยู่ในสภาพที่พร้อมสำหรับการนำไปใช้ประโยชน์ และให้ ปลอดภัยจากการรั่วไหล สิ้นเปลือง สูญเปล่า หรือการกระทำทุจริตของพนักงานหรือผู้บริหารและหากมี ความเสียหายเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็ความสูญเปล่าอย่างหนึ่งอย่างใดหรือโดยการกระทำอันมีเจตนา ทุจริตก็ช่วยให้ทราบถึงความเสียหายนั้นได้โดยเร็วที่สุด (ณัฐพร พันธุ์อุดมและคณะ, 2559)

สรุปแนวคิด การควบคุมภายใน หมายถึง นโยบาย แผนงาน วิธีการ และระเบียบปฏิบัติงาน ที่กำหนดขึ้น เพื่อให้เกิดความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีความ น่าเชื่อถือ สามารถลดความผิดพลาด ลดความเสี่ยงได้

**องค์ประกอบของการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO** (The Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission) มีความเกี่ยวเนื่องกับกระบวนการ บริหาร จำแนกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

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

องค์ประกอบทั้ง 5 ประการนี้ สภาพแวดล้อมของการควบคุมเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเป็น รากฐานขององค์ประกอบอื่นให้ดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง และทุกองค์ประกอบต้องสัมพันธ์และเกี่ยวเนื่อง กัน อธิบายได้ดังนี้

### **1. สภาพแวดล้อมของการควบคุม (Control Environment)**

สภาพแวดล้อมของการควบคุมเป็นแกนหลักขององค์ประกอบอื่น เน้นที่จิตสำนึกและ คุณภาพของคน ซึ่งเป็นหัวใจของแต่ละกิจกรรม ถ้าองค์กรมีบุคลากรที่ดียอมเป็นพื้นฐานและกำลัง ผลักดันให้เกิดสิ่งดี ๆ ขึ้นในองค์กรได้ แต่ถ้าระบบทุกอย่างในองค์กรดี เพียงแต่มีบุคลากรที่ไม่ดี ไม่ เหมาะสม ระบบที่มีอยู่อาจล้มเหลว และส่งผลให้เกิดการล่มสลายขององค์กรได้ในที่สุด ดังนั้น สภาพแวดล้อมของการควบคุมที่ดีจึงเป็นเรื่องเกี่ยวกับการสร้างความตระหนักให้บุคคลเกิดจิตสำนึกที่ ดีในการปฏิบัติตามความรับผิดชอบ และการสร้างบรรยากาศของการควบคุมโดยผู้บริหารระดับสูง

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของการควบคุม คือโครงสร้างการจัดองค์กร การจัด โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมกับขนาดและการดำเนินงานขององค์กรเป็นพื้นฐานสำคัญให้ผู้บริหาร สามารถวางแผน สั่งการ และควบคุมการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล การจัด โครงสร้างขององค์กรนอกจากจะเป็นการจัดแบ่งสายงานหน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละ

หน่วยงานแล้ว ยังเป็นตัวกำหนดระดับความรู้ และความสามารถของบุคคลในองค์กร เช่น การจัดโครงสร้างแบบรวมศูนย์อำนาจการตัดสินใจย่อมต้องการคุณสมบัติของตัวบุคคลมากกว่าโครงสร้างองค์กรที่จัดในรูปแบบการกระจายศูนย์อำนาจการตัดสินใจ ซึ่งระบบขั้นตอนการทำงาน และกระบวนการในการติดตามผลจะมีความสำคัญมากกว่าคุณสมบัติของตัวบุคคลนโยบายและวิธีบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ดังที่กล่าวมาแล้วคนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่อการปฏิบัติงานในทุกด้าน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการควบคุมภายในจะถูกกระทบอย่างมากด้วยพฤติกรรม และอุปนิสัยของบุคลากรในองค์กรที่กำหนดนโยบาย และวิธีปฏิบัติในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมการพัฒนาความรู้ของพนักงาน การเลื่อนตำแหน่ง การกำหนดค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และเพื่อให้สามารถรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพความซื่อสัตย์และจริยธรรม ความซื่อสัตย์ และจริยธรรมเป็นเรื่องของจิตสำนึก และคุณภาพของคนที่เป็นนามธรรมมองเห็นได้ยาก แต่ก็สามารถนำมาแสดงให้เห็นได้โดยผู้บริหารจะต้องทำตนให้เป็นตัวอย่างอย่างสม่ำเสมอ ทั้งโดยคำพูดและการกระทำ มีการกำหนดเป็นนโยบายละข้อกำหนดด้านจริยธรรมไว้อย่างชัดเจน รวมถึงมีข้อกำหนดพนักงานมิให้ปฏิบัติอันจะถือว่าอยู่ในสถานะที่ขาดความซื่อสัตย์ และจริยธรรม พร้อมทั้งมีการแจ้งให้พนักงานทุกคนรับทราบ และเข้าใจในหลักการที่กำหนดไว้ เทคโนโลยีสมัยใหม่ บุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ จะต้องเข้าใจอย่างชัดเจนถึงกรอบ และขอบเขตของอำนาจ และความรับผิดชอบของตน ต้องทราบด้วยว่างานของตนมีส่วนสัมพันธ์กับงานของผู้อื่นอย่างไรเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงานหรือมีการละเว้นการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง ฝ่ายบริหารอาจใช้วิธีจัดทำคำบรรยายลักษณะงานของพนักงานแต่ละระดับไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานใช้เป็นแนวทางอ้างอิงในการปฏิบัติงาน สำหรับงานที่มีความซับซ้อน หรือต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือลงทุนด้วยเงินจำนวนมาก อาจต้องมีการจัดทำคู่มือระบบงาน (System Documentation) ไว้ด้วย ส่วนการมอบอำนาจจะต้องให้เหมาะสมกับหน้าที่ และความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง

โดยสรุป สภาพแวดล้อมของการควบคุม เกิดจากผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องได้กำหนดแนวทางของการควบคุมภายในขององค์กร โดยสภาพแวดล้อมของการควบคุมให้ความสำคัญกับการควบคุมภายในที่มุ่งให้เกิดจิตสำนึก เช่น ความซื่อสัตย์ จริยธรรม ความโปร่งใส และยังกำหนดโครงสร้าง นโยบาย และระเบียบวิธีปฏิบัติขององค์กรด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ สภาพแวดล้อมของการควบคุมจึงถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการควบคุมภายในการปฏิบัติงานในสภาพปัจจุบันที่มีเครื่องมือวัตถุและระเบียบวิธีการทำงานที่มีลำดับขั้นตอน โดยอาศัยเทคนิค วิธีการปฏิบัติใหม่ ๆ ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ผู้ปฏิบัติงานจึงต้องหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา ศึกษาเครื่องมือที่มีผู้ประดิษฐ์ขึ้น ศึกษาลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติรู้จักทฤษฎีที่จะนำไปใช้ให้เกิดความรวดเร็วและบรรลุ

วัตถุประสงค์อย่างประหยัดเวลา เงิน พลังกายและกำลังสมองจึงต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับศาสตร์ในการปฏิบัติงานแต่ละอย่างให้ลึกซึ้งและสอดคล้องกัน

## 2. การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)

การประเมินความเสี่ยงเป็นการประเมินเพื่อให้ทราบว่า องค์กรมีความเสี่ยงอย่างไร และความเสี่ยงนั้น ๆ อยู่ในกิจกรรมหรือขั้นตอนใดของงาน มีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรมากน้อยเพียงใด เพื่อนำมาพิจารณากำหนดแนวทางที่จำเป็นต้องใช้เพื่อให้เกิดความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าความผิดพลาดหรือความเสียหายจะไม่เกิดขึ้น หรือหากเกิดขึ้นก็จะอยู่ในระดับที่ไม่เป็นอันตราย หรือไม่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร องค์กรทุกองค์กรไม่ว่าจะประกอบการในธุรกิจประเภทใด เป็นธุรกิจขนาดย่อม ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ก็ตาม นอกจากต้องเผชิญกับความเสี่ยงตามรูปแบบของธุรกิจแล้วยังต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา อาจเป็นความเปลี่ยนแปลงจากฝ่ายบริหารองค์กรเอง หรือจากฝ่ายบริหารประเทศ หรืออาจเป็นความเปลี่ยนแปลงจากสภาพเศรษฐกิจ สังคม กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องได้ข้อมูลความเสี่ยงที่ถูกต้องตรงกับสภาพที่เป็นอยู่จริงในขณะ เพื่อนำมากำหนดมาตรฐานหรือปรับเปลี่ยนเพื่อเสริมสร้างระบบการควบคุมภายในให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นต้องทำการประเมินความเสี่ยง และต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอปัจจัยสำคัญในการประเมินความเสี่ยง คือ ผู้ประเมินจะต้องเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยถ่องแท้ องค์กรต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจนขึ้นก่อน โดยทั่วไปวัตถุประสงค์ขององค์กร 2 ระดับ คือ

1. วัตถุประสงค์ระดับกิจการ (Entity-Wide Level Objectives) โดยรวม เป็นวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานในภาพรวมขององค์กร

2. วัตถุประสงค์ระดับกิจกรรม (Activity-Level Objectives) เป็น วัตถุประสงค์เฉพาะของการดำเนินงานแต่ละกิจกรรมภายในองค์กรซึ่งต้องสอดคล้องและสนับสนุนวัตถุประสงค์ในภาพรวมขององค์กร

ขั้นตอนในการประเมินความเสี่ยง คือ

### 1. การระบุปัจจัยความเสี่ยง (Risk Identification)

การเข้าใจว่าองค์กรมีความเสี่ยงหรือไม่ จะไม่มีประโยชน์เพียงพอ ถ้าไม่สามารถระบุได้ว่า ความเสี่ยงนั้น ๆ มีสาเหตุจากปัจจัยอะไร เนื่องจากปัจจัยความเสี่ยงแต่ละชนิดมีผลกระทบไม่เท่าเทียมกันปัจจัยความเสี่ยงบางชนิดมีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์ในระดับกิจการโดยรวม ในขณะที่บางชนิดมีผลกระทบในระดับกิจกรรมเท่านั้น นอกจากนี้ปัจจัยบางอย่างจะมีผลกระทบเพียงในระยะสั้น แต่ปัจจัยบางอย่างส่งผลกระทบในระยะยาว และปัจจัยบางชนิดมีผลกระทบทั้งในระยะสั้นแล้ว

ต่อเนื่องไปจนถึงระยะยาว ดังนั้นจึงต้องทำความเข้าใจ และสามารถระบุได้ว่าความเสี่ยงนั้น ๆ มีสาเหตุจากปัจจัยอะไร เป็นปัจจัยเสี่ยงที่เกิดขึ้นภายในองค์กร หรือเป็นปัจจัยภายนอก

## 2. การวิเคราะห์ความเสี่ยง (Risk Analysis)

เมื่อสามารถระบุปัจจัยความเสี่ยงได้แล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการนำปัจจัยความเสี่ยงนั้นมาวิเคราะห์ว่ามีผลกระทบต่อองค์กรแค่ไหน เพียงใด โดยการกำหนดระดับความสำคัญของความเสียหายที่จะเกิดจากความเสียหายและโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงดังกล่าวว่ามีหรือไม่ ถ้ามี มีมากหรือน้อยเพียงใด เพื่อนำมาพิจารณาหาวิธีที่จะรับมือหรือจัดการกับความเสี่ยงที่มีโอกาสที่จะเกิดสูง

## 3. การบริหารความเสี่ยง (Risk Management)

การบริหารความเสี่ยงเป็นการกำหนดแนวทางที่จะรับมือหรือจัดการกับความเสี่ยงที่มีสาระสำคัญ มีโอกาสที่จะเกิดสูงอย่างเหมาะสม โดยทั่วไปแล้วถ้าเป็นความเสี่ยงที่เกิดจากปัจจัยภายใน จะใช้วิธีจัดระบบการควบคุมภายใน กรณีเป็นความเสี่ยงจากภายนอกจะใช้วิธีการบริหารความเสี่ยง

โดยสรุป การประเมินความเสี่ยง องค์กรทุกองค์กรต้องเผชิญกับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากปัจจัยภายใน และภายนอก เช่น พนักงานไม่มีประสิทธิภาพ การทุจริต ระบบการทำงานไม่เหมาะสม หรือมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขระเบียบทางราชการ ซึ่งผู้บริหารต้องหามาตรการเพื่อจัดการกับความเสี่ยง โดยการระบุปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเสี่ยง และโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง พร้อมทั้งหาวิธีลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

## 3. กิจกรรมการควบคุม (Control Activities)

กิจกรรมควบคุมเป็นนโยบาย มาตรการและวิธีดำเนินงานต่าง ๆ ที่ฝ่ายบริหารนำมาใช้เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ามาตรการต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นสามารถลด หรือควบคุมความเสี่ยงและได้รับการตอบสนองและปฏิบัติตามกิจกรรมการควบคุมที่ระบุในรายงาน COSO ได้แก่

1. ฝ่ายบริหารกำหนดนโยบายจัดทำแผน และการจัดทำงานงบประมาณ (Policies and Procedures) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือในการควบคุมติดตาม และประเมินผล ทั้งนี้โดยมีการกำหนดผลงานที่คาดหวังไว้อย่างชัดเจนทั้งในรูปจำนวนผลงานและระยะเวลาปฏิบัติตามแผนงานดังกล่าวเพื่อให้เกิดความชัดเจน

2. การสอบทานโดยผู้บริหาร (Management Review) เป็นกิจกรรมการควบคุมที่ผู้บริหารเป็นผู้กระทำ โดยผู้บริหารระดับสูงจะใช้วิธีวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจริงกับแผนงานงบประมาณที่ได้จัดทำไว้ล่วงหน้าเพื่อให้เห็นภาพรวมของการดำเนินงานว่ามีปัญหาใหญ่ๆ ในด้านใด เพื่อนำมาพิจารณาแก้ไข และเตรียมรับสถานการณ์ในอนาคตได้ ส่วนผู้บริหารระดับกลางก็ใช้วิธี สอบทานรายงานผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสายการบังคับบัญชาของตนว่า การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบาย แผนงานและงบประมาณ ตลอดจนวิธีปฏิบัติงานจริงเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับที่



กำหนด ซึ่งการสอบทานของผู้บริหารระดับกลางจะกระทำบ่อยครั้งเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะของความเสี่ยง

3. การประมวลผลข้อมูล (Control Over Information Processing) ในที่นี้ ครอบคลุมทั้งข้อมูลทางบัญชี การเงินและข้อมูลสำคัญอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารซึ่งต้องการข้อมูลที่ถูกต้อง สมบูรณ์ กะทัดรัด มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ และต้องได้ทันเวลาที่ต้องการ ดังนั้น การควบคุมการประมวลผลข้อมูลจึงต้องเริ่มจากการอนุมัติรายการ การบันทึกรายการ การสอบยันข้อมูลระหว่างกัน การเก็บรักษา และควบคุมข้อมูลที่สำคัญ การออกแบบ และการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมช่วยในการประมวลผลข้อมูล

4. การควบคุมทางกายภาพ (Physical Controls) คือ การดูแลรักษา และป้องกันทรัพย์สินที่มีตัวตน จากการถูกทำลายหรือสูญหาย และมีสภาพพร้อมเสมอสำหรับการใช้งาน กิจกรรมการควบคุมจึงรวมทั้งวิธีที่ใช้เพื่อการป้องกัน ค้นหา แก้ไข และสนับสนุน เช่น การจัดให้มีสถานที่จัดเก็บอย่างปลอดภัย เหมาะสม การมีเวรยามรักษาการณ์ การตรวจนับ การเปรียบเทียบจำนวนจริงกับทะเบียนหรือหลักฐานทางการบัญชี การทำประกันภัย

5. การแบ่งแยกหน้าที่ (Segregation of Duties) เป็นการแบ่งแยกหน้าที่ระหว่างบุคคลหรือหน่วยงาน โดยจัดให้มีการสอบยันความถูกต้องระหว่างกัน ไม่ให้บุคคลคนเดียวปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนจบ เพื่อป้องกันความเสี่ยงต่อข้อผิดพลาด และการทุจริต หรือการกระทำที่ไม่เหมาะสมควรใช้ในกรณีทำงานมีลักษณะเสี่ยงต่อความผิดพลาดหรือเสียหายได้ง่าย โดยแยกหน้าที่การอนุมัติการจดบันทึก การเก็บรักษา และการสอบทานออกจากกัน เช่น พนักงานคนเดียวไม่ควรทำหน้าที่อนุมัติการจ่ายเงิน เก็บรักษาเงิน นำเงินฝากธนาคาร บันทึกบัญชีธนาคาร ลูกหนี้ และจัดทำงบบัญชียอดเงินฝากธนาคาร

6. ดัชนีวัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicator: KPI) เป็นเครื่องมือที่ใช้บ่งบอกให้ทราบว่าสถานะขององค์กรเป็นอย่างไรอยู่ในระดับที่น่าพอใจหรือไม่ ควรให้ความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษ เพื่อนำมาพิจารณาสั่งการแก้ไขปัญหาได้ทันกาล ดัชนีวัดผลการดำเนินงานที่นิยมใช้มักอยู่ในรูปของอัตราส่วนต่าง ๆ ที่แสดงความสัมพันธ์ของข้อมูลทางการเงิน หรือการดำเนินงานอย่างหนึ่งกับข้อมูลอีกอย่างหนึ่ง

7. การจัดทำเอกสารหลักฐาน (Documentation) เป็นการควบคุมโดยกำหนดกิจกรรมหรือระบบงานที่มีความสำคัญ ต้องจัดทำเอกสารไว้เป็นหลักฐาน เอกสารทำหน้าที่เป็นตัวส่งผ่านข้อมูลในองค์กร และระหว่างองค์กรเป็นหลักฐานเพื่อใช้อ้างอิง ตรวจสอบหรือเป็นแนวทางให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เช่น การทำสัญญาซื้อ-ขาย การจัดทำเอกสารระบบงาน การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน การกำหนดแบบฟอร์มเอกสาร ตลอดจนการกำหนดเลขที่เอกสารที่เรียงลำดับไว้ล่วงหน้า

8. การตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระหรือการตรวจสอบภายใน เป็นวิธีหนึ่งในกิจกรรมการควบคุม โดยผู้ตรวจสอบต้องเป็นอิสระจากกลุ่มผู้รับผิดชอบงานหรือผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ โดยสรุป กิจกรรมการควบคุมแฝงอยู่ในทุกหน้าที่และทุกระดับของการปฏิบัติงานกิจกรรมควบคุมต้องมีการวางแผนที่ดี บุคลากรต้องตอบสนองและปฏิบัติตาม จึงจะประสบความสำเร็จ เช่น การกระทบยอด การสอบทานผลการปฏิบัติงาน การแบ่งแยกหน้าที่ การดูแลรักษาทรัพย์สิน มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานโดยผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับหน้าที่นั้น

**4. ข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communications)** ข้อมูลสารสนเทศ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการบริหารงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันซึ่งในยุคที่ผู้สามารถได้ข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็ว และถูกต้องจะสามารถช่วงชิงโอกาสได้ก่อนผู้อื่นข้อมูลสารสนเทศหมายความรวมถึงข้อมูลข่าวสารทางการเงิน และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานอื่น ๆ ที่มาจากทั้งแหล่งข้อมูลภายใน และแหล่งข้อมูลภายนอกองค์กร ข้อมูลสารสนเทศมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับ ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศในการพิจารณาสั่งการ และวางแผน ส่วนผู้ปฏิบัติงานใช้เพื่อเป็นเครื่องชี้้นำในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และความรับผิดชอบ ข้อมูลข่าวสารที่ดีซึ่งทุกองค์กรควรจัดให้มี ควรมีลักษณะดังนี้

- เหมาะสมกับการใช้ คือ มีเนื้อหาสาระที่จำเป็นต่อการตัดสินใจ
- มีความถูกต้อง สมบูรณ์ สะท้อนผลตามความเป็นจริง และมีรายละเอียดที่จำเป็นครบถ้วน
- เป็นปัจจุบัน คือ ให้ข้อมูลล่าสุด หรือใกล้เคียงกับวันที่ตัดสินใจมากที่สุด
- ทันเวลา คือ ได้ข้อมูลที่ต้องการทันเวลาที่จะใช้
- เหมาะสมในการเข้าถึง คือ ควรง่ายสำหรับผู้เกี่ยวข้องสมควรเข้าถึง และมีระบบการ

ควบคุมป้องกันสำหรับผู้ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้องไม่ให้เข้าถึงข้อมูลดังกล่าว

การสื่อสาร หมายความรวมทั้งการสื่อสารกับบุคคลหรือหน่วยงานทั้งภายใน และภายนอกองค์กร ข้อมูลสารสนเทศจะมีประโยชน์เมื่อองค์กรมีระบบการสื่อสารที่สามารถส่งถึงผู้สมควรได้รับ และสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นประโยชน์ได้ การสื่อสารที่ดีต้องเป็นการสื่อสารสองทาง คือ มีการรับและส่งข้อมูลแบบโต้ตอบกันได้ การติดต่อสื่อสารทั้งภายใน และภายนอกองค์กรควรมีการประเมินเป็นระยะ ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อทราบประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของระบบการสื่อสารที่องค์กรใช้อยู่

