

สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี และการตรวจสอบภายในภาครัฐการที่มี  
ผลต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ของสถานศึกษา  
อาชีวศึกษารัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา  
COMPETENCY OF ACCOUNTING PERFORMERS AND INTERNAL  
GOVERNMENT AUDITS AFFECTING THE QUALITY OF PUBLIC  
ACCOUNTING PERFORMANCE ASSESSMENT OF GOVERNMENT  
VOCATIONAL SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF  
VOCATIONAL EDUCATION COMMISSION

วิไลรัตน์ เพ็ชรหิิง  
WILAIRAT PETHUNG

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

COMPETENCY OF ACCOUNTING PERFORMERS AND INTERNAL  
GOVERNMENT AUDITS AFFECTING THE QUALITY OF PUBLIC  
ACCOUNTING PERFORMANCE ASSESSMENT OF GOVERNMENT  
VOCATIONAL SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF  
VOCATIONAL EDUCATION COMMISSION

WILAIRAT PETHUNG

THIS INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT  
OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER OF  
ACCOUNTANCY SCHOOL OF ACCOUNTANCY  
SRIPATUM UNIVERSITY  
ACADEMIC YEAR 2021  
COPYRIGHT OF SRIPATUM UNIVERSITY

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี และการตรวจสอบ  
ภายในภาครัฐที่มีผลต่อคุณภาพการประเมินการ  
ปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา  
รัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา  
COMPETENCY OF ACCOUNTING PERFORMERS  
AND INTERNAL GOVERNMENT AUDITS AFFECTING  
THE QUALITY OF PUBLIC ACCOUNTING  
PERFORMANCE ASSESSMENT OF GOVERNMENT  
VOCATIONAL SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF  
VOCATIONAL EDUCATION COMMISSION

นักศึกษา

วิไลรัตน์ เพ็ชรหิัง รหัสประจำตัว 64503124

หลักสูตร

บัญชีมหาบัณฑิต

คณะ

บัญชี

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตาภรณ์ สินจรรยาศักดิ์

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ สาระพัทธ์)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตาภรณ์ สินจรรยาศักดิ์)

.....กรรมการ

(ดร.เบญจพร โมกขะเวส)

คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้ให้นักศึกษาค้นคว้าอิสระ ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต

คณบดีคณะบัญชี

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตาภรณ์ สินจรรยาศักดิ์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี และการตรวจสอบภายในภาคราชการที่มีผลต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ของสถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
คำสำคัญ	สมรรถนะ/การตรวจสอบภายใน/คุณภาพ
นักศึกษา	วิไลรัตน์ เพ็ชรหิิง รหัส 64503124
อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตาภรณ์ สินจรรยาศักดิ์
หลักสูตร	บัญชีมหาบัณฑิต
คณะ	บัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา	2564

## บทคัดย่อ

บทความวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี และการตรวจสอบภายในภาคราชการที่มีผลต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ของสถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.ศึกษาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี ที่มีผลต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ของสถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และ 2.ศึกษาการตรวจสอบภายในภาคราชการ ที่มีผลต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ของสถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ จำนวน 184 คน ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุ

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี และการตรวจสอบภายในภาคราชการที่มีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี ประกอบไปด้วย ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการตรวจสอบภายใน

ภาคราชการ ประกอบไปด้วย การตรวจสอบการเงินและบัญชี การตรวจสอบการปฏิบัติตาม  
ข้อกำหนด การตรวจสอบการบริหาร การตรวจสอบการดำเนินงาน การตรวจสอบเทคโนโลยี  
สารสนเทศ และการตรวจสอบพิเศษ มีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชี  
ภาครัฐ

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระ เรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่มีผลต่อคุณภาพของรายงานการตรวจสอบและรับรองบัญชีของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตเขตภาคใต้ ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งทำให้นักศึกษา ที่กรุณาให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางและข้อคิดเห็น รวมถึงตรวจสอบ ปรับปรุงที่เป็นประโยชน์ได้รับความรู้เพื่อนำมาสร้างสรรค์การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ และเป็นอาจารย์ผู้สอนวิชาระเบียบวิธีวิจัยทางการบัญชี ในการประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ในศาสตร์ด้านการบัญชี การเงิน การวิเคราะห์ธุรกิจ และด้านการวิจัย ตลอดจนเจ้าของผลงาน ตำราและเอกสารทางวิชาการทุกฉบับ ที่นักศึกษาได้นำมาศึกษาก่อให้เกิดแนวคิดอันมีคุณค่าต่อการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น นักศึกษาขอขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม ที่ให้ความรู้แก่ข้าพเจ้าจนสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการค้นคว้าอิสระได้อย่างดี

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และครอบครัว ที่คอยเป็นกำลังใจในการศึกษา ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาร่วมรุ่นสาขาบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำตลอดช่วงเวลาที่ทำการศึกษา

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ไม่มากนักน้อยต่อผู้ที่ต้องการศึกษา อนึ่งหากมีข้อบกพร่องประการใด ผู้ศึกษาขออภัยและขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

วิไลรัตน์ เพ็ชรหิิง

สิงหาคม 2565

## สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VII
สารบัญภาพ.....	X

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
1.4 สมมติฐานของการวิจัย.....	7
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	7
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
1.7 นิยามศัพท์.....	9
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ.....	12
2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ.....	15
2.3 แนวคิดในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในภาคราชการ.....	30
2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับตรวจสอบภายในภาคราชการ.....	33
2.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน.....	36
2.6 ทฤษฎีเกี่ยวกับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	36
2.7 แนวทางการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีการเงิน.....	41
2.8 เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ.....	41

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	2.9 สถานศึกษาอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	42
	2.10 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	43
3	วิธีการวิจัย.....	64
	3.1 รูปแบบการวิจัย.....	64
	3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	65
	3.3 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	65
	3.4 เครื่องมือการวิจัย.....	66
	3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	68
	3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
	4.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) .....	71
	4.2 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation).....	92
	4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis).....	97
	4.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	105
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	106
	5.1 สรุปผลการวิจัย.....	106
	5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	108
	5.3 ข้อจำกัดของงการวิจัย.....	112
	5.4 ข้อเสนอแนะ.....	112





## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
1	สรุปรูปการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	57
2	แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ.....	71
3	แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ.....	71
4	แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ระดับการศึกษาสูงสุด.....	72
5	แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ตำแหน่งงาน.....	72
6	แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน.....	73
7	แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน ด้านบัญชีภาครัฐ ด้านความรู้ความสามารถ.....	74
8	แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน ด้านบัญชีภาครัฐ ด้านทักษะทางวิชาชีพ.....	75
9	แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน ด้านบัญชีภาครัฐ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	76
10	แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน ด้านบัญชีภาครัฐ ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน.....	77
11	แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน ด้านบัญชีภาครัฐ ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี.....	78
12	แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน ด้านบัญชีภาครัฐ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ.....	79
13	แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน ด้านบัญชีภาครัฐ ภาพรวมทั้ง 6 ด้าน .....	80

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
14 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การตรวจสอบภายใน ภาคราชการ ด้านการตรวจสอบการเงินและบัญชี.....	81
15 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การตรวจสอบภายใน ภาคราชการ ด้านการตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด.....	82
16 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การตรวจสอบภายใน ภาคราชการ ด้านการตรวจสอบการบริหาร.....	83
17 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การตรวจสอบภายใน ภาคราชการ ด้านการตรวจสอบการดำเนินงาน.....	84
18 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การตรวจสอบภายใน ภาคราชการ ด้านการตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ.....	85
19 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การตรวจสอบภายใน ภาคราชการ ด้านการตรวจสอบพิเศษ.....	86
20 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การตรวจสอบภายใน ภาคราชการ ภาพรวมทั้ง 6 ด้าน.....	87
21 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) คุณภาพการประเมินผล การปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ด้านความถูกต้อง.....	88
22 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) คุณภาพการประเมินผล การปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ด้านความโปร่งใส.....	89
23 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) คุณภาพการประเมินผล การปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ด้านความรับผิดชอบ.....	90
24 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) คุณภาพการประเมินผล การปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ภาพรวมทั้ง 3 ด้าน.....	91

## สารบัญญัตินำ (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
25 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation).....	92
26 การวิเคราะห์ค่า Tolerance และค่า VIF.....	96
27 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานระหว่าง สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีที่ส่งผลต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงาน ด้านบัญชีภาครัฐ ด้านความถูกต้อง.....	98
28 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานระหว่าง สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีที่ส่งผลต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงาน ด้านบัญชีภาครัฐ ด้านความโปร่งใส.....	99
29 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานระหว่าง สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีที่มีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงาน ด้านบัญชีภาครัฐในด้านความรับผิดชอบ.....	100
30 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานระหว่าง การตรวจสอบภายในภาครัฐที่มีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงาน ด้านบัญชีภาครัฐในด้านความถูกต้อง.....	101
31 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานระหว่าง การตรวจสอบภายในภาครัฐที่มีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงาน ด้านบัญชีภาครัฐในด้านความโปร่งใส.....	102
32 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานระหว่าง การตรวจสอบภายในภาครัฐที่มีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงาน ด้านบัญชีภาครัฐในด้านความรับผิดชอบ.....	103
33 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	105

## สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากอดีตจนถึงปัจจุบันผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชน ก็ยังคงสำคัญในการเก็บรวบรวม วิเคราะห์และรายงานข้อมูลทางการเงินขององค์กรให้กับผู้บริหารได้รับรู้ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์และประกอบการตัดสินใจในการบริหารจัดการ รวมถึงการดำเนินงานในองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อให้องค์กรหรือหน่วยงานนั้นบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีควรมีสมรรถนะที่ดี กล่าวคือมีพฤติกรรมในการทำงานด้านบัญชี ที่แสดงออกมาในรูปแบบของความรู้ ความสามารถในวิชาชีพบัญชี ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการบัญชีที่กำหนดไว้ อีกทั้งลักษณะเฉพาะบุคคลที่ส่งเสริมความรู้ ความสามารถเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงความสามารถในการใช้ชีวิตและการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้โดยปราศจากเงื่อนไข เพื่อส่งเสริมให้องค์กรหรือหน่วยงานนั้นประสบความสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ คือพฤติกรรมในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการบัญชีภาครัฐ และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ โดยให้ส่วนราชการระดับหน่วยเบิกจ่ายประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีของตนเอง เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ในทุกปีงบประมาณของสถาบันการอาชีวศึกษา/สถานศึกษา/ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาทุกแห่งที่เป็นหน่วยเบิกจ่าย เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน อีกทั้งสอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผลฯ ของกรมบัญชีกลาง สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่กำหนดไว้ (กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง, 2561)

ในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานนั้น จะทราบได้อย่างไรว่า กำลังดำเนินไปตามแผนงานที่หน่วยงานวางไว้ ปฏิบัติงานตามกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับหรือไม่ เพื่อให้การปฏิบัติงานของ

ผู้ปฏิบัติงานนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน ผู้บริหารสามารถตรวจสอบได้ โดยใช้เครื่องมือที่เชื่อถือได้ คือการตรวจสอบภายใน

การตรวจสอบภายในภาครัฐฯ หมายถึง กิจกรรมการให้หลักประกันอย่างเที่ยงธรรม และการให้คำปรึกษาอย่างเป็นอิสระ ซึ่งจัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดีขึ้น การตรวจสอบภายในช่วยให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ ด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุมและการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบและเป็นระเบียบ (ที่มา : The Institute of Internal Auditors : IIA, 2560)

ในปัจจุบันนั้นกรมบัญชีกลางได้มีการตรวจสอบภายใน โดยการกำหนดโครงการประเมินระบบการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐฯ เพื่อให้ความเชื่อมั่นอย่างสมเหตุสมผลว่ากระบวนการทำงานของหน่วยงานตรวจสอบภายในนั้นสามารถนำไปสู่การทำงานที่มีคุณภาพ รวมทั้งรายงานผลการตรวจสอบภายในจะต้องได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากผู้บริหาร และหน่วยรับตรวจ รวมถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับรายงานผลการตรวจสอบภายใน (กระทรวงการคลัง กรมบัญชีกลาง สำนักกำกับและพัฒนาการตรวจสอบภาครัฐฯ, 2561)

อย่างไรก็ตามหากผู้ปฏิบัติงานมีสมรรถนะที่ดีแล้วแต่ขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานขาดความเชื่อมั่น และขาดการให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ต่องานในความรับผิดชอบนั้น อาจส่งผลต่อวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายตามที่หน่วยงานตั้งไว้ ดังนั้น ผู้บริหารหน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการตรวจสอบภายใน เพราะการตรวจสอบภายในเป็นกิจกรรมหนึ่งในการให้ความเชื่อมั่น และการให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรมและเป็นอิสระ จัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานให้ดีขึ้น ช่วยให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยภารกิจหลักของการตรวจสอบ 6 ภารกิจ ได้แก่ 1. การตรวจสอบการเงินและบัญชี คือความถูกต้องเชื่อถือได้ของข้อมูลทางการเงิน การดูแลป้องกันทรัพย์สิน ความเพียงพอของระบบการควบคุมภายในในการบันทึกบัญชี รายงาน ทะเบียน เอกสาร 2. การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด คือความถูกต้องในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทั้งภายใน-นอกองค์กร 3. การตรวจสอบการบริหาร คือความถูกต้องเหมาะสม ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพของการบริหารงาน โดยเกี่ยวกับการวางแผน การสั่งการ การกำกับดูแล การติดตามประเมินผล การตัดสินใจในงานด้านต่างๆ เช่น การบริหารงบประมาณ การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารแผนงาน งาน โครงการ 4. การตรวจสอบการดำเนินงาน คือความมีประสิทธิภาพ/ประหยัด ความมีประสิทธิภาพของการดำเนินงานตามแผนงาน/งาน/โครงการต่างๆ วัตถุประสงค์ กระบวนการ ผลผลิต/ผลลัพธ์/ประโยชน์/ผลกระทบ 5. การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ คือความถูกต้องน่าเชื่อถือและความปลอดภัยของ

ข้อมูลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและหรือการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานต่างๆ เช่น งานบัญชี งานงบประมาณ และ 6. การตรวจสอบพิเศษ คืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร เช่น การตรวจสอบทุจริต (สำนักกำกับและพัฒนาการตรวจสอบภาครัฐ กระทรวงการคลัง, 2561)

กรมบัญชีกลางได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีมาอย่างต่อเนื่องเพื่อประสิทธิผลความสำเร็จในการจัดทำบัญชีของหน่วยงานทางด้านบัญชีการเงินและด้านบัญชีบริหาร ซึ่งประกอบด้วย 4 เรื่องคือความถูกต้อง ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และความมีประสิทธิภาพ โดยแนวทางการประเมินผลเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานมีการกำกับดูแลการจัดทำบัญชี และรายงานทางการเงินของหน่วยงาน ให้มีความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน เพื่อให้ได้มาซึ่งรายงานทางการเงินที่มีคุณภาพ รวมถึงมีการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเป็นการสะท้อนถึง ความรับผิดชอบต่อข้อมูลและการปฏิบัติงานด้านบัญชีของหน่วยงานเพื่อให้หน่วยงานสามารถนำผลการประเมินไปวิเคราะห์และเปรียบเทียบการปฏิบัติงานด้านบัญชีให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (กรมบัญชีกลาง, 2561)

จากการปฏิรูประบบราชการภาครัฐที่เน้นผลงานและผลลัพธ์ โดยเริ่มนำระบบบัญชีเกณฑ์คงค้างมาใช้ปฏิบัติราชการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2546 (1 ตุลาคม 2545) ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนการบันทึกรายการทางบัญชีเกณฑ์เงินสด (Cash Basis) มาเป็นเกณฑ์คงค้าง (Accrual Basis) โดยภาครัฐต้องการขยายวัตถุประสงค์ของการจัดทำบัญชี จากการควบคุมและติดตามการใช้งบประมาณมาเป็นการติดตามสถานะการเงินและการใช้ทรัพยากรในการดำเนินการ (ต้นทุนผลผลิต) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแนวคิดพื้นฐานที่ควรจะเป็น ในการแสดงต้นทุนที่แท้จริงในการดำเนินการ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพ แสดงฐานะการเงินของหน่วยงานที่ถูกต้องครบถ้วน โดยงบการเงินสามารถแสดงทรัพยากร ภาระหนี้สิน ส่วนของเจ้าของ รวมทั้งรายได้และค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในรอบระยะเวลาบัญชีหนึ่ง ให้มีความเป็นสากล และโปร่งใสของข้อมูลทางบัญชีได้ข้อมูลทางบัญชีที่มีคุณภาพ เพื่อใช้วิเคราะห์ในการวางแผนและประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารทั้งในระดับหน่วยงานและระดับรัฐบาล หลังจากนั้นได้มีการดำเนินการตามระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ กรมบัญชีกลางได้ติดตามตรวจสอบรายงานการเงินของหน่วยงานระดับกรม ตามเกณฑ์คงค้างจากระบบ GFMS โดยรวมข้อมูลทางบัญชีจากงบทดลองระดับหน่วยเบิกจ่ายภายใต้สังกัดของส่วนราชการระดับกรมพบว่า รายงานการเงินของส่วนราชการระดับกรมยังมีข้อคลาดเคลื่อน เป็นจำนวนมาก มีข้อผิดพลาดในการบันทึกบัญชีของส่วนราชการเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้รายงานการเงินของ



ส่วนราชการระดับกรมที่จัดทำขึ้นจากระบบ GFMS เกิดความผิดพลาดสะสมมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2548

จากปัญหาข้างต้น กรมบัญชีกลางจึงกำหนดเกณฑ์การปฏิบัติงานการประเมินผลด้านบัญชีของส่วนราชการ เริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 เป็นต้นมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้อมูลทางบัญชีของส่วนราชการมีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และเป็นตัวผลักดันให้ส่วนราชการเร่งตรวจสอบแก้ไขข้อมูลทางบัญชีของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้รายงานการเงินของส่วนราชการมีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 กรมบัญชีกลางได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชี ดังนี้ 1. ความถูกต้อง 2. ความโปร่งใส และ 3. ความรับผิดชอบ (กรมบัญชีกลาง, 2561, น.1)

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐเป็นการประเมินความสำเร็จในการจัดทำบัญชีการเงินและบัญชีบริหารของหน่วยงาน เพื่อสะท้อนถึงความรับผิดชอบต่อข้อมูลและการปฏิบัติงาน ด้านบัญชีให้มีความครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน รวมถึงมีการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ และสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารทรัพยากรได้ ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีการเงิน จึงจำเป็นต้องปฏิบัติตามตามเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐเพื่อการจัดทำข้อมูลทางบัญชีให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ และมีความน่าเชื่อถือตามวัตถุประสงค์ของเกณฑ์การประเมินผลฯ สามารถปฏิบัติงานสอบบัญชี และได้รับความไว้วางใจจากบุคคลภายนอก และบุคคลที่เกี่ยวข้องมากยิ่งขึ้น

จากเหตุการณ์ข้างต้นพบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐจึงเป็นส่วนสำคัญในการจัดทำข้อมูลทางบัญชี รวมถึงรายงานทางการเงิน อันเป็นสาเหตุให้องค์กรหรือหน่วยงานไม่สามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการได้ ดังนั้น สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ จึงเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีต้องมี นอกเหนือจากความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติงานด้านบัญชีแล้ว ควรมีความรู้ความสามารถในด้านอื่นๆ ที่จำเป็นอีกด้วย เช่น การทำงานร่วมกับผู้อื่น การติดต่อประสานงาน การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมถึงการมีทัศนคติ มีระเบียบ ละเอียดรอบครอบ ซื่อสัตย์ มีวินัยและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพบัญชี เพื่อส่งเสริมให้องค์กรหรือหน่วยงานนั้น ประสบความสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ได้กำหนด รวมถึงปฏิบัติงานด้านบัญชีตามเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีส่วนราชการ 3 ด้านที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 1) ความถูกต้อง 2) ความโปร่งใส และ 3) ความรับผิดชอบ

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีและการตรวจสอบภายในภาครัฐ ที่มีผลต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ของสถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อใช้

ประโยชน์ในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีและการตรวจสอบภายในของหน่วยงาน ให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในลำดับต่อไป

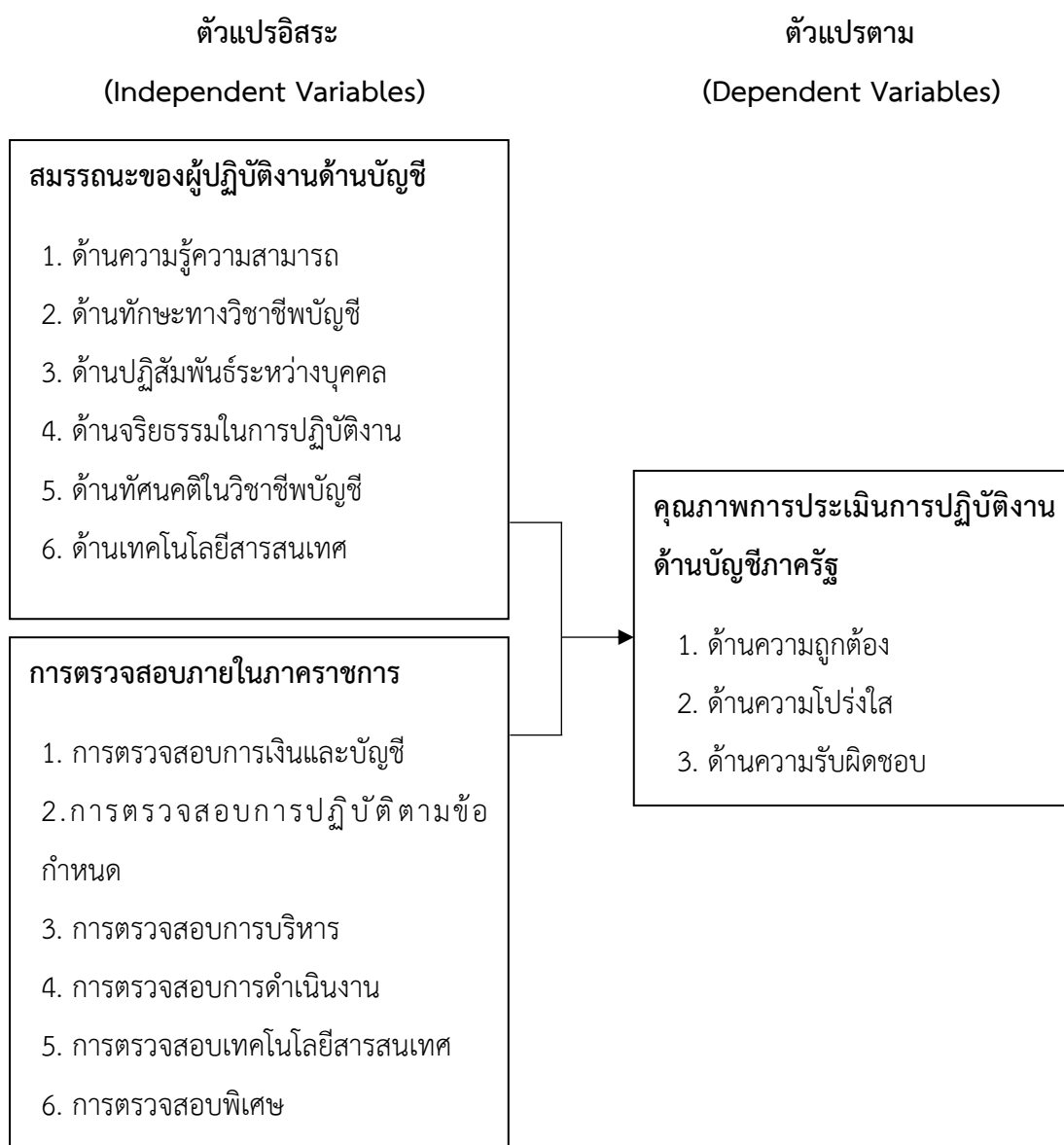
## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี ที่มีผลต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ของสถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.2.2 เพื่อศึกษาการตรวจสอบภายในภาครัฐ ที่มีผลต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ของสถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

## 1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี และการตรวจสอบภายในภาครัฐที่มีผลต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ของสถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้มีการวางกรอบแนวคิดเพื่อใช้สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 1.4 สมมติฐานของการวิจัย

**สมมติฐานที่ 1** สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีมีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐในด้านความถูกต้อง ของสถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

**สมมติฐานที่ 2** สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีมีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐในด้านความโปร่งใส ของสถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

**สมมติฐานที่ 3** สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีมีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐในด้านความรับผิดชอบ ของสถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

**สมมติฐานที่ 4** การตรวจสอบภายในภาครัฐามีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐในด้านความถูกต้อง ของสถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

**สมมติฐานที่ 5** การตรวจสอบภายในภาครัฐามีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐในด้านความโปร่งใส ของสถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

**สมมติฐานที่ 6** การตรวจสอบภายในภาครัฐามีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐในด้านความรับผิดชอบ ของสถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

#### 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ผู้ทำการวิจัยได้ทำการศึกษาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี และการตรวจสอบภายในภาครัฐที่มีผลต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ได้มีการกำหนดขอบเขตของการวิจัยโดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นสถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และมีการกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาของการดำเนินงานวิจัยเป็นดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา สำหรับการศึกษาครั้งนี้ ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี 6 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความรู้ความสามารถ 2. ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี 3. ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4. ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน 5. ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี และ 6. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการตรวจสอบภายในภาครัฐ

6. การกรกิจ ได้แก่ 1. การตรวจสอบการเงินและบัญชี 2. การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด 3. การตรวจสอบการบริหาร 4. การตรวจสอบการดำเนินงาน 5. การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 6. การตรวจสอบพิเศษ ส่วนขอบเขตด้านเนื้อหาของตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ คุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความถูกต้อง 2. ด้านความโปร่งใส และ 3. ด้านความรับผิดชอบ

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร สำหรับการศึกษานี้ได้ทำการศึกษาผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีของสถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 340 คน (ระบบ DSPD ให้บริการรายงานข้อมูลการพัฒนาบุคลากรอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2564) และขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษากำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane โดยมีการกำหนดให้ระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95% และกำหนดให้ระดับความคลาดเคลื่อนอยู่ที่ 5% หรือ 0.05 (Yamane, 1973) จำนวน 184 คน

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

### 1.6.1 ประโยชน์ทางด้านวิชาการ

1. ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีนำข้อมูลที่ได้รับไปพัฒนาตนเองเพื่อให้การประเมินผลตามเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐมีคุณภาพดียิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารหน่วยงานนำข้อมูลที่ได้รับไปประกอบการจัดทำแผนการตรวจสอบภายในของหน่วยงาน เป็นการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อให้การประเมินผลตามเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น
3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำข้อมูลที่ได้รับไปวางแผนพิจารณาคุณภาพการประเมินผลตามเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

### 1.6.2 ประโยชน์ด้านการนำผลการวิจัยไปใช้

1. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี สามารถกำหนดศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชี ให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้
2. ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีสามารถพัฒนาสมรรถนะของตน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. เป็นข้อมูลที่ช่วยให้ผู้บริหารหน่วยงานเห็นความสำคัญของการตรวจสอบภายในของหน่วยงาน เพื่อให้การบริหารความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. หน่วยงานหลักด้านการตรวจสอบบัญชีภาครัฐที่เกี่ยวข้อง (สำนักตรวจสอบเงินแผ่นดิน, กระทรวงการคลัง, กรมบัญชีกลาง ฯลฯ) สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปวางแผนในการกำกับ ติดตาม และพัฒนาการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ

## 1.7 นิยามศัพท์

**สมรรถนะ** หมายถึง พฤติกรรมในการทำงานของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมาในรูปแบบของ ความรู้ ความสามารถที่จะทำให้องค์กรหรือหน่วยงานนั้นบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

**ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี** หมายถึง หัวหน้างานบัญชีหรือเจ้าหน้าที่งานบัญชี ที่ปฏิบัติงานด้านบัญชีของสถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากข้อมูลระบบ DSPD ให้บริการรายงานข้อมูลการพัฒนาบุคลากรอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาประจำปี 2564

**สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ** หมายถึง พฤติกรรมในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

**การตรวจสอบภายในภาครัฐ** หมายถึง กิจกรรมใดๆ ที่ทำแล้วที่สามารถให้ความเชื่อมั่น และสามารถให้คำปรึกษา อย่างเที่ยงธรรมและเป็นอิสระไม่ลำเอียงต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง จัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานของส่วนราชการให้ดีขึ้น ช่วยให้หน่วยงานบรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ด้วยการประเมิน และปรับปรุงประสิทธิผลของ กระบวนการบริหาร ความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบ การตรวจสอบประกอบด้วย 6 ภารกิจ ได้แก่การตรวจสอบการเงินและบัญชี คือความถูกต้องเชื่อถือได้ของข้อมูลทางการเงิน การดูแล ป้องกันทรัพย์สิน ความเพียงพอของระบบการควบคุมภายในในการบันทึกบัญชี รายงาน ทะเบียน เอกสารการตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด คือความถูกต้องในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทั้งภายใน-นอกองค์กร การตรวจสอบการบริหาร คือความถูกต้องเหมาะสม ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพของการบริหารงาน โดยเกี่ยวกับการวางแผน การสั่งการ การกำกับดูแล การติดตามประเมินผล การตัดสินใจในงานด้านต่างๆ เช่น การบริหารงบประมาณ การบริหาร

ทรัพยากรบุคคล การบริหารแผนงาน งาน โครงการ การตรวจสอบการดำเนินงาน คือความมีประสิทธิภาพ/ประหยัด ความมีประสิทธิภาพของการดำเนินงานตามแผนงาน/งาน/โครงการต่างๆ วัตถุประสงค์ กระบวนการ ผลผลิต/ผลลัพธ์/ประโยชน์/ผลกระทบ การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ คือความถูกต้องน่าเชื่อถือและความปลอดภัยของข้อมูลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและหรือการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานต่างๆ เช่น งานบัญชี งานงบประมาณ การตรวจสอบพิเศษ คืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร เช่น การตรวจสอบทุจริต (สำนักกำกับและพัฒนาการตรวจสอบภาครัฐ กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง)

**คุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ** หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ 3 ด้าน ได้แก่ 1.ความถูกต้อง 2.ความโปร่งใส และ 3.ความรับผิดชอบ (กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง)

**สถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา** หมายถึง สถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 275 แห่ง (ระบบ DSPD ให้บริการรายงานข้อมูลการพัฒนาบุคลากรอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประจำปี 2564)

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีที่มีผลต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ของสถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ในด้านความถูกต้อง ด้านความโปร่งใส และด้านความรับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการศึกษาและทำการรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

##### 2.1.1 ความเป็นมาของสมรรถนะ

##### 2.1.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ

##### 2.1.3 การพัฒนาสมรรถนะ

#### 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

##### 2.2.1 ความหมายของสมรรถนะ

##### 2.2.2 ประเภทของสมรรถนะ

##### 2.2.3 รูปแบบสมรรถนะ

##### 2.2.4 การประเมินสมรรถนะ

##### 2.2.5 ประโยชน์ของการนำสมรรถนะไปใช้ในองค์กร

#### 2.3 แนวคิดในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในภาครัฐราชการ

#### 2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับตรวจสอบภายในภาครัฐราชการ

#### 2.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน

#### 2.6 ทฤษฎีเกี่ยวกับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

#### 2.7 แนวทางการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีการเงิน

#### 2.8 เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ

#### 2.9 สถานศึกษาอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

#### 2.10 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง



## 2.1 สมรรถนะ (Competency)

สมรรถนะ (Competency) เป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน บุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงานที่กำหนดไว้ ดังนั้น เพื่อให้มองเห็นกรอบความคิด และแนวความคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับสมรรถนะ จึงจะกล่าวถึงความเป็นมาและความหมายของสมรรถนะ องค์ประกอบของสมรรถนะ ประเภทของสมรรถนะ รูปแบบสมรรถนะ การประเมินสมรรถนะ การพัฒนาสมรรถนะ และประโยชน์ของการนำสมรรถนะไปใช้ในองค์กร

### 2.1.1 ความเป็นมาของสมรรถนะ

ความเป็นมาของสมรรถนะ (Competency) ตามแนวความคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหรือความสามารถของบุคคลในองค์กร เริ่มขึ้นในปี ค.ศ. 1960 ในการนำเสนอบทความทางวิชาการของ เดวิด แมคเคลลีแลนด์ นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดี ของบุคคลในองค์กรกับระดับทักษะความรู้ความสามารถ โดยระบุว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพเป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานได้ แต่บริษัทควรว่าจ้างบุคคลที่ความสามารถมากกว่าการดูจากคะแนนการทดสอบ (दनัย เทียนพุด 2546:55)