โดยสรุป ข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร ข้อมูลสารสนเทศ คือข้อมูลข่าวสารจากแหล่งภายใน และภายนอก ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการเงิน และการดำเนินงานอื่น ๆ ข้อมูลสารสนเทศต้องมีความถูกต้อง ครบถ้วน กะทัดรัด ทันต่อเวลา และเข้าใจง่าย เช่น การรายงานผลการดำเนินงานระเบียบวินัยในองค์กร เป็นต้น การสื่อสาร คือการสื่อสารระหว่างผู้รับและผู้ส่งให้มีความเข้าใจถูกต้อง ครบถ้วนและชัดเจน ซึ่งมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในระบบการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ

### 5. การติดตามและประเมินผล (Monitoring)

ไม่มีการควบคุมภายในขององค์กรใดองค์กรหนึ่งจะมีความสมบูรณ์ และเหมาะสมตลอดกาล เนื่องจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ทั้งในองค์กรเอง และสภาวะแวดล้อมภายนอก แม้แต่การควบคุมที่เพิ่งกำหนดขึ้น และใช้ถือปฏิบัติก็ตาม จึงจำเป็นต้องมีระบบการติดตาม และประเมินผลเพื่อช่วยให้ผู้บริหารมีความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลอยู่ตลอดเวลาว่าการควบคุมภายในยังมีประสิทธิภาพอยู่

จันทนา สาขากร และคณะ (2550) การติดตาม จะใช้สำหรับมาตรการหรือระบบที่อยู่ระหว่างการออกแบบ หรืออยู่ระหว่างการปฏิบัติงานการติดตามผลในระหว่างการปฏิบัติงาน (Ongoing Monitoring) โดยทั่วไปการควบคุมภายในจะได้รับการออกแบบเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ามีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง รวมเป็นส่วนเดียวกันและอยู่ในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ตามปกติขององค์กร การติดตามผลมักอยู่ในรูปกิจกรรมการบริหารและการกำกับดูแลโดยปกติ เช่น การเปรียบเทียบ การสอบย้อน และกิจกรรมอื่น ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำของบุคลากรในองค์กรการประเมินผล จะใช้สำหรับมาตรการหรือระบบการควบคุมที่ใช้ไปแล้วเป็นระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งสมควรที่จะได้รับการประเมินว่ายังมีความเหมาะสมหรือไม่ เพียงใดการประเมินรายครั้ง (Separate Evaluations) มีวัตถุประสงค์มุ่งเน้นไปที่ประสิทธิผลของการควบคุม ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งที่กำหนดโดยขอบเขตและความถี่ในการประเมินรายครั้งขึ้นอยู่กับประเมินความเสี่ยงและประสิทธิผลของวิธีการติดตามผลอย่างต่อเนื่องเป็นหลัก การประเมินรายครั้งอาจทำในลักษณะของการประเมินการควบคุมด้วยตนเอง (Self-Assessments) ซึ่งกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือหน่วยงานเป็นผู้ประเมินประสิทธิผลของการควบคุมภายในของส่วนงานนั้น ๆ เอง และการประเมินการควบคุมอย่างเป็นอิสระ (Independent Control) ซึ่งประเมินโดยผู้ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการดำเนินงาน เช่น การประเมินผลโดยผู้ตรวจสอบภายในหรือผู้ตรวจสอบภายนอกจุดอ่อน ข้อบกพร่อง หรือปัญหาที่พบในระหว่างการติดตามผลอย่างต่อเนื่องและการประเมินรายครั้งจะต้องได้รับการสื่อสารไปยังผู้ที่รับผิดชอบหน้าที่นั้น ๆ และผู้บังคับบัญชาที่เหนือผู้นั้นขึ้นไปอย่างน้อยหนึ่งระดับ ข้อตรวจพบที่สำคัญจะต้องรายงานไปยังผู้บริหารในระดับที่มีอำนาจในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้เมื่อผู้บริหารได้รับรายงานการติดตามและการประเมินผลควรดำเนินการดังนี้

1. ประเมินข้อตรวจพบ ข้อบกพร่องและข้อเสนอแนะที่ได้จากการตรวจสอบและการสอบทานอื่น ๆ โดยทันที
2. กำหนดมาตรการที่เหมาะสมสำหรับการดำเนินการตามข้อตรวจพบและข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการตรวจสอบและการสอบทาน
3. ดำเนินมาตรการต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นเพื่อจัดการหรือแก้ไขปัญหาที่ได้รายงานให้ผู้บริหารระดับเหนือกว่าทราบภายในระยะเวลาที่กำหนด กระบวนการแก้ไขปัญหาเริ่มต้นที่การรายงานผลการ

ตรวจสอบหรือผลการสอบทานต่อผู้บริหารในระดับเหนือกว่าและเสร็จสิ้นลงเมื่อมาตรการที่ใช้ก่อให้เกิดการแก้ไขข้อบกพร่องที่พบการปรับเปลี่ยนในทางที่ดีขึ้นหรือการชี้แจงถึงเหตุผลที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินการใด ๆ กับข้อตรวจพบ และข้อเสนอแนะ

โดยสรุปการติดตามและประเมินผล ควรทำอย่างอิสระโดยผู้ตรวจสอบภายในหรือผู้ตรวจสอบภายนอก เพื่อแสดงความคิดเห็นที่ตรงไปตรงมา และชัดเจน เป็นประโยชน์สูงสุดต่อการตัดสินใจของผู้บริหารว่าจะพัฒนา ดัดทอน หรือคงไว้ซึ่งระบบการควบคุมภายในที่ปฏิบัติอยู่ การควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO สรุปได้ดังนี้

1. การควบคุมภายในเป็นเรื่องของระบบหรือกระบวนการที่ต้องทำ
2. การควบคุมภายในจะดีหรือไม่ดี ขึ้นอยู่กับคน
3. ให้ความสำคัญกับการควบคุมภายในเรื่องจริยธรรม และคุณภาพของคน มุ่งให้เกิดจิตสำนึก มากกว่าให้กำหนดเชิงบังคับ
4. การควบคุมภายในที่ดีไม่ได้เป็นหลักประกันว่าจะไม่มีความเสียหายเกิดขึ้น แต่เป็นการให้ความเชื่อมั่นอย่างสมเหตุสมผล ว่าองค์กรจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมที่ได้กำหนดไว้
5. กิจกรรมการควบคุมหนึ่งอาจสนองวัตถุประสงค์หนึ่งหรือหลายวัตถุประสงค์ก็ได้
6. ผู้บริหารและผู้ตรวจสอบภายในมีหน้าที่ในการติดตามผลของระบบการควบคุมภายใน การสื่อสารที่มีประสิทธิผลจำเป็นต้องกระทำในเชิงกว้าง ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารจากบนลงล่าง หรือ จากล่างขึ้นสู่บน หรือการสื่อสารให้กระจายทั่วถึงทั้งองค์กร บุคลากรทั้งหลายควรจะต้องได้รับข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจนจากผู้บริหารระดับสูง และต้องเข้าใจบทบาทของตนในระบบการควบคุมภายใน นอกจากการสื่อสารภายในองค์กรแล้ว ยังจำเป็นที่จะต้องมีการสื่อสารที่มีประสิทธิผลกับบุคคลภายนอก ซึ่งได้แก่ ลูกค้า ผู้ขาย เจ้าหน้าที่ของรัฐ และผู้ถือหุ้นด้วยการสื่อสารของกิจการจึงควรจัดทำขึ้นเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. รายการต่าง ๆ ที่บันทึกบัญชีไว้จะต้องเป็นรายการที่เกิดขึ้นจริง
2. รายการที่เกิดขึ้นจริงทุกรายการจะต้องนำมาบันทึกบัญชีอย่างครบถ้วนสมบูรณ์
3. มีการวัดมูลค่าของรายการต่าง ๆ อย่างถูกต้องแม่นยำ
4. มีการจัดประเภทรายการต่าง ๆ เป็นรายได้ ค่าใช้จ่าย สินทรัพย์ หนี้สิน และส่วนของผู้เจ้าของอย่างเหมาะสม
5. มีการผ่านบัญชีและการสรุปยอดอย่างถูกต้อง
6. ข้อมูลสารสนเทศจะต้องตรงกับความต้องการของผู้ใช้งาน

#### 5. การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation)

ระบบการควบคุมจำเป็นต้องมี การติดตามและการประเมินผล ซึ่งเป็นกระบวนการประเมินระบบการควบคุมภายในในช่วงเวลาหนึ่งๆ ซึ่งอาจกระทำโดยการประเมินกิจกรรมอย่าง

ต่อเนื่อง หรือแยกประเมินเป็นครั้งคราว หรืออาจรวมทั้งสองแบบเข้าด้วยกัน ในกิจการใดก็ตาม ถึงแม้ว่าจะมีการวางระบบการควบคุมภายในไว้อย่างดีแล้ว แต่เมื่อเวลาผ่านไปทำให้สถานการณ์เปลี่ยนแปลงไปด้วย เช่น มีการนำเอาเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้ ส่วนราชการที่มีหน้าที่กำกับดูแลได้ออกกฎระเบียบใหม่ๆ ซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงานของกิจการ ฯลฯ ปัจจัยเหล่านี้ย่อมมีผลกระทบต่อระบบการควบคุมภายในขององค์กร ทำให้ไม่สามารถนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกต่อไปจึงจำเป็นต้องมีการติดตามเพื่อประเมินผลอย่างสม่ำเสมอเพื่อดูว่าระบบดังกล่าวยังคงใช้ปฏิบัติได้หรือไม่ หรืออาจต้องมีการตัดทอนหรือเพิ่มเติมมาตรการใดบ้างเพื่อให้ยังคงใช้ได้ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน

วัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO มีดังนี้

#### 1) ด้านการดำเนินงาน (Operation)

การควบคุมภายในมุ่งหมายให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุ้มค่า ด้วยการกำกับการใช้ทรัพยากรทุกประเภทขององค์กรทั้งคน เงิน ทรัพย์สิน เครื่องมือเครื่องใช้ เวลา วัสดุ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยประหยัด ได้ผลคุ้มค่า และบรรลุเป้าหมายที่ผู้บริหารขององค์กรกำหนดไว้ ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรมีกำไร หรือสำหรับองค์กรที่ไม่ได้ค้าหากำไรก็ให้มีรายรับเพียงพอจ่ายบรายจ่ายที่เกิดขึ้นเท่าที่จำเป็นจริง ๆ เท่านั้น อันจะทำให้ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์ร่วมกัน และการดูแลป้องกันระวังรักษาทรัพยากรทุกประเภทให้อยู่ในสภาพที่พร้อมสำหรับการนำไปใช้ประโยชน์ และให้ปลอดภัยจากรั่วไหล สิ้นเปลือง สูญเปล่า หรือการกระทำทุจริตของพนักงาน หรือผู้บริหาร และหากมีความเสียหายเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็ความสูญเปล่าอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือโดยการกระทำอันมีเจตนาทุจริตก็ช่วยให้ทราบถึงความเสียหายนั้นได้โดยเร็วที่สุด

#### 2) ด้านการรายงานทางการเงิน (Financial Reporting)

รายงานหรืองบการเงินไม่ว่าจะเป็นรายงานที่ใช้ภายในหรือภายนอกองค์กร ต้องมีความเชื่อถือได้ และทันเวลาเพื่อให้เป็นรายงานที่น่าเสนอข้อสนเทศที่มีคุณภาพเหมาะสมสำหรับการนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา และการตัดสินใจทางธุรกิจของนักบริหาร เจ้าหนี้ ผู้ถือหุ้น และผู้ลงทุนโดยทั่วไป

#### 3) ด้านการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และนโยบาย (Compliance with Applicable Laws and Regulations)

การปฏิบัติงาน หรือการดำเนินธุรกิจสอดคล้อง หรือเป็นไปตามบทบัญญัติ หรือข้อกำหนดของกฎหมาย นโยบาย ข้อบังคับ ระเบียบ โครงการ หรือแผนงาน มติคณะกรรมการผู้บริหาร หรือองค์กรบริหารอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน หรือเกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจนั้นเพื่อป้องกันมิให้เกิดผลเสียหายใด ๆ จากการละเว้นการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ เหล่านั้นจากวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในทั้ง 3 ด้านข้างต้น มีข้อสังเกตว่าบางครั้งการจัดการควบคุมภายในก็สามารถ

แยกแยะวัตถุประสงค์ได้ชัดเจนแต่ในบางกรณี มาตรการต่าง ๆ ก็มีวัตถุประสงค์เกี่ยวข้องกัน ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องตัดสินใจว่าจะจัดมาตรการควบคุมภายในเพื่อวัตถุประสงค์อะไร ต้องการให้เน้นชัดเจนเพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่งเพียงอย่างเดียว หรือต้องการจัดให้มีระบบการควบคุมภายใน เพื่อวัตถุประสงค์หลายประการที่สัมพันธ์กัน การออกแบบมาตรการควบคุมภายใน ก็จะต้องเป็นไปตามนั้น แต่จากประสบการณ์ทางการบริหารมักพบว่า ในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดมาตรการควบคุมภายใน จะพบได้เสมอที่วัตถุประสงค์ ซึ่งผู้บริหารกำหนด มีความคาบเกี่ยวกันมากกว่าหนึ่งด้าน หรืออีกนัยหนึ่งวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างหนึ่งอาจเกี่ยวเนื่องกับวัตถุประสงค์อื่นพร้อมกันไว้ด้วย นั่นคือ มาตรการควบคุมภายในเรื่องหนึ่ง อาจตอบสนองวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง หรืออาจตอบสนองวัตถุประสงค์หลายประการรวมกันได้ เช่น ผู้บริหารอาจกำหนดให้จัดทำรายงานฐานะการเงิน และผลการดำเนินงานเป็นรายเดือน โดยต้องจัดทำให้เสร็จภายในวันที่ 5 ของเดือนถัดไป วัตถุประสงค์หลักอาจเพื่อให้มีข้อมูลสำหรับใช้ในการบริหารงาน แต่ผลพลอยได้สำคัญ ๆ มีอีกหลายประการเช่น ทำให้สามารถยื่นรายงานการเงินใด ๆ ที่ตลาดหลักทรัพย์ฯ กำหนดให้จัดส่ง และช่วยให้สามารถยื่นแบบแสดงรายการเพื่อเสียภาษีแก่ทางราชการ กรมสรรพากรได้ทันกำหนด ซึ่งทำให้ไม่ต้องเสี่ยงกับการถูกเตือน ถูกปรับ หรือการจ่ายเงินเพิ่มอื่นใดอีกโดยไม่จำเป็น

### **ลักษณะของการควบคุมภายในที่ใช้ในระบบงานบัญชี**

การประมวลผลรายการค้าไม่ถูกต้องโดยมิได้ตั้งใจนั้น เป็นข้อผิดพลาดที่มักจะเกิดขึ้นเป็นประจำในระบบงานบัญชี ซึ่งโดยปกติคนทั่วไปมักจะพบข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นได้บ้างอยู่แล้ว และก็ไม่มีระบบใดที่สมบูรณ์มากพอที่จะป้องกันไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดเกิดขึ้นได้เลย อย่างไรก็ตามระบบควรจะถูกออกแบบขึ้นมาเพื่อชี้ให้เห็นถึงข้อผิดพลาดโดยเร็วที่สุดเท่าที่สามารถจะทำได้ โดยไว้เพื่อช่วยให้สามารถป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นในลักษณะที่นำไปใช้ในระบบการควบคุมภายในประกอบด้วย

#### **(1) วิธีการลงบัญชีโดยใช้ระบบบัญชีคู่**

วิธีป้องกันข้อผิดพลาดที่สำคัญมากที่สุดสำหรับระบบงานบัญชีคือระบบบัญชีนั้นควรจะมีการบันทึกโดยใช้ระบบบัญชีคู่ ซึ่งมีข้อจำกัดที่ต้องปฏิบัติตามอยู่ตลอดเวลาว่ายอดเดบิตจะเท่ากับยอดเครดิต ข้อจำกัดนี้จะเป็นตัวอย่างบ่งชี้ให้เห็นถึงข้อผิดพลาดต่าง ๆ อีกมากมายที่ตามมาเนื่องจากข้อผิดพลาดทางด้านใดด้านหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเดบิตหรือทางด้านเครดิต จริง ๆ แล้วยอดจำนวนเงินของบัญชีแต่ละประเภทจะมียอดคงเหลือเพียงด้านเดียว คือยอดดุลทางด้านเดบิตหรือยอดดุลทางด้านเครดิต ยอดรวมของบัญชีรายวันก่อนจะมีการผ่านรายการ ยอดดุลของงบทดลอง ยอดดุลของรายการปรับปรุง และยอดดุลของงบทดลองหลังปรับปรุงนั้น เป็นตัวอย่างที่แสดงให้เห็นถึงความพยายามที่จะแสดงข้อผิดพลาดออกมาให้เห็นเร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้โดยดูจากยอดรวมเดบิตต้องเท่ากับยอดรวมเครดิต อย่างไรก็ตามต้องอย่าลืมข้อเท็จจริงที่ว่าถึงแม้ยอดรวมด้านเดบิตจะเท่ากับยอด

รวมด้านเครดิตก็ไม่ได้หมายความว่าไม่มีข้อผิดพลาดในการบันทึกบัญชีเกิดขึ้นเสมอไปเพราะอาจจะมี ความผิดพลาดจากจำนวนเงินที่เท่ากันที่บังเอิญเท่ากัน ในยอดของแต่ละด้านทั้ง 2 ด้าน ทำให้แสดง ยอดดุลออกมาเท่ากันก็ได้

## (2) ร่องรอยในการตรวจสอบ (Audit Trail)

ร่องรอยการตรวจสอบ (Audit Trail) หมายถึง เอกสาร หลักฐานและข้อมูลต่าง ๆ ที่ช่วยทำให้สามารถติดตามรายการที่เกิดขึ้นตั้งแต่จุดเริ่มต้นของรายการ จนกระทั่งไปถึงแหล่งสุดท้าย ปลายทางของรายการ ซึ่งอาจจะเป็นบัญชีแยกประเภทหรืองบการเงินหรือรายงานอื่นได้และใน ขณะเดียวกันก็ช่วยให้สามารถติดตามรายการต่าง ๆ นั้นในลักษณะย้อนหลังได้ด้วย คือสามารถ กลับไปค้นหาหลักฐานต่าง ๆ เพื่อทราบถึงความเป็นมาของการประมวลผลและแหล่งกำเนิดของข้อมูล ต่าง ๆ ที่ปรากฏอยู่ในแหล่งสุดท้ายปลายทาง เช่น บัญชีแยกประเภท งบการเงิน หรือ รายงานต่าง ๆ ได้นั้น คือ ร่องรอยการตรวจสอบ ช่วยให้สามารถติดตามตรวจสอบร่องรอยของรายการต่าง ๆ ที่ เกิดขึ้นได้ ทั้งในลักษณะไปข้างหน้าหรือย้อนหลัง และทำให้ทราบว่า การประมวลผลรายการต่าง ๆ เป็นอย่างไรรายการที่เกิดขึ้นมีใครเป็นผู้บันทึกการเกิดรายการ ใครเป็นผู้อนุมัติและมีรายละเอียดของ รายการเป็นอย่างไร สิ่งที่สำคัญมากเป็นอันดับสองรองลงมาในการป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น ก็คือร่องรอยในการตรวจสอบ ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงระหว่างตัวเลขทั้งหลายในงบการเงินกับตัวเลขที่ บันทึกไว้ในเอกสารประกอบต่าง ๆ ตัวเลขในงบการเงินนั้นจะได้มาจากยอดคงเหลือในบัญชีแยก ประเภทโดยบัญชีแยกประเภทจะถูกบันทึกจากการผ่านรายการจากสมุดขั้นต้นโดยอ้างอิงแหล่งข้อมูล ขั้นต้นทั้งหมดที่มีอยู่ คือ อ้างอิงว่าผ่านรายการมาจากสมุดขั้นต้นเล่มใด สมุดรายวันหรือสมุดขั้นต้นจะมี รายละเอียดประกอบอ้างอิงเลขที่ของเอกสารประกอบการลงบัญชีแสดงให้เห็นว่า ทั้งหมดนี้จำนวน เงินจากเอกสารได้ถูกบันทึกลงในสมุดขั้นต้นและสมุดแยกประเภทจนกระทั่งไปปรากฏอยู่ในงบ การเงินของกิจการโดยมีการอ้างอิงต่อเนื่องอย่างเหมาะสม ดังนั้น ร่องรอยในการตรวจสอบนี้จึงมี ความสำคัญอย่างยิ่งในการป้องกันไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดเกิดขึ้น เมื่อไรก็ตามที่มีการค้นพบข้อผิดพลาดขึ้น ในส่วนของตัวเลขในระบบงานบัญชีเราจำเป็นที่จะต้องไปตรวจสอบว่า ตัวเลขที่แท้จริงจากจุดเริ่มต้น นั้นเป็นจำนวนเงินเท่าใด เพื่อที่จะระบุออกมาว่างานในขั้นตอนใดที่เป็นสาเหตุของข้อผิดพลาดนี้ ด้วย เหตุผลเหล่านี้ร่องรอยในการตรวจสอบจึงจำเป็นต้องมีอยู่ เพื่อให้สามารถระบุถึงต้นตอหรือแหล่งที่มา ของตัวเลขหรือจำนวนเงินเหล่านั้น

## (3) การพิสูจน์ยอดเงินฝากธนาคาร

การพิสูจน์ยอดเงินฝากธนาคารจะช่วยในการป้องกันข้อผิดพลาดเกี่ยวกับจำนวนเงินในบัญชี เงินฝากธนาคาร โดยการเปรียบเทียบยอดเงินฝากตามที่ธนาคารบันทึก กับยอดเงินในสมุดบัญชีที่ กิจการบันทึก เพื่อพิสูจน์หาผลแตกต่าง ถึงแม้ว่างานบัญชีนั้นจะขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจอย่างมาก เช่น นักบัญชี 2 คน สามารถทำบัญชีของกิจการในช่วงเวลาเดียวกันออกมาได้โดยมียอดกำไรแตกต่างกัน

แต่ถ้าเป็นเงินสดหรือเงินฝากธนาคาร ต้องมีหลักฐานประกอบที่เชื่อถือได้ในขั้นตอนทุกชั้นเพื่อแสดงว่า ยอดที่ได้จากธนาคารและยอดที่ได้จากการบันทึกบัญชีของกิจการเป็นยอดที่ตรงกันหรือไม่อย่างไร รายการที่ยังไม่ได้บันทึกบัญชีหรือผลต่างควรจะมีการอธิบายไว้ โดยส่วนใหญ่มักจะเป็นรายการที่เกี่ยวข้องเนื่องจากความแตกต่างทางด้านเวลาในการบันทึกบัญชีจากทั้งสองฝ่าย งบพิสูจน์ยอดเงินฝากธนาคารที่ดี ควรจะเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพได้ว่า

1. รายการจ่ายเช็คทั้งหมดได้ถูกบันทึกบัญชีอย่างเหมาะสม
2. รายการนำฝากเงินทั้งหมดได้ถูกบันทึกบัญชีไว้แล้ว
3. รายการจ่ายอื่น ๆ เช่น ค่าธรรมเนียมธนาคาร และรายการรับคืนเช็คหรือเช็คที่ธนาคารปฏิเสธการจ่ายเงิน ได้มีการปฏิบัติในทางบัญชีที่เหมาะสม

#### (4) การใช้สมุดแยกประเภทเฉพาะ

การควบคุมทางบัญชีในสมุดแยกประเภททั่วไป สำหรับยอดลูกหนี้ ยอดเจ้าหนี้ และสินทรัพย์ถาวรนั้น ควรจะเท่ากับยอดรวมของรายการลูกหนี้เฉพาะตัว หรือเจ้าหนี้เฉพาะตัว ในสมุดแยกประเภทเหล่านั้นมารวมกัน ถ้าหากยอดรวมของบัญชีแยกประเภทคุมจากบัญชีแยกประเภททั่วไปไม่เท่ากันกับยอดรวมแต่ละรายการในสมุดแยกประเภทเฉพาะแล้ว จะต้องมีการตรวจสอบและบ่งชี้ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นและบ่อยครั้งที่ยอดนี้จะไม่เท่ากัน

#### (5) การออกรายละเอียดในการเรียกชำระเงิน

ในกิจการทั่ว ๆ ไปเมื่อมีการรับชำระเงินจากลูกหนี้ อาจจะมีการผ่านรายการไปยังบัญชีลูกหนี้รายตัวผิดพลาด ซึ่งจะทำให้ยอดของบัญชีคุมรวมยังคงเท่ากับยอดรวมของลูกหนี้แต่ละรายรวมกันแต่รายละเอียดของบัญชีย่อยทั้งสองบัญชีจะผิดไป โดยบัญชีหนึ่งจะมียอดค้างชำระที่สูงไปและอีกบัญชีหนึ่งจะมียอดคงค้างที่ต่ำไป และเนื่องจากข้อผิดพลาดทั้งสองกรณีนี้จะหักล้างกันหมดไป ดังนั้นการที่ยอดบัญชีคุมและยอดรวมของรายการย่อมมีจำนวนเงินเท่ากันจึงไม่สามารถบอกให้ทราบได้ว่ามีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น

สรุปได้ว่า การควบคุมภายใน หมายถึง กระบวนการซึ่งได้รับการออกแบบไว้โดยคณะกรรมการผู้บริหารขององค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล และคุ้มครองจากการใช้ทรัพยากรทุกประเภทขององค์กรทั้ง คน เงิน เวลา ทรัพย์สิน วัสดุ เครื่องมือ เครื่องใช้ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยประหยัดได้ผลคุ้มค่า และบรรลุเป้าหมายที่ผู้บริหารขององค์กรให้มีรายรับเพียงพอกับรายจ่ายที่เกิดขึ้นเท่าที่จำเป็นจริง ๆ เท่านั้น อันจะทำให้ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์ร่วมกันและการดูแลป้องกันระวังรักษาทรัพยากรทุกประเภทให้อยู่ในสภาพที่พร้อมสำหรับการนำไปใช้ประโยชน์ และให้ปลอดภัยจากรั่วไหล สิ้นเปลือง สูญเปล่า หรือการกระทำทุจริตของพนักงานหรือผู้บริหารและหากมีความเสียหายเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นความสูญเปล่าอย่างหนึ่งอย่างใด หรือโดยการกระทำอันมีเจตนาทุจริตก็ช่วยให้ทราบถึงความเสียหายนั้นได้โดยเร็วที่สุด



## ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีของประเทศไทย

(พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547) (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2556)

ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี (พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547) ตามมาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้ “วิชาชีพบัญชี” หมายความว่า วิชาชีพในด้านการทำบัญชี ด้านการสอบบัญชี ด้านการบัญชีบริหาร ด้านการวางระบบบัญชี ด้านการบัญชีภาษีอากร ด้านการศึกษาและเทคโนโลยีการบัญชี และบริการเกี่ยวกับการบัญชีด้านอื่นตามที่กำหนดโดยกฎกระทรวง พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ.2547 หมวด 2 คณะกรรมการสภาวิชาชีพบัญชี มาตรา 13 สมาชิกสามัญต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- 1) มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปีบริบูรณ์
- 2) มีสัญชาติไทย
- 3) สำเร็จการศึกษาวิชาการบัญชีไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี หรือได้รับประกาศนียบัตรหรือวุฒิอื่นเทียบเท่าปริญญาตรีสาขาวิชาการบัญชีที่สภาวิชาชีพบัญชีรับรองหรือสำเร็จการศึกษาด้านอื่นตามที่สภาวิชาชีพบัญชีกำหนด
- 4) ไม่เป็นผู้ประพฤติผิดจรรยาบรรณอันนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพบัญชีตามที่กำหนดในข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชี
- 5) ไม่เคยต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในคดีที่เป็นการประพฤติผิดจรรยาบรรณอันจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพตามที่กำหนดในข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชี
- 6) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือเป็นโรคตามที่ กำหนดในข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชี

พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ.2547 หมวด 6 การควบคุมการประกอบวิชาชีพด้านการทำบัญชี มาตรา 44 ห้ามมิให้ผู้ใดประกอบวิชาชีพเป็นผู้ทำบัญชี เว้นแต่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีหรือขึ้นทะเบียนไว้กับสภาวิชาชีพบัญชี โดยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการขึ้นทะเบียนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชี มาตรา 45 กำหนดให้ผู้ทำบัญชีที่จะขึ้นทะเบียนกับสภาวิชาชีพบัญชีต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- 1) มีภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร
- 2) มีความรู้ภาษาไทยเพียงพอที่จะทำบัญชีเป็นภาษาไทยได้
- 3) ไม่เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เนื่องจากกระทำความผิดตามฐานความผิดหรือกฎหมายที่กำหนดในมาตรา39(3) เว้นแต่ต้องคำพิพากษาหรือ พ้นโทษมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี
- 4) มีคุณวุฒิการศึกษาตามที่กำหนดในข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชี

5) ไม่มีลักษณะต้องห้ามอื่น ตามที่กำหนดในข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชี (สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2556)

สรุปได้ว่า วิชาชีพบัญชี หมายความว่า วิชาชีพในด้านการทำบัญชี ด้านการสอบบัญชี ด้าน การบัญชีบริหาร ด้านการวางระบบบัญชี ด้านการบัญชีภาษีอากร ด้านการศึกษาและเทคโนโลยีการ บัญชี และบริการเกี่ยวกับการบัญชีด้านอื่นตามที่กำหนดโดยกฎกระทรวง

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของนักบัญชี

ธมร เกื้อกูลวงศ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการของนักบัญชีในวิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อมจังหวัดเชียงใหม่ในการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ โดยเก็บข้อมูลรวบรวมจากนักบัญชีที่ ปฏิบัติงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จำนวน 385 ราย ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบ แบบสอบถามมีความต้องการในการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพโดยรวมในระดับมาก และมีความต้องการ พัฒนาทักษะทางวิชาชีพ ทักษะทางปัญญา ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน ทักษะทาง คุณลักษณะเฉพาะบุคคล ทักษะทางการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารและทักษะทางการ บริหารองค์กรและการจัดการธุรกิจอยู่ในระดับมาก และผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าตนเองมี ปัญหาในด้านเวลาในการจัดอบรมตรงกับเวลาทำงานมากที่สุด

ณัฐชา วัฒนวิไล และจุฑามาน สิทธิผลวนิชกุล (2555) ได้กล่าวไว้ในบทความวิชาการเรื่อง การ พัฒนาศักยภาพวิชาชีพบัญชีไทยเมื่อเปิดเสรีทางเศรษฐกิจ ซึ่งบทบาทและหน้าที่ของนักบัญชีถือเป็น ส่วนสำคัญที่จะสนับสนุนให้องค์กรก้าวไปสู่จุดมุ่งหมาย ดังนั้นนักบัญชีจึงจำเป็นต้องมีแนวทางการ พัฒนาศักยภาพเพื่อทำให้เป็นผู้มีคุณสมบัติพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งยังต้องมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ปรากฏในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็ม ความสามารถ เพื่อให้ได้รับความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร สิ่งนี้นักบัญชี ไทยควรต้องเร่งปรับปรุงพัฒนาตนเอง เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์การเปิดเสรีด้านการบริการคือ ทักษะ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษซึ่งเป็นภาษาสากล เพื่อให้ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีสามารถแข่งขัน กับประเทศอื่นได้ ทั้งนี้ในปัจจุบันมีการรวมกันเป็นกลุ่มของประเทศต่าง ๆ ในประชาคมเศรษฐกิจ ซึ่ง ก่อให้เกิดเคลื่อนย้ายการค้า การลงทุน และมีมือแรงงานที่เข้าออกได้อย่างเสรี หากประเทศใด ประชาชนยังขาดคุณภาพรองรับความต้องการของผู้ประกอบการจะได้รับผลกระทบเชิงลบอย่าง หลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นประเทศไทยจึงจำเป็นต้องมีแนวทางการพัฒนาศักยภาพนักบัญชี ไทยให้ทัดเทียมนานาประเทศ เพื่อให้คนไทยสามารถยืนหยัดอยู่อย่างมั่นคง บทความนี้กล่าวถึง ประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน การพัฒนาศักยภาพ

และการดำเนินมาตรการต่าง ๆ ในการเตรียมความพร้อมของวิชาชีพบัญชีไทยเมื่อเปิดเสรีทางเศรษฐกิจ และประเด็นการพัฒนามาตรฐานการศึกษาด้านวิชาชีพการบัญชีของสภานักบัญชีระหว่างประเทศ ซึ่งกำหนดไว้ในมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีเพื่อผลิตนักบัญชีมืออาชีพ และยับยั้งผลการวิจัยเกี่ยวกับความเป็นนักบัญชีมืออาชีพ การวิเคราะห์โอกาสข้อจำกัด จุดแข็ง และจุดอ่อนของวิชาชีพบัญชีไทย รวมถึงข้อเสนอแนะในการพัฒนานักบัญชีไทย และสามารถกระตุ้นให้นักบัญชีไทยพัฒนาศักยภาพของตนให้มีคุณสมบัติเยี่ยงนักบัญชีระดับสากลและสามารถรองรับกับการเปลี่ยนแปลงของประชาคมเศรษฐกิจในยุคปัจจุบันได้

ศิลปิน ศรีจันทเพชร และธีรชัย อรุณเรืองศิริ (2555) ได้กล่าวไว้ในบทความวิชาการเรื่องการเตรียมความพร้อมทางด้านวิชาชีพบัญชีของกลุ่มประเทศในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน สาขาบริการวิชาชีพบัญชีเป็นหนึ่งในบริการที่ได้มีการลงนามความร่วมมือเมื่อปี พ.ศ. 2552 จากการตกลงในความร่วมมือครั้งนี้ทำให้เกิดเสรีในการบริการวิชาชีพบัญชีระหว่างประเทศในกลุ่มสมาชิก ดังนั้นจึงต้องเตรียมความพร้อมทั้งในด้านการศึกษาวิชาชีพบัญชีเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและการเปิดเสรีทางการบริการวิชาชีพบัญชีในปี พ.ศ.2558 หลายประเทศในกลุ่มอาเซียนได้มีการออกมาตรฐานบัญชีหรือมาตรฐานการรายงานทางการเงินที่เหมาะสมกับธุรกิจและสภาพแวดล้อมในประเทศ เพื่อให้เกิดความเหมาะสม เช่น การพิจารณาปรับมาตรฐานการบัญชีให้เหมาะสมกับธุรกิจในประเทศ การพิจารณาออกมาตรฐานการบัญชีสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม รวมถึงการเตรียมความพร้อมในเรื่องความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชี โดยแต่ละประเทศได้จัดให้มีการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศ (IFRS) และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในวิชาชีพบัญชี

มัทนชัย สุทธิพันธุ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องความพร้อมและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมของผู้จัดทำบัญชีไทยกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จากการสำรวจจัดทำบัญชีในจังหวัดสงขลา โดยศึกษาเรื่อง ความพร้อมและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพผู้จัดทำบัญชีไทยต่อการเตรียมตัวรับการเข้ามาของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยรวบรวมข้อมูลจากผู้จัดทำบัญชีในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่าความพร้อมสูงสุดของผู้จัดทำบัญชีไทยต่อการเข้ามาของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนได้แก่ ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ทักษะการทำงานเป็นทีม และทักษะการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการสื่อสาร ทั้งนี้ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาผู้จัดทำบัญชีไทยคือ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการสื่อสาร ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิชาชีพบัญชีและทักษะการทำงานเป็นทีม จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานและความพร้อมของผู้จัดทำบัญชีไทยต่อการเข้ามาของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนพบว่า อายุ และความเข้าใจเกี่ยวกับการเข้ามาของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีอิทธิพลต่อความพร้อมของนักบัญชีไทย

ณัฐธรมณ ศรีสุข (2560) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีและกรุงเทพมหานคร การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีและกรุงเทพมหานคร ด้านสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากผู้ทำบัญชีในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีและกรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าจำนวนการหาค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย การหาค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ในมิติด้านการตรวจสอบภายในมีอิทธิพลทางบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ในมิติด้านการทำและนำเสนอข้อมูลทางบัญชีเพื่อใช้ในการตัดสินใจมีอิทธิพลทางบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ในมิติด้านความรู้และทักษะด้านบัญชีมีอิทธิพลทางบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ในมิติด้านจริยธรรมในวิชาชีพมีอิทธิพลทางบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ณฐา ธรเจริญกุล (2561) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของพนักงานบัญชีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาสถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีจำแนกตามข้อมูลทั่วไปขององค์กรและศึกษาอิทธิพลของสมรรถนะของพนักงานบัญชีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม ที่อยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 318 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย ทำการวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สถานประกอบการที่มีข้อมูลทั่วไปขององค์กรแตกต่างกัน ได้แก่ ประเภทอุตสาหกรรม ลักษณะของสถานประกอบการจำนวนปีที่เปิดดำเนินการจำนวนโรงงาน/สำนักงาน จากตารางที่ 3 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) สมรรถนะของพนักงานบัญชีด้านทักษะทางวิชาชีพ มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งอธิบายได้ว่า หากพนักงานบัญชีของสถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีทักษะทางวิชาชีพบัญชีที่สูงขึ้นจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วย และเมื่อพนักงานบัญชีมีสมรรถนะด้านความรู้ด้านทักษะทางวิชาชีพ และด้านจริยธรรมและทัศนคติรวมกันสามารถอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 10.2

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมภายใน

นพวรรณ พุทธิตระกูล (2554) ได้ศึกษาเปรียบเทียบแนวคิดด้านการควบคุมภายในของ COSO และระบบการควบคุมภายในของธนาคารออมสิน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแนวคิดด้านการควบคุมภายในของ COSO กับระบบการควบคุมภายในของธนาคารออมสินที่ใช้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน วิธีการศึกษาที่ใช้คือการเปรียบเทียบในแต่ละองค์ประกอบของการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO จากการศึกษาพบว่า ระบบการควบคุมภายในของธนาคารออมสินมีความคล้ายคลึงกันในแต่ละองค์ประกอบของการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO แต่จะมีความแตกต่างในส่วนของปัจจัยย่อยขององค์ประกอบ ได้แก่ธนาคารออมสินไม่มีวิธีการที่ชัดเจนในการสร้างบรรยากาศในการควบคุมหรือมาตรการสร้างความเข้าใจให้บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดีในการควบคุม รวมถึงการขาดแคลนบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการบัญชีของสำนักงานสาขา ซึ่งบุคลากรที่มีอยู่ไม่มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับปริมาณงาน และความซับซ้อนของกิจกรรมและระบบงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ธนาคารไม่มีการกำหนดวิธีการในการประเมินผลกระทบที่มีต่อการปฏิบัติงานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง โยกย้ายรวมถึงการปรับโครงสร้างขององค์กร ในส่วนของกิจกรรมการควบคุม ไม่มีความแตกต่างกันมากนัก ยกเว้นธนาคารยังไม่มี การนำเอาเครื่องมือในการประเมินผลสมัยใหม่มาใช้ ทางด้านสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่าธนาคารมีการนำเอาระบบเครือข่ายสื่อสารภายในองค์กรมาใช้เพื่อให้เกิดระบบการสื่อสารทั่วถึงทั้งองค์กร ทั้งจากล่างสู่บน และจากบนลงล่างทำให้พนักงานสามารถเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไปยังผู้บริหารได้โดยตรง มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่รับเรื่องราวเกี่ยวกับเหตุการณ์ไม่สุจริตโดยตรงโดยไม่ต้องผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นและในส่วนของการติดตามประเมินผลพบว่าแนวทางปฏิบัติของธนาคารมีความคล้ายคลึงกับแนวคิดของ COSO แต่วิธีปฏิบัติงานตรวจสอบในแต่ละครั้งมีผลกระทบการปฏิบัติงานประจำวันของพนักงาน

วิดา ปานาลาด (2558) ทำการศึกษาการบริหารการควบคุมภายในของกระทรวงมหาดไทย จังหวัดนครราชสีมา โดยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาการบริหารการควบคุมภายในถึงปัญหาของการบริหารการควบคุมภายใน การศึกษาพบว่าผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการบริหารการควบคุมภายในด้านการติดตามประเมินผล เช่น กำหนดให้ผู้บริหารต้องรายงานต่อผู้กำกับดูแลโดยเร็ว หากพบการทุจริตหรือสงสัยว่าทุจริต และมีการไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรี กรณีผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนหรือเป้าหมาย ได้กำหนดให้มีการแก้ไขอย่างทันกาล และการกำหนดให้มีการรายงานผลเกี่ยวกับการบริหารการควบคุมภายในของหน่วยงานโดยตรงต่อผู้กำกับดูแล เป็นต้น ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร เช่น การจัดระบบการจัดเก็บเอกสารประกอบการจ่ายเงิน และการบันทึกบัญชีไว้ครบถ้วนสมบูรณ์ และเป็นหมวดหมู่การจัดระบบการรายงานข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นทั้งจากภายใน และภายนอก ให้ผู้บริหารทุกระดับทราบ และแจ้งให้บุคลากรทราบ