McClelland (1973) ได้เขียนบทความวิชาการเรื่อง “Testing for Competence rather than Intelligence” ซึ่งถือเป็นจุดกำเนิดของแนวคิดเรื่องสมรรถนะที่สามารถอธิบายบุคลิกลักษณะของคนว่าเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) สามารถอธิบายได้ว่าคุณลักษณะของบุคคลนั้นเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำ โดยมีส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำ ซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ง่าย ได้แก่ ความรู้ที่ได้จากการศึกษาในสาขาวิชาต่างๆ (Knowledge) และส่วนของทักษะ ได้แก่ ความถนัด ความเชี่ยวชาญ และความชำนาญพิเศษเฉพาะด้าน (Skill) จากภาพภูเขาน้ำแข็ง ส่วนที่จมอยู่ใต้น้ำ มีปริมาณมากกว่า ซึ่งเป็นส่วนที่สังเกตได้ยาก ไม่ชัดเจนและวัดได้ยาก ส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่า ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self image) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) และแรงจูงใจ (Motive) สำหรับส่วนที่อยู่เหนือน้ำเป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับสติปัญญาของแต่ละบุคคล ซึ่งการที่บุคคลมีความเฉลียวฉลาดสามารถเรียนรู้ความรู้ต่างๆ และทักษะได้นั้น ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น ดังนั้นสิ่งที่จำเป็นอีกอย่างที่ต้องมีคือแรงผลักดันเบื้องต้น คุณลักษณะส่วน

บุคคล ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมอย่างเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับด้วย จึงจะทำให้บุคคลกลายเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นได้

### 2.1.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ

หลักตามแนวคิดของ David C. McClelland กล่าวว่าสมรรถนะมี 3 ส่วนและ 5 องค์ประกอบ สมรรถนะ 3 ส่วน คือ

1. ลักษณะบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ลักษณะนิสัย ทักษะ และแรงจูงใจ ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลคนนั้น
2. พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง การแสดงออกของบุคคลที่เป็นทั้งแง่บวก และแง่ลบ โดยเฉพาะในส่วนขององค์กรต้องการให้บุคลากรแสดงออกในแง่บวก และสร้างสรรค์
3. ผลสัมฤทธิ์ (Performance) หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการกระทำ ถ้าพิจารณาในแง่มุมของการจัดการบุคลากรจะพบว่า ผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น การบริการที่ยอดเยี่ยม เป็นต้น

สมรรถนะ 5 องค์ประกอบ คือ

1. ความรู้ (knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้เรื่องก่อสร้าง เรื่องการวิจัย รู้เรื่องโหราศาสตร์ เป็นต้น
2. ทักษะ (skill) คือ สิ่งที่สามารถทำได้อย่างชำนาญ คล่องแคล่ว ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะการทำอาหาร ทักษะการพูด เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (self – image) คือ ทักษะ ความคิด เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits) เป็นเอกลักษณ์ที่บ่งบอกถึงบุคคลนั้น หรือสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
5. แรงจูงใจ/เจตคติ (motives/attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

### 2.1.3 การพัฒนาสมรรถนะ

Davies and Ellison (1997, pp.54-67) ได้กำหนดกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ ดังนี้

1. การประเมินสมรรถนะควรมีการประเมินและกำหนดสมรรถนะระดับองค์การ ระดับทีม ระดับบุคคล เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะ อาจเป็นแบบบันทึกการพัฒนาหรืออาจใช้รูปแบบ ต้นไม้การพัฒนาซึ่งเหมาะที่จะใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของทีมงาน เริ่มตั้งแต่การวางแผนการ ฝึกอบรมและพัฒนา การสร้างหลักสูตร การปฐมนิเทศ การบริหารการปฏิบัติงาน การบริหาร สมรรถนะ และการสร้างระบบสนับสนุนการเรียนรู้

2. การวางแผนพัฒนาสมรรถนะ สมรรถนะขององค์การขึ้นอยู่กับสมรรถนะระดับบุคคล ที่จะต้องมีการวิเคราะห์งานที่ทำโดยแปลงวิสัยทัศน์มาสู่แผนปฏิบัติย่อย แล้วกำหนดเป็นกลุ่มงานหรือ สาขาย่อยๆ กำหนดวัตถุประสงค์ที่สำคัญ กำหนดเป็นความสามารถของแต่ละบุคคลที่พึงมีแยกเป็น ทักษะย่อยๆ แล้วจัดเป็นกลุ่มทักษะ โดยผ่านกระบวนการจัดการความรู้ ซึ่งขั้นตอนในการพัฒนา สมรรถนะสามารถเริ่มจากการให้บุคลากรได้สำรวจตนเอง และบันทึกรายการสมรรถนะที่เห็นว่า สำคัญที่สุด มีจุดแข็ง และเป้าหมายอย่างไร มีวัตถุประสงค์ในแต่ละสมรรถนะอย่างไร จะวางแผนการ พัฒนาในปีต่อไปอย่างไร รวมทั้งแผนการพัฒนาระยะยาว สมรรถนะระดับบุคคลจะต้องมีความ สอดคล้องหรือสนับสนุนสมรรถนะหลักขององค์การหรือแผนก ดังนั้นในการพัฒนาสมรรถนะของ ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการปฏิบัติงานนั้น จะต้องตั้งคำถามสำหรับ ตนเอง 3 ข้อ คือ 1) งานที่ตนเองรับผิดชอบมีความหมายหรือความสำคัญอย่างไร 2) กิจกรรมของงาน ที่สำคัญที่สุดมีอะไรบ้าง และ 3) เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หลักของงานมีประสิทธิภาพ

3. การปฏิบัติตามแผนโดยทั่วไปใช้ในการฝึกอบรมและการพัฒนาตามกระบวนการพัฒนาที่ กำหนดไว้

4. การประเมินความก้าวหน้าในการพัฒนาสมรรถนะเป็นระยะๆ การนำสมรรถนะไป ประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถทำได้หลายประการ คือ 1) การวางแผนทรัพยากร มนุษย์ (Human Resource Planning) จะเป็นการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ทั้งความต้องการเกี่ยวกับ ตำแหน่ง ซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับการกำหนดสมรรถนะในแต่ละตำแหน่ง เพื่อได้ทราบว่าในองค์การ มีคนที่เหมาะสมจะต้องมีสมรรถนะใดบ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับการวางกลยุทธ์ขององค์การ 2) การตีค่างานและการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน (Job Evaluation of Wage and Salary Administration) สมรรถนะสามารถนำมาใช้ในการกำหนดค่างาน (Compensable Factor) 3) การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection) เมื่อมีการกำหนดสมรรถนะไว้แล้ว

การสรรหาพนักงานก็ต้องให้สอดคล้องกับสมรรถนะตรงกับตำแหน่งงาน 4) การบรรจุตำแหน่งก็ควรคำนึงถึงสมรรถนะของผู้มีคุณสมบัติเหมาะสม 5) การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) การฝึกอบรมและพัฒนา ฝึกอบรมให้สอดคล้องกับสมรรถนะของบุคลากรให้เต็มขีดสุดของแต่ละคน 6) การวางแผนสายอาชีพและการสืบทอดตำแหน่ง (Career Planning and Succession Planning) องค์กรจะต้องวางแผนเส้นทางอาชีพ (Career Path) ในแต่ละเส้นทางที่แต่ละคนก้าวเดินไปในแต่ละขั้นตอนนี้ ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการการฝึกอบรมต่อไป 7) การโยกย้าย การเลิกจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง (Rotation Termination and Promotion) การทราบสมรรถนะของและคนทำให้สามารถบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการโยกย้าย การเลิกจ้าง และการเลื่อนตำแหน่งได้ง่ายและเหมาะสม 8) การจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นการนำหลักการจัดการทางคุณภาพที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ PDCA มาใช้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งการติดตามการทำงาน และการประเมินผล ก็พิจารณาจากสมรรถนะเป็นสำคัญ และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงต่อไป

กล่าวโดยสรุปสมรรถนะ (Competency) เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่น่ามาเป็นพื้นฐานจัดทำระบบหรือวางแผนแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายในการดำเนินขององค์กร โดยการนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีประสิทธิภาพ สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร กล่าวคือเป็นเครื่องมือช่วยแปลงวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กรและยุทธศาสตร์ต่างๆ ขององค์กร มาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรอย่างมีระบบต่อเนื่องและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กรและยุทธศาสตร์ขององค์กรเป็นมาตรฐานการแสดงพฤติกรรมที่ดีในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นพื้นฐานสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ขององค์กร

## 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

### 2.2.1 ความหมายของสมรรถนะ

จิระประภา อัครบวร, 2549 และนิสดารค์ เวชยานนท์, 2549 ความหมายของคำว่า “สมรรถนะ” สามารถแบ่งได้ตามวัตถุประสงค์ของการนำไปใช้งาน เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ สมรรถนะตามแนวของอังกฤษ (British Approach) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ประกาศนียบัตรรับรองวิทยฐานะของ

พนักงานหรือบุคลากร โดยจะกำหนดจากมาตรฐานผลการปฏิบัติงานที่สามารถยอมรับได้ของงาน และวิชาชีพนั้น สมรรถนะตามแนวคิดนี้จึงเป็นการกำหนดเฉพาะงานและเป็นไปตามวิชาชีพ ส่วนสมรรถนะตามแนวของอเมริกัน (American Approach) มีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาบุคลากร กำหนดจากพฤติกรรมของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งการพัฒนาบุคลากรนี้จะต้องเป็นไปตามแนวทางที่องค์กรต้องการจะเป็น สมรรถนะตามแนวคิดนี้จึงไม่สามารถลอกเลียนกันได้ เพราะแต่ละองค์กรย่อมมีความต้องการบุคลากรที่มีลักษณะแตกต่างกัน

Spencer and Spencer (As Cited In Shu Ning Liou, 2009) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของแต่ละบุคคล ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลจากความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้ และ/หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐาน เช่นเดียวกับ Boyatzis (As Cited In Shu Ning Liou, 2009) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า คุณลักษณะนี้อาจหมายถึง แรงขับ (Motive) ลักษณะนิสัย (Trait) ทักษะ (Skill) บทบาททางสังคมหรือการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง (Aspect of One's Selfimage or Social Role) หรือองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ที่บุคคลต่างๆ ต้องนำมาใช้

Blanchard and Thacker (2007 : 121) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะหมายถึงกลุ่มความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และทัศนคติ (Attitudes) ของปัจเจกบุคคล หรือเอกลักษณ์ที่ทำให้มีผลงานแตกต่างจากคนอื่นๆ

เพ็ญจันทร์ แสนประสาน (2548 :72) ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงความสามารถเกี่ยวกับความรู้ความสามารถ การมีทักษะ การมีเจตคติ รวมถึงการมีบุคลิก ลักษณะของบุคคล คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานโดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นในองค์กร

Lucia and Lepsinger (1999 : 7) ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงความสามารถเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติตลอดจนบุคลิก ลักษณะของบุคคล คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานโดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นในองค์กร ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าพฤติกรรมนั้นสามารถสังเกตได้ วัดได้ และมาจากทั้งส่วนที่เป็นความสามารถที่มีมาแต่เดิม และความสามารถที่เกิดขึ้นภายหลัง สามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้โดยการฝึกอบรม



3. แนวคิดของตนเอง (Self concept) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Value) และภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self image) ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมและทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ต่างๆ ในช่วงระยะสั้นๆ ได้

4. ความรู้ (Knowledge) เป็นขอบเขตของข้อมูลหรือเนื้อหาเฉพาะด้านที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งครอบครองอยู่

5. ทักษะ (Skill) เป็นการแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน ความชำนาญ เชี่ยวชาญ ทั้งที่เกี่ยวข้องกับด้านกายภาพ รวมถึงด้านการใช้ความคิด และจิตใจของบุคคลในระดับที่สามารถคิด การวิเคราะห์ นำความรู้ไปใช้ในการกำหนดเหตุผลหรือการวางแผนในการจัดการ และในขณะเดียวกันก็ตระหนักถึงความซับซ้อนของข้อมูลได้

คุณลักษณะของสมรรถนะทั้ง 5 คุณลักษณะ สามารถแบ่งตามพฤติกรรมที่แสดงออกและสังเกตเห็นได้ง่ายจำนวน 2 คุณลักษณะ ดังนี้

1. สมรรถนะที่สังเกตได้หรือเห็นได้ (Visible) ได้แก่ ด้านความรู้ (Knowledge) และด้านทักษะ (Skill) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่มีโอกาสพัฒนาได้โดยง่าย

2. สมรรถนะที่อยู่ลึกลงไปหรือซ่อนอยู่ในตัวบุคคล (Hidden) ได้แก่ ความเชื่อมั่น แรงจูงใจ (Motive) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ยากต่อการวัดและพัฒนา

นอกจากนี้ แนวคิดของตนเอง (Self concept) ได้แก่ ทัศนคติ และค่านิยม ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ปรับเปลี่ยนได้แต่ต้องใช้ระยะเวลานานและสามารถทำได้ด้วยการฝึกอบรม การใช้หลักจิตวิทยา หรือการส่งเสริมประสบการณ์ในการพัฒนาแต่ก็เป็นสิ่งที่ทำได้ค่อนข้างยากและต้องใช้เวลา (รัชนิวรรณ วริชย์ถนอม, 2548 :13-14)

Dale และ Hes (1995 : 80) กล่าวถึง สมรรถนะว่าเป็นการค้นหาสิ่งทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (Superior performance) และเป็นที่ยอมรับของผู้คนหมู่มาก ส่วนสมรรถนะในด้านอาชีพ (Occupational competency) คือความสามารถ (Ability) ในการทำกิจกรรมต่างๆ ในสายอาชีพเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกคาดหวังไว้ และเป็นไปตามความต้องการแรงงานสากล คำว่ามาตรฐาน หมายถึง องค์ประกอบของความสามารถรวมกับเกณฑ์การปฏิบัติงานและคำอธิบายขอบเขตงาน

วัฒนา พัฒนพงศ์ (2547 : 33) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ระดับของความสามารถในการปรับและใช้กระบวนทัศน์ (Paradigm) เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร ให้เราเชื่อว่าบุคลากร

ทุกคนควรมีความสามารถพื้นฐานในหน้าที่ที่เหมือนกันครบถ้วนและเท่าเทียมกัน และควรได้รับการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถพิเศษที่แตกต่างกันออกไปนอกเหนือจากความสามารถของงานในหน้าที่ ขึ้นอยู่กับศักยภาพ ความสามารถทางอารมณ์ (Emotional quotient : EQ) และความสามารถทางสติปัญญา (Intelligence quotient: IQ)

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2004) นิยามคำว่าสมรรถนะว่าเป็น กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่งๆ โดยกลุ่มความรู้ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้นๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับและเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้โดยผ่านการและพัฒนา

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2547) ได้ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะ คือคุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่างๆ ซึ่งประกอบด้วย ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพคุณลักษณะทางกายภาพ และอื่นๆ ที่จำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์กร และต้องสามารถจำแนกได้ว่าผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมีคุณลักษณะเด่นอะไรหรือลักษณะสำคัญสำคัญอะไรบ้าง นั่นคือสาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จเพราะขาดคุณสมบัติบางประการคืออะไร เป็นต้น

รัฐชนา สินธวาลัย (2554) ระบุว่าสมรรถนะเป็นการค้นหาสิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศแตกต่างจากบุคคลอื่นหรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่าและยังได้ให้ความหมายของสมรรถนะในด้านสายอาชีพ หมายถึง ความสามารถในการทำกิจกรรมต่างๆในสายอาชีพเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกคาดหวังไว้คำว่ามาตรฐานในที่นี้หมายถึงองค์ประกอบของความสามารถรวมกับเกณฑ์การปฏิบัติงานและคำอธิบายขอบเขตงาน

ณรงค์วิทย์ แสันทอง (2557) ได้อธิบายว่าสมรรถนะคือความสามารถของผู้ดำรงตำแหน่งงานนั้นต้องการซึ่งหมายถึงความรวมถึงพฤติกรรมความเชื่อทัศนคติอุปนิสัยส่วนลึกของบุคคลด้วย

สุชญา รังสฤษดิ์กุล (2550) สมรรถนะทางวิชาชีพของนักบัญชี แบ่งสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายบัญชีออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ทางวิชาการ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ปฏิบัติงาน

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร (2548) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ความสามารถพฤติกรรมทักษะ และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของเป้าหมายของงานในตำแหน่งนั้นๆ



ดวงจันทร์ ทิพย์ปรี ชา (2548) ให้ความหมายของสมรรถนะ คือ ความสามารถที่หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมสำคัญ ที่ต้องกระทำเพื่อให้งานใดงานหนึ่งบรรลุผลสำเร็จอย่างดี

เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2546) กล่าวถึง สมรรถนะ หมายถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถ (Ability) ของมนุษย์ที่แสดงผ่านพฤติกรรม

จากที่นำเสนอมาข้างต้น ทำให้สามารถสรุปได้ว่าสมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) ซึ่งบุคคลนั้นจะแสดงออกเป็น วิธีคิดและพฤติกรรมในการทำงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีการพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้ กำหนดเอาไว้

### 2.2.2 ประเภทของสมรรถนะ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ทรรศนะที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547, หน้า 10-11) ได้ทำการสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง ลักษณะของบุคลิกของแต่ละบุคคล ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวมที่จะช่วย สนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. สมรรถนะตามสายงาน (Job Competency) หมายถึง ลักษณะของบุคลิกของแต่ละ บุคคล ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้นๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง ลักษณะของบุคลิกของแต่ละ บุคคล ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมี ความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เราจะเรียกสมรรถนะนี้ว่าความสามารถ พิเศษส่วนบุคคล

จิระประภา อัครบวร (2549, หน้า 68) ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะในตำแหน่งหนึ่งๆ จะประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก คือ พฤติกรรมหรือลักษณะส่วนบุคคลที่ดี ที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อ แสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร

2. สมรรถนะบริหาร (Professional Competency) คือ ความสามารถในการบริหารจัดการ ที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จและสอดคล้องกับนโยบาย แผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ ขององค์กร

3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical Competency) คือ ความสามารถในด้านทักษะวิชาชีพ ที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน โดยสามารถจำแนกได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core Technical Competency) และ สมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ

จึงอาจสรุปได้ว่า สมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก คือ สมรรถนะหลัก ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อาทิ ความรอบรู้เกี่ยวกับองค์กร ความซื่อสัตย์ ความใฝ่รู้ และความรับผิดชอบ เป็นต้น อีกประเภทหนึ่งคือ สมรรถนะตามสายงาน ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ควรมีเพื่อให้งานสำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

นิลรัตน์ นวกิจไพฑูรย์ (2555) กล่าวว่า สมรรถนะเป็นความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด หรือสูงกว่า สมรรถนะสามารถจำแนกได้เป็น 5 ประเภทคือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะหรือลักษณะของบุคคลที่แต่ละคนมี เป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น ความสามารถของนักดนตรี นักกีฬา เป็นต้น เป็นลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบ หรือต้องมีความพยายามสูงมาก

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะหรือลักษณะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่งหรือบทบาทเฉพาะตัว ก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล การคิดคำนวณ นักบัญชีต้องมีความสามารถในการทำบัญชี นักการตลาดต้องมีความสามารถในการขาย เป็นต้น

3. สมรรถนะองค์กร (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรนั้นเท่านั้น เช่น บริษัทผลิตรถยนต์ มีความสามารถในการผลิตรถยนต์

4. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถสำคัญที่ต้องมี หรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงาน ต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น

5. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน

### 2.2.3 รูปแบบสมรรถนะ

รูปแบบของสมรรถนะ (Competency Model) ตามรูปแบบของ McClelland (เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ, 2547) ประกอบด้วย

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นสมรรถนะหลักขององค์กรที่ทุกหน่วยงาน ต้องถือเป็นรูปแบบเดียวกัน เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร ได้แก่ ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ (Achievement Orientation) การติดต่อสื่อสาร (Communication) การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) การให้ความสำคัญกับลูกค้า (Customer Focus) ความซื่อสัตย์ สุจริต (Integrity) การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) และการทำงานเป็นทีม (Team Work)

2. สมรรถนะวิชาชีพ (Professional Competency) เป็นสมรรถนะของแต่ละวิชาชีพซึ่งจะกำหนดไว้ในแต่ละสาขาวิชาชีพว่าบุคคลในวิชาชีพนี้ควรมีสมรรถนะหรือคุณลักษณะอย่างไร

3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical Competency) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานตามลักษณะเฉพาะ ที่สำคัญและจำเป็นในวิชาชีพ

### 2.2.4 การประเมินสมรรถนะ

ศิริรัตน์ ชุณหทล่าย (2549, หน้า 55-50) ได้อธิบายการประเมินสมรรถนะ (Competency Assessment) หมายถึง กระบวนการในการประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในขณะนั้นเปรียบเทียบกับระดับสมรรถนะที่องค์กรคาดหวังในตำแหน่งงานนั้นๆ ว่าได้ตามที่คาดหวังหรือมีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด การประเมินสมรรถนะควรมีลักษณะ ดังนี้

1. เครื่องมือมีความเที่ยง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability)
2. ผู้รับผิดชอบในการประเมินสมรรถนะของบุคลากร
3. เป็นกระบวนการที่สามารถวัดประเมินได้ (Measurable)
4. ประเมินอย่างเป็นระบบ (Systematic)
5. มีวัตถุประสงค์ในการประเมินอย่างชัดเจน (Objective)

ในการประเมินสมรรถนะ องค์กรต้องพิจารณาว่าจะให้ใครเป็นผู้ประเมินสมรรถนะ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสม ความพร้อม และวัฒนธรรมขององค์กร เป็นต้น ผู้ที่สามารถประเมิน สมรรถนะได้ มีดังนี้

1. เพื่อนร่วมงาน (Peers)
2. ประเมินตนเอง (Self-assessment)
3. ผู้บังคับบัญชาขั้นต้น (Immediate supervisor)
4. ผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinates)
5. ประเมินโดยคณะกรรมการ (Committee)
6. ประเมินโดยลูกค้า (Customer assessment)

การประเมินสมรรถนะในการทำงานและกำหนดแผนพัฒนารายบุคคล มีดังนี้

1. เพื่อให้เห็นภาพปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงระบบ และพัฒนาบุคลากร
2. เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรและเพื่อใช้ในการปรับปรุงงาน
3. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
4. เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของพนักงาน

การประเมินระบบสมรรถนะมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้วัดระดับความสามารถที่มีอยู่จริงของบุคลากรเปรียบเทียบกับระดับของสมรรถนะที่องค์กรคาดหวังในแต่ละตำแหน่งงาน ทั้งนี้การประเมินของแต่ละองค์กรนั้นอาจแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการนำระบบสมรรถนะมาใช้ และความพร้อมของ บุคลากร ตลอดจนทรัพยากรและเวลา วิธีการประเมินระบบสมรรถนะอาจแบ่งได้หลายรูปแบบ ดังนี้

#### 4.1 การประเมินโดยผู้บังคับบัญชา (Boss Assessment)

เป็นเทคนิคการประเมิน สมรรถนะที่ให้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาฝ่ายเดียว เพราะเชื่อว่าผู้บังคับบัญชารู้จักผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุดและต้องรับผิดชอบการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ข้อจำกัด คือผู้บังคับบัญชาอาจไม่เห็นพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดเวลา การประเมินจากผู้บังคับบัญชาใกล้ชิดแต่เพียงฝ่ายเดียวอาจไม่สามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน และอาจมีความเอนเอียงหรืออคติกับลูกน้องบางคนได้

#### 4.2 การประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชา (Self & Boss Assessment)

เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะที่ได้รับความนิยมมากที่สุด เพราะเปิดโอกาสให้ทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาร่วมกันประเมิน มีการพูดคุย ปรึกษาหารือและตกลงร่วมกัน วิธีนี้ทำได้ง่ายประหยัด ค่าใช้จ่าย แต่ข้อจำกัด คือบางครั้งผลการประเมินที่พนักงานประเมินกับผู้บังคับบัญชาอาจมีผลประเมินไม่ตรงกัน ทำให้ตกลงกันไม่ได้ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งวิธีแก้ไขคือพนักงานและผู้บังคับบัญชาต้องบันทึกพฤติกรรมระหว่างช่วงเวลาการประเมินไว้ให้ชัดเจน และนำมาใช้ประกอบในช่วงการสรุประดับสมรรถนะร่วมกัน การประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชา (Self & Boss Assessment) มีขั้นตอน ดังนี้

4.2.1 ปรึกษาหารือและสรุปโดยความเห็นร่วมของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

4.2.2 ตัวบุคลากรประเมินสมรรถนะของตนเอง

4.2.3 ผู้บังคับบัญชาประเมินสมรรถนะของบุคลากรที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา

4.2.4 คณะกรรมการบุคคลของแต่ละหน่วยงาน/องค์กร ให้ความเห็นชอบผลการประเมิน

4.2.5 ผู้บังคับบัญชา และฝ่ายทรัพยากรบุคคลของแต่ละหน่วยงาน/องค์กร ให้การดูแลพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามความคาดหวังขององค์กร ข้อจำกัดของวิธีนี้ก็คือ การประเมินตนเองผู้ประเมินมักจะประเมินตนเองสูงกว่าความเป็นจริง หรือสูงกว่าที่ผู้บังคับบัญชาประเมินให้ และผู้บังคับบัญชาก็มักจะประเมินสมรรถนะของลูกน้องต่ำกว่าความเป็นจริง และมักมีความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อมาปรึกษาหารือสรุปกับผู้บังคับบัญชา แนวทางแก้ไขคือ ผู้บังคับบัญชาจะต้องบันทึกพฤติกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ใต้บังคับบัญชาในช่วงประเมินไว้เป็นหลักฐาน ขณะเดียวกันผู้ใต้บังคับบัญชาก็ต้องบันทึกพฤติกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับสมรรถนะของตนไว้เป็นหลักฐานเช่นเดียวกัน และนำมาใช้ยืนยันในช่วงปรึกษาหารือและสรุปสมรรถนะร่วมกัน นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาก็ควรมีทักษะในการให้คำปรึกษาที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

5. เพื่อให้บรรยากาศในการทำงานร่วมกันของบุคลากรเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ และร่วมกันพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย

#### 6. การประเมินพฤติกรรมจากเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่สำคัญๆ (Critical Incident)

เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะโดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้หรือทักษะตามสมรรถนะที่กำหนด เช่น แบบปรนัยเลือกตอบ แบบอัตนัยโดยให้ผู้เข้าทดสอบเขียนอธิบายคำตอบ แบบทดสอบ

ประเภทนี้ออกแบบมาเพื่อวัดความสามารถของบุคคล (Can do) ภายใต้เงื่อนไขของการทดสอบ ตัวอย่างของแบบทดสอบประเภทนี้ ได้แก่ แบบทดสอบความสามารถทางสมองโดยทั่วไป (General Mental Ability) แบบทดสอบที่วัดความสามารถเฉพาะ เช่น Spatial Ability หรือความเข้าใจด้านเครื่องยนต์กลไก และแบบทดสอบที่วัดทักษะ หรือความสามารถทางด้านร่างกาย เป็นต้น

#### 7. การประเมินโดยใช้แบบทดสอบ (Test: Knowledge & Skill)

เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะที่มุ่งเน้นให้ผู้ประเมินพฤติกรรมบันทึกพฤติกรรมหลักๆ จากเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่ผู้ถูกประเมินแสดงพฤติกรรม และนำมาเปรียบเทียบกับระดับสมรรถนะที่คาดหวังว่าสูงหรือต่ำกว่า

#### 8. การเขียนเรียงความ (Written Essay)

เป็นวิธีการประเมินที่ง่ายที่สุดจากที่กล่าวมา โดยให้ผู้ถูกประเมิน เขียนบรรยายผลการปฏิบัติงานในช่วงเวลาที่ผ่านมว่าตนเองนั้นได้ใช้ความรู้อะไรบ้าง ได้ใช้ทักษะอะไรบ้าง และมีการแสดงออกถึงพฤติกรรมอะไรบ้าง หลังจากนั้นผู้ประเมินจะวิเคราะห์พฤติกรรมจากเรียงความว่าผู้ถูกประเมินมีสมรรถนะแต่ละตัวอยู่ระดับใด

#### 9. การประเมินโดยการสัมภาษณ์ (Interview)

เป็นเทคนิควิธีการของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมิน ทำการสัมภาษณ์ผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมรรถนะที่กำหนด และประเมินว่าผู้ใต้บังคับบัญชานั้นมีสมรรถนะอยู่ระดับใด การใช้เทคนิคนี้มีข้อจำกัด คือต้องใช้เวลามากในกรณีที่มีผู้ใต้บังคับบัญชามากต้องเสียเวลามาก วิธีการนี้เหมาะสำหรับใช้ในการสัมภาษณ์เพื่อเลื่อนตำแหน่งงาน หรือสัมภาษณ์คนเข้าทำงาน

#### 10. การประเมินโดยใช้แบบสอบถาม (Rating Scale)

เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะที่สร้างแบบประเมินโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งแบบประเมินพฤติกรรมสามารถสร้างได้หลายแบบ แบบที่นิยมกันแพร่หลาย

#### 11. การประเมินจากพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (Behaviorally Anchored Rating: BARS)

เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะที่มุ่งประเมินพฤติกรรมหลักที่คาดหวัง (Key Result Areas) ในสมรรถนะตัวนั้นๆ โดยแบ่งช่วงการให้คะแนนของแต่ละพฤติกรรมที่แสดงออกระหว่าง 1-9 ช่วง ตามแนวดิ่งลงมา

#### 12. การประเมินแบบ 360 องศา (360 Evaluation)

การประเมินสมรรถนะแบบ 360 นี้ เป็นการประเมินโดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม (Rating Scale) หรือแบบประเมินจากพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (Behaviorally Anchored Rating:

BARS) โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ใต้บังคับบัญชาจะถูกประเมินเป็นผู้ประเมินสมรรถนะ และเมื่อทุกคนประเมินเสร็จแล้วก็หาข้อสรุปว่าผู้ถูกประเมินมีสมรรถนะอยู่ในระดับใด ข้อดีของการประเมินแบบนี้ก็คือ การประเมินโดยบุคคลหลายคนหลายระดับทำให้มีหลายมุมมอง จะทำให้เรารับรู้ข้อมูลได้จากหลากหลายมุมมอง หลากหลายมิติ หลากหลายระดับ

### 13. การประเมินแบบศูนย์ทดสอบ (Assessment Center)

เป็นเทคนิคและวิธีการที่ใช้ในการประเมินศักยภาพและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร เพื่อที่จะก้าวเข้าสู่สายงานในระดับบริหาร ข้อดีของการประเมินแบบนี้คือ ผลการประเมินมีความเที่ยงและความเชื่อถือได้สูง เพราะใช้เทคนิคหลายวิธีร่วมกันใช้คนหลายคนช่วยกันประเมิน ส่วนข้อจำกัดก็คือ ต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงใช้เวลามาก เป็นต้น

#### 2.2.5 ประโยชน์ของการนำสมรรถนะไปใช้ในองค์กร

ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย (2549, หน้า 49-50) ได้กล่าวว่าการนำระบบสมรรถนะ (Competency) ไปใช้ในองค์กร ในเรื่องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กรมีประโยชน์ต่อบุคลากร ผู้บริหาร หน่วยงาน ผู้บริหารระดับสูง และฝ่ายบริหารทรัพยากร บุคคล ดังนี้

##### ด้านของบุคลากร (Operators)

ช่วยให้บุคลากรช่วยให้บุคลากรทราบถึงระดับสมรรถนะของตนเอง ว่าอยู่ในระดับใด มีจุดแข็งจุดอ่อนในเรื่องใด และต้องพัฒนาสมรรถนะในเรื่องใดบ้าง ช่วยให้ช่วยให้บุคลากรทราบกรอบพฤติกรรมมาตรฐาน หรือพฤติกรรมที่องค์กร คาดหวังให้ตน แสดงพฤติกรรมในตำแหน่งนั้นอย่างไร และสามารถใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดผล ความรู้ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน และเป็นระบบมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร และช่วยให้บุคลากรทราบถึงเส้นทางความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายวิชาชีพ (Career Development) ของตนเอง และแนวทางการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างชัดเจน

##### ด้านของผู้บริหารระดับหน่วยงาน (Director, Dean)

ช่วยให้ผู้บริหารระดับหน่วยงานทราบถึงสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ) ที่บุคลากรในหน่วยงานของตนเองจำเป็นต้องมี เพื่อให้การปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของตนเป็นรายบุคคล และใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของหน่วยงานให้ตรงกับคุณสมบัติของตำแหน่งงานนั้นๆ

### ด้านของผู้บริหารระดับสูง (Top Executive)

สามารถเชื่อมโยงหรือแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กร หรือยุทธศาสตร์ขององค์กร มาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างชัดเจน ใช้สมรรถนะเป็นตัวผลักดัน (Driver) ให้วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กรหรือ ยุทธศาสตร์ขององค์กรบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงาน ช่วยให้องค์กรสามารถประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนในศักยภาพของบุคลากรในองค์กร และสามารถนำไปใช้ในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และยังสามารถนำไปใช้วัดผลการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างเป็นระบบและชัดเจน

### ด้านของฝ่ายทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Division)

ช่วยให้เห็นภาพรวมของสมรรถนะองค์กร สมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามกลุ่มงาน/สายวิชาชีพของบุคลากรทุกตำแหน่งงาน สามารถวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรได้ตรงตามความต้องการของบุคลากรและหน่วย และสามารถนำไปใช้เป็นพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2553, หน้า 56-59) ได้อธิบายว่า Competency หรือความสามารถ เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่คาดหวังจากพนักงานนั้นสามารถนำมาใช้ประเมินช่องว่างความสามารถ (Competency Gap Assessment) เพื่อหาจุดแข็งจุดอ่อนของพนักงานในองค์กร อย่างไรก็ตาม ผลงานที่ได้จากการประเมินความสามารถได้นำมาใช้ในเรื่องต่างๆ ในการบริหารและพัฒนาบุคลากร ดังนี้

#### 1. การให้รางวัลที่เป็นตัวเงิน

มีหลายองค์กรที่นำผลจากการประเมินความสามารถของพนักงานอย่างเดียวนำมาใช้ปรับเงินเดือนขึ้นประจำปี และการให้โบนัสแก่พนักงาน ถือได้ว่าเป็นรางวัลตอบแทนการทำงานของพนักงานในช่วงปีที่ผ่านมา โดยการนำผลการประเมินจากปัจจัยความสามารถหรือพฤติกรรมทุกข้อของพนักงานมาคำนวณเพื่อหาผลรวมของการทำงานของพนักงาน พบว่าองค์กรหลายแห่งจะกำหนดปัจจัยเรื่องพฤติกรรมเป็นปัจจัยผลงานของพนักงาน เช่น การวางแผน ความเป็นผู้นำ การแก้ไขปัญหา และตัดสินใจ การให้ความร่วมมือ การมีมนุษยสัมพันธ์ จิตนิกบริการ เป็นต้น ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้เป็นปัจจัยด้านความสามารถที่ถูกกำหนดขึ้น 100 % ปัญหาที่พบจากการประเมินพฤติกรรม คือ ผู้ประเมินเกิดอคติ การประเมินพฤติกรรมเพียงยังคงใช้ความรู้สึกส่วนตัว



## 2. การพัฒนาความสามารถของพนักงาน

การนำจุดอ่อนของพนักงานมาพัฒนาปรับปรุงก่อน ซึ่งถือเป็นความสามารถในปัจจุบันที่พนักงานทำได้น้อยกว่าความสามารถที่คาดหวังจากผู้บังคับบัญชา เช่น คาดหวังว่าพนักงานจะต้องมีจิตสำนึกการบริการ แต่พนักงานไม่มีข้อนี้ ถือว่า เป็นจุดอ่อนที่ต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วน ดังนั้นผู้บริหารสามารถนำจุดอ่อนมาใช้เป็นเกณฑ์ที่ต้องพัฒนาพนักงานคนนั้นก่อน โดยเลือกจุดอ่อนไม่เกิน 3 ข้อ เพื่อนำมาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ต่อไป ซึ่งพนักงานจะมีจุดอ่อนที่ต้องการพัฒนาไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ผู้บริหารควรวิเคราะห์ผลกระทบ (Impact) ที่เกิดขึ้นก่อน กรณีที่ไม่มีจุดอ่อนกับไม่พัฒนาจุดแข็งของพนักงานว่าอะไรจะมีผลกระทบกับประสิทธิภาพของงานมากกว่ากัน และผลกระทบของการละเลยที่จะไม่พัฒนาจุดอ่อนจะมีผลกระทบต่องานปัจจุบันมากกว่าการไม่พัฒนาจุดแข็ง เนื่องจากจุดอ่อนที่พนักงานไม่มีจะส่งผลต่อความสำเร็จหรือเป้าหมายขององค์กรมากกว่า

## 3. การโอนย้าย

การพัฒนาความสามารถของพนักงานผู้บริหารควรจำกัดระยะเวลาในการพัฒนาพนักงานแต่ละคนไม่ควรเกิน 3 ปี และเมื่อพบว่าพนักงานคนนั้นไม่สามารถพัฒนาจุดอ่อนได้แล้ว วิธีถัดมาควรนำจุดแข็งที่ได้จากการประเมินช่องว่างความสามารถของพนักงานมาพิจารณา โดยการโอนย้ายงานที่เหมาะสมกับความสามารถที่เป็นจุดแข็งของพนักงาน ทั้งนี้ ก่อนการโอนย้ายผู้บังคับบัญชาจะต้องตรวจสอบก่อนว่างานใดที่เหมาะสมกับพนักงานคนนั้น โดยการโอนย้ายงานข้ามกลุ่มงาน (Job Group) ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ซึ่งการโอนย้ายถือว่าการจัดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับพนักงานด้วยเช่นกัน

## 4. การเลื่อนระดับ/ตำแหน่งงาน

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประกอบด้วย เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพในแนวนอน เป็นการโอนย้ายงานข้ามกลุ่มงาน และเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพในแนวตั้ง เป็นการเลื่อนระดับ/ตำแหน่งงาน ทั้งนี้ ในแง่มุมมองของการเลื่อนระดับ/ตำแหน่งงานนั้น หมายถึง การที่พนักงานมีผลการปฏิบัติงานในอดีตที่ดีหรือดีมาก รวมถึงมีศักยภาพพร้อมที่จะรับผิดชอบงานในระดับหรือตำแหน่งงานที่สูงขึ้น พบว่าองค์กรหลายแห่งได้พิจารณาการเลื่อนระดับ/ตำแหน่งงานให้กับพนักงานจากเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยการนำผลการประเมินความสามารถเหนือพฤติกรรมไปใช้พิจารณาประกอบการเลื่อนระดับ/ตำแหน่งงานของพนักงาน เพราะนอกจากการประเมินความสามารถของ

พนักงานจะบ่งบอกถึงความสามารถในการทำงานปัจจุบันแล้วยังสามารถนำเกณฑ์ดังกล่าวนี้ไปใช้วิเคราะห์ศักยภาพในการทำงานของพนักงานได้อีกด้วย

#### 5. การบริหารคนเก่ง/คนดี

ผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นเกณฑ์หรือเงื่อนไขที่สำคัญในการนำมาใช้ระบุหาบุคคลที่ได้เชื่อว่าเป็นคนเก่งและคนดีในองค์กร พบว่า แนวคิดการบริหารคนเก่งคนดีย่อมมีความสำคัญมาก ผู้บริหารในองค์กรมีความปรารถนาที่จะทราบว่ามีใคร คือบุคคลที่เป็นคนเก่งและคนดีในองค์กรบ้าง เพราะการที่องค์กรละเลยไม่ใส่ใจในการบริหารและพัฒนาบุคคลเหล่านี้ไว้ให้ดีที่สุดการสูญเสียบุคคลเหล่านี้ย่อมเกิดขึ้นง่าย ดังนั้น ก่อนที่องค์กรจะหาวิธีการจูงใจรักษาพนักงานที่เป็นคนเก่งและคนดีในองค์กรไว้ให้ได้นั้น ขั้นตอนเริ่มต้นก็คือการประเมินหรือสรรหาคัดเลือกบุคคลเหล่านี้ก่อน ซึ่งปัจจัยหลักที่นำมาใช้ในการคัดเลือกคนเก่งและคนดีก็คือ ปัจจัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นผลงานในอดีตที่เกิดขึ้นของพนักงาน ซึ่งปัจจัยหนึ่งที่องค์กรมักจะนำมาใช้ในการประเมินผลงาน คือ Competency หรือขีดความสามารถของพนักงาน ดังที่กล่าวมาข้างต้นความสามารถหรือ Competency เป็นปัจจัยที่องค์กรหลายแห่งนำมาใช้เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ผลการประเมินสามารถนำไปใช้เชื่อมโยงต่อกับระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรในเรื่องต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการให้ผลตอบแทนในรูปแบบของ เงินเดือนและโบนัส การพัฒนาบุคลากร การโอนย้ายงาน การเลื่อนระดับ/ตำแหน่งงาน และการบริหารคนเก่งและคนดีในองค์กร ด้วยเหตุนี้จึงทำให้องค์กรหลายแห่งได้มีการจัดทำ Competency ที่ชัดเจนและทำให้การประเมินผลงานชัดเจนและถูกต้องด้วย

ศิริรัตน์ ชุมทล้าย (2549, หน้า 20-26) ได้อธิบายความสำคัญสมรรถนะ (Competency) เป็นเครื่องชนิดหนึ่งที่กำลังได้รับความนิยมและทวีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์กรชั้นนำต่างๆ ได้นำระบบสมรรถนะมาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างถูกทิศทาง และคุ้มค่ากับการลงทุน นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่บุคลากรในองค์กรอีกทางหนึ่ง

การส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มขีดความสามารถตลอดจนพัฒนาทักษะที่ส่งผลต่อการมีสมรรถนะ (Competency) ย่อมเพิ่มขึ้น ย่อมทำให้บุคลากรเติบโตอย่างมีศักยภาพ และที่สำคัญจะส่งผลให้องค์กรพัฒนาศักยภาพของตนให้สูงขึ้นได้เช่นกัน นั่นเป็นผลลัพธ์ของการพัฒนาสมรรถนะอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสมรรถนะนั้นมีประโยชน์มากมายหลายด้านอีกด้วยเช่นกัน โดยเฉพาะประโยชน์ต่อ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรดั่งนั้น สมรรถนะ จึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ดังนี้

1. เป็นเครื่องมือช่วยในการแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ต่างๆขององค์กรไปสู่การกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรอย่างมีระบบต่อเนื่อง และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ขององค์กร
3. เป็นมาตรฐานการแสดงผลการปฏิบัติงานที่ดีในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัดผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ
4. เป็นพื้นฐานสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ขององค์กร เช่น การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งและการจ่ายผลตอบแทน เป็นต้น

### 2.3 แนวคิดในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในภาคราชการ

**การตรวจสอบภายใน** คือการให้ความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรมและเป็นอิสระเพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร สามารถช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแล โดยผู้ตรวจสอบภายใน เป็นผู้ที่ทำหน้าที่วิเคราะห์ เสนอแนะ และให้คำปรึกษาจากกระบวนการตรวจสอบภายใน ปัจจุบันการตรวจสอบภายในได้พัฒนาบทบาทและรูปแบบการตรวจสอบ โดยมุ่งเน้นที่จะเปลี่ยนทัศนคติที่บุคคลภายนอกมักมองในด้านลบจากการจับผิดมาเป็นการส่งเสริมให้งานประสบความสำเร็จหรือเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กร ผู้ตรวจสอบภายในควรรับฟังข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น ประสานงานหรือเป็นที่ปรึกษาในการแก้ไขให้งานทุกส่วนดำเนินไปสู่เป้าหมายขององค์กร แนวคิดใน การตรวจสอบภายใน จึงรวมถึงการพัฒนางานให้ทันสมัยและตรงกับความต้องการและวัตถุประสงค์ของฝ่ายบริหาร การตรวจสอบโดยใช้แนวความเสี่ยง การตรวจสอบแบบมีส่วนร่วม การตรวจสอบในเชิงรุกแบบก้าวหน้าและสร้างสรรค์ การติดตามแนวความคิดทางการบริหารใหม่ และการใช้เครื่องมือทางคอมพิวเตอร์และไอทีสมัยใหม่

**ขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบภายใน** คือ กิจกรรมใดๆ หรือการปฏิบัติงานโดยอิสระปราศจากการแทรกแซงในการทำหน้าที่ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กร ด้วยการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ประเมิน ให้คำปรึกษา ให้ข้อมูล

และข้อเสนอแนะ เพื่อสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานทุกระดับขององค์กรสามารถปฏิบัติหน้าที่และดำเนินงานเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผลการดำเนินงานตรวจสอบภายในจะอยู่ในรูปของรายงานผลที่มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร รวมถึงการสนับสนุนให้มีการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพภายใต้ค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม

#### **ขอบเขตของงานตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย**

1. การสอบทานวิธีการป้องกันดูแลทรัพย์สินว่าเหมาะสม และสามารถพิสูจน์ความมีอยู่จริงของทรัพย์สินเหล่านั้นได้
2. การประเมินการใช้ทรัพยากรว่าเป็นไปโดยความประหยัดและมีประสิทธิภาพ
3. การสอบทานการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ระดับต่างๆ ว่าได้ผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย รวมถึงความคืบหน้าตามแผนงานที่กำหนดไว้
4. การสอบทานและประเมินผลความเหมาะสมและความเพียงพอของระบบการควบคุมภายในขององค์กร
5. การสอบทานให้เกิดความมั่นใจว่าระบบที่ใช้เป็นไปตามนโยบาย แผนและวิธีปฏิบัติงานที่องค์กรกำหนดไว้ และควรแสดงผลกระทบสำคัญที่เกิดขึ้น
6. การสอบทานความเชื่อถือได้และความสมบูรณ์ของสารสนเทศ ด้านการบัญชีการเงิน และการดำเนินงาน

**ประเภทของการตรวจสอบภายใน** ลักษณะการดำเนินงานของแต่ละองค์กรที่มีความหลากหลายแตกต่างกัน ทำให้จำเป็นต้องใช้วิธีปฏิบัติการตรวจสอบให้เหมาะสม เพื่อให้มั่นใจว่างานตรวจสอบภายในครอบคลุมถึงกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงจุดอ่อนจุดแข็งของการบริหารงาน ระบบการควบคุมภายในความถูกต้องเชื่อถือได้ของข้อมูลทางบัญชีและการเงิน การควบคุมดูแลและการใช้ทรัพยากร การปฏิบัติตามระเบียบคำสั่ง การประเมินประสิทธิผล ประสิทธิภาพ และความประหยัดในการจัดการและการบริหารงานของผู้บริหารในองค์กร จากนั้นจึงรวบรวมข้อบกพร่องต่างๆ ทำรายงานเสนอแนะฝ่ายบริหาร เพื่อพิจารณาสั่งการแก้ไขปรับปรุงต่อไป วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการตรวจสอบแต่ละระบบงานหรือแต่ละกิจกรรมจะมีส่วนสำคัญในการกำหนดวิธีการตรวจสอบ และสามารถแยกประเภทของการตรวจสอบภายในที่ใช้กัน โดยทั่วไปเป็น 6 ประเภท ดังนี้

1. การตรวจสอบทางการเงิน เป็นการตรวจสอบความถูกต้องเชื่อถือได้ของข้อมูลและตัวเลขต่างๆ ทางการเงิน การบัญชี และรายงานทางการเงิน

2. การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด เป็นการตรวจสอบการปฏิบัติงานต่างๆ ขององค์กรว่าเป็นไปตามนโยบายกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องที่กำหนดทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความเพียงพอ ความมีประสิทธิภาพของกิจกรรมการบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายในขององค์กร ประกอบด้วย

2.1 ความมีประสิทธิภาพ คือ มีการจัดระบบงานให้มั่นใจได้ว่าการใช้ทรัพยากรสำหรับแต่ละกิจกรรมสามารถเพิ่มผลผลิตและลดต้นทุน

2.2 ความมีประสิทธิภาพ คือ มีการจัดระบบงาน และวิธีปฏิบัติงานซึ่งทำให้ผลที่เกิดจากการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

2.3 ความคุ้มค่า คือ มีการใช้จ่ายเงินอย่างรอบคอบ ระมัดระวัง ไม่สุรุ่ยสุร่าย ฟุ่มเฟือย ซึ่งส่งผลให้องค์กรสามารถประหยัดต้นทุนหรือลดการใช้ทรัพยากรต่ำกว่าที่กำหนดไว้โดยยังได้รับผลผลิตตามเป้าหมาย

3. การตรวจสอบการดำเนินงาน เป็นการตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผนงานและโครงการต่างๆ ขององค์กร เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย หรือมาตรฐานที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่ามากที่สุด โดยมีผลผลิตและผลลัพธ์เป็นไปตามที่วางแผนไว้

4. การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นการตรวจสอบระบบคอมพิวเตอร์รวมถึงระบบที่ใช้เก็บข้อมูล ประมวลผลข้อมูล ใช้ติดต่อสื่อสารภายในองค์กรว่ามีประสิทธิภาพที่ดีพอหรือไม่ หากไม่ต้องแก้ไขปรับปรุง ให้ระบบมีความเสถียรและเก็บข้อมูลได้อย่างปลอดภัยมากที่สุด

5. การตรวจสอบการบริหาร เป็นการตรวจสอบการบริหารงานด้านต่าง ๆ ขององค์กร ว่ามีระบบการบริหารจัดการเกี่ยวกับการวางแผน การควบคุม ประเมินผล เกี่ยวกับการงบประมาณ การเงินและทรัพย์สิน รวมทั้งการบริหารงานด้านต่างๆ ว่าเป็นไปอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรมากน้อยเพียงใด

6. การตรวจสอบพิเศษ เป็นการตรวจสอบในกรณีพิเศษจากผู้บริหารหรือกรณีที่มีการกระทำที่ส่อไปในทางทุจริต ซึ่งผู้ตรวจสอบภายในจะดำเนินการตรวจสอบเพื่อค้นหาสาเหตุ ข้อเท็จจริง พร้อมทั้งเสนอแนะมาตรการป้องกัน (กลุ่มงานมาตรฐานด้านการตรวจสอบภายใน กรมบัญชีกลาง, 2546)

## 2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับตรวจสอบภายในภาคราชการ

การตรวจสอบภายในเป็นเครื่องมือหรือกลไกที่สำคัญของฝ่ายบริหาร ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน และระบบการควบคุมภายในขององค์กร ทั้งนี้ ปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง

จะทำให้งานตรวจสอบภายในประสบ ความสำเร็จ คือผู้บริหารสามารถนำผลผลิตของงานตรวจสอบ ภายในไปใช้ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้เกิดมูลค่าเพิ่มและความสำเร็จแก่องค์กร ฉะนั้น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดดังกล่าว ผู้รับผิดชอบการปฏิบัติงาน ตรวจสอบภายในอันได้แก่ผู้ ตรวจสอบภายในหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายใน จึงควรมีความเข้าใจ ถึงภาพรวมเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน มีความรู้ในหลักการและวิธีการตรวจสอบ รวมทั้งต้อง ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบที่ยอมรับโดยทั่วไป ทั้งจากหลักการสากลและตามที่ กำหนดโดยหน่วยงานกลางที่เกี่ยวข้องของทางราชการ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวสามารถเลือกใช้ เทคนิคแนวทางการตรวจสอบที่เหมาะสมกับภารกิจและสภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งปัจจุบันการ ตรวจสอบภายในนอกจากตรวจสอบข้อมูลทางการเงินและการบัญชีแล้วยังตรวจสอบการปฏิบัติงาน ด้านอื่นๆ ด้วย ดังนั้น การตรวจสอบภายในจึงต้องเผชิญกับสิ่งที่ท้าทายหลาย ประการ เช่น ความ เจริญเติบโตขององค์กร ภาวะการเปลี่ยนแปลงต่างๆ รวมถึงเทคโนโลยีทางด้านต่างๆ เป็นต้น

หลังจากทำการตรวจสอบภายในแล้ว สิ่งที่คุณจะได้รับกลับมานั้นเรียกได้ว่าแสนจะคุ้มค่าและ ได้แนวทางที่จะทำให้องค์กรของคุณได้เติบโตยิ่งขึ้นไป เช่น

1. ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการกำกับดูแลที่ดี
2. ส่งเสริมให้เกิดการบันทึกบัญชีและรายงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ
3. ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน
4. เป็นมาตรการถ่วงดุลแห่งอำนาจ ส่งเสริมให้การจัดการใช้ทรัพยากรขององค์กรเป็นไป

อย่างเหมาะสมตามลำดับ

5. เป็นสัญญาณเตือนภัยล่วงหน้าของการประทุติไม่ชอบหรือการทุจริตในองค์กร

ซึ่งหน้าที่หลักของผู้ตรวจสอบภายใน ได้แก่ การประเมินความเพียงพอของการควบคุมภายใน ด้วยการใช้เทคนิคการตรวจสอบ ด้วยวิธีการต่างๆ ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

ลักษณะของงานตรวจสอบภายในจึงเป็นการประเมินอย่างเป็นระบบและสนับสนุนให้มีการ ปรับปรุงความเพียงพอและควมมีประสิทธิภาพของระบบการบริหารความเสี่ยง ระบบการควบคุม และระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อสร้างความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าระบบต่างๆ สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร งานตรวจสอบ ภายในสามารถให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานต่างๆ ขององค์กรทั้งในด้านประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

**การบริหารความเสี่ยง** เป็นแนวคิดทางการบริหารที่มีความสำคัญอย่างมากในปัจจุบัน เนื่องจากแต่ละองค์กร ต่างเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรจึงเผชิญกับความเสี่ยงที่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น องค์กรต้องมีการจัดการกับความเสี่ยงขององค์กรอย่างเหมาะสมเพื่อที่จะสามารถลดความสูญเสียที่เกิดขึ้นแก่ องค์กร รวมไปถึงการสร้างโอกาส และ/หรือมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรในอนาคต การประเมิน และการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงเป็นงานอย่างหนึ่งของกิจกรรมการตรวจสอบภายใน ซึ่งควรช่วยให้องค์กรบ่งชี้และประเมินความเสี่ยงสำคัญที่เผชิญอยู่ และช่วยให้เกิดการปรับปรุงระบบ การจัดการความเสี่ยงและระบบการควบคุมต่างๆ

**การควบคุม** คือ การกระทำใดๆ ที่ฝ่ายบริหารกำหนดให้มีขึ้น เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุ วัตถุประสงค์และ เป้าหมายตามที่กำหนดไว้แบ่งการควบคุมได้เป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. การควบคุมแบบป้องกัน เป็นการป้องกันจากสิ่งที่ไม่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต
2. การควบคุมแบบค้นหา เป็นการค้นหาสิ่งที่ไม่ถูกต้องในองค์กร
3. การควบคุมแบบแก้ไข เป็นการแก้ไขปัญหาที่ตรวจพบ
4. การควบคุมแบบสั่งการ เป็นการส่งเสริมสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร
5. การควบคุมแบบทดแทน เป็นการควบคุมที่ช่วยทดแทนหรือชดเชยการควบคุมที่ขาดไป

การตรวจสอบภายในควรมีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถดำรงประสิทธิภาพในการควบคุมต่างๆ ได้ด้วยการประเมินความเพียงพอและประสิทธิผลของการควบคุมนั้นๆ และสนับสนุนให้เกิดการ ปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยให้ครอบคลุมถึงการกำกับดูแล การดำเนินงาน และระบบข้อมูล สารสนเทศขององค์กร ซึ่งจะรวมถึงความถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้ข้อมูลด้านการเงินและการ ดำเนินงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

**การกำกับดูแลกิจการที่ดี** กระบวนการกำกับดูแลกิจการที่ดี หมายถึง การกำกับดูแล กิจการที่ก่อให้เกิด ความเป็นธรรมต่อกลุ่มต่างๆ ผู้มีส่วนได้เสียหรือมีผลประโยชน์กับองค์กร การ กำกับดูแลกิจการที่ดีจะเกิดขึ้นเมื่อกระบวนการบริหารจัดการต่างๆ ภายในองค์กรไม่ว่าจะเป็น นโยบาย กลยุทธ์การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายใน เป็นไปด้วยความโปร่งใสและ น่าเชื่อถือ การขาดกระบวนการกำกับดูแลที่ดีอาจทำให้การบริหารงานล้มเหลวหรือสร้างความ เสียหายให้เกิดขึ้นกับองค์กร การตรวจสอบภายในจะทำหน้าที่สนับสนุนให้กระบวนการกำกับดูแลที่ดี เกิดขึ้นโดยการประเมินผลและปรับปรุงกระบวนการกำกับดูแล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อไปนี้

1. เพื่อเสริมสร้างจริยธรรมและคุณค่าที่เหมาะสมภายในองค์กร

2. เพื่อให้หลักประกันว่าการบริหารจัดการภายในองค์กรมีประสิทธิภาพ และผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบ ในผลงานตามหน้าที่

3. เพื่อสื่อสารข้อมูลความเสี่ยงและการควบคุมไปยังส่วนงานต่างๆ ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. เพื่อประสานงานและสื่อสารข้อมูลระหว่างผู้บริหารขององค์กร ผู้ตรวจสอบภายใน และผู้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

**ประโยชน์ของการตรวจสอบภายใน** การตรวจสอบภายในเป็นการให้บริการข้อมูลแก่ฝ่ายบริหารและเป็นหลักประกันขององค์กรในด้านการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของระบบการควบคุมภายใน ที่เหมาะสมทั้งในด้านการเงินและการบริหารงาน เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร โดยการเสนอรายงานเกี่ยวกับกิจกรรมการเพิ่มมูลค่าขององค์กร รวมทั้งการเป็นผู้ให้คำปรึกษากับฝ่ายบริหารในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและดูแลให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า ซึ่งการตรวจสอบภายในมีส่วนผลักดันความสำเร็จดังกล่าว ดังนี้

1. ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการกำกับดูแลที่ดี และความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ป้องกันการประพฤติมิชอบหรือการทุจริตและเป็นการลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจนทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์

2. ส่งเสริมให้เกิดการบันทึกบัญชีและรายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ทำให้องค์กรได้ข้อมูลหรือรายงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบและเป็นพื้นฐานของหลักความโปร่งใส และความสามารถตรวจสอบได้

3. ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ขององค์กร เนื่องจากการตรวจสอบภายในเป็นการประเมิน วิเคราะห์ เปรียบเทียบข้อมูลทุกด้านในการปฏิบัติงาน จึงเป็นข้อมูลสำคัญที่ช่วยปรับปรุงระบบงานให้สะดวก รัดกุม ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และให้เหมาะสมกับสถานการณ์ตลอดเวลา ช่วยลดเวลา และค่าใช้จ่าย เป็นสื่อกลางระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในการประสานงาน

4. เป็นมาตรการถ่วงดุลแห่งอำนาจ ส่งเสริมให้การจัดสรร การใช้ทรัพยากรของ องค์กร เป็นไปอย่างเหมาะสมตามลำดับความสำคัญ เพื่อให้ได้ผลงานที่เป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

5. ให้สัญญาณเตือนภัยล่วงหน้า ของการประพฤติมิชอบหรือการทุจริตในองค์กร ลดโอกาสความร้ายแรงและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเพื่อเพิ่มโอกาสของความสำเร็จ



## 2.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานนั้นสิ่งที้องค์การคาดหวังที่จะได้รับจากพนักงานทุกคนก็คือผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลในด้านผลผลิตโดยอาจจะเท่ากันหรือสูงกว่าตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้ซึ่งจะเป็นสิ่งที่บ่งบอกกว่างานที่ทำนั้นได้ผลดีเพียงใด บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่คำว่า “ผลการปฏิบัติงาน” นั้น ได้มีนักวิชาการให้ความเห็นไว้หลายท่านโดยอาจหมายถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งที่มนุษย์ช่วยเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าทรัพยากรต่างๆ ให้เป็นปัจจัยส่งออก เช่น สินค้าและการบริการให้เกิดประโยชน์แก่มนุษย์ องค์กร สังคม และประเทศชาติการวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนก็เพื่อบ่งชี้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน นั่นคือการเปรียบเทียบกับเป้าหมายนโยบาย วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือเทียบกับผลการปฏิบัติงานของตนเองและผู้ร่วมงานคนอื่นๆ (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2550, หน้า 9) ดังนั้น ผลการปฏิบัติงานจึงถือเป็นเรื่องเดียวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กล่าวคือเมื่อผลการปฏิบัติงานดีย่อมถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง แต่หากผลการปฏิบัติงานไม่ดีถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ (เสาวภาคย์ ตีวาจา, 2559, หน้า 21) สำหรับความหมายของผลการปฏิบัติงาน ได้มีผู้นิยามไว้ ดังต่อไปนี้

ความหมายของผลการปฏิบัติงาน

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2558, หน้า 17) ผลการปฏิบัติงาน หมายถึงคุณค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณค่าต่อการปฏิบัติงาน

จำเนียร จวงตระกูล (2551, หน้า 13) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลงานที่พนักงานผู้นั้น ปฏิบัติได้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ทั้งในแง่คุณภาพ ปริมาณ และแบบอย่างของการปฏิบัติที่แสดงออกมาว่าเป็นอย่างไร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2554, หน้า 224) ให้ความหมายไว้ว่า กิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิธีการที่หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อวัดผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งด้านคุณภาพและงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว

## 2.6 ทฤษฎีเกี่ยวกับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในการทำความเข้าใจความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น ควรต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับพื้นฐานของการประเมินผลการ

ปฏิบัติงาน ได้แก่ ความหมายของการประเมิน ตัวบ่งชี้ เกณฑ์ และมาตรฐาน รวมทั้งแนวคิดของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งนักวิชาการต่างๆ ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

#### ความหมายของการประเมิน

สุวิมล ว่องวาณิช (2554:7) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลว่า หมายถึงการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ถูกวัดโดยการเทียบกับเกณฑ์ จุดเน้นของการประเมินจะอยู่ที่ความยุติธรรมและความเหมาะสมของเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินที่โปร่งใส และเปิดเผย นอกจากนี้การประเมินผลที่ดีต้องอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่มีความตรงและเชื่อถือได้ ซึ่งได้มาจากกระบวนการวัดผลที่มีคุณภาพซึ่งสามารถให้ผลการวัดที่ถูกต้องสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

ศิริชัย กาญจนวาสี (2555 : 21-22) ได้นำเสนอพัฒนาการความหมายของประเมินและสรุปว่า ความหมายของการประเมินได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเริ่มต้นจากความเข้าใจที่ว่า การประเมินเป็นสิ่งเดียวกับการวัดผลการเรียนรู้ของผู้เรียน (Measurement-oriented) การประเมินเป็นกระบวนการศึกษาสิ่งต่างๆ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัย (Research-oriented) การประเมินเป็นการตรวจสอบการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Objectives-oriented) การประเมินเป็นการช่วยเสนอสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ (Decision-oriented) การประเมินเป็นการสนองสารสนเทศแก่ผู้เกี่ยวข้องทั้งหลายด้วยการบรรยายอย่างลุ่มลึก (Description-oriented) และการประเมินเป็นการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมิน (Judgment-oriented)

จากความหมายของการประเมินตามแนวคิดของนักวิชาการดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จึงกล่าวได้ว่า การประเมิน หมายถึง กระบวนการพิจารณาตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีมุ่งประเมิน โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ตัวบ่งชี้ (Indicators) เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นในการประเมินและมีความเกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานดังมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของตัวบ่งชี้ไว้ ซึ่งจะยกมากล่าวในที่นี้แต่พอสังเขปดังนี้

ไพศาล หวังพานิช (2555 : 15) ได้กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ลักษณะ(Character) หรือคุณสมบัติ (Property) ที่ใช้เป็นตัวกำหนดสิ่งที่จะประเมิน

ศิริชัย กาญจนวาสี (2555 : 82) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ หรือ ตัวชี้วัด หมายถึง ตัวประกอบ ตัวแปร หรือ ค่าที่สังเกตได้ ซึ่งใช้บ่งบอกสถานภาพหรือสะท้อนลักษณะของทรัพยากร การดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน ตัวบ่งชี้เป็นสิ่งที่มีความผูกพันกับเกณฑ์และมาตรฐานซึ่งใช้เป็นตัวตัดสินความสำเร็จหรือคุณค่าของการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงานที่ได้รับ

ดังนั้น ตัวบ่งชี้จึงหมายถึง ลักษณะ หรือ คุณสมบัติหรือ ตัวแปร หรือ ค่าซึ่งสังเกตได้จากสิ่งที่ถูกประเมิน เพื่อใช้บ่งบอกสถานภาพ หรือสะท้อนความสำเร็จในการดำเนินงาน

เกณฑ์ (Criteria) เป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับตัวบ่งชี้ และเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในการประเมิน ดังนั้นนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของเกณฑ์ไว้ ดังนี้

ไพศาล หวังพานิช (2555 : 16) ได้เสนอความหมายของเกณฑ์ว่า หมายถึงหลัก หรือข้อกำหนดที่ใช้สำหรับวินิจฉัย หรือตัดสินคุณค่า คุณภาพ ระดับ