ปัญหา และจุดอ่อนของการควบคุมภายในที่เกิดขึ้น และแนวทางการแก้ไขเป็นต้น และด้านการประเมินความเสี่ยง เช่น ผู้บริหารทุกคนควรประชุมร่วมกันในการกำหนดความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่าย บุคลากรทุกคนในหน่วยงานควรมีส่วนร่วม และยอมรับในการกำหนดวัตถุประสงค์ และการให้บุคลากรทุกระดับในหน่วยงานควรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ความเสี่ยงในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ เป็นต้น ผู้บริหารให้ความสำคัญการบริหารควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก และมีปัญหาในการนำการบริหารทั้ง 3 ด้าน นำมาปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง ซึ่งข้อสนเทศที่ได้สามารถนำไปใช้ในการวางแผนการบริหารการควบคุมภายในของ กระทรวงมหาดไทย ตลอดจนการส่งเสริมการสนับสนุน และการปรับปรุง เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย เพื่อการพัฒนาการบริหารการควบคุมภายในของกระทรวงมหาดไทย ได้ในอนาคตต่อไป

ชูลีกาญจน์ ไชยเมืองดี (2558) ได้ทำการศึกษากระบวนการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระบบการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ในการประเมินแนวปฏิบัติตามระบบ โดยการเปรียบเทียบกับระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายในพ.ศ. 2554 หรือตามแนว COSO5 องค์ประกอบคือ สภาพแวดล้อมของการควบคุม การประเมินความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุม สารสนเทศและการสื่อสาร การติดตามและประเมินผล และให้ความสำคัญกับการมีระบบสารสนเทศและการสื่อสารที่ดี โดยมีการแต่งตั้งบรรจบบุคลากรที่มีความรู้ทักษะความรู้ความสามารถ และจัดท้าวิสตดูอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้พัฒนาระบบงาน เช่น ระบบเอกสารทางการเงิน ระบบการบันทึกบัญชี ระบบการประมวลข้อมูลการเงิน และบัญชี แต่การประมวลผลข้อมูล และให้สารสนเทศในบางเรื่องยังไม่ทันต่อเวลา ซึ่งอาจส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร จากผลการศึกษาดังกล่าวมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ควรมีการพัฒนาคู่มือแนวทางการดำเนินงานควบคุมภายใน และการให้ความรู้ในเรื่องการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานในด้านการควบคุมภายในแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการพัฒนาและส่งเสริมให้ระบบควบคุมภายในมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น พบว่า สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีที่มีผลต่อคุณภาพการควบคุมภายใน กรณีศึกษา:ธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ยังเป็นประเด็นที่น่าศึกษา เนื่องจากผลงานวิจัยได้กำหนดลำดับความสำคัญของสมรรถนะที่แตกต่างกัน อีกทั้งงานวิจัยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาคุณลักษณะของบุคลากรโดยทั่วไป และยังไม่มีการศึกษา โดยนำมาตราฐานการศึกษาวิชาชีพระหว่างประเทศ (IES) มาใช้เป็นเกณฑ์ในการกำหนดสมรรถนะของนักวิชาชีพบัญชีตามที่สถานประกอบการคาดหวัง ในการศึกษาครั้งนี้ จึงเป็นการศึกษาสมรรถนะของนักวิชาชีพบัญชีในมุมมองผู้บริหารสายงานบัญชีในกลุ่มการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ผู้วิจัยคาดหวังว่า ผลงานการศึกษานี้ จะสามารถทำให้

นักวิชาชีพบัญชีสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะตรงตามที่ต้องการของสถานประกอบการ นอกจากนี้ สถาบันการศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ก็จะสามารถนำข้อมูลจากการศึกษาครั้งนี้ไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาและฝึกอบรมให้นักวิชาชีพบัญชีมีคุณลักษณะและสมรรถนะที่ตรงตามความต้องการให้มากที่สุด

**ตารางที่ 1** สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้สำหรับสมมติฐานการวิจัยและกรอบแนวคิดของตัวแปรสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี

	นักทฤษฎี				
	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2553)	ขจรศักดิ์ ศิริชัย และคณะ, 2554	สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2556	สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน, 2554: 5	Dubois and Rothwell (2004)
ตัวแปรสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี					
1. ทักษะความรู้ความสามารถทางวิชาชีพบัญชี	✓	✓	-	-	✓
2. ทักษะทางการบริหารและการจัดการ	-	-	✓	-	-
3. คุณธรรมแห่งวิชาชีพบัญชี	-	-	-	✓	-
4. จรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี	-	-	✓	-	-
5. ทศนคติต่อวิชาชีพบัญชี	-	-	-	✓	-

จากการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ของสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีที่มีต่อคุณภาพการควบคุมภายใน ของกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบว่ามีผู้สนใจศึกษาในเรื่องนี้หลากหลาย แต่มีนักวิชาการที่เชื่อว่าสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ แนวคิด สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2553) ขจรศักดิ์ ศิริมัย และคณะ (2554) สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (2554) และ Dubois and Rothwell (2004) โดยผู้วิจัยได้เลือกมา 5 ด้าน ที่มีนักทฤษฎียอมรับโดยทั่วไป ได้เสนอไว้คล้ายคลึงกันทั้งยังมีลักษณะและความเหมาะสมของหน่วยงาน มาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ทักษะความรู้ความสามารถทางวิชาชีพบัญชี
2. ทักษะทางการบริหารและการจัดการ
3. คุณธรรมแห่งวิชาชีพบัญชี
4. จรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี
5. ทศนคติต่อวิชาชีพบัญชี



ตารางที่ 2 สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้สำหรับสมมติฐานการวิจัยและกรอบแนวคิดของตัวแปร  
คุณภาพการควบคุมภายใน

ตัวแปร คุณภาพการควบคุมภายใน	นักทฤษฎี		
	สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน, 2554 : 7	ณัฐพร พันธุ์อุดม และคณะ 2559 : 2-3	แนวคิดของ COSO
1. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน			✓
2. ความเชื่อถือได้ของรายงานทางการเงิน			✓
3. การปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ	✓		
4. การควบคุมและการประเมินความเสี่ยง		✓	✓

จากการศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ของสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีที่มีต่อคุณภาพการควบคุมภายใน ของกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบว่า มีผู้สนใจศึกษาในเรื่องนี้หลากหลาย แต่มีนักวิชาการที่เชื่อว่าคุณภาพการควบคุมภายใน ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ แนวคิด สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน, 2554 : 7, ณัฐพร พันธุ์อุดมและคณะ 2559 : 2-3 และแนวคิดของ COSO โดยผู้วิจัยได้เลือกมา 4 ด้าน ที่มีนักทฤษฎียอมรับโดยทั่วไป ได้เสนอไว้คล้ายคลึงกันทั้งยังมีลักษณะและความเหมาะสมของหน่วยงาน มาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน
2. ความเชื่อถือได้ของรายงานทางการเงิน
3. การปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ
4. การควบคุมและการประเมินความเสี่ยง

**ตารางที่ 3** ผลการสังเคราะห์ตัวแปรที่สัมพันธ์หรือส่งผลต่อคุณภาพการควบคุมภายในของธุรกิจ  
สินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมุติฐานการวิจัย	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	การนำไปใช้ในการวิจัย
1. พนักงานบัญชีที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน มีระดับคุณภาพการควบคุมภายในด้านประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ของการปฏิบัติงาน ในกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล แตกต่างกัน	1.แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ 2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	1. ธกมล เกื้อกุลวงศ์ (2554) ได้ศึกษา เรื่องความต้องการ ของนักบัญชีในวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม จังหวัดเชียงใหม่ในการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ 2. ณัฐรรมณ ศรีสุข (2560) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของ ผู้ทำบัญชีในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี และกรุงเทพมหานคร 3. ณฐา ธรเจริญกุล (2561) ได้ศึกษา เรื่องสมรรถนะของพนักงานบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานกรณีศึกษาสถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม	สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีที่มีผลต่อคุณภาพการควบคุมภายในเนื่อง จากผลงานวิจัยได้กำหนดลำดับความสำคัญ ของสมรรถนะ ที่แตกต่างกัน อีกทั้งงานวิจัยส่วนใหญ่ เป็นการศึกษาคณะลักษณะของบุคลากร โดยทั่วไป และยังไม่มีการศึกษาโดย นำมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพระหว่างประเทศ (IES) มาใช้เป็นเกณฑ์ในการกำหนดสมรรถนะของนักวิชาชีพบัญชีตามที่สถานประกอบการคาดหวัง

## ตารางที่ 3 (ต่อ)

สมมุติฐานการวิจัย	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	การนำไปใช้ในการวิจัย
2. สมรรถนะทางวิชาชีพอับบัญชีมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพการควบคุมภายใน ของธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในเชิงบวก	1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาชีพอับบัญชี 2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพการควบคุมภายใน 3. คุณสมบัติของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี	1. นพวรรณ พุติตระกูล (2554) ได้ศึกษาเปรียบเทียบแนวคิดด้านการควบคุมภายในของ COSO และระบบการควบคุมภายในของธนาคารออมสิน 2. วิยดา ปานาลาด (2558) ได้ทำการศึกษากิจการบริหารการควบคุมภายในของกระทรวงมหาดไทย จังหวัดนครราชสีมา 3. ชุติกาญจน์ ไชยเมืองดี (2558) ได้ทำการศึกษาระบบการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	คณะกรรมการผู้บริหารขององค์กรสามารถนำไปใช้สำหรับออกแบบเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลและคุ้มค่า จากการใช้ทรัพยากรทุกประเภทขององค์กรทั้ง คน เงิน เวลา ทรัพย์สิน วัสดุ เครื่องมือ เครื่องใช้ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยประหยัด ได้ผลคุ้มค่า และบรรลุเป้าหมายที่ผู้บริหารขององค์กรให้มีรายรับเพียงพอกับรายจ่ายที่เกิดขึ้นเท่าที่จำเป็นจริง ๆ เท่านั้น อันจะทำให้ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์ร่วมกันและการดูแลป้องกันระวังรักษาทรัพยากรทุกประเภทให้อยู่ในสภาพที่พร้อมสำหรับการนำไปใช้ประโยชน์

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ของสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีที่มีต่อคุณภาพการควบคุมภายใน ของกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรเป้าหมาย แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาข้อสรุปที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. แบบแผนการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเน้นการสำรวจเพื่อใช้วิธีการอธิบายข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยคือ แบบสอบถาม เพื่อสอบถามข้อมูลจากนั้นนำไปสรุปผลการวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีที่มีต่อคุณภาพการควบคุมภายใน ของกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ประชากร** ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบัญชีที่ทำงานในสถานประกอบการที่อยู่ในกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 40,380 ราย (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2562)

**กลุ่มตัวอย่าง** กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์โดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ขนาดของตัวอย่างประชากรที่มีระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบัญชีแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) คำนวณตามสูตรไม่ทราบจำนวนประชากรของ ยามาเน่ (Yamane อ้างถึงใน วิชิต อุ๋อัน, 2550) ที่ระดับความเชื่อมั่นประมาณ 95 % ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ราย สูตรที่ใช้ คือ

สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างดังนี้ คือ

$$n = \frac{N}{1 + N(E)^2}$$

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากร

E แทน ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 มีค่าเท่ากับ 0.05

(Yamane, T. 1967. Elementary Sampling Theory, USA: Prentice Hall

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{40,380}{1 + 40,380 (0.05)^2} \\ &= \frac{40,380}{100.95} \\ &= 400 \end{aligned}$$

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 รายในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการออกแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ของสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีที่มีต่อคุณภาพการควบคุมภายใน ของกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการออกแบบสอบถาม โดยสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน จำนวน 5 ข้อคำถาม โดยแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิดมีหลายคำตอบให้เลือก และเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวเพื่อใช้ในการศึกษาประชากรศาสตร์ของกลุ่มประชากร

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สร้างตามมาตราวัดของลิเคิร์ท (Likert Scale) ประเมินคำตอบ โดยเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว กำหนดให้แต่ละข้อมี 5 ตัวเลือกดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

## ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคำถามที่เกี่ยวกับคุณภาพการควบคุมภายใน

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สร้างตามมาตราวัดของลิเคิร์ท (Likert Scale) ประเมินคำตอบ โดยเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว กำหนดให้แต่ละข้อมี 5 ตัวเลือกดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เพื่อการพัฒนาและปรับปรุง โดยคำถามเป็นแบบปลายเปิด เพื่อใช้ในการศึกษาความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เพื่อการพัฒนาและปรับปรุง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือโดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ แนวคิด ทฤษฎี และรายงานผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากกรอบแนวคิด หลักการ สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี และการควบคุมภายใน
2. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดประเด็นข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้คุณภาพในการใช้บริการ และความพึงพอใจในการบริการโดยศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างคำถามตามกรอบประเด็นที่กำหนดให้ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัด เกี่ยวข้องกับประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี และการควบคุมภายใน
3. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องให้ครอบคลุมทั้งด้านโครงสร้าง เนื้อหา และภาษาที่ใช้เพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเป็นรายข้อ โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวบ่งชี้ตามนิยามที่ต้องการวัด โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item Objective Congruence Index) มีค่าเท่ากับ 1.00

5. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มพนักงานบัญชีจำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าเท่ากับ 0.904

6. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องและตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้ว นำไปใช้เก็บตัวอย่างจากกลุ่มพนักงานบัญชี ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างผ่านทางไปรษณีย์ โดยขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารฝ่ายบัญชีให้ช่วยกระจายแบบสอบถามไปยังพนักงานบัญชี พร้อมแนบซองปิดแสตมป์จำหน่ายซองถึงผู้วิจัย

2. ส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างผ่านทางออนไลน์โดยใช้ Google Form และได้ขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารฝ่ายบัญชีให้ช่วยกระจายแบบสอบถามออนไลน์ไปยังพนักงานบัญชี

3. นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลได้แล้ว มาตรวจสอบและคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ จากนั้นนำมาลงบันทึกรหัสเพื่อเตรียมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม แล้วดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้ทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พร้อมทั้งกำหนดรหัส เพื่อนำมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป กำหนดระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยกำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลใช้รูปแบบตารางเป็นสถิติอย่างง่าย เปรียบเทียบเป็นค่าร้อยละ คำนวณหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายด้านและโดยรวม

2. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติซึ่งประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี และคุณภาพการควบคุมภายในแต่ละข้อคำถามให้เลือก 5 ระดับ โดยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถามดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	ให้คะแนน 5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	ให้คะแนน 4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	ให้คะแนน 3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	ให้คะแนน 2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	ให้คะแนน 1 คะแนน

โดยคะแนนที่ได้รับจะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามระดับความสำคัญโดยยึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

$$\text{ช่วงคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้น}}$$

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้ช่วงคะแนนเท่ากับ  $(5-1)/5 = 0.8$

แบ่งความสำคัญออกเป็น 5 ระดับเพื่อใช้ในการตีความหมายของค่าเฉลี่ยที่ใช้ในการวิเคราะห์ ส่วนที่ 3 ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4. รวบรวมข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีที่มีต่อคุณภาพการควบคุมภายใน ของกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

5. แบบสอบถามในส่วนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ โดยนำข้อมูลมาคำนวณและวิเคราะห์หาค่าสถิติโดยใช้ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) อธิบายตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ และใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (Arithmetic Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน



(Standard Deviation) และค่าพิสัย (Rang) อธิบายตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีระดับการวัดประเภทช่วง

6. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้วยวิธีการคำนวณค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นนำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์แปลความหมาย

7. ใช้สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐานดังนี้

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เป็นการหาค่าพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยการหาค่าสถิติทดสอบที (t-test) เพื่อทดสอบตัวแปรสองกลุ่ม และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) แล้วแต่กรณี สำหรับการวิเคราะห์ความแปรปรวนเมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference, LSD) โดยกำหนดการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้ผู้วิจัยจะอธิบายถึงผลการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ของสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีที่มีต่อคุณภาพการควบคุมภายใน ของกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ คือ พนักงานบัญชีทั้งหมด จำนวน 400 ชุด และนำมาวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตามลักษณะของตัวแปร สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การทดสอบความแตกต่างของประชากรที่เป็นอิสระต่อกัน (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) และการหาความสัมพันธ์ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

- ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์
- ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาชีพ
- ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการควบคุมภายใน
- ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

## ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ

ด้านเพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	127	31.80
หญิง	273	68.30
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 273 คน (ร้อยละ 68.3) และ เพศชาย จำนวน 127 คน (ร้อยละ 31.8)

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ

ด้านอายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 25 ปี	29	7.30
25 – 35 ปี	222	55.50
36 – 45 ปี	108	27.00
มากกว่า 46 ปีขึ้นไป	41	10.30
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 25 – 35 ปี จำนวน 222คน (ร้อยละ 55.5) รองลงมา มีอายุ 36 – 45 ปี จำนวน 108 คน (ร้อยละ 27.0) มีอายุ มากกว่า 46 ปีขึ้นไป จำนวน 41 คน (ร้อยละ 10.3) และน้อยที่สุดอายุ น้อยกว่า 25 ปี จำนวน 29 คน (ร้อยละ 7.3) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านสถานภาพ

ด้านสถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	233	58.30
สมรส	163	40.80
หม้าย/หย่าร้าง	4	1.00
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด จำนวน 233 คน (ร้อยละ 58.3) รองลงมา สมรส จำนวน 163 คน (ร้อยละ 40.8) และน้อยที่สุด หม้าย/หย่าร้าง จำนวน 4 คน (ร้อยละ 1.0) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา

ด้านระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	6.30
ปริญญาตรี	301	75.30
ปริญญาโท	74	18.50
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 301 คน (ร้อยละ 75.3) รองลงมา ระดับปริญญาโท จำนวน 74 คน (ร้อยละ 18.5) และ น้อยที่สุด ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 25 คน (ร้อยละ 6.3) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านประสิทธิภาพการทำงาน

ด้านประสิทธิภาพการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	95	23.80
6 – 10 ปี	143	35.80
11 – 15 ปี	81	20.30
มากกว่า 16 ปี	81	20.30
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพการทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 143 คน (ร้อยละ 35.8) รองลงมา น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 95 คน (ร้อยละ 23.8) และน้อยที่สุด 11 – 15 ปี และมากกว่า 16 ปี มีจำนวนและร้อยละที่เท่ากัน คือ จำนวน 81 คน (ร้อยละ 20.3) ตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาชีพ

ตารางที่ 9 แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาชีพ ด้านทักษะความรู้ความสามารถทางวิชาชีพบัญชี

ทักษะความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ บัญชี	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านสามารถนำความรู้สาระสำคัญและ ความสามารถทางวิชาชีพบัญชีไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างเชี่ยวชาญ	4.15	0.81	มาก
2. ท่านมุ่งมั่นที่จะบูรณาการประสบการณ์ และความรู้ เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล และประมาณการได้อย่างมี หลักเกณฑ์ถูกต้องแม่นยำ และน่าเชื่อถือ	4.42	0.62	มากที่สุด
3. ท่านทำงานมีการประยุกต์และเชื่อมโยง ความรู้ด้านบัญชีของส่วนงานและ ระบบงานสารสนเทศมาปรับใช้ในการ ปฏิบัติงานด้านบัญชีได้อย่างคล่องแคล่ว ว่องไวมีประสิทธิภาพ	4.16	0.78	มาก
4. ท่านให้ความสำคัญกับการแสวงหา ความรู้ ความเข้าใจในหลักการบัญชีที่ รองรับทั่วไปอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา	4.46	0.65	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.30</b>	<b>0.52</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาชีพด้านทักษะความรู้ความสามารถทางวิชาชีพบัญชี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.30$ , S.D. = 0.52) โดยพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่า ผู้ตอบแบบส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นว่าท่านให้ความสำคัญกับการแสวงหาความรู้ ความเข้าใจในหลักการบัญชีที่รองรับทั่วไปอย่างต่อเนื่องตลอดเวลามากที่สุด

โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.46$ , S.D. = 0.65) รองลงมา ท่านมุ่งมั่นที่จะบูรณาการประสบการณ์ และความรู้ เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และประมาณการได้อย่างมีหลักเกณฑ์ถูกต้องแม่นยำ และน่าเชื่อถือ โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.42$ , S.D. = 0.62) และน้อยที่สุด ท่านสามารถนำ ความรู้สาระสำคัญและ ความสามารถทางวิชาชีพบัญชีไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเชี่ยวชาญ โดย อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.15$ , S.D. = 0.81)

ตารางที่ 10 แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาชีพ ด้านทักษะทางการบริหารและการจัดการ

ทักษะทางการบริหารและการจัดการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความสามารถในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การจัดการ โครงการ การจัดการบุคลากร และการตัดสินใจ	4.03	0.80	มาก
2. ท่านสามารถจัดการเก็บรวบรวมข้อมูลทางการเงินและบัญชีได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.14	0.79	มาก
3. ท่านพิจารณาและตัดสินใจในการจัดแบ่งหน้าที่ให้กับทีมได้อย่างเหมาะสม และปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.38	0.65	มากที่สุด
4. ท่านมีการวางแผนและตั้งเป้าหมายของทีม และสามารถนำทีมไปยังเป้าหมายสูงสุด	4.45	0.63	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.24</b>	<b>0.52</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาชีพ ด้านทักษะทางการบริหารและการจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.24$ , S.D. = 0.52) โดยพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นว่าท่านมีการวางแผนและตั้งเป้าหมายของทีม และสามารถนำทีมไปยังเป้าหมายสูงสุดมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.45$ , S.D. = 0.63) รองลงมา ท่านพิจารณาและตัดสินใจในการจัดแบ่งหน้าที่ให้กับทีมได้อย่างเหมาะสม และปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.38$ , S.D. = 0.65) และน้อยที่สุด ท่านมีความสามารถในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การจัดการ โครงการ การจัดการบุคลากร และการตัดสินใจต่าง ๆ โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.03$ , S.D. = 0.80)



ตารางที่ 11 แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาชีพ ด้านคุณธรรมแห่งวิชาชีพบัญชี

คุณธรรมแห่งวิชาชีพบัญชี	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านยึดมั่นหลักการของการเป็นนักวิชาชีพที่ดี โดยยึดถือแนวทางตามหลักปฏิบัติเป็นเกณฑ์ เพื่อสร้างคุณค่าในการปฏิบัติงานด้านบัญชี	4.77	0.52	มากที่สุด
2. ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มีวินัย และความรอบคอบ ส่งผลให้การปฏิบัติงานของท่าน มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	4.81	0.46	มากที่สุด
3. ท่านให้ความสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพบัญชีอย่างสม่ำเสมอ และ คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อให้เกิดความเชื่อถือในวิชาชีพบัญชี	4.79	0.49	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.79</b>	<b>0.47</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาชีพ ด้านคุณธรรมแห่งวิชาชีพบัญชี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.79$ , S.D. = 0.47) โดยพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นว่าท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มีวินัย และความรอบคอบ ส่งผลให้การปฏิบัติงานของท่าน มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.81$ , S.D. = 0.46) รองลงมา ท่านให้ความสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพบัญชีอย่างสม่ำเสมอ และ คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อให้เกิดความเชื่อถือในวิชาชีพบัญชี โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.79$ , S.D. = 0.49) และน้อยที่สุด ท่านยึดมั่นหลักการของการเป็นนักวิชาชีพที่ดี โดยยึดถือแนวทางตามหลักปฏิบัติเป็นเกณฑ์ เพื่อสร้างคุณค่าในการปฏิบัติงานด้านบัญชี โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.77$ , S.D. = 0.52)

ตารางที่ 12 แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
สมรรถนะทางวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี

จรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านยึดมั่นในความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และมีความเที่ยงธรรมในการ ปฏิบัติหน้าที่ของตนต่อองค์กร	4.83	0.44	มากที่สุด
2. ท่านตระหนักถึงการรักษาความลับของ องค์กรในข้อมูลที่ไม่ควรเปิดเผยต่อผู้อื่น	4.87	0.38	มากที่สุด
3. ท่านมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่าง สม่ำเสมอ ด้วยความเสียสละ และ รับผิดชอบ มีความระมัดระวัง รอบคอบ อย่างละเอียดถี่ถ้วนด้วยความถูกต้อง และ มีความเป็นอิสระ	4.83	0.43	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.85</b>	<b>0.40</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.85$ , S.D. = 0.40) โดยพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่า ผู้ตอบแบบส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นว่าท่านตระหนักถึงการรักษาความลับขององค์กรในข้อมูลที่ไม่ควรเปิดเผยต่อผู้อื่นมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.87$ , S.D. = 0.38) รองลงมา ท่านยึดมั่นในความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และมีความเที่ยงธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของตนต่อองค์กร โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.83$ , S.D. = 0.44) และท่านมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ด้วยความเสียสละ และรับผิดชอบ มีความระมัดระวัง รอบคอบ อย่างละเอียดถี่ถ้วนด้วยความถูกต้อง และมีความเป็นอิสระ โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.83$ , S.D. = 0.43)

ตารางที่ 13 แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
สมรรถนะทางวิชาชีพ ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพบัญชี

ทัศนคติต่อวิชาชีพบัญชี	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านปฏิบัติงานด้วยความขยัน อดทน ทุ่มเท และมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร	4.55	0.56	มากที่สุด
2. ท่านเชื่อมั่น ภาคภูมิใจ และผูกพันกับ องค์กรที่ปฏิบัติงาน	4.46	0.62	มากที่สุด
3. ท่านพร้อมที่จะพัฒนา และส่งเสริม สมรรถนะด้านการปฏิบัติงานในปัจจุบัน เพื่อรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม	4.55	0.56	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.52</b>	<b>0.44</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทาง  
วิชาชีพ ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพบัญชี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.52$ , S.D. = 0.44) โดย  
พิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นว่าท่านเชื่อมั่น ภาคภูมิใจ และ  
ผูกพันกับองค์กรที่ปฏิบัติงานมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.46$ , S.D. = 0.62) รองลงมา  
ท่านปฏิบัติงานด้วยความขยัน อดทน ทุ่มเท และมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน เพื่อรักษาประโยชน์  
ส่วนรวมขององค์กร และท่านพร้อมที่จะพัฒนา และส่งเสริมสมรรถนะด้านการปฏิบัติงานในปัจจุบัน  
เพื่อรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมมีค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่เท่ากันโดยอยู่ในระดับมาก  
ที่สุด ( $\bar{x} = 4.55$ , S.D. = 0.44)

### ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการควบคุมภายใน

ตารางที่ 14 แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเกี่ยวกับคุณภาพการควบคุมภายใน ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีการปฏิบัติงานและการใช้ทรัพยากรภายในองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.41	0.56	มากที่สุด
2. มีการดูแลรักษาทรัพย์สิน การป้องกันหรือลดความผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล การสิ้นเปลือง หรือการทุจริตในองค์กร	4.44	0.55	มากที่สุด
3. มีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนหรือไม่จำเป็นเพื่อลดความเสี่ยงหรือผลเสียหายด้านการเงินหรือด้านอื่น ๆ ที่อาจมีขึ้นในองค์กร	4.22	0.76	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.36</b>	<b>0.43</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการควบคุมภายใน ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.36$ , S.D. = 0.43) โดยพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่า ผู้ตอบแบบส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นว่ามีการดูแลรักษาทรัพย์สิน การป้องกันหรือลดความผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล การสิ้นเปลือง หรือการทุจริตในองค์กรมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.44$ , S.D. = 0.55) รองลงมา มีการปฏิบัติงานและการใช้ทรัพยากรภายในองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.41$ , S.D. = 0.56) และน้อยที่สุด มีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่

ซ้ำซ้อนหรือไม่จำเป็นเพื่อลดความเสี่ยงหรือผลเสียหายด้านการเงินหรือด้านอื่น ๆ ที่อาจมีขึ้นในองค์กร โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.22$ , S.D. = 0.76)

**ตารางที่ 15** แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเกี่ยวกับคุณภาพการควบคุมภายใน ด้านความเชื่อถือได้ของรายงานทางการเงิน

ด้านความเชื่อถือได้ของรายงานทางการเงิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. สร้างความน่าเชื่อถือในรายงานทางการเงิน และสร้างความมั่นใจให้กับผู้บริหาร และ บุคลากรในองค์กรได้	4.76	0.53	มากที่สุด
2. จัดทำรายงานทางการเงินได้ถูกต้องตามหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไปได้เป็นอย่างดี	4.74	0.55	มากที่สุด
3. รายงานทางการเงินมีความถูกต้อง ครบถ้วน และทันเวลา ต่อการตัดสินใจ	4.77	0.54	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.76</b>	<b>0.51</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการควบคุมภายใน ด้านความเชื่อถือได้ของรายงานทางการเงิน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.76$ , S.D. = 0.51) โดยพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่า ผู้ตอบแบบส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นว่ารายงานทางการเงินมีความถูกต้อง ครบถ้วน และทันเวลา ต่อการตัดสินใจมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.77$ , S.D. = 0.54) รองลงมา สร้างความน่าเชื่อถือในรายงานทางการเงิน และสร้างความมั่นใจให้กับผู้บริหาร และ บุคลากรในองค์กรได้ โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.76$ , S.D. = 0.53) และน้อยที่สุด จัดทำรายงานทางการเงินได้ถูกต้องตามหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไปได้เป็นอย่างดี โดยอยู่ในระดับมากที่สุด  $\bar{x} = 4.74$ , S.D. = 0.55)

ตารางที่ 16 แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเกี่ยวกับคุณภาพการควบคุม ภายใน ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ

ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและ กฎระเบียบ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือ นโยบาย และวิธีการปฏิบัติงานที่ องค์กรได้กำหนดขึ้นอย่างเคร่งครัด	4.52	0.56	มากที่สุด
2. มีความเข้าใจถึงกฎหมายและ กฎระเบียบ ข้อบังคับ ขององค์กรได้เป็น อย่างดี	4.77	0.51	มากที่สุด
3. ไม่ประพฤตินอกกฎหมาย และข้อ กฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร	4.80	0.48	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.70</b>	<b>0.45</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการควบคุม ภายใน ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.70$ , S.D. = 0.45) โดยพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่า ผู้ตอบแบบส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นว่าไม่ประพฤตินอก ในกฎหมาย และข้อกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.80$ , S.D. = 0.48) รองลงมา มีความเข้าใจถึงกฎหมายและกฎระเบียบ ข้อบังคับ ขององค์กรได้เป็นอย่างดี โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.77$ , S.D. = 0.51) และน้อยที่สุด ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือ นโยบาย และวิธีการปฏิบัติงานที่องค์กรได้กำหนดขึ้นอย่างเคร่งครัด โดยอยู่ในระดับ มากที่สุด ( $\bar{x} = 4.52$ , S.D. = 0.56)

ตารางที่ 17 แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเกี่ยวกับคุณภาพการควบคุม ภายใน ด้านการควบคุมและการประเมินความเสี่ยง

ด้านการควบคุมและการประเมิน ความเสี่ยง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีการจัดทำรอบงานการบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน และนโยบายการบริหารความเสี่ยงที่มีความชัดเจน และมีจุดหมายร่วมกันในการบริหารความเสี่ยงในองค์กร	4.06	0.73	มาก
2. มีการนำการบริหารความเสี่ยงมาใช้เป็นเครื่องมือทางกลยุทธ์ เพื่อช่วยสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	4.13	0.74	มาก
3. มีความมุ่งมั่นและพยายามอย่างจริงจัง ในการบ่งชี้และบริหารความเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการนำการบริหารความเสี่ยงเข้ามาปรับใช้ภายในองค์กร	4.24	0.81	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.14</b>	<b>0.52</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการควบคุมภายใน ด้านการควบคุมและการประเมินความเสี่ยง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.14$ , S.D. = 0.52) โดยพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่า ผู้ตอบแบบส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นมีความมุ่งมั่นและพยายามอย่างจริงจัง ในการบ่งชี้และบริหารความเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการนำการบริหารความเสี่ยงเข้ามาปรับใช้ภายในองค์กรมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.24$ , S.D. = 0.81) รองลงมา มีการนำการบริหารความเสี่ยงมาใช้เป็นเครื่องมือทางกลยุทธ์ เพื่อช่วยสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.13$ , S.D. = 0.74) และน้อยที่สุด มีการจัดทำรอบงานการ

บริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน และนโยบายการบริหารความเสี่ยงที่มีความชัดเจน และมีจุดหมายร่วมกันในการบริหารความเสี่ยงในองค์กร โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 4.06, S.D. = 0.73)

#### ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1 :** พนักงานบัญชีที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันระดับคุณภาพการควบคุมภายในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล แตกต่างกัน โดยการใช้สถิติ t-test และ F-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : One-Way ANOVA)

**ตารางที่ 18** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ด้านเพศ

เพศ	N	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig
ชาย	127	4.54	0.31	2.03*	0.04
หญิง	273	4.46	0.38		

\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ โดยใช้การทดสอบแบบ t-test พบว่า มีค่า  $t = 2.03$ , Sig = 0.04 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 สรุปได้ว่า พนักงานบัญชีที่มีเพศต่างกัน มีระดับคุณภาพการควบคุมภายในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05



ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ด้านอายุ

คุณภาพการควบคุมภายใน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.22	3	1.07	5.99*	0.00
	ภายในกลุ่ม	70.88	396	0.18		
	รวม	74.10	399			
2. ด้านความเชื่อถือได้ของรายงานทางการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	0.24	3	0.08	0.30	0.83
	ภายในกลุ่ม	105.58	396	0.27		
	รวม	105.82	399			
3. ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ	ระหว่างกลุ่ม	0.45	3	0.15	0.76	0.52
	ภายในกลุ่ม	78.74	396	0.20		
	รวม	79.20	399			
4. ด้านการควบคุมและการประเมินความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	1.98	3	0.66	2.50	0.06
	ภายในกลุ่ม	104.67	396	0.26		
	รวม	106.66	399			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.66	3	0.22	1.69	0.17
	ภายในกลุ่ม	51.58	396	0.13		
	รวม	52.24	399			

\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุโดยใช้การทดสอบแบบ F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว หรือ One-Way ANOVA พบว่า มีค่า  $F = 1.69$  Sig = 0.17 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 สามารถสรุปได้ว่า พนักงานบัญชีที่มีอายุต่างกัน มีระดับคุณภาพการควบคุมภายในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ว่า พนักงานบัญชีที่มีอายุต่างกัน มีระดับคุณภาพการควบคุมภายในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 แสดงการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่แบบ LSD ด้านอายุ

อายุ	น้อยกว่า 25 ปี ( $\bar{x}$ =4.22)	25 – 35 ปี ( $\bar{x}$ =4.30)	36 – 45 ปี ( $\bar{x}$ =4.43)	มากกว่า 46 ปีขึ้นไป ( $\bar{x}$ =4.54)
น้อยกว่า 25 ปี ( $\bar{x}$ =4.22)	-	-0.09	-0.21*	-0.33*
25 – 35 ปี ( $\bar{x}$ =4.30)		-	-0.18*	-0.24*
36 – 45 ปี ( $\bar{x}$ =4.43)			-	-0.11
มากกว่า 46 ปีขึ้นไป ( $\bar{x}$ =4.54)				-

จากตารางที่ 20 พบว่า พนักงานบัญชีที่มีอายุต่างกัน มีระดับคุณภาพการควบคุมภายในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรมโดยมีคู่ที่แตกต่างกัน คือ อายุ น้อยกว่า 25 ปี กับ อายุ 36 – 45 ปี, อายุ น้อยกว่า 25 ปี กับ อายุมากกว่า 46 ปีขึ้นไป, อายุ 25 – 35 ปี กับ อายุ 36 – 45 ปี และอายุ 25 – 35 ปี กับ อายุมากกว่า 46 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพ

คุณภาพการควบคุมภายใน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.64	2	0.32	1.73	0.18
	ภายในกลุ่ม	73.46	397	0.19		
	รวม	74.10	399			
2. ด้านความเชื่อถือได้ของรายงานทางการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	0.25	2	0.13	0.48	0.62
	ภายในกลุ่ม	105.57	397	0.27		
	รวม	105.82	399			
3. ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ	ระหว่างกลุ่ม	0.23	2	0.12	0.58	0.56
	ภายในกลุ่ม	78.97	397	0.20		
	รวม	79.20	399			
4. ด้านการควบคุมและการประเมินความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	0.78	2	0.39	1.46	0.23
	ภายในกลุ่ม	105.88	397	0.27		
	รวม	106.66	399			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.24	2	0.12	0.93	0.40
	ภายในกลุ่ม	52.00	397	0.13		
	รวม	52.24	399			

\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประชากรศาสตร์ ได้แก่ สถานภาพ โดยใช้การทดสอบแบบ F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว หรือ One-Way ANOVA พบว่า มีค่า  $F = 0.93$  Sig = 0.40 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 สามารถสรุปได้ว่า พนักงานบัญชีที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับคุณภาพการควบคุมภายในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ด้าน  
ระดับการศึกษา

คุณภาพการควบคุม ภายใน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของ การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.28	2	0.64	3.49*	0.03
	ภายในกลุ่ม	72.82	397	0.18		
	รวม	74.10	399			
2. ด้านความเชื่อถือ ได้ของรายงาน ทางการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	0.71	2	0.37	1.35	0.26
	ภายในกลุ่ม	105.11	397	0.27		
	รวม	105.82	399			
3. ด้านการปฏิบัติ ตามกฎหมายและ กฎระเบียบ	ระหว่างกลุ่ม	0.15	2	0.08	0.38	0.68
	ภายในกลุ่ม	79.04	397	0.20		
	รวม	79.20	399			
4. ด้านการควบคุม และการประเมิน ความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	0.51	2	0.25	0.95	0.39
	ภายในกลุ่ม	106.15	397	0.27		
	รวม	106.66	399			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.41	2	0.21	1.58	0.21
	ภายในกลุ่ม	51.83	397	0.13		
	รวม	52.24	399			

\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประชากรศาสตร์ ได้แก่ ระดับการศึกษาโดยใช้การทดสอบแบบ F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว หรือ One-Way ANOVA พบว่า มีค่า  $F = 1.58$  Sig = 0.21 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 สามารถสรุปได้ว่า พนักงานบัญชีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพการควบคุมภายในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ว่า พนักงานบัญชีที่มีอายุต่างกัน มีระดับคุณภาพการควบคุมภายในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 23 แสดงการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่แบบ LSD ด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี ( $\bar{x}$ =4.28)	ปริญญาตรี ( $\bar{x}$ =4.34)	ปริญญาโท ( $\bar{x}$ =4.47)
ต่ำกว่าปริญญาตรี ( $\bar{x}$ =4.28)	-	-0.06	-0.19
ปริญญาตรี ( $\bar{x}$ =4.34)		-	-0.14*
ปริญญาโท ( $\bar{x}$ =4.47)			-

จากตารางที่ 23 พบว่า พนักงานบัญชีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพการควบคุมภายในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรมโดยมีคู่ที่แตกต่างกัน คือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี กับระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ด้าน  
ประสบการณ์การทำงาน

คุณภาพการควบคุม ภายใน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของ การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.08	3	1.03	5.73*	0.00
	ภายในกลุ่ม	71.02	396	0.18		
	รวม	74.10	399			
2. ด้านความเชื่อถือ ได้ของรายงาน ทางการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	1.73	3	0.58	2.19	0.09
	ภายในกลุ่ม	104.09	396	0.26		
	รวม	105.82	399			
3. ด้านการปฏิบัติ ตามกฎหมายและ กฎระเบียบ	ระหว่างกลุ่ม	0.12	3	0.04	0.20	0.90
	ภายในกลุ่ม	79.08	396	0.20		
	รวม	79.20	399			
4. ด้านการควบคุม และการประเมิน ความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	1.20	3	0.40	1.50	0.21
	ภายในกลุ่ม	105.46	396	0.27		
	รวม	106.66	399			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.78	3	0.26	2.00	0.11
	ภายในกลุ่ม	51.46	396	0.13		
	รวม	52.24	399			

\*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประชากรศาสตร์ ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานโดยใช้การทดสอบแบบ F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว หรือ One-Way ANOVA พบว่า มีค่า  $F = 2.00$  Sig = 0.11 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 สามารถสรุปได้ว่า พนักงานบัญชีที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับคุณภาพการควบคุมภายในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ว่า พนักงานบัญชีที่มีอายุต่างกัน มีระดับคุณภาพการควบคุมภายในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 25 แสดงการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่แบบ LSD ด้านประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี ( $\bar{x}$ =4.25)	6 – 10 ปี ( $\bar{x}$ =4.32)	11 – 15 ปี ( $\bar{x}$ =4.43)	มากกว่า 16 ปี ( $\bar{x}$ =4.49)
น้อยกว่า 5 ปี ( $\bar{x}$ =4.25)	-	-0.07	-0.18*	-0.24*
6 – 10 ปี ( $\bar{x}$ =4.32)		-	-0.11	0.17*
11 – 15 ปี ( $\bar{x}$ =4.43)			-	-0.06
มากกว่า 16 ปี ( $\bar{x}$ =4.49)				-

จากตารางที่ 25 พบว่า พนักงานบัญชีที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับคุณภาพการควบคุมภายในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรมโดยมีคู่ที่แตกต่างกัน คือ ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ ประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี, ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 16 ปี และประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี กับประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 16 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**สมมติฐานการวิจัยที่ 2 :** สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี มีความสัมพันธ์ต่อระดับคุณภาพการควบคุมภายใน ของกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในเชิงบวก

$H_0$ : สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับคุณภาพการควบคุมภายใน ของกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

$H_1$ : สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี มีความสัมพันธ์ต่อระดับคุณภาพการควบคุมภายใน ของกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**ตารางที่ 26** สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะความรู้ความสามารถทางวิชาชีพบัญชี กับระดับคุณภาพการควบคุมภายใน ของกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี	คุณภาพการควบคุมภายใน		
	Pearson Correlations (r)	Sig. (1 - tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านทักษะความรู้ความสามารถทางวิชาชีพบัญชี	0.63*	0.00	ระดับค่อนข้างสูง