สุวิมล ว่องวานิช (2555 : 75) ได้ให้ความหมายของเกณฑ์ว่า คือ ระดับที่ใช้ในการตัดสินความสำเร็จของการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ที่กำหนด เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่ถือว่าอยู่ในระดับดี กำหนดเกณฑ์การตัดสินว่าต้องสอบได้ 80% จึงจะได้เกรด A ถ้าได้น้อยกว่า 50% ถือว่าสอบตก

จากแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นอาจสรุปได้ว่า เกณฑ์ คือคุณลักษณะหรือระดับที่ถือว่าเป็นคุณภาพ หรือความสำเร็จของสิ่งที่มุ่งประเมิน

มาตรฐาน (Standard) เป็นสิ่งที่มีความหมายใกล้เคียงกับเกณฑ์ และมีความเชื่อมโยงกับตัวบ่งชี้ ดังนั้นนักวิชาการได้นำเสนอความหมายของมาตรฐานไว้ดังนี้

สุวิมล ว่องวานิช (2555 : 75) ได้ให้ความหมายของมาตรฐานว่า หมายถึง ระดับที่ใช้ในการตัดสินความสำเร็จซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป เช่น ถ้ากำหนดเกณฑ์การตัดสินว่าผู้สอบได้เกรด A ต้องได้คะแนน 60% ขึ้นไป ใครได้คะแนนตามเกณฑ์นี้ก็จะได้เกรด A แต่คนทั่วไปอาจจะรู้สึกรู้สีกว่าเกณฑ์ที่ได้เพียง 60% อาจจะต่ำเกินไป ยอมรับไม่ได้ ก็ถือว่า เกณฑ์ที่กำหนดนี้ยังไม่ได้มาตรฐาน

ศิริชัย กาญจนวาสี (2555 : 83-84) ได้กล่าวว่า มาตรฐาน หมายถึงคุณลักษณะหรือระดับที่ถือเป็นคุณภาพ ความสำเร็จ หรือความเหมาะสมอันเป็นที่ยอมรับกันทางวิชาชีพโดยทั่วไป เช่น มาตรฐาน ISO และมาตรฐานวิชาชีพครู เป็นต้น

Bedeian (1993 : 711) ได้ให้ความหมายของคำว่า มาตรฐาน (Standard) หมายถึง เกณฑ์ประการหนึ่ง ซึ่งนำไปใช้สำหรับเปรียบเทียบผลการดำเนินงานในปัจจุบันขององค์กร

จากความหมายของมาตรฐานดังกล่าวข้างต้นอาจสรุปได้ว่า มาตรฐาน หมายถึงเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินระดับคุณภาพหรือความสำเร็จซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

ความหมายของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากร คำว่า “การประเมินผลการปฏิบัติงาน” ในภาษาอังกฤษมีคำที่ใช้แตกต่างกัน ได้แก่ Performance Review, Employee Appraisal, Performance Evaluation,

Employee Evaluation, Merit Evaluation, Personnel Evaluation, (Carrel, Kuzmits and Elbert, 1992) Performance Assessment, Individual Assessment, Job Appraisal, Personnel Appraisal, Performance Appraisal (Torrington and Hall, 1987) คำต่างๆ เหล่านี้มีความหมายคล้ายคลึงกันแต่ในปัจจุบันคำที่ได้รับการยอมรับและนำมาใช้มากที่สุดคือ “Performance Appraisal” ซึ่งตรงกับ ภาษาไทยว่า “การประเมินผลการปฏิบัติงาน” (ธนชัย ยมจินดา, 2554) สำหรับความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานนักวิชาการ ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Bedeian (1993 : 709) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึงกระบวนการพิจารณาตัดสินว่าผู้ปฏิบัติงานกำลังปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่

Beach (1970 : 257) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานว่า หมายถึงการประเมินอย่างเป็นระบบของบุคคลแต่ละราย โดยมองที่ผลการทำงานและศักยภาพการพัฒนาของเขา

Cascio (1998) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบที่อธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งจุดเด่น จุดด้อยของบุคลากรแต่ละคนและข้อมูลที่ได้จะใช้เป็นพื้นฐานในการบริหารงานบุคคล การศึกษาวิจัยด้านการบริหารบุคคลใช้คาดการณ์ผลการปฏิบัติงานในอนาคต และใช้กำหนดเป้าหมายในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

Douglas และคณะ (1985 : 390) เสนอว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินอย่างมีระบบ เพื่อทบทวนพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างมีความหมาย โดยมุ่งที่ประสิทธิผลของการบรรลุข้อกำหนดและหน้าที่รับผิดชอบ

พะยอม วงศ์สารศรี (2551) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึงกระบวนการตัดสินใจ การวินิจฉัยและการตีราคาสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างเป็นระบบและมีหลักเกณฑ์โดยอาศัยความยุติธรรม ไม่ลำเอียงหรืออคติ

พรเทพ รุ่งแผน (2556) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึงกระบวนการพิจารณาตัดสินคุณค่าผู้ปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ซึ่งพิจารณาจากศักยภาพคุณลักษณะด้านต่างๆ พฤติกรรมและผลการปฏิบัติงานที่บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใดโดยอาศัยพื้นฐานของความเป็นระบบ ความมีมาตรฐานเดียวกัน และให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการพิจารณาตัดสินคุณค่าผู้ปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ซึ่งพิจารณาจากศักยภาพคุณลักษณะด้านต่างๆ พฤติกรรม และผลการปฏิบัติงานที่ได้ว่าบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด โดยอาศัยพื้นฐานของความเป็นระบบ ความมีมาตรฐานเดียวกัน และให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2556: 2) ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญทั้งต่อพนักงาน ผู้บังคับบัญชา และองค์กร ดังนี้

1. ความสำคัญต่อพนักงาน พนักงานย่อมต้องการทราบว่า ผลการปฏิบัติงานของตนเป็นอย่างไรมีคุณค่าหรือไม่เพียงใดในสายตาของผู้บังคับบัญชา มีจุดบกพร่องที่ควรจะต้องปรับปรุงหรือไม่ เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและแจ้งผลให้พนักงานทราบก็จะได้รับรู้การปฏิบัติงานเป็นอย่างไร หากไม่มีการประเมินผล พนักงานก็ไม่มีทางรู้ถึงผลการปฏิบัติงานของตนว่า มีส่วนใดที่ควรจะต้องปรับปรุง และส่วนใดควรจะต้องปรับปรุง พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีอยู่แล้วก็จะได้รับเสริมสร้างให้มีผลการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น

2. ความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชา ผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมในความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจึงมีความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชา เพราะจะทำให้รู้ว่าพนักงานมีคุณค่าต่องานหรือต่อองค์กรมากน้อยเท่าใด จะหาวิธีส่งเสริม รักษา และปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไร ควรจะให้ทำหน้าที่เดิมหรือสับเปลี่ยนโอนย้ายหน้าที่ไปทำงานใด จึงจะได้ประโยชน์ต่อองค์กรยิ่งขึ้น หากไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานก็ไม่สามารถจะพิจารณาในเรื่องเหล่านี้ได้

3. ความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากผลสำเร็จขององค์กรมาจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจะทำให้รู้ว่าพนักงานแต่ละคนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรอยู่ในระดับใด มีจุดเด่นหรือจุดด้อยอะไรบ้าง เพื่อองค์กรจะได้หาทางปรับปรุงหรือจัดสรรพนักงานให้เหมาะสมกับความสามารถซึ่งจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีประโยชน์ต่อการบริหารงานดังที่กล่าวมา หน่วยงานต่างๆ จึงกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานขึ้นภายในหน่วยงานของตน การวางระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญ จำเป็นต้องดำเนินการอย่างรอบคอบ เพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาต่างๆ ติดตามมาในภายหลังจากที่นำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ เช่น การต่อต้านจากผู้บังคับบัญชาที่ทำหน้าที่ประเมินการไม่ยอมรับของพนักงานผู้รับการประเมินการไม่สามารถสรุปผลการประเมินได้หลังจากที่ทำการประเมินแล้ว เป็นต้น

## 2.7 แนวทางการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีการเงิน

แนวทางการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีการเงิน สำหรับส่วนราชการมหาวิทยาลัย กลุ่มจังหวัด และจังหวัด ให้มีการประเมินผลโดยใช้แนวทางการประเมินผลตามเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ 5 ข้อ ได้แก่

### 1. จัดทำ “ยอดยกไป” ของบัญชีแยกประเภทในงบทดลอง

- 1.1 บัญชีเงินสดในมือ
- 1.2 บัญชีเงินฝากธนาคาร (ทุกบัญชี)
- 1.3 บัญชีเงินฝากคลัง
- 1.4 บัญชีลูกหนี้เงินยืมในงบประมาณ และบัญชีลูกหนี้เงินยืมนอกงบประมาณ
- 1.5 บัญชีใบสำคัญค้ำจ่าย บัญชีเจ้าหนี้การดำเนินงานภาครัฐและบุคคลภายนอก
- 1.6 บัญชีวัสดุคงคลัง และบัญชีสินทรัพย์ถาวร
- 1.7 งบทดลองแสดงข้อมูลทางบัญชีที่ถูกต้องตามดุลบัญชีปกติ และต้องไม่มีบัญชีพัก

ที่มียอดคงค้าง

### 2. จัดทำรายงานการเคลื่อนไหวบัญชีแยกประเภทระหว่างปีงบประมาณ

- 2.1 บัญชีเงินสดในมือ บัญชีเงินฝากธนาคารเพื่อนำส่งคลัง บัญชีเงินฝากธนาคาร รายบัญชีเพื่อนำส่งคลัง
- 2.2 บัญชีเงินฝากคลัง
- 2.3 บัญชีลูกหนี้เงินยืมในงบประมาณ และนอกงบประมาณ
- 2.4 บัญชีเงินฝากธนาคาร (เงินงบประมาณและนอกงบประมาณ) บัญชีเงินฝากธนาคารรับจากคลัง (เงินกู้) บัญชีใบสำคัญค้ำจ่าย บัญชีเจ้าหนี้การดำเนินงานภาครัฐและบุคคลภายนอก

### 3. เปิดเผยงบทดลองสู่สาธารณะ

### 4. จัดทำรายละเอียดประกอบงบทดลอง ประจำปีเดือนกันยายน

### 5. จัดส่งงบทดลองให้ สตง. หรือสนง.ส่วนภูมิภาค (กรมบัญชีกลาง)

## 2.8 เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ

ด้วยกรมบัญชีกลางได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ จำนวน 4 ด้าน โดยให้ส่วนราชการระดับหน่วยเบิกจ่ายประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีของตนเองในด้าน

ที่ 1 ถึงด้านที่ 3 ได้แก่ความถูกต้อง ความโปร่งใส และความรับผิดชอบในแบบรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ และส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องตามเกณฑ์ประเมินผลในรูปแบบของไฟล์ข้อมูล ผ่านระบบการประเมินผลคุณภาพการบัญชีภาครัฐ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านบัญชีภาครัฐ ประจำปีงบประมาณทุกแห่งที่เป็นหน่วยเบิกจ่ายเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน อีกทั้งให้สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผล ของกรมบัญชีกลาง สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจึงขอความร่วมมือสถานศึกษาอาชีวศึกษาทุกแห่งที่เป็นหน่วยเบิกจ่ายปฏิบัติ ดังนี้

1. บันทึกรายการบัญชีในปีงบประมาณ ในระบบ GFMS ให้ครบถ้วน ถูกต้องและเป็นปัจจุบันทุกประเภทเงิน พร้อมทั้งปรับปรุงรายการบัญชีตามเกณฑ์คงค้าง ณ วันสิ้นปีงบประมาณ
2. ตรวจสอบรายการความเคลื่อนไหวของบัญชีแยกประเภทในระบบ GFMS ในระหว่างปีงบประมาณ โดยเฉพาะบัญชีที่อยู่ในเกณฑ์การประเมินผลฯ ตามแนวทางการประเมินผลฯ
3. กรมบัญชีกลาง ได้จัดทำตัวอย่างการแสดงผลฐานที่เกี่ยวข้องกับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ซึ่งสามารถศึกษาได้ตามเอกสาร
4. ประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีของสถาบันการอาชีวศึกษา/สถานศึกษา/ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาทุกแห่งที่เป็นหน่วยเบิกจ่าย ในแบบรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ (กรมบัญชีกลาง)

## 2.9 สถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

### สถานศึกษาอาชีวศึกษา

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา (2551:2) ความหมายของสถานศึกษาอาชีวศึกษา พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พุทธศักราช 2551 มาตราที่ 4 ระบุว่าการศึกษา หมายถึง กระบวนการศึกษาและมีการฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคน ระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี โดยยึดหลักคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ ตามความต้องการของตลาดแรงงานและประกอบอาชีพอิสระสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

สถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาล สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2564) จำนวน 275 แห่ง (ระบบ DSPD ให้บริการรายงานข้อมูลการพัฒนาบุคลากรอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประจำปี 2564)

## 2.10 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พรรณราย คงประเทศ (2552) ได้ศึกษาการให้ความสำคัญและสภาพการปฏิบัติงานจริงตามขอบเขตการตรวจสอบภายใน : กรณีศึกษาเทศบาลนครยะลา การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงการให้ความสำคัญและสภาพการปฏิบัติงานจริงโดยใช้กรณีศึกษาเทศบาลนครยะลา โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานที่ใช้ในระบบการตรวจสอบภายในทั้ง 6 ประเภท คือการปฏิบัติงานทางการเงิน การปฏิบัติงานทางการดำเนินงาน การปฏิบัติงานทางการบริหาร การปฏิบัติงานทางการปฏิบัติตามข้อกำหนด การปฏิบัติระบบงานสารสนเทศ การปฏิบัติในเรื่องพิเศษอื่นๆ ตามทัศนคติของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครยะลา โดยมีประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 232 คน ผู้ศึกษาทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้การเลือกแบบเจาะจงจาก 9 หน่วยงาน ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจ ระดับการให้ความสำคัญและสภาพการปฏิบัติงานจริงสำหรับการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน ของบุคลากรเทศบาลนครยะลา ผลการศึกษาพบว่า ระดับความเห็นในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน มีความเห็นอยู่ในระดับมาก โดยที่การวัดระดับการให้ความสำคัญ ค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ การปฏิบัติงานทางการบริหารและการวัดระดับของสภาพการปฏิบัติงานจริง ค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ การปฏิบัติงานทางการเงิน

ธนชพร เมฆศิริินภาพงศ์ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบการปฏิบัติงานด้านบัญชีระบบ GFMS ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาการค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานบัญชีระบบ GFMS และหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานด้านบัญชีระบบ GFMS ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดชลบุรี จำนวน 104 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร ประชากรทั้ง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test) และทดสอบสมมติฐาน ความแปรปรวนทางเดียวของประชากร มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป (One-Way ANOVA: F-test) หาผลความแตกต่างจะทดสอบความแตกต่างเป็น รายคู่โดยวิธี Scheffe' และทดสอบหาความสัมพันธ์โดยวิธี Pearson Correlations Coefficient ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานบัญชีระบบ GFMS คือ ด้านนโยบาย ด้านบุคลากรและด้านความเสี่ยง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีปัญหาอุปสรรคต่างๆ ได้แก่ บุคลากรขาดความเชี่ยวชาญ มีการปรับเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ อีกทั้งมีข้อจำกัดเรื่องความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ขาดการสนับสนุนที่ดี เมื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มี



ผลกระทบกับผลการประเมินการปฏิบัติงานบัญชีระบบ GFMS พบว่าปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ 0.05 ยกเว้นผลการประเมินเรื่องงบกระทบยอดบัญชีเงินฝากธนาคาร ณ.วันสิ้นเดือน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ เนื่องจากทำได้ถูกต้องและครบถ้วน

วิภาพร ทิมบำรุง (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องสมรรถนะทางวิชาชีพของนักบัญชีที่คาดหวังของผู้บริหารในสายงานบัญชีและการเงินในบริษัทมหาชน พบว่า สมรรถนะทางวิชาชีพของนักบัญชีที่คาดหวังในบริษัทมหาชนในมุมมองผู้บริหาร มี 13 ประเภท ซึ่งสมรรถนะทางวิชาชีพของนักบัญชีที่ผู้บริหารให้ความสำคัญเป็น 5 ลำดับแรก คือ 1) ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติงานและหน้าที่ (การประเมิน ติดตาม ข้อบังคับ) (0.713) 2) ความรู้ทั่วไป (0.535) 3) ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคลเบื้องต้น (0.424) 4) ทักษะการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (การนำเสนอ) (0.391) และ 5) ทักษะการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (การทำงาน) (0.384) โมเดลนี้มีความสอดคล้องกลมกลืน แสดงว่า โมเดลสมรรถนะทางวิชาชีพของนักบัญชีที่คาดหวังในบริษัทมหาชนในมุมมองผู้บริหารที่สร้างขึ้นนี้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี

สิทธิกร ต่านพิไลพร (2558) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจประกันวินาศภัยเขตภาคเหนือตอนบน พบว่า จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานในด้าน 1) ความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต 2) ความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน บุคคลหรือนิติบุคคลที่ผู้ประกอบวิชาชีพปฏิบัติหน้าที่ให้ 3) ด้านความรู้ความสามารถ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน 4) การรักษาความลับ และ 5) ด้านความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ

จิตรนาถ สุขสวัสดิ์ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่องสมรรถนะของนักบัญชีในความต้องการของผู้ประกอบการในภาคตะวันออก พบว่า ลักษณะสถานประกอบการที่ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานอยู่เป็นธุรกิจผลิต เป็นกิจการประเภทบริษัทจำกัด ส่วนใหญ่มีจำนวนพนักงานในองค์กร 1 ถึง 50 คน และมีจำนวนพนักงานบัญชี 1 ถึง 5 คน ผู้ประกอบการ เจ้าของกิจการ หรือผู้บริหารให้ความสำคัญกับทักษะของนักบัญชีทั้ง 4 ด้าน โดยมีระดับความคิดเห็นปานกลางถึงมาก โดยมีความต้องการนักบัญชีในทักษะด้านค่านิยมจรรยาบรรณและทัศนคติทางวิชาชีพมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 3.630 โดยส่วนใหญ่ต้องการนักบัญชีที่มีความซื่อสัตย์ ใฝ่ใจ และรักษาความลับ ไม่นำข้อมูลบริษัทไปเปิดเผย อาจเนื่องจากนักบัญชีเป็นผู้รู้ความเคลื่อนไหวทางการเงินของธุรกิจจึงต้องมีความซื่อสัตย์ มีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพของตนเอง โดยไม่เปิดเผยข้อมูลทางการเงินขององค์กรต่อคู่แข่งหรือบุคคลอื่นที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง รองลงมาเป็นทักษะด้านวิชาชีพ ทักษะด้านความรู้และประสบการณ์ และการพัฒนาตามลำดับ

ฐิติรัตน์ มีมาก (2559) ได้ศึกษาความรู้ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงานของนักบัญชีที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพรายงานงบการเงินขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงานของนักบัญชีที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพรายงานงบการเงินขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ นักวิชาการเงินและบัญชีขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 152 คนวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ความรู้ความสามารถของนักบัญชี ในด้านการประกอบวิชาชีพด้วยความมุ่งมั่นและขยันหมั่นเพียร ด้านการใช้ความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพ และด้านการประกอบวิชาชีพโดยมีความสามารถเพียงพอ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพรายงานงบการเงินขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา โดยส่งผลถึงร้อยละ 37.80 และมาตรฐานในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในด้านการประกอบอาชีพให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง และด้านความระมัดระวังรอบคอบ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพรายงานงบการเงินขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา โดยส่งผลถึงร้อยละ 40.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมาสามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางบัญชี ให้มีความรู้ความสามารถ มีการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน และมีการนำเสนอข้อมูลทางการบัญชีที่มีคุณภาพ ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลทางการบัญชีไปใช้ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

สุพิศ วรพันธ์ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้บริหารสถาบันศึกษาและสมรรถนะของนักบัญชีตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่าความแตกต่างด้านประเภทของสถานศึกษาต่อการกำหนดสมรรถนะของนักบัญชี ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาการบัญชี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนปัจจัยอื่นๆ ไม่มีความแตกต่าง และสมรรถนะของนักบัญชีตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาการบัญชีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพร้อมของนักบัญชีไทยเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ดารุณี กองทอง และพรทิพัฒน์ แก้วกล้า (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสามารถในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บัญชีในสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บัญชีในสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์

และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (สำนักงาน กสทช.) (2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บัญชีในสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (สำนักงาน กสทช.) และ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจูงใจและความสามารถในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บัญชีในสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (สำนักงาน กสทช.) กรอบแนวคิดที่นำมาศึกษาได้พัฒนามาจากงานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ซึ่งแบ่งความสามารถในการปฏิบัติงานออกเป็น 3 ด้าน คือ (1) ด้านความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค (2) ด้านทักษะทางวิชาชีพ และ (3) ด้านค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติทางวิชาชีพ โดยงานวิจัยได้ศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บัญชี จำนวน 62 คน ซึ่งข้อมูลได้รวบรวมมาจากฐานข้อมูลบุคลากรของสำนักงาน กสทช. และปฏิบัติงานอยู่ ณ ปี 2560 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติวิเคราะห์ความแตกต่าง และสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บัญชีด้านค่านิยม จรรยาบรรณและทัศนคติทางวิชาชีพ เป็นด้านที่เจ้าหน้าที่บัญชีในสำนักงาน กสทช. มีความสามารถมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านทักษะทางวิชาชีพ และด้านความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค อย่างไรก็ตามความสามารถในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่นะดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่า อายุ ระดับการศึกษาและความถี่ในการฝึกอบรมที่แตกต่างกันมีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บัญชีโดยภาพรวม แต่ตำแหน่งงานและประสบการณ์ที่แตกต่างกันนั้นไม่มีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บัญชี นอกจากนี้ ยังพบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสามารถในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บัญชี

กรณีการ ผิวสะอาด (2560) การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ โดยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย จำนวน 358 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าความถี่ การหาค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากร สมรรถนะของผู้สอบบัญชีภาษีอากร และจรรยาบรรณของผู้สอบบัญชีภาษีอากร ซึ่งพบว่า ผลการวิจัยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แนวทางการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากร สมรรถนะของผู้สอบบัญชีภาษีอากร และจรรยาบรรณของผู้สอบบัญชีภาษีอากรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น การคาดหวังผู้ว่าจ้าง ลูกค้าและสาธารณชนที่มีต่อผู้สอบบัญชีภาษีอากรนั้น ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ พัฒนาและแสวงหาความรู้อยู่เสมอ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากร มีคุณภาพ ถูกต้อง เชื่อถือได้ ตรงตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองทั่วไป สะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในอนาคตต่อไป

ณัฐชรัตน์ สินธุชัย (2560) ศึกษาประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายในของส่วนราชการในภาคกลางของประเทศไทย การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบของมาตรฐานการตรวจสอบภายในของส่วนราชการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ และวิเคราะห์มาตรฐานการตรวจสอบภายในของส่วนราชการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายใน โดยใช้แบบสอบถามกับหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในของจังหวัด นักวิชาการตรวจสอบภายในและนักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการของจังหวัดในภาคกลางของประเทศไทย ทั้งหมด 22 จังหวัด และทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายเลือกจำนวน 5 ราย จากกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าหน่วยงานของจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับการตรวจสอบภายในจากหน่วยงานตรวจสอบภายในของจังหวัด เพื่อทำการสัมภาษณ์เชิงลึกและวิเคราะห์หาความสัมพันธ์โดยใช้ Multiple Correlation Analysis และวิเคราะห์โดยใช้ Multiple Regression Analysis ผลการวิจัยพบว่า มาตรฐานการตรวจสอบภายในของส่วนราชการด้านการปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของส่วนราชการมากที่สุด และพบว่าปัจจัยด้านความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม และปัจจัยด้านลักษณะของงานตรวจสอบภายในของมาตรฐานการตรวจสอบภายในของส่วนราชการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ  $P < 0.05$  และจากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายในของส่วนราชการในทางที่ดีและการแสดงความคิดเห็นดังกล่าวสนับสนุนผลการวิจัยเชิงปริมาณ

พัชรา หาญเจริญกิจ (2560) ศึกษาเรื่องมาตรฐานการปฏิบัติงานการทํ้าบัญชี หรือประกาศขององค์กรวิชาชีพบัญชีที่กฎหมายกำหนดสำหรับการจัดทํ้าบัญชีให้กับบริษัท และห้่างหุ้นส่วนนิติบุคคลคุณภาพการปฏิบัติงานนั้นจะเป็นสิ่งสะท้อนถึงศักยภาพและการมีประสิทธิภาพของผู้ทํ้าบัญชีต้องเป็นไปด้วยความถูกต้องเรียบร้อยและสมบูรณ์ของการทำงานที่ครบถ้วนและมีประสิทธิภาพสูงชันด้วยการมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน จรรยาบรรณในวิชาชีพ และการพัฒนาศักยภาพทางการบัญชีเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานการทํ้าบัญชีให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงานทางการจัดทํ้าบัญชีของผู้ทํ้าบัญชึ้นั้นเพิ่มขึ้นด้วย

เบญญาภา ยืนยง (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องสมรรถนะของนักบัญชี และมาตรฐานการจัดทำบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานในงานราชการ พบว่า สมรรถนะของนักบัญชีในงานราชการ และมาตรฐานการจัดทำบัญชีภาครัฐมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการดำเนินงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .01

ชนาภัก มุกกะกุล (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีกับความกระตือรือร้นในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย พบว่า 1) ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีของมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย มีการปฏิบัติตามเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีของส่วนราชการ โดยรวม ได้แก่ ความถูกต้อง ความโปร่งใส และความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีของมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย มีความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยรวม ได้แก่ ด้านด้านเอกสาร/หลักฐาน ด้านการบันทึกรายการ และด้านการจัดทำรายงานการเงิน อยู่ในระดับมาก 3) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีของส่วนราชการ กับความกระตือรือร้นในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีของมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย พบว่า การปฏิบัติตามเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีส่วนราชการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความกระตือรือร้นในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อรสา สุวรรณรัตน์ (2561) ศึกษาเรื่องความรู้ความเข้าใจของผู้ประกอบวิชาชีพเกี่ยวกับข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชี ว่าด้วยจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2561 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกัน มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชีว่าด้วยจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พ.ศ.2561 ต่างกันและปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุสถานภาพสมรสระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชีว่าด้วยจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีพ.ศ. 2561 ไม่ต่างกัน

วรวรรณ สีจันทา (2562) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับตรวจของกองบัญชาการกองทัพไทย พบว่าการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน กองบัญชาการกองทัพไทย ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้ตรวจสอบภายใน และผู้ที่ได้รับการตรวจ และเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายในให้มี ความสำเร็จมากขึ้น โดยทำการเก็บรวบรวมมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการและพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองบัญชาการกองทัพไทย เฉพาะพื้นที่แจ้งวัฒนะ จำนวน 353 ราย โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำข้อมูลที่ได้นำมาหาค่าสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองบัญชาการกองทัพไทย เฉพาะพื้นที่แจ้งวัฒนะ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับชั้นยศตั้งแต่ร้อยตรี-ร้อยเอก จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 3-7 ปีขึ้นไป สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน โดยภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ คุณภาพงานตรวจสอบ รองลงมาได้แก่ คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน และการให้การสนับสนุนจากผู้บริหารและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ตามลำดับ จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผลการศึกษาคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน คุณภาพงาน ตรวจสอบและการสนับสนุนจากผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมของหน่วยงานกับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับตรวจ สามารถทำนายความสัมพันธ์คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน คุณภาพงาน ตรวจสอบ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมของหน่วยงานกับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับตรวจได้ร้อยละ 76.90 ( $R^2 = 0.769$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

รมิตา อินใส และวรวิทย์ เลหาหะเมทธิ (2562) ศึกษาทัศนคติของผู้รับตรวจและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของการตรวจสอบที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน กรณีศึกษา สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดน่าน งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของผู้รับตรวจและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของการตรวจสอบที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน กรณีศึกษา สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดน่าน ประชากร คือ ผู้รับตรวจที่ผ่านการตรวจสอบภายในจากผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน จำนวน 202 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบและการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ ผลการศึกษาพบว่า ทัศนคติของผู้รับตรวจด้านความรู้ ความสามารถในการลักษณะงานตรวจสอบภายใน ด้านวิธีการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน ด้านคุณลักษณะของผู้ตรวจสอบภายใน ด้านการรายงานผลและการติดตามผลการตรวจสอบ และด้านจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของการตรวจสอบ ได้แก่ นโยบายและการสนับสนุนของฝ่ายบริหาร ความพร้อมของระบบงานและสารสนเทศ ความเข้าใจและการยอมรับของผู้รับตรวจ และความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานตรวจสอบภายในกับหน่วยงานอื่น มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน ดังนั้น ผู้ตรวจสอบภายในและผู้รับตรวจควรมีการร่วมกันแก้ไขปัญหา หาทางออกที่ดีที่สุดเพื่อแก้ไขป้องกัน การปฏิบัติงานผู้ตรวจสอบภายในต้องมีความเป็นอิสระ

เที่ยงธรรม ซื่อสัตย์ สุจริตและมีจริยธรรม มีทัศนคติที่ไม่เอนเอียง เพราะอาจเกิดการละเว้นการปฏิบัติ มองข้ามจุดบกพร่องทำให้ไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข

สุพัตรา รักการศิลป์ และคณะ (2562) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือผลการศึกษาพบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ในระดับมากที่สุดได้แก่ด้านการรักษาความลับ ด้านความโปร่งใสและมีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณ ในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุดได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถและด้านความเป็นอิสระและจำแนกอายุผู้ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความเที่ยงธรรมแตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษาผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานด้านความโปร่งใสและด้านการรักษาความลับแตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความเที่ยงธรรมต่างกัน

แคทรียา วันวงศ์ และคณะ (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในกรุงเทพมหานคร พบว่าบทบาทของนักบัญชี ด้านทัศนคติของนักบัญชีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.98 และ S.D = 0.5) ด้านวิสัยทัศน์ของนักบัญชี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.75 และ S.D = 0.56) และ ด้านความรับผิดชอบต่อวิชาชีพบัญชี ( $\bar{X}$  = 3.84 และ S.D = 0.59) คุณลักษณะของนักบัญชี ด้านมีทักษะวิชาชีพบัญชีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.95 และ S.D = 0.58) ด้านมีความละเอียดรอบคอบ รอบคอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.83 และ S.D = 0.52) และด้านมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.82 และ S.D = 0.55) คุณสมบัติของการปฏิบัติงานของนักบัญชี ด้านความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับบัญชีของผู้จัดทำบัญชี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.85 และ S.D = 0.53) และประสบการณ์ในการทำงานของผู้จัดทำบัญชี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.82 และ S.D = 0.5) มีความสัมพันธ์เชิงบวก

ภูษณิศา ส่งเจริญ และคณะ (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าในภาพรวมการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้ทำบัญชีทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และขนาดของสำนักงานบัญชีมีผลต่อจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ด้านความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน หรือบุคคลหรือนิติบุคคลที่สำนักงานบัญชีปฏิบัติหน้าที่ ส่วนประสบการณ์ทำงานมีผลต่อจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีทางด้านความรู้ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงานและด้านที่สำนักงานบัญชีต้องไม่ปฏิบัติให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพในด้านการจัดทำบัญชี

ปภัชญา ผิวอ่อน และดิษยาภา เนียมถนอม (2562) ศึกษาเรื่องแนวทางการปฏิบัติตามจรรยาบรรณเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่าการศึกษาแนวทางการปฏิบัติตามจรรยาบรรณเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในจังหวัดระยอง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 69.36 มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี นักบัญชีส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการมีแนวทางการปฏิบัติตามจรรยาบรรณเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในจังหวัดระยองโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการรักษาความลับ และด้านความโปร่งใส ส่วนการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติตามจรรยาบรรณเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไป ในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน พบว่า แนวทางการปฏิบัติตามจรรยาบรรณเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในจังหวัดระยอง โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความโปร่งใส ด้านความรู้ความสามารถ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการรักษาความลับ และด้านความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จิตติมา ขำดำ (2562) ศึกษาความรู้ความสามารถของนักบัญชีและความเข้าใจในมาตรฐานการจัดทำบัญชีภาครัฐที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่าความรู้ความสามารถของนักบัญชี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพงานบัญชี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณ และด้านประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพงานบัญชีในด้านความทันต่อเวลา ด้านความถูกต้อง ด้านความครบถ้วน และด้านความเชื่อถือได้