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะความรู้ความสามารถทางวิชาชีพบัญชี กับระดับคุณภาพการควบคุมภายใน ของกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรมโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) พบว่า ค่า r ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.633 โดยมีค่า Sig. (1-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงยอมรับ  $H_1$  หมายความว่า สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะความรู้ความสามารถทางวิชาชีพบัญชี กับระดับคุณภาพการควบคุมภายใน ของกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะความรู้ความสามารถทางวิชาชีพบัญชี ในระดับค่อนข้างสูงจึงมีผลต่อคุณภาพการควบคุมภายใน ในระดับค่อนข้างสูงเช่นกัน



ตารางที่ 27 สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะทางการบริหารและการจัดการ กับระดับคุณภาพการควบคุมภายใน ของกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี	คุณภาพการควบคุมภายใน		
	Pearson Correlations (r)	Sig. (1 - tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านทักษะทางการบริหารและการจัดการ	0.55*	0.00	ระดับปานกลาง

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะทางการบริหารและการจัดการ กับระดับคุณภาพการควบคุมภายใน ของกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) พบว่า ค่า r ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.549 โดยมีค่า Sig. (1-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงยอมรับ  $H_1$  หมายความว่า สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะทางการบริหารและการจัดการ กับระดับคุณภาพการควบคุมภายใน ของกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะทางการบริหารและการจัดการ ในระดับปานกลางจึงมีผลต่อคุณภาพการควบคุมภายใน ในระดับปานกลางเช่นกัน

ตารางที่ 28 สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านคุณธรรมแห่งวิชาชีพบัญชี กับระดับคุณภาพการควบคุมภายใน ของในกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี	คุณภาพการควบคุมภายใน		
	Pearson Correlations (r)	Sig. (1 - tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านคุณธรรมแห่งวิชาชีพบัญชี	0.74*	0.00	ระดับค่อนข้างสูง

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านคุณธรรมแห่งวิชาชีพบัญชี กับระดับคุณภาพการควบคุมภายใน ของในกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) พบว่า ค่า r ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.739 โดยมีค่า Sig. (1-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงยอมรับ  $H_1$  หมายความว่า สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านคุณธรรมแห่งวิชาชีพบัญชี กับระดับคุณภาพการควบคุมภายใน ของกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านคุณธรรมแห่งวิชาชีพบัญชี ในระดับค่อนข้างสูงจึงมีผลต่อคุณภาพการควบคุมภายใน ในระดับค่อนข้างสูงเช่นกัน

**ตารางที่ 29** สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี กับระดับคุณภาพการควบคุมภายใน ของกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี	คุณภาพการควบคุมภายใน		
	Pearson Correlations (r)	Sig. (1 - tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี	0.75*	0.00	ระดับค่อนข้างสูง

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี กับระดับคุณภาพการควบคุมภายใน ของกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) พบว่า ค่า r ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.747 โดยมีค่า Sig. (1-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงยอมรับ  $H_1$  หมายความว่า สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี กับระดับคุณภาพการควบคุมภายใน ของกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี ในระดับค่อนข้างสูงจึงมีผลต่อคุณภาพการควบคุมภายใน ในระดับค่อนข้างสูงเช่นกัน

ตารางที่ 30 สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพบัญชี กับระดับคุณภาพการควบคุมภายใน ของกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี	คุณภาพการควบคุมภายใน		
	Pearson Correlations (r)	Sig. (1 - tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพบัญชี	0.68*	0.00	ระดับค่อนข้างสูง

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพบัญชี กับระดับคุณภาพการควบคุมภายใน ของกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) พบว่า ค่า r ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.680 โดยมีค่า Sig. (1-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงยอมรับ  $H_1$  หมายความว่า สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพบัญชี กับระดับคุณภาพการควบคุมภายใน ของกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพบัญชี ในระดับค่อนข้างสูงจึงมีผลต่อคุณภาพการควบคุมภายใน ในระดับค่อนข้างสูงเช่นกัน

## สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

### ตารางที่ 31 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตัวแปรอิสระ	สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน	ค่านัยสำคัญ	ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย
<b>สมมติฐานที่ 1 : พนักงานบัญชีที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน มีระดับคุณภาพการควบคุมภายในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล แตกต่างกัน</b>			
1. เพศ	t-test	0.04*	ยอมรับ
2. อายุ	F-Test	0.17	ปฏิเสธ
3. สถานภาพ	F-Test	0.40	ปฏิเสธ
4. ระดับการศึกษา	F-Test	0.21	ปฏิเสธ
5. ประสบการณ์การทำงาน	F-Test	0.11	ปฏิเสธ
<b>สมมติฐานที่ 2 : สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี มีความสัมพันธ์ต่อระดับคุณภาพการควบคุมภายใน ของกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในเชิงบวก</b>			
1. ด้านทักษะความรู้ความสามารถทางวิชาชีพบัญชี	Pearson Correlation	0.00*	ยอมรับ
2. ด้านทักษะทางการบริหารและการจัดการ	Pearson Correlation	0.00*	ยอมรับ
3. ด้านคุณธรรมแห่งวิชาชีพบัญชี	Pearson Correlation	0.00*	ยอมรับ
4. ด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี	Pearson Correlation	0.00*	ยอมรับ
5. ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพบัญชี	Pearson Correlation	0.00*	ยอมรับ

จากตารางที่ 31 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ของพนักงานบัญชี มีระดับคุณภาพการควบคุมภายใน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และในส่วนของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และ

ประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบัญชี มีระดับคุณภาพการควบคุมภายใน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ได้แก่ ด้านทักษะความรู้ความสามารถทางวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะทางการบริหารและการจัดการ ด้านคุณธรรมแห่งวิชาชีพบัญชี ด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี และด้านทัศนคติต่อวิชาชีพบัญชี ของของพนักงานบัญชี มีระดับคุณภาพการควบคุมภายในแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ของสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีที่มีต่อคุณภาพการควบคุมภายใน ของกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” โดยมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ที่มีต่อระดับคุณภาพการควบคุมภายในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. ศึกษาระดับสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและระดับคุณภาพการควบคุมภายใน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
3. ศึกษาความสัมพันธ์ของสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีที่มีต่อคุณภาพการควบคุมภายในในกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

### สรุปผลการศึกษา

#### ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 273 คน (ร้อยละ 68.3) และ เพศชาย จำนวน 127 คน (ร้อยละ 31.8)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 25 – 35 ปี จำนวน 222คน (ร้อยละ 55.5) รองลงมา มีอายุ 36 – 45 ปี จำนวน 108 คน (ร้อยละ 27.0) มีอายุ มากกว่า 46 ปีขึ้นไป จำนวน 41 คน (ร้อยละ 10.3) และน้อยที่สุดอายุ น้อยกว่า 25 ปี จำนวน 29 คน (ร้อยละ 7.3)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด จำนวน 233 คน (ร้อยละ 58.3) รองลงมา สมรส จำนวน 163 คน (ร้อยละ 40.8) และน้อยที่สุด หม้าย/หย่าร้าง จำนวน 4 คน (ร้อยละ 1.0)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 301 คน (ร้อยละ 75.3) รองลงมา ระดับปริญญาโท จำนวน 74 คน (ร้อยละ 18.5) และ น้อยที่สุด ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 25 คน (ร้อยละ 6.3)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 143 คน (ร้อยละ 35.8) รองลงมา น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 95 คน (ร้อยละ 23.8) และน้อยที่สุด 11 – 15 ปี และมากกว่า 16 ปี มีจำนวนและร้อยละที่เท่ากัน คือ จำนวน 81 คน (ร้อยละ 20.3)

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาชีพ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาชีพ ด้านทักษะความรู้ความสามารถทางวิชาชีพบัญชี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.30$ , S.D. = 0.52) โดยพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่า ผู้ตอบแบบส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นว่าท่านให้ความสำคัญกับการแสวงหาความรู้ ความเข้าใจในหลักการบัญชีที่รองรับทั่วไปอย่างต่อเนื่องตลอดเวลามากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.46$ , S.D. = 0.65) รองลงมา ท่านมุ่งมั่นที่จะบูรณาการประสบการณ์และความรู้ เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และประมาณการได้อย่างมีหลักเกณฑ์ถูกต้องแม่นยำ และ น่าเชื่อถือ โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.42$ , S.D. = 0.62) และน้อยที่สุด ท่านสามารถนำความรู้ สาระสำคัญและ ความสามารถทางวิชาชีพบัญชีไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเชี่ยวชาญ โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.15$ , S.D. = 0.81)

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาชีพ ด้านทักษะทางการบริหารและการจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.24$ , S.D. = 0.52) โดยพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่า ผู้ตอบแบบส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นว่าท่านมีการวางแผนและตั้งเป้าหมายของทีม และสามารถนำทีมไปยังเป้าหมายสูงสุดมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.45$ , S.D. = 0.63) รองลงมา ท่านพิจารณาและตัดสินใจในการจัดแบ่งหน้าที่ให้กับทีมได้อย่างเหมาะสม และปฏิบัติงาน ในความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.38$ , S.D. = 0.65) และน้อยที่สุด ท่านมีความสามารถในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การจัดการ โครงการ การจัดการบุคลากร และการตัดสินใจต่าง ๆ โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.03$ , S.D. = 0.80)

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาชีพ ด้านคุณธรรมแห่งวิชาชีพบัญชี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.79$ , S.D. = 0.47) โดยพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่า ผู้ตอบแบบส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นว่าท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มีวินัย และ ความรอบคอบ ส่งผลให้การปฏิบัติงานของท่าน มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.81$ , S.D. = 0.46) รองลงมา ท่านให้ความสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพบัญชี



อย่างสม่ำเสมอ และ คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อให้เกิดความเชื่อถือในวิชาชีพบัญชี โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.79$ , S.D. = 0.49) และน้อยที่สุด ท่านยึดมั่นหลักการของการเป็นนักวิชาชีพที่ดี โดยยึดถือแนวทางตามหลักปฏิบัติเป็นเกณฑ์ เพื่อสร้างคุณค่าในการปฏิบัติงานด้านบัญชี โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.77$ , S.D. = 0.52)

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.85$ , S.D. = 0.40) โดยพิจารณา เป็นรายชื่อพบว่า ผู้ตอบแบบส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นว่าท่านตระหนักถึงการรักษาความลับขององค์กรในข้อมูลที่ไม่ควรเปิดเผยต่อผู้อื่นมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.87$ , S.D. = 0.38) รองลงมา ท่านยึดมั่นในความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และมีความเที่ยงธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของตนต่อองค์กร โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.83$ , S.D. = 0.44) และท่านมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอด้วยความเสียสละ และรับผิดชอบ มีความระมัดระวัง รอบคอบ อย่างละเอียดถี่ถ้วนด้วยความถูกต้อง และมีความเป็นอิสระ โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.83$ , S.D. = 0.43)

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาชีพ ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพบัญชี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.52$ , S.D. = 0.44) โดยพิจารณา เป็นรายชื่อพบว่า ผู้ตอบแบบส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นว่าท่านเชื่อมั่น ภาคภูมิใจ และผูกพันกับองค์กรที่ปฏิบัติงานมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.46$ , S.D. = 0.62) รองลงมา ท่านปฏิบัติงานด้วยความขยัน อดทน ทุ่มเท และมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร และท่านพร้อมที่จะพัฒนา และส่งเสริมสมรรถนะด้านการปฏิบัติงานในปัจจุบันเพื่อรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมมีค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่เท่ากันโดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.55$ , S.D. = 0.44)

### ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณภาพการควบคุมภายใน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการควบคุมภายใน ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.36$ , S.D. = 0.43) โดยพิจารณา เป็นรายชื่อพบว่า ผู้ตอบแบบส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นว่ามีการดูแลรักษาทรัพย์สิน การป้องกันหรือลดความผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล การสิ้นเปลือง หรือการทุจริตในองค์กรมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.44$ , S.D. = 0.55) รองลงมา มีการปฏิบัติงานและการใช้ทรัพยากรภายในองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.41$ , S.D. = 0.56) และน้อยที่สุด มีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนหรือไม่จำเป็นเพื่อลดความเสี่ยงหรือผลเสียหายด้านการเงินหรือด้านอื่น ๆ ที่อาจมีขึ้นในองค์กร โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.22$ , S.D. = 0.76)

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการควบคุมภายใน ด้านความ เชื่อถือได้ของรายงานทางการเงิน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.76$ , S.D. = 0.51) โดย พิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นว่ารายงานทางการเงินมีความ ถูกต้อง ครบถ้วน และทันเวลา ต่อการตัดสินใจมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.77$ , S.D. = 0.54) รองลงมา สร้างความน่าเชื่อถือในรายงานทางการเงิน และสร้างความมั่นใจให้กับผู้บริหาร และ บุคลากรในองค์กรได้ โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.76$ , S.D. = 0.53) และน้อยที่สุด จัดทำ รายงานทางการเงินได้ถูกต้องตามหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไปได้เป็นอย่างดี โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.74$ , S.D. = 0.55)

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการควบคุมภายใน ด้านการปฏิบัติ ตามกฎหมายและกฎระเบียบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.70$ , S.D. = 0.45) โดยพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นว่าไม่ประพฤติดัดในกฎหมาย และข้อ กฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.80$ , S.D. = 0.48) รองลงมา มีความเข้าใจถึงกฎหมายและกฎระเบียบ ข้อบังคับ ขององค์กรได้เป็นอย่างดี โดยอยู่ใน ระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.77$ , S.D. = 0.51) และน้อยที่สุด ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือ นโยบาย และวิธีการปฏิบัติงานที่องค์กรได้กำหนดขึ้นอย่างเคร่งครัด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.52$ , S.D. = 0.56)

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการควบคุมภายใน ด้านการ ควบคุมและการประเมินความเสี่ยง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.14$ , S.D. = 0.52) โดยพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นมีความมุ่งมั่นและพยายามอย่างจริงจัง ใน การบ่งชี้และบริหารความเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการนำการบริหารความเสี่ยงเข้ามาปรับใช้ภายใน องค์กรมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.24$ , S.D. = 0.81) รองลงมา มีการนำการบริหาร ความเสี่ยงมาใช้เป็นเครื่องมือทางกลยุทธ์ เพื่อช่วยสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยอยู่ ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.13$ , S.D. = 0.74) และน้อยที่สุด มีการจัดทำรอบงานการบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน และนโยบายการบริหารความเสี่ยงที่มีความชัดเจน และมีจุดหมายร่วมกันในการ บริหารความเสี่ยงในองค์กร โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.06$ , S.D. = 0.73)

## ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประชากรศาสตร์ ได้แก่ ด้านเพศ โดยใช้การทดสอบ แบบ t-test พบว่า มีค่า  $t = 2.03$ , Sig = 0.04 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 สรุปได้ว่า



ปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ว่า พนักงานบัญชีที่มีอายุต่างกัน มีระดับคุณภาพการควบคุมภายในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

6. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะความรู้ความสามารถทางวิชาชีพบัญชี กับระดับคุณภาพการควบคุมภายใน ของกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) พบว่า ค่า r ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.633 โดยมีค่า Sig. (1-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงยอมรับ  $H_1$  หมายความว่า สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะความรู้ความสามารถทางวิชาชีพบัญชี กับระดับคุณภาพการควบคุมภายใน ของกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะความรู้ความสามารถทางวิชาชีพบัญชี ในระดับค่อนข้างสูงจึงมีผลต่อคุณภาพการควบคุมภายใน ในระดับค่อนข้างสูงเช่นกัน

7. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะทางการบริหารและการจัดการ กับระดับคุณภาพการควบคุมภายใน ของกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) พบว่า ค่า r ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.549 โดยมีค่า Sig. (1-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงยอมรับ  $H_1$  หมายความว่า สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะทางการบริหารและการจัดการ กับระดับคุณภาพการควบคุมภายใน ของกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะทางการบริหารและการจัดการ ในระดับปานกลางจึงมีผลต่อคุณภาพการควบคุมภายใน ในระดับปานกลางเช่นกัน

8. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านคุณธรรมแห่งวิชาชีพบัญชี กับระดับคุณภาพการควบคุมภายใน ของกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) พบว่า ค่า r ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.739 โดยมีค่า Sig. (1-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงยอมรับ  $H_1$  หมายความว่า สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านคุณธรรมแห่งวิชาชีพบัญชี กับระดับคุณภาพการควบคุมภายใน ของกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านคุณธรรมแห่งวิชาชีพบัญชี ในระดับค่อนข้างสูงจึงมีผลต่อคุณภาพการควบคุมภายใน ในระดับค่อนข้างสูงเช่นกัน

9. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี กับระดับคุณภาพการควบคุมภายใน ของกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ( $r$ ) พบว่า ค่า  $r$  ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.747 โดยมีค่า Sig. (1-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงยอมรับ  $H_1$  หมายความว่า สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี กับระดับคุณภาพการควบคุมภายใน ของกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี ในระดับค่อนข้างสูงจึงมีผลต่อคุณภาพการควบคุมภายใน ในระดับค่อนข้างสูงเช่นกัน

10. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพบัญชี กับระดับคุณภาพการควบคุมภายใน ของกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ( $r$ ) พบว่า ค่า  $r$  ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.680 โดยมีค่า Sig. (1-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงยอมรับ  $H_1$  หมายความว่า สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพบัญชี กับระดับคุณภาพการควบคุมภายใน ของกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพบัญชี ในระดับค่อนข้างสูงจึงมีผลต่อคุณภาพการควบคุมภายใน ในระดับค่อนข้างสูงเช่นกัน

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีที่มีต่อคุณภาพการควบคุมภายใน ของกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ของพนักงานบัญชี มีระดับคุณภาพการควบคุมภายใน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาระดับสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและระดับคุณภาพการควบคุมภายในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ทั้งนี้อาจวิเคราะห์ได้ว่า พนักงานบัญชีที่เป็นเพศหญิงจะมีความละเอียดรอบคอบมากกว่าพนักงานบัญชีที่เป็นเพศชาย จึงมีผลต่อคุณภาพการควบคุมภายในที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐธรมณ ศรีสุข (2560) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีและ

กรุงเทพมหานคร การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีและกรุงเทพมหานคร ด้านสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากผู้ทำบัญชีในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีและกรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าจำนวน การหาค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย การหาค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ในมิติด้านการตรวจสอบภายในมีอิทธิพลทางบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ในมิติด้านการทำ และนำเสนอข้อมูลทางบัญชีเพื่อใช้ในการตัดสินใจมีอิทธิพลทางบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ในมิติด้านความรู้และทักษะด้านบัญชีมีอิทธิพลทางบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ในมิติด้านจริยธรรมในวิชาชีพมีอิทธิพลทางบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ในส่วนของการประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ของพนักงานบัญชี มีระดับคุณภาพการควบคุมภายใน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจวิเคราะห์ได้ว่า พนักงานบัญชีที่มีปัจจัยทางประชากรศาสตร์เหมือนกัน มีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพการควบคุมภายในในรูปแบบที่ไม่แตกต่างกัน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุชา ธารเจริญกุล (2561) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของพนักงานบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาสถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีจำแนกตามข้อมูลทั่วไปขององค์กรและศึกษาอิทธิพลของสมรรถนะของพนักงานบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม ที่อยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 318 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย ทำการวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สถานประกอบการที่มีข้อมูลทั่วไปขององค์กรแตกต่างกัน ได้แก่ ประเภทอุตสาหกรรม ลักษณะของสถานประกอบการ จำนวนปีที่เปิดดำเนินการจำนวนโรงงาน/สำนักงาน จากตารางที่ 3 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) สมรรถนะของพนักงานบัญชีด้านทักษะทางวิชาชีพ มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งอธิบายได้ว่า หากพนักงานบัญชีของสถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีทักษะทางวิชาชีพบัญชีที่สูงขึ้นจะ

ส่งผลให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วย และเมื่อพนักงานบัญชีมีสมรรถนะด้านความรู้ด้านทักษะทางวิชาชีพ และด้านจริยธรรมและทัศนคติรวมกันสามารถอธิบายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 10.2 และงานวิจัยของมัทนชัย สุทธิพันธุ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องความพร้อมและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมของผู้จัดทำบัญชีไทยกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน : ข้อมูลการสำรวจจากผู้จัดทำบัญชีในจังหวัดสงขลา การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความพร้อม และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพผู้จัดทำบัญชีไทยต่อการเตรียมตัวรับการเข้ามาของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจผู้จัดทำบัญชีในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่าความพร้อมสูงสุดของผู้จัดทำบัญชีไทยต่อการเข้ามาของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนได้แก่ ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ทักษะการทำงานเป็นทีมและทักษะการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการสื่อสาร ทั้งนี้ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาผู้จัดทำบัญชีไทยคือ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการสื่อสารความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิชาชีพบัญชีและทักษะการทำงานเป็นทีมจากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานและความพร้อมของผู้จัดทำบัญชีไทยต่อการเข้ามาของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนพบว่า อายุ และความเข้าใจเกี่ยวกับการเข้ามาของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีอิทธิพลต่อความพร้อมของนักบัญชีไทย

2. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ได้แก่ ด้านทักษะความรู้ความสามารถทางวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะทางการบริหารและการจัดการ ด้านคุณธรรมแห่งวิชาชีพบัญชี ด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี และด้านทัศนคติต่อวิชาชีพบัญชี ของของพนักงานบัญชี มีระดับคุณภาพการควบคุมภายใน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเป็นไปตามสมมติฐานศึกษาความสัมพันธ์ของสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีที่มีต่อคุณภาพการควบคุมภายในในกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิยดา ปานาลาด (2558) ได้ทำการศึกษาการบริหารการควบคุมภายในของกระทรวงมหาดไทย จังหวัดนครราชสีมา โดยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาการบริหารการควบคุมภายในถึงปัญหาของการบริหารการควบคุมภายใน การศึกษาพบว่าผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการบริหารการควบคุมภายใน ด้านการติดตามประเมินผล เช่น กำหนดให้ผู้บริหารต้องรายงานต่อผู้กำกับดูแลโดยเร็ว หากพบการทุจริตหรือสงสัยว่าทุจริต และมีการไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและมติ คณะรัฐมนตรี กรณีผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนหรือเป้าหมาย ได้กำหนดให้มีการแก้ไขอย่างทันกาล และการกำหนดให้มีการรายงานผลเกี่ยวกับการบริหารการควบคุมภายในของหน่วยงาน โดยตรงต่อผู้กำกับดูแล เป็นต้น ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร เช่น การจัดระบบการจัดเก็บเอกสารประกอบการจ่ายเงิน และการบันทึกบัญชีไว้ครบถ้วน สมบูรณ์ และเป็นหมวดหมู่ การจัดระบบการรายงานข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นทั้งจากภายใน และภายนอก ให้ผู้บริหารทุกระดับทราบ และแจ้งให้

บุคลากรทราบปัญหา และจุดอ่อนของการควบคุมภายในที่เกิดขึ้น และแนวทางการแก้ไข เป็นต้นและด้านการประเมินความเสี่ยง เช่น ผู้บริหารทุกคนควรประชุมร่วมกันในการกำหนดความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่าย บุคลากรทุกคนในหน่วยงานควรมีส่วนร่วม และยอมรับในการกำหนดวัตถุประสงค์ และการให้บุคลากรทุกระดับในหน่วยงานควรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ความเสี่ยงในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ เป็นต้น ผู้บริหารให้ความสำคัญการบริหารควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก และมีปัญหาในการนำการบริหารทั้ง 3 ด้าน นำมาปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง ซึ่งข้อเสนotechniqueที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผนการบริหารการควบคุมภายในของ กระทรวงมหาดไทย ตลอดจนการส่งเสริมการสนับสนุน และการปรับปรุง เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดประสิทธิผล และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และเพื่อการพัฒนาการบริหารการควบคุมภายในของ กระทรวงมหาดไทยได้ในอนาคตต่อไป

นั้นแสดงให้เห็นว่า สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีในด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพการควบคุมภายใน ในทิศทางเดียวกัน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชุลีกาญจน์ ไชยเมืองดี (2558) ได้ทำการศึกษากระบวนการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระบบการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ในการประเมินแนวปฏิบัติตามระบบ โดยการเปรียบเทียบกับระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายในพ.ศ. 2554 หรือตามแนว COSO5 องค์ประกอบคือ สภาพแวดล้อมของการควบคุม การประเมินความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุม สารสนเทศและการสื่อสาร การติดตามและประเมินผล ให้ความสำคัญกับการมีระบบสารสนเทศและการสื่อสารที่ดี มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้พัฒนาระบบงาน เช่น ระบบเอกสารการเงิน ระบบการบันทึกบัญชี ระบบการประมวลผลข้อมูลการเงินและบัญชี แต่การประมวลผลข้อมูลและให้สารสนเทศในบางเรื่องยังไม่ทันกาล ซึ่งอาจส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้บริหารข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาดังกล่าว มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ควรมี การพัฒนาคู่มือแนวทางการดำเนินงานควบคุมภายใน และการให้ความรู้ในเรื่องการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการดูงานในด้านการควบคุมภายในแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพัฒนาและเสริมแรงให้ระบบควบคุมภายในมีคุณภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น



## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ควรมีการปรับปรุงด้านการนำความรู้สาระสำคัญ และความสามารถทางวิชาชีพบัญชีไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเชี่ยวชาญ
2. ควรมีการปรับปรุงด้านความสามารถในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การจัดการโครงการ การจัดการบุคลากร และการตัดสินใจต่าง ๆ ของพนักงานบัญชีให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. ควรมีการส่งเสริมให้พนักงานบัญชีมีความเชื่อมั่น ภาคภูมิใจ และผูกพันกับองค์กรที่ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
4. ควรมีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน เพื่อการปฏิบัติงานที่รวดเร็วและเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น
5. ควรมีการจัดทำกรอบงานการบริหารความเสี่ยงการควบคุมภายใน และนโยบายการบริหารความเสี่ยงที่มีความชัดเจน และมีจุดหมายร่วมกันในการบริหารความเสี่ยงในองค์กร

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับ สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีที่มีต่อคุณภาพการควบคุมภายใน เป็นระยะ ๆ ทั้งนี้เนื่องจากสถานการณ์มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องย่อมมีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการให้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
2. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยสมรรถนะของพนักงานบัญชีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำงานและพัฒนาศักยภาพวิชาชีพบัญชีไทย
3. ควรมีการศึกษาข้อมูลเชิงลึก โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อให้สามารถเข้าใจถึงปัญหา ตลอดจนเข้าใจถึงทัศนคติของพนักงานบัญชีมากขึ้น
4. ควรใช้วิธีวิจัยแบบการผสมวิธีคิดและระเบียบวิธีเชิงปริมาณและคุณภาพเข้าด้วยกัน ใช้การสังเกตกิจกรรมการร่วมกิจกรรมในพื้นที่การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระยะ ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และชัดเจนมากยิ่งขึ้น

## บรรณานุกรม

- กฤติยา จินตเศรษฐี. (2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสายสนับสนุนวิชาการเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา. (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- กัญญนันท์ ภัทร์สรสิริ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาสำหรับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน.
- กานต์มณี ไวยครุฑ. (2556). การจัดการเชิงกลยุทธ์. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ.
- ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (2554). **เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ**. สืบค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2563, จากเว็บไซต์: <http://competency.rmutp.ac.th/wp-content/uploads/2011/01/aboutcompetency.pdf>.
- ศิรินดา เทียนสว่าง. (2555). **พฤติกรรมการซื้อขายผ่านเว็บไซต์เอ็นโซโต้คอมในกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จันทนา สาขากร นิพันธ์ เห็นโชคชัยชนะ และศิลาปะพร ศรีจันเพชร. (2550). **การควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน**. กรุงเทพฯ: ทีพีเอ็น เพรส.
- ชุลีกาญจนา ไชยเมืองดี. (2558). **การศึกษาระบบการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่**. (การค้นคว้าอิสระบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ชูศักดิ์ เจนประโคน. (2550). **เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐพร พันธุ์อุดม และคณะ. (2559). **แนวทางการควบคุมภายในที่ดี**. กรุงเทพฯ: ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.
- ณัฐา ธรเจริญกุล. (2561). สมรรถนะของพนักงานบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงาน กรณีศึกษาสถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ. วารสารวิชาการ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 24(1), 58-70.
- ณภัทร อติคุณธิน. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้อินเตอร์เน็ตแบงก์กิ้งของประชาชนในกรุงเทพมหานคร**. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- ณรงค์ ศรีเกรียงทอง และ ประสพชัย พสุนนท์. (2558). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการสร้างประสิทธิผลในงานขาย ของพนักงานที่ปรึกษางานขาย (PC) และพนักงานที่ปรึกษาความงาม (BA) ของบริษัทโมเดิร์นคาสินเตอร์เนชั่น เนลคอสเมติกส์ จำกัด. *Veridian E-Journal, Slipakorn University*. 8(2), 1654-1671.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2556). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

- ณัฐธรมณ ศรีสุข. (2560). **สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีและกรุงเทพมหานคร.** (การค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- ณัฐชา วัฒนวิไล และจุฑามน สิทธิผลวนิชกุล. (2555). การพัฒนาศักยภาพวิชาชีพบัญชีไทยเมื่อเปิดเสรีทางเศรษฐกิจ. *วารสารนักบริหาร*, 32(3), 16-25.
- ติน ปรัชญพฤทธิ. (2535). **รัฐประศาสนศาสตร์เปรียบเทียบ: เครื่องมือในการพัฒนาประเทศ.** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธมร เกื้อกุลวงศ์. (2554). **ความต้องการของนักบัญชีในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจังหวัดเชียงใหม่ในการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ.** (ค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- นพวรรณ พุติตระกูล. (2554). **การศึกษาเปรียบเทียบแนวคิดด้านการควบคุมภายในของ COSO และระบบการควบคุมภายในของธนาคารออมสิน.** (การศึกษาค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). **พฤติกรรมมองค์การ.** กรุงเทพฯ: วีพรีนท์.
- ปัญญาพร ฐิติพงศ์. (2559). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท ก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด.** (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- มัทนชัย สุทธิพันธ์. (2556). **การเปิดเผยข้อมูลสิ่งแวดล้อมในรายงานประจำปีของบริษัท : กรณีศึกษาบริษัทขนาดใหญ่ 50 บริษัท ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.** *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, 34(132), 47-67.
- ยุภาวดี ภูมาหลวง. (2553). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอบ้านแฮด จังหวัดขอนแก่น.** (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- วไลยอลงกรณ์ คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน. (2554). **หลักในการบันทึกบัญชี.** กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- วิษชุดา เทียนสว่างและอนุฉัตร ชำชอง. (2558). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดเขตลำพูน.** (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย).
- วิดา ปานาลาด. (2558). **ศึกษาการบริหารการควบคุมภายในของกระทรวงมหาดไทย.** (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2552). **การบริหารการตลาดยุคใหม่.** กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

- ศิลปิน ศรีจันทเพชร และธีรชัย อรุณเรืองศิริ. (2555). การเตรียมความพร้อมทางด้านวิชาบัญชี  
ของกลุ่มประเทศในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. วารสารบริหารธุรกิจ, 34(ฉบับพิเศษ),  
31-45.
- สมยศ นาวิการ. (2529). การเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหาร : MPO. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.  
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน  
: คู่มือสมรรถนะหลัก. นนทบุรี: บริษัทประชุมช่าง จำกัด.
- สุกัญญา จันทรมณี. (2557). แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อ  
องค์กรของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด. (การค้นคว้าอิสระ  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์. (2557). เศรษฐศาสตร์เบื้องต้น. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สุพัตรา จันทรรอด. (2552). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ  
บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนบน. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา  
บัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ).
- อดุลย์ ทองจำรุณ. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาล เขต  
พื้นที่ อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

## BIBLIOGRAPHY

- Bowditch, James L., & Anthony, Buono F. (1990). **A primer on Organizational Behavior**. 2<sup>nd</sup> ed. New York: John Wiley and Son.
- Dubois, David D., & Rothwell, William J. (2004). **Competency – Based Human Resource Management**. Davies – Black Publishing, California.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). **The Social Psychology of Organization (2nd ed.)**. New York: John Wiley & Sons.
- Millet, John D. (1954). **Management in the Public Service**. New York: Mc Graw Hill Book, Company.
- Simon, H. A. (1960). **Administrative Behavior**. New York: The McMillen Company.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ



ที่ คบช.0105/079

19 มิถุนายน 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ชลิต ผลอินทร์หอม

ด้วยนักศึกษา นางฉัฐชาน์ หลวงยศ รหัสนักศึกษา 62500149 หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม กำลังจัดทำกรค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ผลของสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ที่มีต่อคุณภาพการควบคุมภายใน ของธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” โดยมี รศ.กัลยากรณ์ ปานมะระริง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิตใคร่ขอความอนุเคราะห์จาก ดร.ชลิต ผลอินทร์หอม กรรมการบริษัท บริษัท เคอะ โคนามิก โค้ชซึ่งจำกัด เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้องของคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ของเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้เพื่อเป็น ไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ทางหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านจึงเรียนขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตากรณ์ สิ้นจรุกต์ศักดิ์)

คณบดีคณะบัญชี

ผู้ประสานงาน : ดร.ชลิต ผลอินทร์หอม (ผู้ช่วยผู้อำนวยการหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต)

โทรศัพท์ 0-2579-1111 ต่อ 2375



ที่ คบช.0105/079

19 มิถุนายน 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณชนสาร วาสน์ธี

ด้วยนักศึกษา นางฉัฐชาน์ หลวงยศ รหัสนักศึกษา 62500149 หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม กำลังจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ผลของสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ที่มีต่อคุณภาพการควบคุมภายใน ของธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” โดยมี รศ.กัลยากรณ์ ปานมะเริง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต ใ้ขอความอนุเคราะห์จาก คุณชนสาร วาสน์ธี CEO บริษัท การบัญชีไทย จำกัด บริษัท เบสท์เอ็นเตอร์ไพรส์แอนด์ คอนซัลแตนท์ จำกัด และบริษัท คูตีแมนเนจเม้นท์ จำกัด เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้องของคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้เพื่อเป็น ไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ทางหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านจึงเรียนขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตากรณ์ สิ้นจรูญศักดิ์)

คณบดีคณะบัญชี

ผู้ประสานงาน : ดร.ชลิต ผลอินทร์หอม (ผู้ช่วยผู้อำนวยการหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต)

โทรศัพท์ 0-2579-1111 ต่อ 2375

ที่ กบข.0105/079

19 มิถุนายน 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณจิตติมา จิตรนิยม

ตัวนักศึกษา นางฉัฐชานัน หลวงยศ รหัสนักศึกษา 62500149 หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม กำลังจัดทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ผลของสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ที่มีต่อคุณภาพการควบคุมภายใน ของธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” โดยมี รศ.กัลยากรณ์ ปานมะเรง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต ใ้รขอความอนุเคราะห์จาก คุณจิตติมา จิตรนิยม ผู้จัดการฝ่ายบัญชี/การเงิน บริษัท เอ็นเอส-ไอจี เอนเนอร์จี โซลูชั่นส์ (ไทยแลนด์) จำกัด เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้องของคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้เพื่อเป็น ไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา

ทางหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านจึงเรียนขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติมากรณ์ สตินจรรยาคุณ)

คณบดีคณะบัญชี

ผู้ประสานงาน : ดร.ชลิต ผลอินทร์หอม (ผู้ช่วยผู้อำนวยการหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต)

โทรศัพท์ 0-2579-1111 ต่อ 2375

ภาคผนวก ข

แบบตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือโดย  
ผู้ทรงคุณวุฒิ

## แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC)

แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถาม เรื่อง “ความสัมพันธ์ของสมรรถนะทางวิชาชีพ บัณฑิตที่มีต่อคุณภาพการควบคุมภายใน ของกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

### คำชี้แจง

แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัยฉบับนี้จัดทำขึ้น เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของสมรรถนะทางวิชาชีพบัณฑิตที่มีต่อคุณภาพการควบคุมภายใน ของธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยข้อมูลที่ได้รับจากท่านมีความสำคัญต่อการปรับปรุงและพัฒนาแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษา ซึ่งจะเป็นประโยชน์และมีคุณค่าต่อองค์กร ซึ่งจะสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาหรือการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมต่อองค์กรได้

### แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม 5 ข้อ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาชีพ 17 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการควบคุมภายใน 12 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

(นางสาวณัฐธยาน์ หลวงยศ)

นักศึกษาหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต

คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม

โทร. 092-246-9987

ลงชื่อ.....ผู้ทรงคุณวุฒิ

(.....)

วันที่ ...../...../.....

### แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC)

เรื่อง ความสัมพันธ์ของสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีที่มีต่อคุณภาพการควบคุมภายใน ของธุรกิจ  
สินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

---

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

น้อยกว่า 25 ปี

25 – 35 ปี

36 – 45 ปี

มากกว่า 46 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

โสด

สมรส

หม้าย/หย่าร้าง

4. วุฒิการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

5. ประสบการณ์การทำงาน

น้อยกว่า 5 ปี

6 – 10 ปี

11 – 15 ปี

มากกว่า 16 ปี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องด้านหลังข้อความแต่ละข้อ เพียงหนึ่งคำตอบที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี	ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความคิดเห็น			
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	ข้อเสนอแนะ
<b>ทักษะความรู้ความสามารถทางวิชาชีพบัญชี</b>					
1	ท่านสามารถนำความรู้ สาระสำคัญและ ความสามารถ ทางวิชาชีพบัญชีไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างเชี่ยวชาญ				
2	ท่านมุ่งมั่นที่จะบูรณาการ ประสบการณ์และความรู้ เพื่อ นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และประมาณการได้อย่างมี หลักเกณฑ์ถูกต้องแม่นยำ และ น่าเชื่อถือ				
3	ท่านทำงานมีการประยุกต์และ เชื่อมโยงความรู้ด้านบัญชีของ ส่วนงานและระบบงาน สารสนเทศมาปรับใช้ในการ ปฏิบัติงานด้านบัญชีได้อย่าง คล่องแคล่วว่องไวมี ประสิทธิภาพ				
4	ท่านให้ความสำคัญกับการ แสวงหาความรู้ ความเข้าใจใน หลักการบัญชีที่รองรับทั่วไป อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา				

## ตอนที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี	ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความคิดเห็น			
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	ข้อเสนอแนะ
<b>ทักษะทางการบริหารและการจัดการ</b>					
1	ท่านมีความสามารถในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การจัดการโครงการ การจัดการบุคลากร และการตัดสินใจต่าง ๆ				
2	ท่านสามารถจัดการเก็บรวบรวมข้อมูลทางการเงินและบัญชีได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
3	ท่านพิจารณาและตัดสินใจในการจัดแบ่งหน้าที่ให้กับทีมได้อย่างเหมาะสม และปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
4	ท่านมีการวางแผนและตั้งเป้าหมายของทีม และสามารถนำทีมไปยังเป้าหมายสูงสุด				
<b>คุณธรรมแห่งวิชาชีพบัญชี</b>					
1	ท่านยึดมั่นหลักการของการเป็นนักวิชาชีพที่ดี โดยยึดถือแนวทางตามหลักปฏิบัติเป็นเกณฑ์ เพื่อสร้างคุณค่าในการปฏิบัติงานด้านบัญชี				

## ตอนที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี	ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความคิดเห็น			
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	ข้อเสนอแนะ
2	ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ รับผิดชอบ มีวินัย และความ รอบคอบ ส่งผลให้การ ปฏิบัติงานของท่าน มี ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล				
3	ท่านให้ความสำคัญในการ พัฒนาวิชาชีพบัญชีอย่าง สม่ำเสมอ และ คำนึงถึงความ รับผิดชอบต่อสังคมเพื่อให้เกิด ความเชื่อถือในวิชาชีพบัญชี				
<b>จรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี</b>					
1	ท่านยึดมั่นในความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และมีความเที่ยง ธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของ ตนเองต่อองค์กร				
2	ท่านตระหนักถึงการรักษา ความลับขององค์กรในข้อมูลที่ไม่ ควรเปิดเผยต่อผู้อื่น				
3	ท่านมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ อย่างสม่ำเสมอ ด้วยความ เสียสละ และรับผิดชอบต่อ ความระมัดระวัง รอบคอบ อย่างละเอียดถี่ถ้วนด้วยความ ถูกต้อง และมีความเป็นอิสระ				



## ตอนที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี	ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความคิดเห็น			
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	ข้อเสนอแนะ
<b>ทัศนคติต่อวิชาชีพบัญชี</b>					
1	ท่านปฏิบัติงานด้วยความขยัน อดทน ทุ่มเท และมีความตั้งใจ ในการปฏิบัติงาน เพื่อรักษา ประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร				
2	ท่านเชื่อมั่น ภาคภูมิใจ และ ผูกพันกับองค์กรที่ปฏิบัติงาน				
3	ท่านพร้อมที่จะพัฒนา และ ส่งเสริมสมรรถนะด้านการ ปฏิบัติงานในปัจจุบันเพื่อรักษา ผลประโยชน์ของส่วนรวม				