มณฑนา ใจปทุม (2562) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารสู่การเป็นองค์กรความเป็นเลิศด้านการจัดทำบัญชีภาครัฐของสถาบันอุดมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เพื่อศึกษาปัจจัยหลัก 2 ประการ ได้แก่ ทักษะการจัดการและทักษะการทำงานส่วนบุคคล ซึ่งส่งผลกระทบต่อสถานะการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศด้านการบัญชีภาครัฐ (OEPSA) ตามเกณฑ์ที่กำหนดโดยกรมบัญชีกลาง กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากร 205 คน ทำงานที่แผนกการเงินของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแก้วแห่ง ข้อมูลจากแบบสอบถามวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้การแจกแจงความถี่ เปอร์เซ็นต์ คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยหลัก 3 ประการที่มีผลต่อ OEPSA ในระดับสูง ได้แก่ การจัดการ ( $\bar{X}=3.65$ ) ทักษะการทำงานส่วนบุคคล ( $\bar{X}=3.65$ ) และเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินการบัญชีภาครัฐ ( $\bar{X}=3.69$ ) โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่าผู้บริหารมีอิทธิพลต่อสถานะโดยรวมของการเป็น OEPSA ในด้านความถูกต้อง ความ



โปร่งใส ความรับผิดชอบ และประสิทธิผล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ฝ่ายบริหารที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุม ส่งผลกระทบต่อสถานะการเป็น กปภ. ในขณะที่ฝ่ายบริหารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของ กปภ. ในทางกลับกัน ทักษะการทำงานส่วนบุคคลโดยรวมส่งผลกระทบต่อสถานะของการเป็น OEPSA ในขณะที่ทักษะทางเทคนิคและทักษะด้านไอทีโดยเฉพาะ ส่งผลกระทบต่อสถานะของการเป็น OEPSA ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการควบคุมส่งผลกระทบต่อสถานะการเป็น กปภ. ในขณะที่ฝ่ายบริหารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของ กปภ. ในทางกลับกัน ทักษะการทำงานส่วนบุคคลโดยรวมส่งผลกระทบต่อสถานะของการเป็น OEPSA ในขณะที่ทักษะทางเทคนิคและทักษะด้านไอทีโดยเฉพาะ ส่งผลกระทบต่อสถานะของการเป็น OEPSA ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการควบคุมส่งผลกระทบต่อสถานะการเป็น กปภ. ในกรณีที่ฝ่ายบริหารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของ กปภ. ในทางกลับกัน ทักษะการทำงานส่วนบุคคลโดยรวมส่งผลกระทบต่อสถานะของการเป็น OEPSA ในกรณีที่ทักษะทางเทคนิคและทักษะด้านไอทีโดยเฉพาะ ส่งผลกระทบต่อสถานะของการเป็น OEPSA ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชุดิภา เดโชสุภกร (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีในโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า (1) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานและด้านความถูกต้องของงบการเงินมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านทักษะวิชาชีพของนักบัญชีในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมภายในองค์กรด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านความถูกต้องของงบการเงินมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ของนักบัญชีในโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมภายในองค์กรและด้านความถูกต้องของงบการเงินมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่สัมพันธ์กับหลักธรรมาภิบาล (4) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความถูกต้องของงบการเงินมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการรักษาความลับของนักบัญชีในโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (5) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมภายในองค์กร ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร และด้านความถูกต้องของงบการเงินมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชีของนักบัญชีในโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (6) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมภายในองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความโปร่งใสโดยความซื่อสัตย์ของ

นักบัญชีจึงเป็นเรื่องที่ต้องยึดถือ ตามหลักฆราวาสธรรม 4 คือ 1) สัจจะ การมีสัจจะหรือความซื่อสัตย์ ถือเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในการทำงาน 2) ทมะ การหมั่นฝึกฝนและตรวจสอบแก้ไขสิ่งบกพร่องในพฤติกรรมตัวเอง 3) ขันติ ความอดทน อดกลั้น การฝึกฝนตนในการรับแรงเสียดทานในการทำงาน 4) จาคะ การเสียสละในเรื่องส่วนตัวหรือสิ่งของส่วนตัว อันเป็นหลักพุทธธรรมที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของนักบัญชีในโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

นริศรา ธรรมรักษา (2563) ผลกระทบของทักษะในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในที่มีต่อคุณภาพรายงานการตรวจสอบภายใน ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่จังหวัดเลย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทดสอบผลกระทบของทักษะในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในที่มีต่อคุณภาพรายงานการตรวจสอบภายในของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่จังหวัดเลย โดยการวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่จังหวัดเลย จำนวน 13 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ พบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่จังหวัดเลย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการสื่อสาร และด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ โดยเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่จังหวัดเลย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีคุณภาพรายงานการตรวจสอบภายใน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านความถูกต้อง ด้านความครบถ้วน ด้านความชัดเจน ด้านความเที่ยงธรรม ด้านความรัดกุม ด้านความสร้างสรรค์ ด้านความทันกาล

ภัทรพร อูระวงษ์ (2563) ศึกษาทักษะการปฏิสัมพันธ์และการสื่อสาร ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานทางบัญชี ของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าการปรึกษาหารือเพื่อให้ได้ข้อสรุปการทำงานเป็นทีม และการใช้ระบบสารสนเทศทางการบัญชีเพื่อการสื่อสาร มีผลต่อผลการปฏิบัติงานทางบัญชี ด้านความทันกาลและตรงต่อเวลา ด้านความถูกต้องตามมาตรฐานรายงานทางการเงิน ด้านความครบถ้วนและด้านความเชื่อถือได้ ส่วนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความสามารถในการนำเสนอ มีผลต่อผลการปฏิบัติงานทางบัญชี ด้านความทันกาลและตรงต่อเวลา ด้านความครบถ้วน และด้านความเชื่อถือได้แต่การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความทันกาลและตรงต่อเวลา อย่างไรก็ตาม การสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง

บุคคล และความสามารถในการนำเสนอ ไม่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความถูกต้องตามมาตรฐานรายงานทางการเงิน

Anderson (2012) ได้ศึกษาในเรื่องคุณลักษณะของผู้สอบบัญชีที่ประสบความสำเร็จ โดยใช้เครื่องมือในการวัดประสิทธิภาพความสำเร็จของผู้สอบบัญชีจากแนวคิด Balance Scorecard ของ Kaplan และ Norton (2004) เป็นแนวทาง โดยมีประสิทธิภาพของรายงานทางการเงินที่ได้จากหน่วยงานชั้นนำต่าง ๆ เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยปกติแล้วจะวัดความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพด้านเวลาในการสอบบัญชี ด้านคุณภาพงานสอบบัญชี และด้านปริมาณงานสอบบัญชี ที่สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนั้น Balance Scorecard จึงเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมตัวบ่งชี้ความสำเร็จทั้งในระยะสั้นและระยะยาวของความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับนักวิชาการหลายท่าน ที่อธิบายว่าการวัดผลความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีนั้น มีความผันแปรไปตามประสิทธิภาพในการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีเอง เช่น ถ้าการสอบบัญชีเป็นไปตามมาตรฐานการสอบบัญชีของสภาวิชาชีพบัญชี มีความสามารถในเรื่องกฎหมายภาษีอากร และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง มีผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพการประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็จะส่งผลไปยังความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีในด้านของการบรรลุจุดมุ่งหมายและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Breen, et al., 2018)

C.Richard Baker (2014) "An examination of the ethical discourse of the US public accounting profession from a Foucauldian perspective", *Journal of Accounting & Organizational Change*, Vol. 10 Issue: 2, pp.216-228 ศึกษาถึงวัตถุประสงค์ของการจัดทำเอกสารในการจัดทำบัญชีนี้คือ การตรวจสอบจรรยาบรรณในวิชาชีพบัญชีซึ่งในประเทศสหรัฐอเมริกา มีวิวัฒนาการมาจากการแยกจรรยาบรรณวิชาชีพใน 1917 ซึ่งมุ่งเน้นในการปกป้องผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจของอาชีพตำแหน่ง ในประกาศล่าสุดของรหัสของจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบเกี่ยวกับจริยธรรม แต่ซึ่งรวมเอาไม่ก็ฉบับสามารถบังคับใช้บทบัญญัติ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องแสวงหาทฤษฎีจริยธรรมของอาชีพ ซึ่งปรากฏที่อยู่เพิ่มเติมในลักษณะการทำงานของนักบัญชีในบริษัทขนาดใหญ่ระหว่างประเทศการจัดทำเอกสารทางการจัดทำบัญชีของบริษัทคือนักบัญชีมืออาชีพ IFRS (2018) : International Financial Reporting Standard (ifrs.org) : Online คือหน่วยงานที่ออกมาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศ ปัจจุบันประเทศไทยและนานาชาติมากกว่า 140 ประเทศ ได้ใช้และยอมรับมาตรฐานนี้ในปัจจุบัน เป็นหน่วยงานที่ไม่แสวงหากำไรในปัจจุบันได้มีการพัฒนาการอบรมผ่านสื่อแบบ Online แบบปิดคือต้องลงทะเบียนจ่ายค่าสมาชิกเป็นสกุลเงินต่างประเทศถึงจะสามารถเข้าถึงสื่อของ IFRS ได้และข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกและได้มีการ

อบรมผ่านเรียบร้อยแล้วและมีประกาศนียบัตรรับรองเป็นมาตรฐานที่ยอมรับและประเทศไทยสภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ได้นำมาอบรมผ่านผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีเพื่อเพิ่มการพัฒนาศักยภาพในการจัดทำบัญชี และเป็นไปตามมาตรฐานสากลมากยิ่งขึ้น

Defond และ Zhang (2014) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต นั้นเป็นเรื่องของการตรวจสอบคุณภาพรายงานทางการเงิน โดยอ้างอิงจาก กฎระเบียบที่สำคัญเพื่อที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่นักลงทุนและผู้ถือหุ้น โดยที่ผู้ที่มีส่วนได้เสียเหล่านั้นจะสามารถจัดสรรทรัพยากรในการลงทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากรายงานทางการเงินต้องได้รับการตรวจสอบจากผู้สอบบัญชีรับอนุญาต และประสิทธิภาพการสอบบัญชีนั้นจะวัดจากความถูกต้องของรายงานทางการเงิน และความน่าเชื่อถือที่มีต่อสาธารณชน จนนำไปสู่การตัดสินใจลงทุนโดยพิจารณาจากงบการเงินที่มีประสิทธิภาพ

Zulkifli (2014) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในภาครัฐ พบว่า ปัจจัยด้านความสามารถของผู้ตรวจสอบเป็นอิสระ รวมทั้งความเป็นกลาง และการได้รับการสนับสนุน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการตรวจสอบภายใน

Behn (2015) พบว่าคุณภาพการสอบบัญชีมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจของผู้ใช้งบการเงินที่มีการปรับปรุงตามข้อเท็จจริงและได้มีการกำหนดตัวชี้วัดคุณภาพการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีดี มาตรฐานวิชาชีพบัญชีและความคาดหวังของสาธารณะชนต้องการผู้สอบบัญชีปฏิบัติงานสอบบัญชีด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและโปร่งใสโดยการแสดงความคิดเห็นในรายงานการสอบบัญชีอย่างถูกต้อง และเชื่อถือได้ซึ่งจะทำให้เกิดคุณภาพของการรายงานการสอบบัญชีที่ดีขึ้นส่งผลทำให้เกิดผลสำเร็จทางการสอบบัญชี

Berhanu (2016) ได้ศึกษาเกี่ยวกับมาตรฐานการรายงานทางการเงินที่ส่งผลต่อการบันทึกข้อมูลทางบัญชีของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ที่นำเสนอในรูปแบบรายงานทางการเงินของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตของประเทศสมาชิกสหภาพยุโรป โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงการปรับปรุงมาตรฐานการรายงานทางการเงินที่ประกอบไปด้วย ความรู้ความเข้าใจ ความพร้อมในการจัดเตรียมข้อมูลต้นทุนในการเตรียมข้อมูลส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอบบัญชี ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การปรับปรุงมาตรฐานการรายงานทางการเงินในรูปแบบการนำเสนองบการเงินนั้นส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในด้านของความเป็นมาตรฐานอย่างมีนัยสำคัญและนอกจากนี้ยังพบอีกว่าการปรับปรุงมาตรฐานการรายงานทางการเงินยังส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอบบัญชีในด้านของความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของรายงานทางการเงิน

Nurdiono (2018) ศึกษาผลของความสามารถของผู้ตรวจสอบภายในต่อการตรวจสอบภายใน คุณภาพ และความหมายของความรับผิดชอบต่อท้องถิ่นรัฐบาล จากผลการศึกษา พบว่า

แสดงหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ผู้ตรวจสอบภายใน มีความสามารถในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการตรวจสอบภายใน ในขณะที่เดียวกันการตรวจสอบภายในด้านคุณภาพมีลักษณะในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความรับผิดชอบทางการเงิน ยิ่งถ้าผู้ตรวจสอบภายใน มีความสามารถในการตรวจสอบมากเท่าใดก็ยิ่งมีคุณภาพการตรวจสอบที่ดีขึ้นเท่านั้น อีกทั้งข้อค้นพบจากการตรวจสอบภายในนั้นจะขึ้นอยู่กับวิธีการอธิบายและการตรวจสอบในทุกเขต ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ตรวจสอบภายใน มีความสามารถเพียงพอ แต่ในบางท้องถิ่นนั้น ยังมีระดับทักษะและความสามารถไม่เพียงพอ

Bozkurt, et al., (2020) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสบการณ์ของผู้สอบบัญชีของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการสอบบัญชีของหน่วยงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงพฤติกรรมของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่มีประสบการณ์ในด้านของการวางระบบบัญชีและการให้คำปรึกษาด้านบัญชี ที่ส่งผลกระทบต่อความสมบูรณ์และมาตรฐานของรายงานทางการเงินในประเทศจีน ซึ่งผลการวิจัยพบว่าผู้สอบบัญชีที่มีประสบการณ์ด้านการวางระบบบัญชี จะมีผลการปฏิบัติงานและขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน รวมถึงมีการรวบรวมหลักฐานในการสอบบัญชีอย่างเป็นระบบและยังสามารถช่วยในเรื่องของการลดความเสี่ยงทางการเงิน นอกจากนี้ยังพบอีกว่าผู้สอบบัญชีที่มีประสบการณ์ด้านการให้คำปรึกษาด้านบัญชียังสามารถประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานและให้คำปรึกษาแก่ผู้ประกอบการหรือเจ้าของบริษัทและบอกรายละเอียดเกี่ยวกับเงื่อนไขด้านเวลาและขอบเขตซึ่งเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพในการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่มีประสบการณ์ได้เป็นอย่างดี

ตารางที่ 1 ตารางสรุปคัดเลือกตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

ลำดับ	นักวิจัย และ นักวิชาการ	สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี						การตรวจสอบภายในภาคราชการ						คุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ		
		ด้านความรู้ความสามารถ	ด้านทักษะทางวิชาชีพ	ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี	ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	การตรวจสอบการเงินและบัญชี	การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด	การตรวจสอบการบริหาร	การตรวจสอบการดำเนินงาน	การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ	การตรวจสอบพิเศษ	ด้านความถูกต้อง	ด้านความโปร่งใส	ด้านความคุ้มค่า
1	พรรณราย คงประเทศ (2552)						✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
2	ธน์ชพร เมฆศิรินภาพงศ์ (2554)												✓	✓	✓	
3	วิภาพร ทิมบำรุง (2557)	✓	✓	✓		✓										
4	สิทธิกร ด่านพิไลพร (2558)	✓	✓		✓	✓								✓	✓	
5	จิตรนาถ สุขสวัสดิ์ (2559)	✓	✓			✓										

ลำดับ	นักวิจัย และ นักวิชาการ	สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี						การตรวจสอบภายในภาคราชการ						คุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ		
		ด้านความรู้ความสามารถ	ด้านทักษะทางวิชาชีพ	ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี	ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	การตรวจสอบการเงินและบัญชี	การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด	การตรวจสอบการบริหาร	การตรวจสอบการดำเนินงาน	การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ	การตรวจสอบพิเศษ	ด้านความถูกต้อง	ด้านความโปร่งใส	ด้านความรับผิดชอบ
6	ฐิติรัตน์ มีมีมาก (2559)	✓	✓										✓			
7	สุพิศ วรพันธ์ (2559)	✓	✓	✓			✓									
8	ดารุณี กองทอง และ พรทิพัฒน์ แก้วกล้า (2559)	✓	✓		✓	✓										
9	กรรณิการ์ ผิวสะอาด (2560)	✓	✓		✓	✓								✓		
10	ณัฐชรัตน์ สินธุ์ชัย (2560)							✓	✓		✓					
11	พัชรา หาญเจริญกิจ (2560)		✓		✓	✓							✓			

ลำดับ	นักวิจัย และ นักวิชาการ	สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี						การตรวจสอบภายในภาคราชการ						คุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ		
		ด้านความรู้ความสามารถ	ด้านทักษะทางวิชาชีพ	ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี	ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	การตรวจสอบการเงินและบัญชี	การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด	การตรวจสอบการบริหาร	การตรวจสอบการดำเนินงาน	การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ	การตรวจสอบพิเศษ	ด้านความถูกต้อง	ด้านความโปร่งใส	ด้านความรับผิดชอบ
12	เบญญาภา ยืนยง (2560)	✓		✓			✓									
13	ชนาภักดิ์ มุลกะกุล (2561)													✓	✓	✓
14	อรสา สุวรรณรัตน์ (2561)	✓	✓		✓										✓	
15	รมิตา อินใส และวรวีthy เลาหะเมทนี (2562)	✓			✓		✓					✓				
16	วรวรรณ สี่จันทา (2562)								✓					✓		



ลำดับ	นักวิจัย และ นักวิชาการ	สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี						การตรวจสอบภายในภาคราชการ						คุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ		
		ด้านความรู้ความสามารถ	ด้านทักษะทางวิชาชีพ	ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี	ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	การตรวจสอบการเงินและบัญชี	การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด	การตรวจสอบการบริหาร	การตรวจสอบการดำเนินงาน	การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ	การตรวจสอบพิเศษ	ด้านความถูกต้อง	ด้านความโปร่งใส	ด้านความรับผิดชอบ
17	สุพัตรา รักการศิลป์ และคณะ (2562)	✓	✓		✓									✓	✓	✓
18	แคทรียา วันวงศ์ และคณะ (2562)	✓												✓		
19	ภูษณิศา ส่งเจริญ และคณะ (2562)	✓												✓	✓	✓
20	ปภัชญา พิวอ่อน และดิษยาภา เนียมถนอม (2562)	✓													✓	✓
21	จิตติมา ขำคำ (2562)	✓				✓								✓		

ลำดับ	นักวิจัย และ นักวิชาการ	สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี						การตรวจสอบภายในภาคราชการ						คุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ		
		ด้านความรู้ความสามารถ	ด้านทักษะทางวิชาชีพ	ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี	ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	การตรวจสอบการเงินและบัญชี	การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด	การตรวจสอบการบริหาร	การตรวจสอบการดำเนินงาน	การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ	การตรวจสอบพิเศษ	ด้านความถูกต้อง	ด้านความโปร่งใส	ด้านความรับผิดชอบ
22	มัทธนา ใจปทุม (2562)	✓	✓										✓	✓	✓	
23	ชุตติภา เดโชศุกร (2563)	✓	✓		✓									✓		
24	นริศรา ธรรมรักษา (2563)	✓		✓	✓								✓			
25	ภัทรพร อูระวงษ์ (2563)				✓	✓							✓			
26	Anderson (2012)	✓	✓											✓	✓	
27	C.Richard Baker (2014)	✓	✓										✓	✓	✓	

ลำดับ	นักวิจัย และ นักวิชาการ	สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี						การตรวจสอบภายในภาคราชการ						คุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ		
		ด้านความรู้ความสามารถ	ด้านทักษะทางวิชาชีพ	ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี	ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	การตรวจสอบการเงินและบัญชี	การตรวจสอบกบปฏิบัติตามข้อบังคับ	การตรวจสอบกบบริหาร	การตรวจสอบกบดำเนินงาน	การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ	การตรวจสอบเฉพาะพิเศษ	ด้านความถูกต้อง	ด้านความโปร่งใส	ด้านความรับผิดชอบ
28	Defond และ Zhang (2014)		✓		✓									✓	✓	✓
29	Zulkifli (2014)								✓					✓		
30	Behn (2015)	✓			✓									✓	✓	
31	Berhanu (2016)				✓									✓	✓	✓
32	Nurdiono (2018)	✓														✓
33	Bozkurt, et al., (2020)				✓									✓	✓	✓

จากการทบทวนวรรณกรรมตามแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้ทำการคัดเลือกตัวแปรเพื่อใช้ประกอบในการวิเคราะห์ การศึกษาวิจัยสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี และการตรวจสอบภายในภาครัฐการที่มีผลต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ของสถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไว้ดังนี้ ตัวแปรอิสระสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การตรวจสอบภายในภาครัฐการ 6 ภารกิจ ประกอบด้วย การตรวจสอบการเงินและบัญชี การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด การตรวจสอบการบริหาร การตรวจสอบการดำเนินงาน การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการตรวจสอบพิเศษ และตัวแปรตามคุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความถูกต้อง ด้านความโปร่งใส และด้านความรับผิดชอบ

## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีและการตรวจสอบภายในภาคราชการที่มีผลต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ของสถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ในด้านความถูกต้อง ด้านความโปร่งใส และด้านความรับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้

- 3.1 รูปแบบการวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย
- 3.4 เครื่องมือการวิจัย
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 รูปแบบการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) มีวิธีการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและวิเคราะห์ปัจจัยสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้ ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การตรวจสอบภายในภาคราชการ 6 ภารกิจ ประกอบด้วย การตรวจสอบการเงินและบัญชี การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด การตรวจสอบการบริหาร การตรวจสอบการดำเนินงาน การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการตรวจสอบพิเศษ ที่มีต่อคุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความถูกต้อง ด้านความโปร่งใส และด้านความรับผิดชอบ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการหาค่าความถี่ร้อยละ และสถิติอนุมานในการหาค่าความสัมพันธ์ของข้อมูล

## 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

### 3.2.1 การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีของสถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 340 คน (ระบบ DSPD ให้บริการรายงานข้อมูลการพัฒนาบุคลากรอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2564)

### 3.2.2 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane โดยมีการกำหนดให้ระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95% และกำหนดให้ระดับความคลาดเคลื่อนอยู่ที่ 5% หรือ 0.05 (Yamane, 1973) ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 184 คน ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ  $n$  = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = ขนาดของประชากร

$e$  = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 0.05

$$\text{แทนค่า } n = \frac{340}{1+340(0.05)^2}$$

$$n = 183.78$$

$$n \sim 184 \text{ คน}$$

## 3.3 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. ศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายในภาครัฐ 6 ภารกิจ ประกอบด้วย การตรวจสอบการเงินและบัญชี การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด การตรวจสอบการบริหาร การตรวจสอบการดำเนินงาน การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการตรวจสอบพิเศษ

3. ศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความถูกต้อง ด้านความโปร่งใส และด้านความรับผิดชอบ

4. จัดทำแบบสอบถาม และทำการแจกแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลในแบบสอบถามมาบันทึกในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาค่าความสัมพันธ์ของเพียร์สัน ทำการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการวิจัย

### 3.4 เครื่องมือการวิจัย

ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีและการตรวจสอบภายในภาคราชการที่มีผลต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐของสถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา นอกจากนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวทางการสร้างเครื่องมือในการศึกษา จากนั้นรวบรวมข้อมูลที่ได้สร้างเป็นแบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ด้านการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

ระดับการปฏิบัติ	คะแนน
มีระดับการปฏิบัติ มากที่สุด	5
มีระดับการปฏิบัติ มาก	4
มีระดับการปฏิบัติ ปานกลาง	3
มีระดับการปฏิบัติ น้อย	2
มีระดับการปฏิบัติ น้อยที่สุด	1

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในภาคราชการ 6 ภารกิจ ประกอบด้วย การตรวจสอบการเงินและบัญชี การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด การตรวจสอบการบริหาร การตรวจสอบการดำเนินงาน การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการตรวจสอบพิเศษ มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

ระดับการปฏิบัติ	คะแนน
มีระดับการปฏิบัติ มากที่สุด	5
มีระดับการปฏิบัติ มาก	4
มีระดับการปฏิบัติ ปานกลาง	3
มีระดับการปฏิบัติ น้อย	2
มีระดับการปฏิบัติ น้อยที่สุด	1

ส่วนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความถูกต้อง ด้านความโปร่งใส และด้านความรับผิดชอบ มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

ระดับการปฏิบัติ	คะแนน
มีระดับการปฏิบัติ มากที่สุด	5
มีระดับการปฏิบัติ มาก	4
มีระดับการปฏิบัติ ปานกลาง	3
มีระดับการปฏิบัติ น้อย	2
มีระดับการปฏิบัติ น้อยที่สุด	1

ส่วนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะ เป็นการแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด

### วิธีการสร้างเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะส่วนบุคคล สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี การตรวจสอบภายในภาครัฐ และการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ เพื่อกำหนดเป็นนิยามศัพท์เฉพาะ ตลอดจนวิธีการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี การตรวจสอบภายในภาครัฐ และการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ความถูกต้องเหมาะสมทางด้านภาษา และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อความ ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จากนั้นนำแบบสอบถามไปปรับปรุงหรือแก้ไขถ้อยคำ และเรียงลำดับเรื่องของแบบสอบถามให้เหมาะสม ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ



4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (try out) กับผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน
5. นำผลของการทดสอบมาหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Item-Total Correlation) โดยการหาค่าสัมพันธระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม เลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป
6. นำผลของการทดสอบไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ของ Cronbach
7. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

### 3.5 การรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และดำเนินการจัดทำแบบสอบถาม พร้อมทั้งตรวจสอบเอกสาร โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งและรับคืนผ่านระบบ E-Office ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา โดยนัดวันส่งคืน ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 184 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 184 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งสอดคล้องกับ Aaker, Kumay and Say (2001) ที่นำเสนอว่าการส่งแบบสอบถามต้องได้รับกลับคืนมาอย่างน้อยร้อยละ 20 จึงจะเป็นที่ยอมรับได้ และทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การจัดการกระทำข้อมูล เมื่อได้แบบสอบถามที่ทำการตอบเรียบร้อยแล้วจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาจะนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการ ดังนี้

- 1.1 การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้ศึกษาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามว่าถูกต้องครบถ้วนหรือไม่

- 1.2 ประมวลผลข้อมูล นำข้อมูลในแบบสอบถามที่ถูกต้องครบถ้วนมาบันทึกโดยใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการดังนี้

- 2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ใช้การหาร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

- 2.2 การแปลค่าคะแนนตามลักษณะของคำถามในส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 จะมีการวัดระดับ คือลักษณะมีคำถามให้เลือกตอบถึงระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในภาคราชการที่มีผลต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และมีเกณฑ์ในการให้คะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้ (Best & Kahn, 2016)

ระดับการปฏิบัติ	คะแนน
มีระดับการปฏิบัติ มากที่สุด	5
มีระดับการปฏิบัติ มาก	4
มีระดับการปฏิบัติ ปานกลาง	3
มีระดับการปฏิบัติ น้อย	2
มีระดับการปฏิบัติ น้อยที่สุด	1

ผลคะแนนที่ได้ จะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

การแปลความหมาย	ค่าเฉลี่ย
ปัจจัยที่มีผลมากที่สุด	4.50 – 5.00
ปัจจัยที่มีผลมาก	3.50 – 4.49
ปัจจัยที่มีผลปานกลาง	2.50 – 3.49
ปัจจัยที่มีผลน้อย	1.50 – 2.49
ปัจจัยที่มีผลน้อยที่สุด	1.00 – 1.49

### 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับข้อมูลที่ประมวลผลที่รวบรวมได้นำมาวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2) สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยวิธีการวิเคราะห์ดังนี้

2.1) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยการตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยการวิเคราะห์สัมพัทธ์พหุคูณการทดสอบค่าความทนทาน (Tolerance) ควรมีค่าเท่ากับ 0.1 และค่า VIF (Variance inflation factors) ต้องมีค่าที่วัดได้ต้องไม่เกิน 5 หรือน้อยกว่า 10 (J.F. Hair, Jr., Black, Babin, & Anderson, 2014) และการวิเคราะห์ผลระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment Correlation Coefficient) โดยการพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ที่น้อยกว่า 0.90 ( $r < 0.90$ ) หากพบว่าค่าได้มีค่าเกินกว่า 0.90 แสดงว่าคู่ตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป อาจก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity

2.2) การวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี (2544)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีและการตรวจสอบภายในภาคราชการที่มีผลต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ของสถานศึกษา อาชีวศึกษารัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

#### 4.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ

4.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการตรวจสอบภายในภาคราชการ

4.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชี

ภาครัฐ

#### 4.2 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการถดถอยแบบพหุ (Multiple Regression Analysis)

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 4.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

เพื่อให้การนำเสนอข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้ศึกษาจึงได้กำหนด

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

F แทน สถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ (F-Distribution)

Sig แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์

R<sup>2</sup> แทน ค่าสัมประสิทธิ์ การตัดสินใจ

\*\* แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\* แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

##### 4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	91	49.5
หญิง	93	50.5
<b>รวม</b>	<b>184</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50

ตารางที่ 3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 26 ปี	0	0
26 - 35 ปี	103	56.0
36 - 45 ปี	51	27.7
46 - 55 ปี	30	16.3
56 ปี ขึ้นไป	0	0
<b>รวม</b>	<b>184</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 26 - 35 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 56.00 รองลงมา มีอายุ 36 - 45 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 27.70 และน้อยที่สุด มีอายุ 46 - 55 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 16.30

**ตารางที่ 4** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	18	9.8
ปริญญาตรี	148	80.4
ปริญญาโท	18	9.8
ปริญญาเอก	0	0
<b>รวม</b>	<b>184</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 80.40 รองลงมาจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80 และระดับปริญญาโท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80

**ตารางที่ 5** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน		
หัวหน้างานบัญชี	67	36.4
เจ้าหน้าที่งานบัญชี	117	63.6
ผู้มีหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	0	0
<b>รวม</b>	<b>184</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่งานบัญชี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 63.60 รองลงมามีตำแหน่งงานหัวหน้างานบัญชี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 36.40

**ตารางที่ 6** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน		
ต่ำกว่า 6 ปี	61	33.2
6 - 10 ปี	105	57.1
11 - 15 ปี	18	9.8
16 ปี ขึ้นไป	0	0
<b>รวม</b>	<b>184</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 6 - 10 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 57.10 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันต่ำกว่า 6 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 33.20 น้อยที่สุด มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 11 - 15 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80

#### 4.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ

ตารางที่ 7 สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ด้านความรู้ความสามารถ

ข้อ	ความรู้ความสามารถ	ค่าสถิติ		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	<i>S.D.</i>		
1	มีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการบัญชีภาครัฐ ตรงกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	4.84	0.462	มากที่สุด	4
2	มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับระบบงานในองค์กรเป็นอย่างดี	4.89	0.417	มากที่สุด	2
3	สามารถนำความรู้ความสามารถไปประยุกต์ใช้ในการจัดการและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี	4.93	0.257	มากที่สุด	1
4	ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน ได้อย่างดี	4.93	0.248	มากที่สุด	1
5	สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมของหน่วยงานได้ดี	4.87	0.338	มากที่สุด	3
	ภาพรวม	4.89	0.344	มากที่สุด	

จากตารางที่ 7 สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ด้านความรู้ความสามารถ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.89$ , *S.D.* = 0.344) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือสามารถนำความรู้ความสามารถไปประยุกต์ใช้ในการจัดการและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี มีเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.93$ , *S.D.* = 0.257) และปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานได้อย่างดี มีเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.93$ , *S.D.* = 0.248) รองลงมาคือมีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับระบบงานในองค์กรเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.89$ , *S.D.* = 0.417) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือมีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการบัญชีภาครัฐตรงกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.84$ , *S.D.* = 0.462)

ตารางที่ 8 สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ด้านทักษะทางวิชาชีพ

ข้อ	ทักษะทางวิชาชีพ	ค่าสถิติ		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	<i>S.D.</i>		
1	ปฏิบัติงานตามระเบียบ ข้อบังคับตามมาตรฐานการบัญชีได้ถูกต้อง	4.87	0.338	มากที่สุด	3
2	ปฏิบัติงานตามระเบียบ ข้อบังคับของกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง (หน่วยงานภาครัฐ) ได้ถูกต้อง	4.93	0.248	มากที่สุด	1
3	มีทักษะการคิด วิเคราะห์ และจัดทำรายงานทางการเงินได้ถูกต้อง รวดเร็ว	4.90	0.305	มากที่สุด	2
4	สามารถแปลความหมายของรายงานทางการเงิน ที่มีผลต่อการบริหารหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง	4.93	0.248	มากที่สุด	1
	<b>ภาพรวม</b>	<b>4.91</b>	<b>0.285</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตารางที่ 8 สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.91$ , *S.D.* = 0.285) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือปฏิบัติงานตามระเบียบ ข้อบังคับของกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง (หน่วยงานภาครัฐ) ได้ถูกต้อง มีเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.93$ , *S.D.* = 0.248) และสามารถแปลความหมายของรายงานทางการเงิน ที่มีผลต่อการบริหารหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง มีเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.93$ , *S.D.* = 0.248) รองลงมาคือมีทักษะการคิด วิเคราะห์ และจัดทำรายงานทางการเงินได้ถูกต้อง รวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.90$ , *S.D.* = 0.305) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือปฏิบัติงานตามระเบียบ ข้อบังคับตามมาตรฐานการบัญชีได้ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.84$ , *S.D.* = 0.338)



ตารางที่ 9 สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ข้อ	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ค่าสถิติ		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	มีมนุษยสัมพันธ์ และการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดี	4.87	0.338	มากที่สุด	3
2	มีความสามารถในการสื่อสาร เจรจาและติดต่อประสานงานกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม	4.84	0.370	มากที่สุด	4
3	มีทักษะในการเจรจา สื่อสารในการแก้ปัญหา กรณีที่ การปฏิบัติ งานมีปัญหา หรือเกิดข้อผิดพลาด	4.90	0.298	มากที่สุด	2
4	มีภาวะผู้นำที่ดี และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น แม้ว่าความคิดเห็นนั้นจะแตกต่าง	4.93	0.257	มากที่สุด	1
5	มีภาวะผู้ตามที่ดี รวมถึงการแสดงความคิดเห็นของตนได้อย่างเหมาะสม	4.87	0.338	มากที่สุด	3
	ภาพรวม	4.88	0.320	มากที่สุด	

จากตารางที่ 9 สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.88$ ,  $S.D. = 0.320$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือมีภาวะผู้นำที่ดี และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น แม้ว่าความคิดเห็นนั้นจะแตกต่าง มีเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.93$ ,  $S.D. = 0.257$ ) รองลงมาคือมีทักษะในการเจรจา สื่อสารในการแก้ปัญหา กรณีที่การปฏิบัติ งานมีปัญหา หรือเกิดข้อผิดพลาด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.90$ ,  $S.D. = 0.298$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือมีความสามารถในการสื่อสาร เจรจาและติดต่อประสานงานกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.84$ ,  $S.D. = 0.370$ )

ตารางที่ 10 สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

ข้อ	จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	ค่าสถิติ		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	<i>S.D.</i>		
1	มีความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ในการปฏิบัติงานอย่างมีความเที่ยงตรง และซื่อสัตย์สุจริต	4.86	0.344	มากที่สุด	4
2	มีความเที่ยงธรรม ไม่ลำเอียง หรือฝักใฝ่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง	4.87	0.338	มากที่สุด	3
3	รักษาชื่อเสียง และไม่เปิดเผยความลับของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี	4.88	0.332	มากที่สุด	2
4	มีความรับผิดชอบต่อนำที่งานของตนเอง และทำตนเป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม	4.91	0.283	มากที่สุด	1
	<b>ภาพรวม</b>	<b>4.88</b>	<b>0.324</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตารางที่ 10 สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงานภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.88$ , *S.D.* = 0.324) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือมีความรับผิดชอบต่อนำที่งานของตนเอง และทำตนเป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม มีเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.91$ , *S.D.* = 0.283) รองลงมาคือรักษาชื่อเสียง และไม่เปิดเผยความลับของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.88$ , *S.D.* = 0.332) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือมีความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ในการปฏิบัติงานอย่างมีความเที่ยงตรง และซื่อสัตย์สุจริต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.86$ , *S.D.* = 0.344)

ตารางที่ 11 สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี

ข้อ	ทัศนคติในวิชาชีพบัญชี	ค่าสถิติ		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	มีกิจนิสัย มีวินัย มีระเบียบ ละเอียดรอบคอบ และตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน	4.76	0.543	มากที่สุด	4
2	มีใจรักในวิชาชีพ และมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ บัญชี	4.82	0.466	มากที่สุด	2
3	มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน อย่างดีและมีประสิทธิภาพ	4.80	0.402	มากที่สุด	3
4	การปฏิบัติงานด้านบัญชีเป็นงานที่มีเกียรติ มีความเป็นอิสระและเป็นที่ยอมรับในสังคม	4.90	0.298	มากที่สุด	1
	ภาพรวม	4.82	0.427	มากที่สุด	

จากตารางที่ 11 สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.82$ ,  $S.D. = 0.427$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการปฏิบัติงานด้านบัญชีเป็นงานที่มีเกียรติ มีความเป็นอิสระและเป็นที่ยอมรับในสังคม มีเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.90$ ,  $S.D. = 0.298$ ) รองลงมาคือมีใจรักในวิชาชีพ และมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพบัญชี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.82$ ,  $S.D. = 0.466$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือมีกิจนิสัย มีวินัย มีระเบียบ ละเอียดรอบคอบ และตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.76$ ,  $S.D. = 0.543$ )

ตารางที่ 12 สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ข้อ	เทคโนโลยีสารสนเทศ	ค่าสถิติ		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	มีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.72	0.675	มากที่สุด	4
2	ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับเทคโนโลยี เมื่อเกิดความขัดข้องหรือเกิดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน	4.82	0.385	มากที่สุด	1
3	มีการจัดเก็บระบบฐานข้อมูลของหน่วยงานเป็นอย่างดี และมีความปลอดภัย	4.80	0.402	มากที่สุด	2
4	มีความรู้ ความสามารถในการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี (ระบบ GFMS) ในการทำงานเป็นอย่างดี	4.76	0.431	มากที่สุด	3
5	ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี (ระบบ GFMS) เมื่อเกิดความขัดข้องหรือเกิดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน	4.63	0.641	มากที่สุด	5
	ภาพรวม	4.75	0.507	มากที่สุด	

จากตารางที่ 12 สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.75$ ,  $S.D. = 0.507$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือความสามารถในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับเทคโนโลยี เมื่อเกิดความขัดข้องหรือเกิดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน มีเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.82$ ,  $S.D. = 0.385$ ) รองลงมาคือมีการจัดเก็บระบบฐานข้อมูลของหน่วยงานเป็นอย่างดี และมีความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.80$ ,  $S.D. = 0.402$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี (ระบบ GFMS) เมื่อเกิดความขัดข้องหรือเกิดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.63$ ,  $S.D. = 0.641$ )

ตารางที่ 13 สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ภาพรวมทั้ง 6 ด้าน

ข้อ	สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ	ค่าสถิติ		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	<i>S.D.</i>		
1	ด้านความรู้ความสามารถ	4.89	0.344	มากที่สุด	2
2	ด้านทักษะทางวิชาชีพ	4.91	0.285	มากที่สุด	1
3	ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.88	0.320	มากที่สุด	3
4	ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	4.88	0.324	มากที่สุด	3
5	ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี	4.82	0.427	มากที่สุด	4
6	ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.75	0.507	มากที่สุด	5
	<b>ภาพรวม</b>	<b>4.86</b>	<b>0.368</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตารางที่ 13 สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐทั้ง 6 ด้าน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.86$ , *S.D.* = 0.368) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.91$ , *S.D.* = 0.285) ด้านความรู้ความสามารถ ( $\bar{X} = 4.89$ , *S.D.* = 0.344) ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\bar{X} = 4.88$ , *S.D.* = 0.320) ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.88$ , *S.D.* = 0.324) ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี ( $\bar{X} = 4.82$ , *S.D.* = 0.427) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ( $\bar{X} = 4.75$ , *S.D.* = 0.507) ตามลำดับ

### 4.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการตรวจสอบภายในภาครัฐราชการ

ตารางที่ 14 การตรวจสอบภายในภาครัฐราชการ ด้านการตรวจสอบการเงินและบัญชี

ข้อ	การตรวจสอบการเงินและบัญชี	ค่าสถิติ		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การบันทึกรายการข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	5.00	0.000	มากที่สุด	1
2	รายงาน เอกสารสำคัญ มีการลงนามผู้จัดทำ ลงนามผู้อนุมัติทุกครั้ง	4.90	0.298	มากที่สุด	3
3	รายงานจัดทำขึ้นตรงตามความต้องการ ทัน ต่อเวลา	4.90	0.298	มากที่สุด	3
4	ข้อมูลระหว่างงานที่เกี่ยวข้องกันมีการสอบย้อน ความถูกต้องอย่างสม่ำเสมอ	4.90	0.298	มากที่สุด	3
5	ให้ความสำคัญ และสนับสนุนให้มีระบบการ ควบคุมภายในครอบคลุมทุกกิจกรรมของ หน่วยงาน	4.77	0.424	มากที่สุด	5
6	การตรวจสอบทรัพย์สิน มีการดำเนินการ อย่างสม่ำเสมอ	4.77	0.424	มากที่สุด	5
7	การจัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สิน เป็นปัจจุบัน	4.90	0.298	มากที่สุด	3
8	สถานที่เก็บรักษาทรัพย์สิน มีความเหมาะสม และปลอดภัย	4.74	0.440	มากที่สุด	6
9	มาตรการการรักษา และทำลายเอกสาร หลักฐานต่างๆ มีความเหมาะสม	4.84	0.370	มากที่สุด	4
10	การสอบทานการปฏิบัติงานตามระบบการ ควบคุมภายในเหมาะสม และเป็นไปอย่าง ต่อเนื่อง	4.93	0.248	มากที่สุด	2
	ภาพรวม	4.87	0.310	มากที่สุด	

จากตารางที่ 14 การตรวจสอบภายในภาคราชการ ด้านการตรวจสอบการเงินและบัญชี ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.87, S.D. = 0.310$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการบันทึกรายการข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน มีเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 5.00, S.D. = 0.000$ ) รองลงมาคือการสอบทานการปฏิบัติงานตามระบบการควบคุม ภายในเหมาะสม และเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.93, S.D. = 0.248$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือสถานที่เก็บรักษาทรัพย์สิน มีความเหมาะสมและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.74, S.D. = 0.440$ )

ตารางที่ 15 การตรวจสอบภายในภาคราชการ ด้านการตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด

ข้อ	การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด	ค่าสถิติ		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การกำหนดนโยบาย/แนวทาง/คู่มือ/วิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.86	0.344	มากที่สุด	3
2	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.90	0.298	มากที่สุด	2
3	การกำหนดมาตรการการส่งเสริมให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	4.84	0.370	มากที่สุด	4
4	การกำหนดมาตรการหรือบทลงโทษ สำหรับบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องมีความชัดเจนและเป็นธรรม	4.84	0.370	มากที่สุด	4
5	การกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด	4.93	0.248	มากที่สุด	1
	ภาพรวม	4.87	0.326	มากที่สุด	

จากตารางที่ 15 การตรวจสอบภายในภาคราชการ ด้านการตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.87, S.D. = 0.326$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด มีเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.93, S.D. = 0.248$ ) รองลงมาคือบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.90, S.D. = 0.298$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการกำหนดมาตรการส่งเสริมให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.84, S.D. = 0.370$ ) และการกำหนดมาตรการหรือบทลงโทษ สำหรับบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องมีความชัดเจนและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.84, S.D. = 0.370$ )

ตารางที่ 16 การตรวจสอบภายในภาคราชการ ด้านการตรวจสอบการบริหาร

ข้อ	การตรวจสอบการบริหาร	ค่าสถิติ		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	<i>S.D.</i>		
1	มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ และแผนงานของหน่วยงาน	4.57	0.713	มากที่สุด	4
2	มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	4.65	0.652	มากที่สุด	3
3	มีการแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานสอดคล้องกับแผนงานที่วางไว้อย่างเหมาะสม	4.90	0.298	มากที่สุด	1
4	มีการกระจายอำนาจการปฏิบัติงานสู่ระดับล่าง	4.84	0.370	มากที่สุด	2
5	ความมุ่งมั่นในการบริหารงานแบบมุ่งผลลัพธ์	4.90	0.298	มากที่สุด	1
	<b>ภาพรวม</b>	<b>4.77</b>	<b>0.466</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตารางที่ 16 การตรวจสอบภายในภาคราชการ ด้านการตรวจสอบการบริหาร ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.77, S.D. = 0.466$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือมีการแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานสอดคล้องกับแผนงานที่วางไว้อย่างเหมาะสม มีเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.90, S.D. = 0.298$ ) และความมุ่งมั่นในการบริหารงานแบบมุ่งผลลัพธ์ มีเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.90, S.D. = 0.298$ ) รองลงมาคือมีการกระจายอำนาจ



การปฏิบัติงานสู่ระดับล่าง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.84$ ,  $S.D. = 0.370$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ และแผนงานของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.57$ ,  $S.D. = 0.713$ )

ตารางที่ 17 การตรวจสอบภายในภาครัฐ การตรวจสอบการดำเนินงาน

ข้อ	การตรวจสอบการดำเนินงาน	ค่าสถิติ		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	$S.D.$		
1	การให้นโยบายและกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานรวมทั้งแนวทางการปฏิบัติงานมีความชัดเจนและแจ้งให้บุคลากรทุกคนรับทราบ	4.88	0.325	มากที่สุด	2
2	การวางแผนการดำเนินงานมีความสอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหารหน่วยงาน	4.80	0.398	มากที่สุด	5
3	ระบบการควบคุมภายในกำหนดขึ้นครอบคลุมภารกิจของหน่วยงาน มีความเพียงพอและเหมาะสม	4.90	0.298	มากที่สุด	1
4	มีการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารจัดการความเสี่ยง และเป็นไปตามระบบการควบคุมภายในของหน่วยงาน	4.82	0.389	มากที่สุด	4
5	ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้และกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จของการดำเนินงานมีความชัดเจนวัดผลได้	4.85	0.360	มากที่สุด	3
6	การให้ความสำคัญกับการรายงานการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.90	0.298	มากที่สุด	1
	ภาพรวม	4.86	0.345	มากที่สุด	

จากตารางที่ 17 การตรวจสอบภายในภาครัฐ การตรวจสอบการดำเนินงาน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.86, S.D. = 0.345$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือระบบการควบคุมภายในกำหนดขึ้นครอบคลุมภารกิจของหน่วยงาน มีความเพียงพอและเหมาะสม มีเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.90, S.D. = 0.298$ ) และการให้ความสำคัญกับการรายงานการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.90, S.D. = 0.298$ ) รองลงมาคือการให้นโยบายและกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานรวมทั้งแนวทางการปฏิบัติงานมีความชัดเจนและแจ้งให้บุคลากรทุกคนรับทราบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.88, S.D. = 0.325$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการวางแผนการดำเนินงานมีความสอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหารหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.80, S.D. = 0.398$ )

ตารางที่ 18 การตรวจสอบภายในภาครัฐ การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ

ข้อ	การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ	ค่าสถิติ		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	<i>S.D.</i>		
1	การจัดการ การดูแล และพัฒนาระบบงานอย่างเหมาะสม	4.90	0.298	มากที่สุด	2
2	ระบบการจัดเก็บเอกสารในแต่ละประเภทเป็นไปตามหมวดหมู่และสามารถตรวจสอบได้	4.93	0.248	มากที่สุด	1
3	การรักษาความปลอดภัยของระบบสารสนเทศในการเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญ มีการป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากการนำข้อมูลไปใช้ในทางที่ไม่สมควร	4.90	0.298	มากที่สุด	2
4	การจัดระบบสารสนเทศในหน่วยงานตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้ได้อย่างเหมาะสม และเพียงพอ	4.85	0.360	มากที่สุด	3
	ภาพรวม	4.90	0.301	มากที่สุด	

จากตารางที่ 18 การตรวจสอบภายในภาครัฐ การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.90, S.D. = 0.301$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือระบบการจัดเก็บเอกสารในแต่ละประเภทเป็นไปตามหมวดหมู่

และสามารถตรวจสอบได้ มีเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.93, S.D. = 0.248$ ) รองลงมาคือ การจัดหา การดูแล และพัฒนาระบบงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.90, S.D. = 0.298$ ) และการรักษาความปลอดภัยของระบบสารสนเทศในการเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญ มีการป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากการนำข้อมูลไปใช้ในทางที่ไม่สมควร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.90, S.D. = 0.298$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการจัดระบบสารสนเทศในหน่วยงาน ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้ได้อย่างเหมาะสม และเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.85, S.D. = 0.360$ )

ตารางที่ 19 การตรวจสอบภายในภาคราชการ ด้านการตรวจสอบพิเศษ

ข้อ	การตรวจสอบพิเศษ	ค่าสถิติ		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การคัดเลือกบุคลากร ได้เลือกจากผู้ที่มีความรู้และความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	4.87	0.338	มากที่สุด	2
2	การเลื่อนตำแหน่งบุคลากรในหน่วยงานเหมาะสมและเป็นธรรม	4.90	0.298	มากที่สุด	1
3	การตรวจสอบภายในของหน่วยงานมีความต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ	4.85	0.360	มากที่สุด	3
4	ปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน ได้รับการพิจารณาแก้ไขอย่างเหมาะสมและทันต่อเวลา	4.82	0.389	มากที่สุด	4
5	ผู้บริหารไม่ได้เพิกเฉยต่อสัญญาณที่แสดงถึงการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม และมีการลงโทษผู้ที่ตั้งใจฝ่าฝืนกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้	4.85	0.360	มากที่สุด	3
	ภาพรวม	4.86	0.349	มากที่สุด	

จากตารางที่ 19 การตรวจสอบภายในภาคราชการ ด้านการตรวจสอบพิเศษ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.86, S.D. = 0.349$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการเลื่อนตำแหน่งบุคลากรในหน่วยงานเหมาะสมและเป็นธรรม มีเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.90, S.D. = 0.298$ ) รองลงมาคือการคัดเลือกบุคลากร ได้เลือกจากผู้ที่มีความรู้ และ

ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.87$ ,  $S.D. = 0.338$ ) และข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน ได้รับการพิจารณาแก้ไขอย่างเหมาะสมและทันต่อเวลา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.82$ ,  $S.D. = 0.389$ )

ตารางที่ 20 การตรวจสอบภายในภาครัฐ ภาพรวมทั้ง 6 ด้าน

ข้อ	การตรวจสอบภายในภาครัฐ	ค่าสถิติ		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	$S.D.$		
1	การตรวจสอบการเงินและบัญชี	4.87	0.310	มากที่สุด	2
2	การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด	4.87	0.326	มากที่สุด	2
3	การตรวจสอบการบริหาร	4.77	0.466	มากที่สุด	4
4	การตรวจสอบการดำเนินงาน	4.86	0.345	มากที่สุด	3
5	การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.90	0.301	มากที่สุด	1
6	การตรวจสอบพิเศษ	4.86	0.349	มากที่สุด	3
	ภาพรวม	4.86	0.350	มากที่สุด	

จากตารางที่ 20 การตรวจสอบภายในภาครัฐทั้ง 6 ด้าน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.86$ ,  $S.D. = 0.349$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ ( $\bar{X} = 4.90$ ,  $S.D. = 0.301$ ) การตรวจสอบการเงินและบัญชี ( $\bar{X} = 4.87$ ,  $S.D. = 0.310$ ) การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด ( $\bar{X} = 4.87$ ,  $S.D. = 0.326$ ) การตรวจสอบการดำเนินงาน ( $\bar{X} = 4.86$ ,  $S.D. = 0.345$ ) การตรวจสอบพิเศษ ( $\bar{X} = 4.86$ ,  $S.D. = 0.349$ ) และการตรวจสอบการบริหาร ( $\bar{X} = 4.77$ ,  $S.D. = 0.466$ ) ตามลำดับ

#### 4.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ

ตารางที่ 21 คุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ด้านความถูกต้อง

ข้อ	ความถูกต้อง	ค่าสถิติ		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	<i>S.D.</i>		
1	การบันทึก การจัดทำรายงานเงินคงเหลือ และจัดทำงบกระทบยอด ตามระเบียบถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	4.85	0.360	มากที่สุด	2
2	การบันทึก การตรวจสอบเอกสารประกอบสัญญาลูกหนี้เงินยืม (ในและนอกงบประมาณ) และจัดทำรายงานสัญญาลูกหนี้เงินยืมตามระเบียบถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	4.85	0.360	มากที่สุด	2
3	ข้อมูลของงบทดลองแสดงข้อมูลทางบัญชีถูกต้องตามดุลบัญชีปกติก	5.00	0.000	มากที่สุด	1
	<b>ภาพรวม</b>	<b>4.90</b>	<b>0.240</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตารางที่ 21 คุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ด้านความถูกต้อง ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.90$ , *S.D.* = 0.240) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือข้อมูลของงบทดลองแสดงข้อมูลทางบัญชีถูกต้องตามดุลบัญชีปกติก มีเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 5.00$  *S.D.* = 0.000) รองลงมาคือการบันทึก การจัดทำรายงานเงินคงเหลือ และจัดทำงบกระทบยอด ตามระเบียบถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.85$ , *S.D.* = 0.360) และการบันทึก การตรวจสอบเอกสารประกอบสัญญาลูกหนี้เงินยืม (ในและนอกงบประมาณ) และจัดทำรายงานสัญญาลูกหนี้เงินยืมตามระเบียบถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.85$ , *S.D.* = 0.360)

ตารางที่ 22 คุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ด้านความโปร่งใส

ข้อ	ความโปร่งใส	ค่าสถิติ		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	<i>S.D.</i>		
1	มีการเผยแพร่ข้อมูลประจำเดือนสู่สาธารณะ	4.82	0.389	มากที่สุด	2
2	มีการจัดทำรายละเอียดประกอบรายการบัญชีที่สำคัญของงบทดลองประจำเดือนกันยายน (สิ้นงวดบัญชี)	4.88	0.325	มากที่สุด	1
	ภาพรวม	4.85	0.357	มากที่สุด	

จากตารางที่ 22 คุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ด้านความโปร่งใส ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.85$ , *S.D.* = 0.357) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือมีการจัดทำรายละเอียดประกอบรายการบัญชีที่สำคัญของงบทดลองประจำเดือนกันยายน (สิ้นงวดบัญชี) มีเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.88$  *S.D.* = 0.325) รองลงมาคือมีการเผยแพร่ข้อมูลประจำเดือนสู่สาธารณะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.82$ , *S.D.* = 0.389)

ตารางที่ 23 คุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ด้านความรับผิดชอบ

ข้อ	ความรับผิดชอบ	ค่าสถิติ		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	<i>S.D.</i>		
1	นำส่งรายงานงบทดลองประจำเดือนให้ สตง. หรือสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนภูมิภาคทุกเดือน ภายในระยะเวลาที่กำหนด	5.00	0.000	มากที่สุด	1
2	จัดทำรายงานและแก้ไขข้อบกพร่องด้านบัญชีกรณีมีการทักท้วงได้ภายในกำหนดระยะเวลาที่กำหนด	4.97	0.178	มากที่สุด	2
3	นำส่งหลักฐานที่เกี่ยวข้องตามเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ประจำปี ผ่านระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ (GAQA)	5.00	0.000	มากที่สุด	1
	ภาพรวม	4.85	0.357	มากที่สุด	

จากตารางที่ 23 คุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ด้านความรับผิดชอบ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.85$ , *S.D.* = 0.357) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือมีการจัดทำรายละเอียดประกอบรายการบัญชีที่สำคัญของงบทดลองประจำเดือนกันยายน (สิ้นงวดบัญชี) มีเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.88$  *S.D.* = 0.325) รองลงมาคือมีการเผยแพร่งบทดลองประจำเดือนสู่สาธารณะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.82$ , *S.D.* = 0.389) และการบันทึก การตรวจสอบเอกสารประกอบสัญญาลูกหนี้เงินยืม (ในและนอกงบประมาณ) และจัดทำรายงานสัญญาลูกหนี้เงินยืมตามระเบียบถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.85$ , *S.D.* = 0.360) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน ได้รับการพิจารณาแก้ไขอย่างเหมาะสมและทันต่อเวลา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.82$ , *S.D.* = 0.389)

ตารางที่ 24 คุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ภาพรวมทั้ง 3 ด้าน

ข้อ	การตรวจสอบภายในภาครัฐ	ค่าสถิติ		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	<i>S.D.</i>		
1	ด้านความถูกต้อง	4.90	0.240	มากที่สุด	1
2	ด้านความโปร่งใส	4.85	0.357	มากที่สุด	2
3	ด้านความรับผิดชอบ	4.85	0.357	มากที่สุด	2
	ภาพรวม	4.87	0.318	มากที่สุด	

จากตารางที่ 24 คุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐทั้ง 3 ด้าน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.87$ , *S.D.* = 0.318) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความถูกต้อง ( $\bar{X} = 4.90$ , *S.D.* = 0.240) ด้านความโปร่งใส ( $\bar{X} = 4.85$ , *S.D.* = 0.357) และด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.85$ , *S.D.* = 0.357) ตามลำดับ



## 4.2 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

		CC	AA1	AA2	AA3	AA4	AA5	AA6	BB1	BB2	BB3	BB4	BB5	BB6
CC	Pearson Correlation	1												
AA1	Pearson Correlation	.038	1											
AA2	Pearson Correlation	.029	.672**	1										
AA3	Pearson Correlation	.204**	.606**	.863**	1									
AA4	Pearson Correlation	.169*	.714**	.874**	.829**	1								
AA5	Pearson Correlation	.301**	.717**	.689**	.616**	.808**	1							
AA6	Pearson Correlation	.361**	.680**	.628**	.557**	.632**	.828**	1						
BB1	Pearson Correlation	.012	.526**	.123	.061	.176*	.241**	.334**	1					
BB2	Pearson Correlation	.275**	.419**	.079	.171*	.248**	.384**	.366**	.634**	1				
BB3	Pearson Correlation	.344**	.314**	.181*	.099	.194**	.389**	.459**	.559**	.825**	1			
BB4	Pearson Correlation	.345**	.384**	.213**	.184*	.307**	.362**	.431**	.691**	.824**	.869**	1		
BB5	Pearson Correlation	.323**	.405**	.119	.087	.250**	.363**	.447**	.824**	.714**	.713**	.880**	1	
BB6	Pearson Correlation	.173*	.434**	.001	.019	.173*	.291**	.475**	.789**	.600**	.493**	.646**	.789**	1

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

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

ผู้วิจัยกำหนดให้

CC	หมายถึง คุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ
AA1	หมายถึง ด้านความรู้ความสามารถ
AA2	หมายถึง ด้านทักษะทางวิชาชีพ
AA3	หมายถึง ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
AA4	หมายถึง ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
AA5	หมายถึง ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี
AA6	หมายถึง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
BB1	หมายถึง การตรวจสอบการเงินและบัญชี
BB2	หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด
BB3	หมายถึง การตรวจสอบการบริหาร
BB4	หมายถึง การตรวจสอบการดำเนินงาน
BB5	หมายถึง การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ
BB6	หมายถึง การตรวจสอบพิเศษ

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient Analysis) พบว่า การตรวจสอบการเงินและบัญชี มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับคุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .012 และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านทักษะทางวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับคุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .029 และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับคุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .038 และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระการศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีและการตรวจสอบภายในภาคราชการ ที่มีผลต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ของสถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.169 ถึง 0.880 โดยค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมากกว่า 0.80 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ไม่มีปัญหาที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) ที่จะส่งผลกระทบต่อผลการทดสอบสมการถดถอยพหุคูณ

ตารางที่ 26 ค่า Tolerance และค่า VIF

ตัวแปรอิสระ	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. ด้านความรู้ความสามารถ	0.398	2.514
2. ด้านทักษะทางวิชาชีพ	0.163	6.124
3. ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.224	4.469
4. ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	0.118	8.448
5. ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี	0.159	6.304
6. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	0.257	3.895
7. การตรวจสอบการเงินและบัญชี	0.244	4.107
8. การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด	0.232	4.318
9. การตรวจสอบการบริหาร	0.181	5.527
10. การตรวจสอบการดำเนินงาน	0.157	9.636
11. การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ	0.165	9.333
12. การตรวจสอบพิเศษ	0.285	3.509

จากตารางที่ 26 ตัวแปรอิสระ เรื่องสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และตัวแปรอิสระ เรื่องการตรวจสอบภายในภาครัฐ ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ การตรวจสอบการเงินและบัญชี การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด การตรวจสอบการบริหาร การตรวจสอบการดำเนินงาน การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการตรวจสอบพิเศษ มีค่า Tolerance ต่ำสุดเท่ากับ 0.118 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ต้องมากกว่า 0.1 ส่วน VIF มีค่าสูงสุดเท่ากับ 9.636 ซึ่งไม่เกิน 10 จึงเป็นการยืนยันผลการวิเคราะห์ในขั้นแรกจากการทำเมทริกซ์สหสัมพันธ์ (Correlation Matrix) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันและมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis)

### 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผู้วิจัยทำการทดสอบสมมติฐานที่ 1-6 โดยการวิเคราะห์ค่า Pearson Correlation และวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุ โดยมีสมมติฐานดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีมีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐในด้านความถูกต้อง ของสถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สมมติฐานที่ 2 สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีมีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐในด้านความโปร่งใส ของสถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สมมติฐานที่ 3 สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีมีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐในด้านความรับผิดชอบ ของสถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สมมติฐานที่ 4 การตรวจสอบภายในภาครัฐามีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐในด้านความถูกต้อง ของสถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สมมติฐานที่ 5 การตรวจสอบภายในภาครัฐามีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐในด้านความโปร่งใส ของสถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สมมติฐานที่ 6 การตรวจสอบภายในภาครัฐามีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐในด้านความรับผิดชอบ ของสถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานของงานวิจัย เรื่องสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีและการตรวจสอบภายในภาคราชการ ที่มีผลต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ของสถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

**ตารางที่ 27** แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานระหว่างสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีที่ส่งผลต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐด้านความถูกต้อง

ตัวแปร	ด้านความถูกต้อง		
	Beta	t	Sig.
(Constant)		46.160	0.000
ด้านความรู้ความสามารถ	0.397	5.076	0.000*
ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี	0.916	7.498	0.000*
ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.374	3.584	0.000*
ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	0.877	6.111	0.000*
ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี	0.361	2.913	0.004*
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	0.233	2.390	0.018*

R= 0.754 R<sup>2</sup> = 0.568 Adjusted R<sup>2</sup> = 0.554 SEE = 0.051 F= 38.838 Durbin = 1.907

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 27 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) พบว่าสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี ประกอบไปด้วย ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ด้านความถูกต้องได้ร้อยละ 55.40 (R<sup>2</sup> = 0.554)

สมมติฐานที่ 1 สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีมีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐในด้านความถูกต้อง พบว่า สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี ประกอบไปด้วย ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ 0.397, 0.916, 0.374, 0.877, 0.361 และ 0.233 ตามลำดับ โดยมีระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000 < 0.05) แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี ประกอบไปด้วย ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ด้านความถูกต้อง ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานงานวิจัยที่ 1

**ตารางที่ 28** แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานระหว่างสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ด้านความโปร่งใส

ตัวแปร	ด้านความโปร่งใส		
	Beta	t	Sig.
(Constant)		44.231	0.000
ด้านความรู้ความสามารถ	0.086	0.911	0.363
ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี	0.977	6.618	0.000*
ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.192	1.522	0.130
ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	1.170	6.748	0.000*
ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี	0.177	1.184	0.238
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	0.269	2.282	0.024*
R = 0.608 R <sup>2</sup> = 0.370 Adjusted R <sup>2</sup> = 0.348 SEE = 0.056 F = 17.298 Durbin = 1.933			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 28 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) พบว่า สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี ประกอบไปด้วย ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ด้านความโปร่งใสได้ร้อยละ 37.00 (R<sup>2</sup> = 0.370)

สมมติฐานที่ 2 สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีมีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐในด้านความโปร่งใส พบว่า สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี



ประกอบไปด้วย ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ 0.977, 1.170 และ 0.269 ตามลำดับ โดยมีระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000 < 0.05) แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี ประกอบไปด้วย ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ด้านความโปร่งใส ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานงานวิจัยที่ 2

**ตารางที่ 29** แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานระหว่างสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีมีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐในด้านความรับผิดชอบ