ตอนที่ 3 คำถามที่เกี่ยวกับคุณภาพการควบคุมภายในของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องด้านหลังข้อความแต่ละข้อ เพียงหนึ่งคำตอบที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	คุณภาพการควบคุมภายใน	ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความคิดเห็น			
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	ข้อเสนอแนะ
<b>ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน</b>					
1	มีการปฏิบัติงานและการใช้ทรัพยากรภายในองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล				
2	มีการดูแลรักษาทรัพย์สิน การป้องกันหรือลดความผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล การสิ้นเปลือง หรือการทุจริตในองค์กร				
3	มีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนหรือไม่จำเป็นเพื่อลดความเสี่ยงหรือผลเสียหายด้านการเงินหรือด้านอื่น ๆ ที่อาจมีขึ้นในองค์กร				
<b>ด้านความเชื่อถือได้ของรายงานทางการเงิน</b>					
1	สร้างความน่าเชื่อถือในรายงานทางการเงิน และสร้างความมั่นใจให้กับผู้บริหาร และบุคลากรในองค์กรได้				

## ตอนที่ 3 (ต่อ)

ข้อ	คุณภาพการควบคุมภายใน	ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความคิดเห็น			
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	ข้อเสนอแนะ
2	จัดทำรายงานทางการเงินได้ถูกต้องตามหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไปได้เป็นอย่างดี				
3	รายงานทางการเงินมีความถูกต้อง ครบถ้วน และทันเวลาต่อการตัดสินใจ				
<b>ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ</b>					
1	ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือ นโยบาย และวิธีการปฏิบัติงานที่องค์กรได้กำหนดขึ้นอย่างเคร่งครัด				
2	มีความเข้าใจถึงกฎหมายและกฎระเบียบ ข้อบังคับ ขององค์กรได้เป็นอย่างดี				
3	ไม่ประพฤติดัดในกฎหมาย และข้อกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร				
<b>ด้านการควบคุมและการประเมินความเสี่ยง</b>					
1	มีการจัดทำรอบงานการบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน และนโยบายการบริหารความเสี่ยงที่มีความชัดเจน และมีจุดหมายร่วมกันในการบริหารความเสี่ยงในองค์กร				

## ตอนที่ 3 (ต่อ)

ข้อ	คุณภาพการควบคุมภายใน	ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความคิดเห็น			
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	ข้อเสนอแนะ
2	มีการนำการบริหารความเสี่ยงมาใช้เป็นเครื่องมือทางกลยุทธ์เพื่อช่วยสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร				
3	มีความมุ่งมั่นและพยายามอย่างจริงจัง ในการบ่งชี้และบริหารความเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการนำการบริหารความเสี่ยงเข้ามาปรับใช้ภายในองค์กร				

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

ภาคผนวก ค

ผลทดสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย

### แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC)

แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถาม เรื่อง “ผลของสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีที่มีต่อคุณภาพการควบคุมภายใน ของกลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล **คำชี้แจง**

แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัยฉบับนี้จัดทำขึ้น เพื่อศึกษาผลของสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีที่มีต่อคุณภาพการควบคุมภายใน ของธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยข้อมูลที่ได้รับจากท่านมีความสำคัญต่อการปรับปรุงและพัฒนาแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษา ซึ่งจะเป็นประโยชน์และมีคุณค่าต่อองค์กร ซึ่งจะสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาหรือการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมต่อองค์กรได้

**แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย**

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม 5 ข้อ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาชีพ 17 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการควบคุมภายใน 12 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

(นางสาวณัฐธยาน์ หลวงยศ)

นักศึกษาหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต

คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม

โทร. 092-246-9987

ลงชื่อ.....ผู้ทรงคุณวุฒิ

(.....)

วันที่ ...../...../.....

### แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC)

เรื่อง ผลของสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีที่มีต่อคุณภาพการควบคุมภายใน ของธุรกิจสินค้า  
อุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

น้อยกว่า 25 ปี

25 – 35 ปี

36 – 45 ปี

มากกว่า 46 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

โสด

สมรส

หม้าย/หย่าร้าง

4. วุฒิการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

5. ประสบการณ์การทำงาน

น้อยกว่า 5 ปี

6 – 10 ปี

11 – 15 ปี

มากกว่า 16 ปี



### ตารางแสดงค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	คำถามด้าน สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ผลรวม	สรุป
		1	2	3		
<b>ทักษะความรู้ความสามารถทางวิชาชีพบัญชี</b>						
1	ท่านสามารถนำความรู้สาระสำคัญและ ความสามารถทางวิชาชีพบัญชีไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างเชี่ยวชาญ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ท่านมุ่งมั่นที่จะบูรณาการประสบการณ์ และความรู้ เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล และประมาณการได้อย่างมี หลักเกณฑ์ถูกต้องแม่นยำ และน่าเชื่อถือ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ท่านทำงานมีการประยุกต์และเชื่อมโยง ความรู้ด้านบัญชีของส่วนงานและ ระบบงานสารสนเทศมาปรับใช้ในการ ปฏิบัติงานด้านบัญชีได้อย่างคล่องแคล่ว ว่องไวมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ท่านให้ความสำคัญกับการแสวงหาความรู้ ความเข้าใจในหลักการบัญชีที่รองรับทั่วไป อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>ทักษะทางการบริหารและการจัดการ</b>						
1	ท่านมีความสามารถในการวางแผนเชิงกล ยุทธ์ การจัดการ โครงการ การจัดการ บุคลากร และการตัดสินใจต่าง ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ท่านสามารถจัดการเก็บรวบรวมข้อมูลทาง การเงินและบัญชีได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

## ตอนที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	คำถามด้าน สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ผลรวม	สรุป
		1	2	3		
3	ท่านพิจารณาและตัดสินใจในการจัดแบ่งหน้าที่ให้กับทีมได้อย่างเหมาะสม และปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ท่านมีการวางแผนและตั้งเป้าหมายของทีม และสามารถนำทีมไปยังเป้าหมายสูงสุด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>คุณธรรมแห่งวิชาชีพบัญชี</b>						
1	ท่านยึดมั่นหลักการของการเป็นนักวิชาชีพที่ดี โดยยึดถือแนวทางตามหลักปฏิบัติเป็นเกณฑ์ เพื่อสร้างคุณค่าในการปฏิบัติงานด้านบัญชี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มีวินัย และความรอบคอบ ส่งผลให้การปฏิบัติงานของท่าน มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ท่านให้ความสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพบัญชีอย่างสม่ำเสมอ และ คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อให้เกิดความเชื่อถือนในวิชาชีพบัญชี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>จรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี</b>						
1	ท่านยึดมั่นในความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และมีความเที่ยงธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของตนต่อองค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ท่านตระหนักถึงการรักษาความลับขององค์กรในข้อมูลที่ไม่ควรเปิดเผยต่อผู้อื่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

## ตอนที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	คำถามด้าน สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ผลรวม	สรุป
		1	2	3		
3	ท่านมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่าง สม่ำเสมอ ด้วยความเสียสละ และ รับผิดชอบ มีความระมัดระวัง รอบคอบ อย่างละเอียดถี่ถ้วนด้วยความถูกต้อง และ มีความเป็นอิสระ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>ทัศนคติต่อวิชาชีพบัญชี</b>						
1	ท่านปฏิบัติงานด้วยความขยัน อดทน ทุ่มเท และมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ท่านเชื่อมั่น ภาคภูมิใจ และผูกพันกับ องค์กรที่ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ท่านพร้อมที่จะพัฒนา และส่งเสริม สมรรถนะด้านการปฏิบัติงานในปัจจุบัน เพื่อรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 3 คำถามที่เกี่ยวกับคุณภาพการควบคุมภายในของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	คำถามด้าน คุณภาพการควบคุมภายใน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ผลรวม	สรุป
		1	2	3		
<b>ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน</b>						
1	มีการปฏิบัติงานและการใช้ทรัพยากรภายในองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	มีการดูแลรักษาทรัพย์สิน การป้องกันหรือลดความผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล การสิ้นเปลือง หรือการทุจริตในองค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	มีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนหรือไม่จำเป็นเพื่อลดความเสี่ยงหรือผลเสียหายด้านการเงินหรือด้านอื่น ๆ ที่อาจมีขึ้นในองค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านความเชื่อถือได้ของรายงานทางการเงิน</b>						
1	สร้างความน่าเชื่อถือในรายงานทางการเงิน และสร้างความมั่นใจให้กับผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	จัดทำรายงานทางการเงินได้ถูกต้องตามหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไปได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	รายงานทางการเงินมีความถูกต้องครบถ้วน และทันเวลา ต่อการตัดสินใจ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ</b>						
1	ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือ นโยบาย และวิธีการปฏิบัติงานที่องค์กรได้กำหนดขึ้นอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

## ตอนที่ 3 (ต่อ)

ข้อ	คำถามด้าน คุณภาพการควบคุมภายใน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ผลรวม	สรุป
		1	2	3		
2	มีความเข้าใจถึงกฎหมายและกฎระเบียบ ข้อบังคับ ขององค์กรได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ไม่ประพฤติดัดในกฎหมาย และข้อ กฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านการควบคุมและการประเมินความเสี่ยง</b>						
1	มีการจัดทำรอบงานการบริหารความ เสี่ยง การควบคุมภายใน และนโยบายการ บริหารความเสี่ยงที่มีความชัดเจน และมี จุดหมายร่วมกันในการบริหารความเสี่ยง ในองค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	มีการนำการบริหารความเสี่ยงมาใช้เป็น เครื่องมือทางกลยุทธ์ เพื่อช่วยสนับสนุน การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	มีความมุ่งมั่นและพยายามอย่างจริงจังใน การบ่งชี้และบริหารความเปลี่ยนแปลงที่ เกิดจากการนำการบริหารความเสี่ยงเข้า มาปรับใช้ภายในองค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

**ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม**

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

ภาคผนวก ง

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.904	.905	29



## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีข้อที่ 1	126.63	51.620	.715	.	.896
ด้านสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีข้อที่ 2	126.77	54.254	.318	.	.903
ด้านสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีข้อที่ 3	126.80	53.959	.359	.	.903
ด้านสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีข้อที่ 4	126.63	51.620	.715	.	.896
ด้านสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีข้อที่ 5	126.73	54.133	.335	.	.903
ด้านสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีข้อที่ 6	126.63	51.620	.715	.	.896
ด้านสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีข้อที่ 7	126.73	54.133	.335	.	.903
ด้านสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีข้อที่ 8	126.87	53.016	.500	.	.900
ด้านสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีข้อที่ 9	126.70	53.597	.412	.	.902
ด้านสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีข้อที่ 10	126.63	51.620	.715	.	.896
ด้านสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีข้อที่ 11	126.87	53.016	.500	.	.900
ด้านสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีข้อที่ 12	126.73	54.133	.335	.	.903
ด้านสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีข้อที่ 13	126.67	54.023	.358	.	.903
ด้านสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีข้อที่ 14	126.87	53.016	.500	.	.900
ด้านสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีข้อที่ 15	126.70	53.597	.412	.	.902
ด้านสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีข้อที่ 16	126.80	54.786	.246	.	.905
ด้านสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีข้อที่ 17	126.63	51.620	.715	.	.896
ด้านคุณภาพการควบคุมภายในข้อที่ 1	126.87	53.016	.500	.	.900
ด้านคุณภาพการควบคุมภายในข้อที่ 2	126.63	51.620	.715	.	.896
ด้านคุณภาพการควบคุมภายในข้อที่ 3	126.73	54.133	.335	.	.903
ด้านคุณภาพการควบคุมภายในข้อที่ 4	126.87	53.016	.500	.	.900
ด้านคุณภาพการควบคุมภายในข้อที่ 5	126.70	53.597	.412	.	.902
ด้านคุณภาพการควบคุมภายในข้อที่ 6	126.63	51.620	.715	.	.896
ด้านคุณภาพการควบคุมภายในข้อที่ 7	126.87	53.016	.500	.	.900
ด้านคุณภาพการควบคุมภายในข้อที่ 8	126.73	54.133	.335	.	.903
ด้านคุณภาพการควบคุมภายในข้อที่ 9	126.67	54.023	.358	.	.903
ด้านคุณภาพการควบคุมภายในข้อที่ 10	126.87	53.016	.500	.	.900
ด้านคุณภาพการควบคุมภายในข้อที่ 11	126.70	53.597	.412	.	.902
ด้านคุณภาพการควบคุมภายในข้อที่ 12	126.80	54.786	.246	.	.905

ภาคผนวก จ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

## แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ของสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีที่มีต่อคุณภาพการควบคุมภายใน ของกลุ่ม  
ธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

---

**คำชี้แจง** ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากผู้ตอบแบบสอบถาม และขอให้ท่านโปรดให้ข้อมูลที่จริงในการ  
ตอบแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามข้อมูลชุดนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ซึ่งประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม 5 ข้อ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาชีพ 17 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการควบคุมภายใน 12 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

คำตอบจากแบบสอบถามของท่านมีคุณค่าและความสำคัญอย่างยิ่งต่องานวิจัยฉบับนี้ โดย  
คำตอบของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ โดยไม่มีการนำไปเปิดเผยให้เกิดความเสียหายแก่ตัวท่าน  
และกิจการของท่าน ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามชุดนี้ ไปสรุปผลงานวิจัยใน  
ลักษณะภาพรวมเท่านั้น

ผู้วิจัย ใคร่ขอขอบพระคุณที่ท่านได้ให้ความร่วมมือ และสละเวลาตอบแบบสอบถามชุดนี้  
อย่างถูกต้องครบถ้วน สุดท้ายขอความกรุณาท่านส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยโดยใส่ในซองจดหมายที่  
ผู้วิจัยได้แนบให้ หรือส่งทาง E-mail : [natthaya.spu@gmail.com](mailto:natthaya.spu@gmail.com) ภายในวันที่ 5 กรกฎาคม 2563

(นางสาวณัฐธยาน์ หลวงยศ)  
นักศึกษาหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต  
คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม  
เบอร์ติดต่อ 092-2469987

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

น้อยกว่า 25 ปี

25 – 35 ปี

36 – 45 ปี

มากกว่า 46 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

โสด

สมรส

หม้าย/หย่าร้าง

4. วุฒิการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

5. ประสบการณ์การทำงาน

น้อยกว่า 5 ปี

6 – 10 ปี

11 – 15 ปี

มากกว่า 16 ปี

## ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี

**คำชี้แจง:** โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องด้านหลังข้อความแต่ละข้อเพียง  
หนึ่งคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด และกรุณาตอบทุกข้อ

สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี	ระดับความคิดเห็น				
	มาก สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย สุด (1)
<b>ทักษะความรู้ความสามารถทางวิชาชีพบัญชี</b>					
1. ท่านสามารถนำความรู้สาระสำคัญและ ความสามารถทางวิชาชีพบัญชีไปใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเชี่ยวชาญ					
2. ท่านมุ่งมั่นที่จะบูรณาการประสบการณ์และความรู้ เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และประมาณการ ได้อย่างมีหลักเกณฑ์ถูกต้องแม่นยำ และน่าเชื่อถือ					
3. ท่านทำงานมีการประยุกต์และเชื่อมโยงความรู้ด้าน บัญชีของส่วนงานและระบบงานสารสนเทศมาปรับใช้ ในการปฏิบัติงานด้านบัญชีได้อย่างคล่องแคล่วว่องไวมี ประสิทธิภาพ					
4. ท่านให้ความสำคัญกับการแสวงหาความรู้ ความ เข้าใจในหลักการบัญชีที่รองรับทั่วไปอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลา					
<b>ทักษะทางการบริหารและการจัดการ</b>					
1. ท่านมีความสามารถในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การ จัดการ โครงการ การจัดการบุคลากร และการ ตัดสินใจต่าง ๆ					
2. ท่านสามารถจัดการเก็บรวบรวมข้อมูลทางการเงิน และบัญชีได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3. ท่านพิจารณาและตัดสินใจในการจัดแบ่งหน้าที่ ให้กับทีมได้อย่างเหมาะสม และปฏิบัติงานในความ รับผิดชอบของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

## ตอนที่ 2 (ต่อ)

สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4. ท่านมีการวางแผนและตั้งเป้าหมายของทีม และสามารถนำทีมไปยังเป้าหมายสูงสุด					
<b>คุณธรรมแห่งวิชาชีพบัญชี</b>					
1. ท่านยึดมั่นหลักการของการเป็นนักวิชาชีพที่ดี โดยยึดถือแนวทางตามหลักปฏิบัติเป็นเกณฑ์ เพื่อสร้างคุณค่าในการปฏิบัติงานด้านบัญชี					
2. ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มีวินัย และความรอบคอบ ส่งผลให้การปฏิบัติงานของท่าน มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล					
3. ท่านให้ความสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพบัญชีอย่างสม่ำเสมอ และ คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อให้เกิดความเชื่อถือในวิชาชีพบัญชี					
<b>จรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี</b>					
1. ท่านยึดมั่นในความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และมีความเที่ยงธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของตนต่อองค์กร					
2. ท่านตระหนักถึงการรักษาความลับขององค์กรในข้อมูลที่ไม่ควรเปิดเผยต่อผู้อื่น					
3. ท่านมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ด้วยความเสียสละ และรับผิดชอบ มีความระมัดระวัง รอบคอบ อย่างละเอียดถี่ถ้วนด้วยความถูกต้อง และมีความเป็นอิสระ					
<b>ทัศนคติต่อวิชาชีพบัญชี</b>					
1. ท่านปฏิบัติงานด้วยความขยัน อดทน ทุ่มเท และมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร					

## ตอนที่ 2 (ต่อ)

สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี	ระดับความคิดเห็น				
	มาก สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย สุด (1)
2. ท่านเชื่อมั่น ภาคภูมิใจ และผูกพันกับองค์กรที่ปฏิบัติงาน					
3. ท่านพร้อมที่จะพัฒนา และส่งเสริมสมรรถนะด้านการปฏิบัติงานในปัจจุบันเพื่อรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม					

### ตอนที่ 3 คำถามที่เกี่ยวกับคุณภาพการควบคุมภายใน

**คำชี้แจง:** โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องด้านหลังข้อความแต่ละข้อเพียงหนึ่งคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด และกรุณาตอบทุกข้อ

คุณภาพการควบคุมภายใน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน</b>					
1. มีการปฏิบัติงานและการใช้ทรัพยากรภายในองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
2. มีการดูแลรักษาทรัพย์สิน การป้องกันหรือลดความผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล การสิ้นเปลืองหรือการทุจริตในองค์กร					
3. มีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนหรือไม่จำเป็นเพื่อลดความเสี่ยงหรือผลเสียหายด้านการเงินหรือด้านอื่น ๆ ที่อาจมีขึ้นในองค์กร					
<b>ด้านความเชื่อถือได้ของรายงานทางการเงิน</b>					
1. สร้างความน่าเชื่อถือในรายงานทางการเงิน และสร้างความมั่นใจให้กับผู้บริหาร และ บุคลากรในองค์กรได้					
2. จัดทำรายงานทางการเงินได้ถูกต้องตามหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไปได้เป็นอย่างดี					
3. รายงานทางการเงินมีความถูกต้อง ครบถ้วน และทันเวลา ต่อการตัดสินใจ					
<b>ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ</b>					
1. ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือนโยบาย และวิธีการปฏิบัติงานที่องค์กรได้กำหนดขึ้นอย่างเคร่งครัด					
2. มีความเข้าใจถึงกฎหมายและกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรได้เป็นอย่างดี					



## ตอนที่ 3 (ต่อ)

คุณภาพการควบคุมภายใน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3. ไม่ประพฤติดิพิดในกฎหมาย และข้อกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร					
<b>ด้านการควบคุมและการประเมินความเสี่ยง</b>					
1. มีการจัดทำกรอบงานการบริหารความเสี่ยง การ ควบคุมภายใน และนโยบายการบริหารความเสี่ยงที่มี ความชัดเจน และมีจุดหมายร่วมกันในการบริหารความ เสี่ยงในองค์กร					
2. มีการนำการบริหารความเสี่ยงมาใช้เป็นเครื่องมือ ทางกลยุทธ์ เพื่อช่วยสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กร					
3. มีความมุ่งมั่นและพยายามอย่างจริงจัง ในการบ่งชี้ และบริหารความเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการนำการ บริหารความเสี่ยงเข้ามาปรับใช้ภายในองค์กร					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางณัฐธยาน์ หลวงยศ
วัน เดือน ปีเกิด	22 พฤษภาคม พ.ศ. 2534
สถานที่เกิด	จังหวัดน่าน
ประวัติการศึกษา	ปี พ.ศ.2555 - 2557 ปริญญาตรี คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ประสบการณ์การทำงาน	ปี พ.ศ.2558 - 2560 เจ้าหน้าที่บัญชี บริษัท GFPT จำกัด (มหาชน)
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	พนักงานบัญชีอาวุโส บริษัท เอ็นเอส-ไอจี เอนเนอร์จี โซลูชั่นส์ (ไทยแลนด์) จำกัด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	999/473 หมู่บ้านปัญญา ถนนแพรกษา ตำบลแพรกษา อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