ตัวแปร	ด้านความรับผิดชอบ		
	Beta	t	Sig.
(Constant)		75.558	0.000
ด้านความรู้ความสามารถ	0.096	1.107	0.270
ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี	0.187	1.382	0.169
ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.997	8.629	0.000*
ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	0.930	5.858	0.000*
ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี	0.230	1.677	0.095
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	0.619	5.743	0.000*
R = 0.687 R <sup>2</sup> = 0.471 Adjusted R <sup>2</sup> = 0.453 SEE = 0.037 F = 26.296 Durbin = 2.221			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 29 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) พบว่าสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี ประกอบไปด้วย ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ด้านความรับผิดชอบได้ร้อยละ 47.10 (R<sup>2</sup> = 0.471)

สมมติฐานที่ 3 สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีมีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐในด้านความรับผิดชอบ พบว่า สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี

ประกอบไปด้วย ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ 0.997, 0.930 และ 0.619 ตามลำดับ โดยมีระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000 < 0.05) แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี ประกอบไปด้วย ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ด้านความรับผิดชอบต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานงานวิจัยที่ 3

**ตารางที่ 30** แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานระหว่างการตรวจสอบภายในภาครัฐที่มีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐในด้านความถูกต้อง

ตัวแปร	ด้านความถูกต้อง		
	Beta	t	Sig.
(Constant)		17.972	0.000
การตรวจสอบการเงินและบัญชี	0.708	5.911	0.000*
การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด	0.407	3.314	0.001*
การตรวจสอบการบริหาร	0.302	2.177	0.031*
การตรวจสอบการดำเนินงาน	0.481	1.938	0.054
การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ	0.362	1.564	0.120
การตรวจสอบพิเศษ	0.112	1.013	0.312
R = 0.618 R <sup>2</sup> = 0.382 Adjusted R <sup>2</sup> = 0.361 SEE = 0.061 F = 18.236 Durbin = 2.178			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 30 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) พบว่าการตรวจสอบภายในภาครัฐ ประกอบไปด้วย การตรวจสอบการเงินและบัญชี การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด และการตรวจสอบการบริหาร มีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ด้านความถูกต้องได้ร้อยละ 38.20 (R<sup>2</sup> = 0.382)

สมมติฐานที่ 4 ตรวจสอบภายในภาครัฐที่มีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐในด้านความถูกต้อง พบว่า การตรวจสอบภายในภาครัฐ

ประกอบไปด้วย การตรวจสอบการเงินและบัญชี การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด และการตรวจสอบการบริหาร ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ 0.708, 0.407 และ 0.302 ตามลำดับ โดยมีระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000 < 0.05) แสดงให้เห็นว่า การตรวจสอบภายในภาครัฐ ประกอบไปด้วย การตรวจสอบการเงินและบัญชี การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด และการตรวจสอบการบริหาร มีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ด้านความถูกต้อง ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานงานวิจัยที่ 4

**ตารางที่ 31** แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานระหว่างการตรวจสอบภายในภาครัฐมีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐในด้านความโปร่งใส

ตัวแปร	ด้านความโปร่งใส		
	Beta	t	Sig.
(Constant)		23.862	0.000
การตรวจสอบการเงินและบัญชี	0.454	5.897	0.000*
การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด	0.519	6.571	0.000*
การตรวจสอบการบริหาร	0.768	8.591	0.000*
การตรวจสอบการดำเนินงาน	1.708	10.702	0.000*
การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ	0.636	4.276	0.000*
การตรวจสอบพิเศษ	0.171	2.408	0.017*
R = 0.863 R <sup>2</sup> = 0.744 Adjusted R <sup>2</sup> = 0.736 SEE = 0.036 F = 85.854 Durbin = 2.142			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 31 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) พบว่าการตรวจสอบภายในภาครัฐ ประกอบไปด้วย การตรวจสอบการเงินและบัญชี การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด การตรวจสอบการบริหาร การตรวจสอบการดำเนินงาน การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการตรวจสอบพิเศษ มีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ด้านความโปร่งใสได้ร้อยละ 74.40 (R<sup>2</sup> = 0.744)

สมมติฐานที่ 5 การตรวจสอบภายในภาครัฐการมีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐในด้านความโปร่งใส พบว่า การตรวจสอบภายในภาครัฐ ประกอบไปด้วย การตรวจสอบการเงินและบัญชี การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด การตรวจสอบการบริหาร การตรวจสอบการดำเนินงาน การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการตรวจสอบพิเศษ ค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอยคะแนนปกติ ค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ 0.454, 0.519, 0.768, 1.708, 0.636 และ 0.171 ตามลำดับ โดยมีระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000 < 0.05) แสดงให้เห็นว่า การตรวจสอบภายในภาครัฐ ประกอบไปด้วย การตรวจสอบการเงินและบัญชี การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด การตรวจสอบการบริหาร การตรวจสอบการดำเนินงาน การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการตรวจสอบพิเศษ มีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ด้านความโปร่งใส ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานงานวิจัยที่ 5

**ตารางที่ 32** แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานระหว่าง การตรวจสอบภายในภาครัฐการมีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐในด้านความรับผิดชอบ

ตัวแปร	ด้านความรับผิดชอบ		
	Beta	t	Sig.
(Constant)		35.453	0.000
การตรวจสอบการเงินและบัญชี	0.160	1.121	0.264
การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด	0.250	1.704	0.090
การตรวจสอบการบริหาร	0.698	4.209	0.000*
การตรวจสอบการดำเนินงาน	0.726	2.449	0.015*
การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ	0.647	2.340	0.020*
การตรวจสอบพิเศษ	0.182	1.378	0.170
R= 0.345 R <sup>2</sup> = 0.119 Adjusted R <sup>2</sup> = 0.089 SEE = 0.047 F= 3.976 Durbin = 2.130			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 32 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) พบว่าการตรวจสอบภายในภาครัฐ ประกอบไปด้วย การตรวจสอบการบริหาร การตรวจสอบการดำเนินงาน และการตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ด้านความรับผิดชอบได้ร้อยละ 11.90 ( $R^2 = 0.119$ )

สมมติฐานที่ 6 การตรวจสอบภายในภาครัฐมีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐในด้านความรับผิดชอบ พบว่า การตรวจสอบภายในภาครัฐ ประกอบไปด้วย การตรวจสอบการบริหาร การตรวจสอบการดำเนินงาน และการตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ 0.698, 0.726 และ 0.647 ตามลำดับ โดยมีระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ Sig เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000 < 0.05) แสดงให้เห็นว่า การตรวจสอบภายในภาครัฐ ประกอบไปด้วย การตรวจสอบการบริหาร การตรวจสอบการดำเนินงาน และการตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ด้านความรับผิดชอบ ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานงานวิจัยที่ 6

#### 4.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 33 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่	สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1	สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีมีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐใน ด้านความถูกต้อง	สนับสนุนสมมติฐานที่ 1
2	สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีมีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐใน ด้านความโปร่งใส	สนับสนุนสมมติฐานที่ 2
3	สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีมีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐใน ด้านความรับผิดชอบ	สนับสนุนสมมติฐานที่ 3
4	การตรวจสอบภายในภาครัฐการมีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐใน ด้านความถูกต้อง	สนับสนุนสมมติฐานที่ 4
5	การตรวจสอบภายในภาครัฐการมีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐใน ด้านความโปร่งใส	สนับสนุนสมมติฐานที่ 5
6	การตรวจสอบภายในภาครัฐการมีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐใน ด้านความโปร่งใส	สนับสนุนสมมติฐานที่ 6

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี และการตรวจสอบภายในภาคราชการที่มีผลต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ของสถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผู้วิจัยได้นำแนวทางมาตรฐานที่สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี การตรวจสอบภายในภาคราชการ คุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ และงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศมาใช้เป็นแนวทางในการนำเสนอสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามวัตถุประสงค์ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อจำกัดของการวิจัย
- 5.4 ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี และการตรวจสอบภายในภาคราชการที่มีผลต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผลของการวิเคราะห์ พบว่า สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี และการตรวจสอบภายในภาคราชการที่มีผลต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี ประกอบไปด้วย ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการตรวจสอบภายในภาคราชการ ประกอบไปด้วย การตรวจสอบการเงินและบัญชี การตรวจสอบการปฏิบัติตาม

ข้อกำหนด การตรวจสอบการบริหาร การตรวจสอบการดำเนินงาน การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการตรวจสอบพิเศษ มีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ

2. ผลการวิเคราะห์ พบว่า คุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐในด้านความถูกต้อง ร้อยละ 38.20 ด้านความโปร่งใส ร้อยละ 74.40 และด้านความรับผิดชอบ ร้อยละ 11.90 หากผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐมีสมรรถนะด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงมีการตรวจสอบภายในภาครัฐประกอบไปด้วย การตรวจสอบการเงินและบัญชี การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด การตรวจสอบการบริหาร การตรวจสอบการดำเนินงาน การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการตรวจสอบพิเศษ

3. สรุปผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ คือ สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี และการตรวจสอบภายในภาครัฐ มีความสอดคล้องกับทุกสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น เพื่อให้ได้คำตอบตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยด้วยสมมติฐานที่ 1 สมมติฐานที่ 2 สมมติฐานที่ 3 สมมติฐานที่ 4 สมมติฐานที่ 5 และสมมติฐานที่ 6 สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีมีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐในด้านความถูกต้อง

สมมติฐานที่ 2 สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีมีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐในด้านความโปร่งใส

สมมติฐานที่ 3 สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีมีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐในด้านความรับผิดชอบ

สมมติฐานที่ 4 การตรวจสอบภายในภาครัฐมีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐในด้านความถูกต้อง

สมมติฐานที่ 5 การตรวจสอบภายในภาครัฐมีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐในด้านความโปร่งใส

สมมติฐานที่ 6 การตรวจสอบภายในภาครัฐมีผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐในด้านความรับผิดชอบ

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยและสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยผลการทดสอบสมมติฐานวิจัย พบว่า สนับสนุนสมมติฐานทั้ง 6 ข้อ ผลของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า



ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ คือ สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี และการตรวจสอบภายในภาครัฐ มีความสอดคล้องกับทุกสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีให้ความสำคัญกับสมรรถนะของการปฏิบัติงานด้านบัญชีซึ่งเป็นพื้นฐานผู้ปฏิบัติงานสมควรมีทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพ หลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบข้อบังคับ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสื่อสารกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ความซื่อสัตย์ สุจริต ด้านทัศนคติในวิชาชีพที่ดี และสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้ รวมไปถึงการตรวจสอบภายใน หากผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีได้ปฏิบัติงานตามสมรรถนะที่กำหนดไว้ แต่ไม่มีการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบผลการปฏิบัติงานจะทราบได้อย่างไรว่าผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีได้ปฏิบัติงานเป็นไปตามแนวทางที่ถูกต้องตามระเบียบการปฏิบัติงานด้านบัญชีอย่างสมควรเป็น ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีจึงให้ความสำคัญกับการตรวจสอบภายในว่าสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีนั้น ได้ปฏิบัติไปแล้วถูกต้องหรือไม่ อีกทั้งยังเป็นการกำกับ ติดตาม และดูแลเพื่อไม่ให้เกิดข้อบกพร่องที่ส่งผลกระทบต่องาน และส่งผลกระทบต่อเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้วิจัยสรุปได้ว่าสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี และการตรวจสอบภายในภาครัฐมีผลต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ สอดคล้องกับงานวิจัยหลายๆ งานผู้วิจัยสามารถสรุปโดยรวมได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินงานด้านบัญชี อีกทั้งงานด้านบัญชีนั้นจะต้องเป็นงานที่มีความเชื่อถือได้ มีคุณภาพในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ และสามารถนำไปใช้ในการประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารได้จริง หากผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีไม่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านบัญชี และไม่มีการตรวจสอบการปฏิบัติงาน อาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดความใส่ใจในการปฏิบัติงาน จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพงานหรือคุณภาพของการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชี ทำให้ข้อมูลด้านบัญชีที่ได้มานั้นขาดความน่าเชื่อถือ ไม่มีคุณภาพและอาจจะไม่สามารถนำไปใช้ในการประกอบการตัดสินใจการดำเนินงานของกิจการหรือองค์กรได้

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี และการตรวจสอบภายในภาครัฐที่มีผลต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ของสถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีผลการอภิปราย ดังนี้

ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี ที่มีผลต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ของสถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังนี้

สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี ประกอบด้วย ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผลการวิจัย สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี ทั้ง 6 ด้าน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ สอดคล้องกับกรณีการ ผิวสะอาด (2560) การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะของผู้สอบบัญชีภาษีอากร และจรรยาบรรณของผู้สอบบัญชีภาษีอากร มีผลการวิจัยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แนวทางการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากร สมรรถนะของผู้สอบบัญชีภาษีอากร และจรรยาบรรณของผู้สอบบัญชีภาษีอากรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย สอดคล้องกับวิภากร ทิมบำรุง (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องสมรรถนะทางวิชาชีพของนักบัญชีที่คาดหวังของผู้บริหารในสายงานบัญชีและการเงินในบริษัทมหาชน พบว่า สมรรถนะทางวิชาชีพของนักบัญชีที่คาดหวังในบริษัทมหาชนในมุมมองผู้บริหาร มี 13 ประเภท ซึ่งสมรรถนะทางวิชาชีพของนักบัญชีที่ผู้บริหารให้ความสำคัญเป็น 5 ลำดับแรก คือ 1) ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติงานและหน้าที่ (การประเมิน ติดตาม ข้อบังคับ) (0.713) 2) ความรู้ทั่วไป (0.535) 3) ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคลเบื้องต้น (0.424) 4) ทักษะการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (การนำเสนอ) (0.391) และ 5) ทักษะการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (การทำงาน) (0.384) โมเดลนี้มีความสอดคล้องกลมกลืน แสดงว่า โมเดลสมรรถนะทางวิชาชีพของนักบัญชีที่คาดหวังในบริษัทมหาชนในมุมมองผู้บริหารที่สร้างขึ้นนี้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี

ผลการวิจัยสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี ประกอบด้วย ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ประกอบด้วย ด้านความถูกต้อง ด้านความโปร่งใส และด้านความรับผิดชอบ สอดคล้องกับสิทธิกร ด่านพิไลพร (2558) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจประกันวินาศภัยเขตภาคเหนือตอนบน พบว่า จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานในด้าน 1) ความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต 2) ความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน บุคคลหรือนิติบุคคลที่ผู้ประกอบวิชาชีพปฏิบัติหน้าที่ให้ 3) ด้านความรู้ความสามารถ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน 4) การรักษาความลับ และ 5) ด้านความรับผิดชอบต่อ

ผู้รับบริการ สอดคล้องกับภูติรัตน์ มีมาก (2559) ได้ศึกษาความรู้ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงานของนักบัญชีที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพรายงานงบการเงินขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ความรู้ความสามารถของนักบัญชี ในด้านการประกอบวิชาชีพด้วยความมุ่งมั่นและขยันหมั่นเพียร ด้านการใช้ความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพ และด้านการประกอบวิชาชีพโดยมีความสามารถเพียงพอ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพรายงานงบการเงินขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา โดยส่งผลถึงร้อยละ 37.80 และมาตรฐานในการปฏิบัติงานของนักบัญชี ในด้านการประกอบอาชีพให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง และด้านความระมัดระวังรอบคอบ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพรายงานงบการเงินขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา โดยส่งผลถึงร้อยละ 40.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมาสามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางบัญชี ให้มีความรู้ความสามารถ มีการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน และมีการนำเสนอข้อมูลทางการบัญชีที่มีคุณภาพ ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลทางการบัญชีไปใช้ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว สอดคล้องกับสุพัตรา รักการศิลป์ และคณะ (2562) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ในระดับมากที่สุดได้แก่ด้านการรักษาความลับ ด้านความโปร่งใสและมีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณ ในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุดได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถและด้านความเป็นอิสระและจำแนกอายุผู้ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความเที่ยงธรรมแตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษาผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานด้านความโปร่งใสและด้านการรักษาความลับแตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความเที่ยงธรรมต่างกัน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาการตรวจสอบภายในภาครัฐการ ที่มีผลกระทบต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ของสถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังนี้

การตรวจสอบภายในภาครัฐ ประกอบด้วย การตรวจสอบการเงินและบัญชี การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด การตรวจสอบการบริหาร การตรวจสอบการดำเนินงาน การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการตรวจสอบพิเศษ ผลการวิจัย การตรวจสอบภายในภาครัฐ ทั้ง 6 ด้าน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ การตรวจสอบการเงินและบัญชี การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด การตรวจสอบการดำเนินงาน การตรวจสอบพิเศษ และการ

ตรวจสอบการบริหาร ตามลำดับ สอดคล้องกับณัฐชรัตน์ สีนุชชัย (2560) ศึกษาประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายในของส่วนราชการในภาคกลางของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า มาตรฐานการตรวจสอบภายในของส่วนราชการด้านการปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของส่วนราชการมากที่สุด และพบว่าปัจจัยด้านความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม และปัจจัยด้านลักษณะของงานตรวจสอบภายในของมาตรฐานการตรวจสอบภายในของส่วนราชการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ และจากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายในของส่วนราชการในทางที่ดีและการแสดงความคิดเห็นดังกล่าวสนับสนุนผลการวิจัยเชิงปริมาณ สอดคล้องกับพรพรรณราย คงประเทศ (2552) ได้ศึกษาการให้ความสำคัญและสภาพการปฏิบัติงานจริงตามขอบเขตการตรวจสอบภายใน : กรณีศึกษาเทศบาลนครยะลา การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงการให้ความสำคัญและสภาพการปฏิบัติงานจริงโดยใช้กรณีศึกษาเทศบาลนครยะลา โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานที่ใช้ในระบบการตรวจสอบภายในทั้ง 6 ประเภท คือการปฏิบัติงานทางการเงิน การปฏิบัติงานทางการดำเนินงาน การปฏิบัติงานทางการบริหาร การปฏิบัติงานทางการปฏิบัติตามข้อกำหนด การปฏิบัติระบบงานสารสนเทศ การปฏิบัติในเรื่องพิเศษอื่นๆ ตามทัศนคติของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครยะลา ผลการศึกษาพบว่า ระดับความเห็นในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน มีความเห็นอยู่ในระดับมาก โดยที่การวัดระดับการให้ความสำคัญ ค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือการปฏิบัติงานทางการบริหารและการวัดระดับของสภาพการปฏิบัติงานจริง ค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ การปฏิบัติงานทางการเงิน

ผลการวิจัยการตรวจสอบภายในภาครัฐ ประกอบด้วย การตรวจสอบการเงินและบัญชี การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด การตรวจสอบการบริหาร การตรวจสอบการดำเนินงาน การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการตรวจสอบพิเศษ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ประกอบด้วย ด้านความถูกต้อง ด้านความโปร่งใส และด้านความรับผิดชอบ สอดคล้องกับ Behn (2015) พบว่าคุณภาพการสอบบัญชีมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจของผู้ใช้เงินที่มีการปรับปรุงตามข้อเท็จจริงและได้มีการกำหนดตัวชี้วัดคุณภาพการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีที่มาตรฐานวิชาชีพบัญชีและความคาดหวังของสาธารณะชนต้องการของผู้สอบบัญชีปฏิบัติงานสอบบัญชีด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและโปร่งใสโดยการแสดงความคิดเห็นในรายงานการสอบบัญชีอย่างถูกต้องและเชื่อถือได้ซึ่งจะทำให้เกิดคุณภาพของการรายงานการสอบบัญชีที่ดีขึ้นส่งผลทำให้เกิดผลสำเร็จทางการสอบบัญชี สอดคล้องกับนริศรา ธรรมรักษา (2563) ผลกระทบของทักษะในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในที่มีต่อคุณภาพรายงานการตรวจสอบภายใน ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่จังหวัดเลย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบผลกระทบของทักษะในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในที่มีต่อคุณภาพรายงานการ

ตรวจสอบภายในของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่จังหวัดเลย โดยการวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน เชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่จังหวัดเลย จำนวน 13 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ พบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่จังหวัดเลย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการสื่อสาร และด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ โดยเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่จังหวัดเลย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีคุณภาพรายงานการตรวจสอบภายใน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านความถูกต้อง ด้านความครบถ้วน ด้านความชัดเจน ด้านความเที่ยงธรรม ด้านความรัดกุม ด้านความสร้างสรรค์ ด้านความทันกาล

### 5.3 ข้อจำกัดของการวิจัย

ข้อจำกัดเกี่ยวกับขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างนี้คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีของสถานศึกษา อาชีวศึกษารัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อาจไม่สามารถใช้เป็นตัวแทนสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีของหน่วยงานอื่นในประเทศไทยได้ จึงไม่สามารถนำไปใช้อ้างอิงกับจังหวัดหรือภูมิภาคอื่นได้

### 5.4 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

ผลจากการศึกษาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี และการตรวจสอบภายในภาคราชการที่มีผลต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ของสถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทำให้ทราบถึงการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ รวมถึงการตรวจสอบภายในของสถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาล ที่มีผลต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีควรให้ความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะของตน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. สถานศึกษาให้ความสำคัญของการตรวจสอบภายใน เพื่อให้การบริหารความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี ควรให้ความสำคัญกับสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี ประกอบด้วย ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี ควรให้ความสำคัญกับการตรวจสอบภายในภาคราชการ ประกอบด้วย การตรวจสอบการเงินและบัญชี การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด การตรวจสอบการบริหาร การตรวจสอบการดำเนินงาน การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการตรวจสอบพิเศษ

3. ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี ควรให้ความสำคัญกับคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ประกอบด้วย ด้านความถูกต้อง ด้านความโปร่งใส และด้านความรับผิดชอบ

4. ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี สามารถนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านบัญชี เพื่อให้คุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

5. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐของหน่วยงานภาครัฐ สามารถกำกับ ติดตาม และเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ

### 5.3.3 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษารั้งนี้ใช้สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีและการตรวจสอบภายในภาคราชการเป็นตัวแปรอิสระ ในการวิเคราะห์คุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ การศึกษารั้งต่อไปควรพิจารณาตัวแปรอิสระอื่นๆ หากตัวแปรดังกล่าวมีค่าสัมพันธ์กับคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ สามารถที่จะเป็นเครื่องมือ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลไปประกอบการพิจารณาได้

2. การศึกษารั้งนี้ได้ศึกษาผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐของสถานศึกษาอาชีวศึกษา รัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นกลุ่มตัวอย่าง การศึกษารั้งต่อไป ควรพิจารณากลุ่มตัวอย่างอื่นๆ เพื่อให้ทราบว่าสมมติฐานที่กำหนดขึ้นนี้สามารถใช้ได้กับหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์และข้อสังเกตใหม่ที่น่าสนใจมากยิ่งขึ้น

## บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ ผิวสะอาด. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชี  
ภาษีอากรในประเทศไทย. ในการค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต สาขาการบัญชี. มหาวิทยาลัย  
ศรีปทุม.
- จิตรนาถ สุขสวัสดิ์. (2559). สมรรถนะของนักบัญชีในความต้องการของผู้ประกอบการในเขต ภาค  
ตะวันออก. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบัญชีบริหาร. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์.  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนาภัก มุลกะกุล. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามเกณฑ์การประเมินผลการ  
ปฏิบัติงานด้านบัญชีกับความกระตือรือร้นในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี  
มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย. ในการค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต สาขาการบัญชี.  
มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- ชุตินา เดโชศุกร. (2563). ปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีในโรงพยาบาลใน  
เขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. ในการค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี .  
มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. (2558). การบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่นไทย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 17.
- ฐิติรัตน์ มีมาก. (2559). ความรู้ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงานของนักบัญชีที่ส่งผล  
ต่อคุณภาพรายงานงบการเงินขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา. ใน  
การค้นคว้าอิสระคณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- ณัฐชรัตน์ สีนุชชัย. (2560). ประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายในของส่วนราชการในภาคกลาง  
ของประเทศไทย. ในการค้นคว้าอิสระคณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- ดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา. (2548). ศักยภาพความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคลทาง การ  
พยาบาล. กรุงเทพฯ : พี.เอ.สีฟวิ่ง.
- ดารุณี กองทอง และพรทิพัฒน์ แก้วกล้า. (2559). ความสามารถในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่  
บัญชีในสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการ  
โทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.). ในการค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหาร  
ศาสตร์. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ. (2565). เรียกใช้เมื่อ 31 ธันวาคม 2564  
จาก [https://www4.fisheries.go.th/local/document/20211007115441\\_1\\_file.pdf](https://www4.fisheries.go.th/local/document/20211007115441_1_file.pdf)

- เบญญาภา ยืนยง. (2560). สมรรถนะของนักบัญชีและมาตรฐานการจัดทำบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานในงานราชการ. ในการค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ปภัสญา ผิวอ่อน และศิษยาภา เนียมถนอม. (2562). แนวทางการปฏิบัติตามจรรยาบรรณเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง. ในการค้นคว้าอิสระวารสารบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม, 1 (1), 83-96.
- พรรณราย คงประเทศ. (2555). การให้ความสำคัญและสภาพการปฏิบัติงานจริงตามขอบเขตการตรวจสอบภายใน:กรณีศึกษาเทศบาลนครยะลา. ในการค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต สาขาการบัญชี. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ระบบให้บริการรายงานข้อมูลการพัฒนาบุคลากรอาชีวศึกษา. (2564). เรียกใช้เมื่อ 31 ธันวาคม 2564 จาก <http://personnel-develop.vec.go.th/Login.aspx?ReturnUrl=%2f>
- วรรณธรณ สัจจันทา. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับตรวจของกองบัญชาการกองทัพไทย. ในการค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- วิภาพร ทิมบำรุง. (2557). สมรรถนะทางวิชาชีพของนักบัญชีที่คาดหวังของผู้บริหารในสายงานบัญชีและการเงินในบริษัทมหาชน. ในการค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต สาขาการบัญชี. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สิทธิกร ต่านพิไลพร. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจประกันวินาศภัยเขตภาคเหนือตอนบน. ในการค้นคว้าวิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- สุขญา รังสฤษติกุล. (2550). การศึกษาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายบัญชีตามทัศนคติของหัวหน้างานบัญชีและผู้ปฏิบัติงานบัญชีของสถานประกอบการ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ: กรุงเทพฯ
- สุพิศ วรรณพันธ์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้บริหารสถาบันศึกษาและสมรรถนะของนักบัญชีตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. ในการค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เสาวภาคย์ ดีวาจา. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานส่งเสริมการขายของบริษัทเอกชน. ในการค้นคว้าวิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. 21.



- สภาวิชาชีพบัญชี. (2547). **พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ.2547**. เรียกใช้เมื่อ 30 ธันวาคม 2564.  
จากเว็บไซต์: <http://www.tfac.or.th/Article/Detail/66888>
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2553). **กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : Strategic Human Resource Development**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:พิมพ์ดีการพิมพ์, 56-59
- อธิพงษ์ ฤทธิชัย. (2562). **แนวคิดเรื่องสมรรถนะ**. เรียกใช้เมื่อ 28 ธันวาคม 2564 จาก  
<https://www.jobpub.com/articles/showarticle.asp?id=2213>

## BIBLIOGRAPHY

- Bozkurt, A., Jung, I., Xiao, J., Vladimirschi, V., Schuwer, R., Egorov, G., & Paskevicius, M. (2020). A global outlook to the interruption of education due to COVID-19 pandemic: Navigating in a time of uncertainty and crisis. *Asian Journal of Distance Education*, 15(1), 1-126.
- C. Richard Baker. (2014). An examination of the ethical discourse of the US public accounting profession from a Foucauldian perspective. Research Report. College : Adelphi University.
- Nurdiono, N., & Gamayuni, R. R. (2018). The effect of internal auditor competency on internal audit quality and its implication on the accountability of local government. *European Research Studies Journal*, 21(4), 426-434. Spencer and Spencer (As Cited In Shu Ning Liou, 2009)
- Amin, L., Azad, M. A. K., Gausmian, M. H., & Zulkifli, F. (2014). Determinants of public attitudes to genetically modified salmon. *PloS one*, 9(1), e86174.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

## แบบสอบถาม

เรื่อง สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี และการตรวจสอบภายในภาคราชการ ที่มีผลต่อ  
คุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ของสถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาล  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คำชี้แจง :

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีปทุม  
หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้าน  
บัญชี และการตรวจสอบภายในภาคราชการ ที่มีผลต่อคุณภาพการประเมินการ  
ปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ
2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 10 หน้า ประกอบด้วย 5 ตอน ดังนี้
  - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ
  - ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในภาคราชการ
  - ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชี  
ภาครัฐ
  - ตอนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยขอความร่วมมือท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง  
ผลการวิจัยจะเป็นการวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและ  
ขอขอบพระคุณท่านที่กรุณาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

นางสาววิไลรัตน์ เพ็ชรหิัง

นักศึกษาหลักสูตรปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยศรีปทุม

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ
 

<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง
------------------------------	-------------------------------
2. อายุ
 

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 26 ปี	<input type="checkbox"/> 26-35 ปี
<input type="checkbox"/> 36-45 ปี	<input type="checkbox"/> 46-55 ปี
<input type="checkbox"/> 56 ปีขึ้นไป	
3. การศึกษาระดับสูงสุด
 

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> ปริญญาโท	<input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
4. ตำแหน่งงาน
 

<input type="checkbox"/> หัวหน้างานบัญชี	<input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่งานบัญชี
<input type="checkbox"/> ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ระบุ.....	
5. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน
 

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 6 ปี	<input type="checkbox"/> 6-10 ปี
<input type="checkbox"/> 11-15 ปี	<input type="checkbox"/> 16 ปีขึ้นไป

## ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  ตามความเป็นจริงที่ท่านได้ปฏิบัติเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ โดยจัดเป็นค่าคะแนน 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด หรือปฏิบัติมากกว่าร้อยละ 80 ขึ้นไป
- 4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมาก หรือปฏิบัติคิดเป็นร้อยละ 70-79
- 3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติปานกลาง หรือปฏิบัติคิดเป็นร้อยละ 60-69
- 2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อย หรือปฏิบัติคิดเป็นร้อยละ 50-59
- 1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด หรือปฏิบัติน้อยกว่าร้อยละ 49 ลงไป

ลำดับ	สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ	ระดับการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านความรู้ความสามารถ</b>						
1.	มีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการบัญชีภาครัฐตรงกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ					
2.	มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับระบบงานในองค์กรเป็นอย่างดี					
3.	สามารถนำความรู้ความสามารถไปประยุกต์ใช้ในการจัดการ และแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี					
4.	ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานได้อย่างดี					
5.	สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมของหน่วยงานได้ดี					
<b>ด้านทักษะทางวิชาชีพ</b>						
6.	ปฏิบัติงานตามระเบียบ ข้อบังคับตามมาตรฐานการบัญชีได้ถูกต้อง					
7.	ปฏิบัติงานตามระเบียบ ข้อบังคับของกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง (หน่วยงานภาครัฐ) ได้ถูกต้อง					
8.	มีทักษะการคิด วิเคราะห์ และจัดทำรายงานทางการเงินได้ถูกต้อง รวดเร็ว					
9.	สามารถแปลความหมายของรายงานทางการเงิน ที่มีผลต่อการบริหารหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง					

ลำดับ	สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ	ระดับการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b>						
10.	มีมนุษยสัมพันธ์ และการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี					
11.	มีความสามารถในการสื่อสาร เจรจาและติดต่อประสานงานกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม					
12.	มีทักษะในการเจรจา สื่อสารในการแก้ปัญหา กรณีที่การปฏิบัติงานมีปัญหา หรือเกิดข้อผิดพลาด					
13.	มีภาวะผู้นำที่ดี และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น แม้ว่าความคิดเห็นนั้นจะแตกต่าง					
14.	มีภาวะผู้ตามที่ดี รวมถึงการแสดงความคิดเห็นของตนเองได้อย่างเหมาะสม					
<b>ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน</b>						
15.	มีความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ในการปฏิบัติงานอย่างมีความเที่ยงตรง และซื่อสัตย์สุจริต					
16.	มีความเที่ยงธรรม ไม่ลำเอียง หรือฝักใฝ่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง					
17.	รักษาชื่อเสียง และไม่เปิดเผยความลับของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี					
18.	มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่งานของตนเอง และทำตนเป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม					
<b>ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี</b>						
19.	มีกิจนิสัย มีวินัย มีระเบียบ ละเอียดยรอบคอบ และตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน					
20.	มีใจรักในวิชาชีพ และมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพบัญชี					
21.	มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน อย่างดีและมีประสิทธิภาพ					
22.	การปฏิบัติงานด้านบัญชีเป็นงานที่มีเกียรติ มีความเป็นอิสระ และเป็นที่ยอมรับในสังคม					



ลำดับ	สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ	ระดับการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ						
23.	มีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
24.	ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับเทคโนโลยี เมื่อเกิดความขัดข้องหรือเกิดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน					
25.	มีการจัดเก็บระบบฐานข้อมูลของหน่วยงานเป็นอย่างดี และมีความปลอดภัย					
26.	มีความรู้ ความสามารถในการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี (ระบบ GFMS) ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
27.	ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี (ระบบ GFMS) เมื่อเกิดความขัดข้องหรือเกิดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน					

### ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในภาคราชการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  ตามความเป็นจริงที่ท่านได้ปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในภาคราชการ โดยจัดเป็นค่าคะแนน 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด หรือปฏิบัติมากกว่าร้อยละ 80 ขึ้นไป
- 4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมาก หรือปฏิบัติคิดเป็นร้อยละ 70-79
- 3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติปานกลาง หรือปฏิบัติคิดเป็นร้อยละ 60-69
- 2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อย หรือปฏิบัติคิดเป็นร้อยละ 50-59
- 1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด หรือปฏิบัติน้อยกว่าร้อยละ 49 ลงไป

ลำดับ	การตรวจสอบภายในภาคราชการ	ระดับการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
<b>การตรวจสอบการเงินและบัญชี</b>						
1.	การบันทึกรายการข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน					
2.	รายงาน เอกสารสำคัญ มีการลงนามผู้จัดทำ ลงนามผู้อนุมัติทุกครั้ง					
3.	รายงานจัดทำขึ้นตรงตามความต้องการ ทันต่อเวลา					
4.	ข้อมูลระหว่างงานที่เกี่ยวข้องกันมีการสอบยืนยันความถูกต้องอย่างสม่ำเสมอ					
5.	ให้ความสำคัญ และสนับสนุนให้มีระบบการควบคุมภายในครอบคลุมทุกกิจกรรมของหน่วยงาน					
6.	การตรวจสอบทรัพย์สิน มีการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ					
7.	การจัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สิน เป็นปัจจุบัน					
8.	สถานที่เก็บรักษาทรัพย์สิน มีความเหมาะสมและปลอดภัย					
9.	มาตรการการรักษา และทำลายเอกสารหลักฐานต่างๆ มีความเหมาะสม					
10.	การสอบทานการปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายในเหมาะสม และเป็นไปอย่างต่อเนื่อง					
<b>การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด</b>						
11.	การกำหนดนโยบาย/แนวทาง/คู่มือ/วิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
12.	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
13.	การกำหนดมาตรการส่งเสริมให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
14.	การกำหนดมาตรการหรือบทลงโทษ สำหรับบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องมีความชัดเจนและเป็นธรรม					
15.	การกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด					

ลำดับ	การตรวจสอบภายในภาคราชการ	ระดับการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
<b>การตรวจสอบการบริหาร</b>						
16.	มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ และแผนงานของหน่วยงาน					
17.	มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง					
18.	มีการแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานสอดคล้องกับแผนงานที่วางไว้อย่างเหมาะสม					
19.	มีการกระจายอำนาจการปฏิบัติงานสู่ระดับล่าง					
20.	ความมุ่งมั่นในการบริหารงานแบบมุ่งผลลัพธ์					
<b>การตรวจสอบการดำเนินงาน</b>						
21.	การให้นโยบายและกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานรวมทั้งแนวทางการปฏิบัติงานมีความชัดเจนและแจ้งให้บุคลากรทุกคนรับทราบ					
22.	การวางแผนการดำเนินงานมีความสอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหารหน่วยงาน					
23.	ระบบการควบคุมภายในกำหนดขึ้นครอบคลุมภารกิจของหน่วยงาน มีความเพียงพอและเหมาะสม					
24.	มีการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารจัดการความเสี่ยง และเป็นไปตามระบบการควบคุมภายในของหน่วยงาน					
25.	ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้และกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จของการดำเนินงานมีความชัดเจนวัดผลได้					
26.	การให้ความสำคัญกับการรายงานการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
<b>การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ</b>						
27.	การจัดทำ การดูแล และพัฒนาระบบงานอย่างเหมาะสม					
28.	ระบบการจัดเก็บเอกสารในแต่ละประเภทเป็นไปตามหมวดหมู่ และสามารถตรวจสอบได้					

ลำดับ	การตรวจสอบภายในภาคราชการ	ระดับการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ						
29.	การรักษาความปลอดภัยของระบบสารสนเทศในการเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญ มีการป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากการนำข้อมูลไปใช้ในทางที่ไม่สมควร					
30.	การจัดระบบสารสนเทศในหน่วยงาน ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้ได้เหมาะสม และเพียงพอ					
การตรวจสอบพิเศษ						
31.	การคัดเลือกบุคลากร ได้เลือกจากผู้ที่มีความรู้ และความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน					
32.	การเลื่อนตำแหน่งบุคลากรในหน่วยงานเหมาะสมและเป็นธรรม					
33.	การตรวจสอบภายในของหน่วยงานมีความต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ					
34.	ปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน ได้รับการพิจารณาแก้ไขอย่างเหมาะสมและทันต่อเวลา					
35.	ผู้บริหารไม่ได้เพิกเฉยต่อสัญญาณที่แสดงถึงการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม และมีการลงโทษผู้ที่ตั้งใจฝ่าฝืนกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้					

#### ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  ตามความเป็นจริงที่ท่านได้ปฏิบัติเกี่ยวกับคุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ โดยจัดเป็นค่าคะแนน 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด หรือปฏิบัติมากกว่าร้อยละ 80 ขึ้นไป
- 4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมาก หรือปฏิบัติคิดเป็นร้อยละ 70-79
- 3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติปานกลาง หรือปฏิบัติคิดเป็นร้อยละ 60-69
- 2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อย หรือปฏิบัติคิดเป็นร้อยละ 50-59
- 1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติที่น้อยที่สุด หรือปฏิบัติที่น้อยกว่าร้อยละ 49 ลงไป

ลำดับ	การตรวจสอบภายในภาครัฐ	ระดับการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านความถูกต้อง</b>						
1.	การบันทึก การจัดทำรายงานเงินคงเหลือ และจัดทำงบกระทบยอด ตามระเบียบถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน					
2.	การบันทึก การตรวจสอบเอกสารประกอบสัญญาลูกหนี้เงินยืม (ในและนอกงบประมาณ) และจัดทำรายงานสัญญาลูกหนี้เงินยืม ตามระเบียบถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน					
3.	ข้อมูลของงบทดลองแสดงข้อมูลทางบัญชีถูกต้องตามดุลบัญชีปกติ					
<b>ด้านความโปร่งใส</b>						
4.	มีการเผยแพร่งบทดลองประจำเดือนสู่สาธารณะ					
5.	มีการจัดทำรายละเอียดประกอบรายการบัญชีที่สำคัญของงบทดลองประจำเดือนกันยายน (สิ้นงวดบัญชี)					
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>						
6.	นำส่งรายงานงบทดลองประจำเดือนให้ สตง. หรือสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนภูมิภาคทุกเดือน ภายในระยะเวลาที่กำหนด					
7.	จัดทำรายงานและแก้ไขข้อบกพร่องด้านบัญชี กรณีมีการทักท้วงได้ภายในกำหนดระยะเวลาที่กำหนด					
8.	นำส่งหลักฐานที่เกี่ยวข้องตามเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ประจำปี ผ่านระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ (GAQA)					

ตอนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ภาคผนวก ข

แบบตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ

### แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เรื่อง สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี และการตรวจสอบภายในภาคราชการ ที่มีผลต่อคุณภาพ  
การประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ของสถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาล  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

\*\*\*\*\*

#### คำชี้แจง:

1. แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัยฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อหาค่าความ  
เที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการ  
วิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลและอภิปรายผล

2. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 5 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ  
จำนวน 27 ข้อ

ตอนที่ 3 ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในภาคราชการ จำนวน 35 ข้อ

ตอนที่ 4 ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับคุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชี  
ภาครัฐ จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

3.ขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิหรือท่านผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาแบบประเมินดัชนีความ  
สอดคล้อง ของเครื่องมือการวิจัย ว่ามีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย  
เรื่องนี้หรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่าน โดยการทำ  
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง เหนือในการพิจารณา เป็นดังนี้

+1 คือ แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 คือ ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

-1 คือ แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์



4. กรณีที่มีความเห็นหรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุงของข้อคำถามในแต่ละข้อ ผู้วิจัยขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิหรือท่านผู้เชี่ยวชาญเขียนข้อเสนอแนะ ลงในช่องข้อเสนอแนะของข้อคำถามนั้นๆ ในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

(นางสาววิไลรัตน์ เพ็ชรหิิง)

นักศึกษาหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต

คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม

## ผลการวิเคราะห์การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์

## ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
ตำแหน่งงาน <input type="checkbox"/> หัวหน้างานบัญชี <input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่งานบัญชี <input type="checkbox"/> ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ระบุ.....				
เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง				
อายุ <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 26 ปี <input type="checkbox"/> 26-35 ปี <input type="checkbox"/> 36-45 ปี <input type="checkbox"/> 46-55 ปี <input type="checkbox"/> 56 ปีขึ้นไป				
การศึกษาระดับสูงสุด <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก				
ประสบการณ์การทำงานใน ตำแหน่งปัจจุบัน <input type="checkbox"/> 1-5 ปี <input type="checkbox"/> 6-10 ปี <input type="checkbox"/> 11-15 ปี <input type="checkbox"/> 16 ปีขึ้นไป				

ตอนที่ 2 ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
<b>ด้านความรู้ความสามารถ</b>				
1. ความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ				
2. ความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับระบบงานในองค์กรเป็นอย่างดี				
3. การนำความรู้ความสามารถไปประยุกต์ใช้ในการจัดการและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี				
4. ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานได้อย่างดี				
5. สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมของหน่วยงานได้ดี				
<b>ด้านทักษะทางวิชาชีพ</b>				
6. ปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับตามมาตรฐานการบัญชีได้ถูกต้อง				
7. ปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับของกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง (หน่วยงานภาครัฐ) ได้ถูกต้อง				
8. มีทักษะการคิด วิเคราะห์ และจัดทำรายงานทางการเงินได้ถูกต้อง รวดเร็ว				

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			
	สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	ข้อเสนอแนะ
9.สามารถแปลความหมายของรายงานทางการเงิน ที่มีผลต่อการบริหารหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง				
<b>ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b>				
10.การมีมนุษยสัมพันธ์ และการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดี				
11.ความสามารถในการสื่อสารเจรจาและติดต่อประสานงานกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม				
12.ทักษะในการเจรจา สื่อสารในการแก้ปัญหา กรณีที่ การปฏิบัติงานมีปัญหา หรือเกิดข้อผิดพลาด				
13.มีภาวะผู้นำ และผู้ตามที่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น แม้ว่าความคิดเห็นนั้นจะแตกต่าง รวมถึงการแสดงความคิดเห็นของตนได้อย่างเหมาะสม				
14.มีภาวะการเป็นผู้นำ และผู้ตามที่ดี ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี				

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
<b>ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน</b>				
15.มีความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ในการปฏิบัติงานอย่างมีความเที่ยงตรง และซื่อสัตย์สุจริต				
16.มีความเที่ยงธรรม ไม่ลำเอียง หรือฝักใฝ่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง				
17.สามารถปกปิดความลับของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี				
18.มีความรับผิดชอบต่อน้าที่งานของตนเอง และทำตนเป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม				
<b>ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี</b>				
19.มีกิจนิสัย มีวินัย มีระเบียบละเอียดรอบคอบ และตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน				
20.มีใจรักในวิชาชีพ และมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพบัญชี				
21.มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
22.การปฏิบัติงานด้านบัญชีเป็นงานที่มีเกียรติ และเป็นที่ยอมรับในสังคม				

ข้อความถาม	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
<b>ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</b>				
23.มีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี				
24.ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับเทคโนโลยี เมื่อเกิดความขัดข้องหรือเกิดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน				
25.มีการจัดเก็บระบบฐานข้อมูลของหน่วยงานเป็นอย่างดี				
26.มีความรู้ ความสามารถในการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี (ระบบ GFMS) ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี				
27.ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี (ระบบ GFMS) เมื่อเกิดความขัดข้องหรือเกิดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน				

ตอนที่ 3 ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในภาคราชการ

ข้อความ	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
<b>การตรวจสอบการเงินและบัญชี</b>				
1.การบันทึกรายการข้อมูลถูกต้องครบถ้วน เป็นปัจจุบัน				
2.รายงาน เอกสารสำคัญ มีการลงนามผู้จัดทำ ลงนามผู้อนุมัติทุกครั้ง				
3.รายงานจัดทำขึ้นตรงตามความต้องการ ทันต่อเวลา				
4.ข้อมูลระหว่างงานที่เกี่ยวข้องกัน มีการสอบยันความถูกต้องอย่างสม่ำเสมอ				
5.ให้ความสำคัญและสนับสนุนให้มีระบบการควบคุมภายในครอบคลุมทุกภารกิจของหน่วยงาน				
6.การตรวจสอบทรัพย์สิน มีการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ				
7.การจัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สิน เป็นปัจจุบัน				
8.สถานที่เก็บรักษาทรัพย์สิน มีความเหมาะสมและปลอดภัย				
9.มาตรการการรักษา และทำลาย เอกสารหลักฐานต่างๆ มีความเหมาะสม				

ข้อความ	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
<b>การตรวจสอบการเงินและบัญชี</b>				
10.การสอบทานการปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายในเหมาะสม และเป็นไปอย่างต่อเนื่อง				
<b>การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด</b>				
11.การกำหนดนโยบาย/แนวทางหรือคู่มือ หรือวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน				
12.บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี				
13.การกำหนดมาตรการการส่งเสริมให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม				
14.การกำหนดมาตรการหรือบทลงโทษ สำหรับบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องมีความชัดเจนและเป็นธรรม				
15.การกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด				



ข้อความถาม	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
<b>การตรวจสอบการบริหาร</b>				
16.มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์และแผนงานของหน่วยงาน				
17.มีส่วนร่วมในการวางแผนงานระหว่างผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง				
18.มีการแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานสอดคล้องกับแผนงานที่วางไว้ อย่างเหมาะสม				
19.มีการกระจายอำนาจการปฏิบัติงานสู่ระดับล่าง				
20.ความมุ่งมั่นในการบริหารงานแบบมุ่งผลลัพธ์				
<b>การตรวจสอบการดำเนินงาน</b>				
21.การให้นโยบายและกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานรวมทั้งแนวทางการปฏิบัติงานมีความชัดเจนและแจ้งให้บุคลากรทุกคนรับทราบ				
22.การวางแผนการดำเนินงานมีความสอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหารหน่วยงาน				

ข้อความ	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
<b>การตรวจสอบการดำเนินงาน</b>				
23.ระบบการควบคุมภายในกำหนดขึ้นครอบคลุมภารกิจของหน่วยงาน มีความเพียงพอและเหมาะสม				
24.มีการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารจัดการความเสี่ยง และเป็นไปตามระบบการควบคุมภายในของหน่วยงาน				
25.ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้และกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จของการดำเนินงานมีความชัดเจนวัดผลได้				
26.การให้ความสำคัญกับการรายงานการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ				
<b>การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ</b>				
27.การจัดทำ การดูแล และพัฒนาระบบงานอย่างเหมาะสม				
28.ระบบการจัดเก็บเอกสารในแต่ละประเภทเป็นไปตามหมวดหมู่ และสามารถตรวจสอบได้				

ข้อความถาม	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
<b>การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ</b>				
29.การรักษาความปลอดภัยของระบบสารสนเทศในการเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญ มีการป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากการนำข้อมูลไปใช้ในทางที่ไม่สมควร				
30.การจัดระบบสารสนเทศในหน่วยงาน ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้ได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ				
<b>การตรวจสอบพิเศษ</b>				
31.การคัดเลือกบุคลากร ได้เลือกจากผู้ที่มีความรู้แลความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน				
32.การเลื่อนตำแหน่งบุคลากรในหน่วยงานเหมาะสมและเป็นธรรม				
33.การตรวจสอบภายในของหน่วยงานมีความต่อเนื่อง				
34.ปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน ได้รับการพิจารณาแก้ไขอย่างเหมาะสม				
35.ผู้บริหารไม่ได้เพิกเฉยต่อสัญญาณที่แสดงถึงการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม และมีการลงโทษผู้ที่ตั้งใจฝ่าฝืนกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้				

ตอนที่ 4 ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับคุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ

ข้อความถาม	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
<b>ด้านความถูกต้อง</b>				
1.การบันทึก การจัดทำรายงานเงินคงเหลือ และจัดทำงบกระทบยอด ตามระเบียบถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน				
2.การบันทึก การตรวจสอบเอกสารประกอบสัญญาลูกหนี้เงินยืม(ในและนอกงบประมาณ) และจัดทำรายงานสัญญาลูกหนี้เงินยืมตามระเบียบถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน				
3.ข้อมูลของงบทดลองแสดงข้อมูลทางบัญชีถูกต้องตามดุลบัญชีปกติ				
<b>ด้านความโปร่งใส</b>				
4.มีการเผยแพร่ งบทดลองประจำเดือน				
5.มีการจัดทำรายละเอียดรายการบัญชี ประกอบ งบทดลองประจำเดือน				
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>				
6.นำส่งรายงานงบทดลองประจำเดือนให้ สตง. หรือสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนภูมิภาคทุกเดือน ภายในระยะเวลาที่กำหนด				

ข้อความถาม	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>				
7. จัดทำรายงานและแก้ไขข้อ ทักท้วงด้านบัญชี กรณีมีการ ทักท้วงได้ ภายในกำหนด ระยะเวลาที่กำหนด				
8. นำส่งหลักฐานที่เกี่ยวข้องตาม เกณฑ์การประเมินผลการ ปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ประจำปี ผ่านระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงานด้าน บัญชีภาครัฐ (GAQA)				

ตอนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ

## ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC

### สรุปผลการตรวจ IOC

เรื่อง สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี และการตรวจสอบภายในภาคราชการ  
ที่มีผลต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา  
รัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความ	ผู้ทรงให้ความคิดเห็น			รวม	ค่า ดัชนี IOC	แปรผล
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3			
1.	ตำแหน่งงาน <input type="checkbox"/> หัวหน้างานบัญชี <input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่งานบัญชี <input type="checkbox"/> ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ระบุ.....	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	อายุ <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 26 ปี <input type="checkbox"/> 26-35 ปี <input type="checkbox"/> 36-45 ปี <input type="checkbox"/> 46-55 ปี <input type="checkbox"/> 56 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	การศึกษาระดับสูงสุด <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ผู้ทรงให้ความคิดเห็น			รวม	ค่า ดัชนี IOC	แปรผล
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3			
5.	ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ปัจจุบัน <input type="checkbox"/> 1-5 ปี <input type="checkbox"/> 6-10 ปี <input type="checkbox"/> 11-15 ปี <input type="checkbox"/> 16 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี  
ภาครัฐ

ข้อ	ข้อความ	ผู้ทรงให้ความคิดเห็น			รวม	ค่าดัชนี IOC	แปรผล
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3			
<b>ด้านความรู้ความสามารถ</b>							
1	ความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	ความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับระบบงาน ในองค์กรเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	การนำความรู้ความสามารถไปประยุกต์ใช้ ในการจัดการและแก้ไขปัญหาใน สถานการณ์ต่างๆ ได้ดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของ หน่วยงานได้อย่างดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมของ หน่วยงานได้ดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้



ข้อ	ข้อความ	ผู้ทรงให้ความคิดเห็น			รวม	ค่าดัชนี IOC	แปรรผล
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3			
<b>ด้านทักษะทางวิชาชีพ</b>							
6	ปฏิบัติงานตามระเบียบ ข้อบังคับตามมาตรฐานการบัญชีได้ถูกต้อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7	ปฏิบัติงานตามระเบียบ ข้อบังคับของกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง (หน่วยงานภาครัฐ) ได้ถูกต้อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8	มีทักษะการคิด วิเคราะห์ และจัดทำรายงานทางการเงินได้ถูกต้อง รวดเร็ว	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9	สามารถแปลความหมายของรายงานทางการเงิน ที่มีผลต่อการบริหารหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
<b>ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b>							
10	การมีมนุษยสัมพันธ์ และการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
11	ความสามารถในการสื่อสาร เจรจาและติดต่อประสานงานกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12	ทักษะในการเจรจา สื่อสารในการแก้ปัญหา กรณีที่การปฏิบัติงานมีปัญหาหรือเกิดข้อผิดพลาด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
13	มีภาวะผู้นำ และผู้ตามที่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น แม้ว่าความคิดเห็นนั้นจะแตกต่าง รวมถึงการแสดงความเห็นของตนได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ผู้ทรงให้ความคิดเห็น			รวม	ค่าดัชนี IOC	แปรผล
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3			
14	มีภาวะการเป็นผู้นำ และผู้ตามที่ดี ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
<b>ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน</b>							
15	มีความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ในการปฏิบัติงานอย่างมีความเที่ยงตรง และซื่อสัตย์สุจริต	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
16	มีความเที่ยงธรรม ไม่ลำเอียง หรือฝักใฝ่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
17	สามารถปกปิดความลับของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
18	มีความรับผิดชอบต่อนำที่งานของตนเอง และทำตนเป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
<b>ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี</b>							
19	มีกิจนิสัย มีวินัย มีระเบียบ ละเอียดรอบคอบ และตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
20	มีใจรักในวิชาชีพ และมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพบัญชี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
21	มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
22	การปฏิบัติงานด้านบัญชีเป็นงานที่มีเกียรติ และเป็นที่ยอมรับในสังคม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ผู้ทรงให้ความคิดเห็น			รวม	ค่าดัชนี IOC	แปรรผล
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3			
<b>ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</b>							
23	มีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
24	ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับเทคโนโลยี เมื่อเกิดความขัดข้องหรือเกิดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
25	มีการจัดเก็บระบบฐานข้อมูลของหน่วยงานเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
26	มีความรู้ ความสามารถในการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี (ระบบ GFMS) ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
27	ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี (ระบบ GFMS) เมื่อเกิดความขัดข้องหรือเกิดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในภาคราชการ

ข้อ	ข้อความ	ผู้ทรงให้ความ ความเห็น			รวม	ค่าดัชนี IOC	แปรผล
		ท่านที่	ท่านที่	ท่านที่			
		1	2	3			
<b>การตรวจสอบการเงินและบัญชี</b>							
1	การบันทึกรายการข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	รายงาน เอกสารสำคัญ มีการลงนาม ผู้จัดทำ ลงนามผู้อนุมัติทุกครั้ง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	รายงานจัดทำขึ้นตรงตามความต้องการ ทันต่อเวลา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	ข้อมูลระหว่างงานที่เกี่ยวข้องกันมีการ สอบยันความถูกต้องอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	ให้ความสำคัญและสนับสนุนให้มีระบบ การควบคุมภายในครอบคลุมทุกภารกิจ ของหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6	การตรวจสอบทรัพย์สิน มีการดำเนินการ อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7	การจัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สิน เป็น ปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8	สถานที่เก็บรักษาทรัพย์สิน มีความ เหมาะสมและปลอดภัย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9	มาตรการการรักษา และทำลายเอกสาร หลักฐานต่างๆ มีความเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10	การสอบทานการปฏิบัติงานตามระบบ การควบคุมภายในเหมาะสม และเป็นไป อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
<b>การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด</b>							
11	การกำหนดนโยบาย/แนวทาง หรือคู่มือ หรือวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ผู้ทรงให้ความ คิดเห็น			รวม	ค่าดัชนี IOC	แปรผล
		ท่านที่	ท่านที่	ท่านที่			
		1	2	3			
12	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจใน กฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
13	การกำหนดมาตรการการส่งเสริมให้เกิด ทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานตาม กฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14	การกำหนดมาตรการหรือบทลงโทษ สำหรับบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตาม กฏ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องมีความ ชัดเจนและเป็นธรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
15	การกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติงานตาม กฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่าง เคร่งครัด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
<b>การตรวจสอบการบริหาร</b>							
16	มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ และแผนงานของหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
17	มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน ระหว่าง ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
18	มีการแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานสอดคล้อง กับแผนงานที่วางไว้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
19	มีการกระจายอำนาจการปฏิบัติงานสู่ ระดับล่าง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
20	ความมุ่งมั่นในการบริหารงานแบบมุ่ง ผลลัพธ์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ผู้ทรงให้ความ ความเห็น			รวม	ค่าดัชนี IOC	แปรผล
		ท่านที่	ท่านที่	ท่านที่			
		1	2	3			
<b>การตรวจสอบการดำเนินงาน</b>							
21	การให้นโยบายและกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานรวมทั้งแนวทางการปฏิบัติงาน มีความชัดเจนและแจ้งให้บุคลากรทุกคน รับทราบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
22	การวางแผนการดำเนินงานมีความสอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหาร หน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
23	ระบบการควบคุมภายในกำหนดขึ้น ครอบคลุมภารกิจของหน่วยงาน มีความ เพียงพอและเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
24	มีการปฏิบัติงานตามหลักการบริหาร จัดการความเสี่ยง และเป็นไปตามระบบ การควบคุมภายในของหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
25	ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้ และกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จของการ ดำเนินงานมีความชัดเจนวัดผลได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
26	การให้ความสำคัญกับการรายงานการ ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
<b>การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ</b>							
27	การจัดการ การดูแล และพัฒนาระบบงาน อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
28	ระบบการจัดเก็บเอกสารในแต่ละประเภท เป็นไปตามหมวด หมู่ และสามารถ ตรวจสอบได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ผู้ทรงให้ความ ความเห็น			รวม	ค่าดัชนี IOC	แปรผล
		ท่านที่	ท่านที่	ท่านที่			
		1	2	3			
29	การรักษาความปลอดภัยของระบบสารสนเทศในการเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญ มีการป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากการนำข้อมูลไปใช้ในทางที่ไม่สมควร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
30	การจัดระบบสารสนเทศในหน่วยงานตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้ได้ อย่างเหมาะสม และเพียงพอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
<b>การตรวจสอบพิเศษ</b>							
31	การคัดเลือกบุคลากร ได้เลือกจากผู้ที่มีความรู้ และความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
32	การเลื่อนตำแหน่งบุคลากรในหน่วยงานเหมาะสมและเป็นธรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
33	การตรวจสอบภายในของหน่วยงานมีความต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
34	ปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน ได้รับการพิจารณาแก้ไขอย่างเหมาะสมและทันต่อเวลา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
35	ผู้บริหารไม่ได้เพิกเฉยต่อสัญญาณที่แสดงถึงการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม และมีการลงโทษผู้ที่ตั้งใจฝ่าฝืนกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับคุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติงาน  
ด้านบัญชีภาครัฐ

ข้อ	ข้อความ	ผู้ทรงให้ความ ความเห็น			รวม	ค่าดัชนี IOC	แปรผล
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3			
<b>ด้านความถูกต้อง</b>							
1	การบันทึก การจัดทำรายงานเงินคงเหลือ และจัดทำงบกระทบยอด ตามระเบียบ ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	การบันทึก การตรวจสอบเอกสาร ประกอบสัญญาลูกหนี้เงินยืม(ในและนอก งบประมาณ) และจัดทำรายงานสัญญา ลูกหนี้ เงินยืมตามระเบียบถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	ข้อมูลของงบทดลองแสดงข้อมูลทางบัญชี ถูกต้องตามดุลบัญชีปกติ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
<b>ด้านความโปร่งใส</b>							
4	มีการเผยแพร่งบทดลองประจำเดือน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	มีการจัดทำรายละเอียดรายการบัญชี ประกอบงบทดลองประจำเดือน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>							
6	นำส่งรายงานงบทดลองประจำเดือนให้ สตง. หรือสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนภูมิภาคทุกเดือน ภายในระยะเวลาที่ กำหนด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7	จัดทำรายงานและแก้ไขข้อทักท้วงด้าน บัญชี กรณีมีการทักท้วงได้ภายในกำหนด ระยะเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้



ข้อ	ข้อความ	ผู้ทรงให้ความ คิดเห็น			รวม	ค่าดัชนี IOC	แปรรผล
		ท่านที่	ท่านที่	ท่านที่			
		1	2	3			
8	นำส่งหลักฐานที่เกี่ยวข้องตามเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ประจำปี ผ่านระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ (GAQA)	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ง

จดหมายขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา  
เครื่องมือวิจัย

27 เมษายน 2565

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ชลิต ผลอินทร์หอม

ด้วยนักศึกษา นางสาววิไลรัตน์ เพ็ชรหึง รหัสนักศึกษา 64503124 หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม กำลังจัดทำค้นคว้าอิสระเรื่อง “สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี และการตรวจสอบภายในภาคราชการที่มีผลต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ของสถานศึกษา อาชีวศึกษารัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต ขอขอบความอนุเคราะห์จาก ดร.ชลิต ผลอินทร์หอม ที่ปรึกษา บริษัท หมวคภูมิ สอบบัญชี จำกัด เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้องของคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้เพื่อเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ทางหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงเรียนขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์)

คณบดีคณะบัญชี

ผู้ประสานงาน : ดร.เบญจพร โมกษะเวส (ผู้ช่วยผู้อำนวยการหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต)

นางสาววันทนา โสขกิจจาวุฒิ (เจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตร)

โทรศัพท์ 0-2579-1111 ต่อ 2374



ที่ คบข.0105/154

**BANGKHEN**2410/2  
PHAHOLYOTHIN RD.  
JATULUK, BANGKOK  
10900  
TEL. 0 2579 1111  
FAX. 0 2561 1721  
www.spu.ac.th**CHONBURI CAMPUS**79 BANGNA TRAD RD.,  
KLONGTAMRU, MUANG,  
CHONBURI 20000  
TEL. 0 3874 3690-9  
FAX. 0 3874 3700  
www.east.spu.ac.th**KHON KAEN**182/12 MOO 4,  
SRICHAN RD.,  
NAI MUANG DISTRICT,  
AMPHUR MUANG,  
KHONKAEN 40000  
TEL. 0 4322 4111  
FAX. 0 4322 4119  
www.khonkaen.spu.ac.th

27 เมษายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณธำปกรณ์ เจียรนนทพิสุทธ์



ด้วยนักศึกษา นางสาววิไลรัตน์ เพ็ชรหึง รหัสนักศึกษา 64503124 หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม กำลังจัดทำค้นคว้าอิสระเรื่อง “สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี และการตรวจสอบภายในภาคราชการที่มีผลต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ของสถานศึกษา อาชีวศึกษารัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิตาภรณ์ สินจรรย์ศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต ขอความอนุเคราะห์จาก คุณธำปกรณ์ เจียรนนทพิสุทธ์ Group accounting Manager Boat Lagoon บริษัท เปรมกิจ การบัญชีและ ภาษี จำกัด (สำนักงานบัญชีอย่างง่าย สาขาภูเก็ต) เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้อง ของคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้เพื่อเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุ วัตถุประสงค์ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ทางหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงเรียนขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิตาภรณ์ สินจรรย์ศักดิ์)

คณบดีคณะบัญชี

ผู้ประสานงาน : ดร.เบญจพร โมกขเวส (ผู้ช่วยผู้อำนวยการหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต)

นางสาววันทนา โฆษกกิจจาวุฒิ (เจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตร)

โทรศัพท์ 0-2579-1111 ต่อ 2374



ที่ คบข.0105/154

**BANGKOK**  
24102  
PHAHOLYOTHIN RD.,  
JATUJAK, BANGKOK  
10900  
TEL. 0 2579 1111  
FAX. 0 2561 1721  
www.spu.ac.th

27 เมษายน 2565

**CHONBURI CAMPUS**  
79 BANGNA-TRAD RD.,  
KLONGTAMRU, MUANG,  
CHONBURI 20000  
TEL. 0 3874 3690-9  
FAX. 0 3874 3700  
www.east.spu.ac.th

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

**KHON KAEN**  
182/12 MOO 4,  
SRICHAN RD.,  
NAIMUANG DISTRICT,  
AMPHUR MUANG,  
KHONKAEN 40000  
TEL. 0 4322 4111  
FAX. 0 4322 4119  
www.khonkaen.spu.ac.th

เรียน คุณกุลลัดดา เยาวินิตย์

ด้วยนักศึกษา นางสาววิไลรัตน์ เพ็ชรหึง รหัสนักศึกษา 64503124 หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม กำลังจัดทำคั่นคว้ออิสระเรื่อง “สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี และการตรวจสอบภายในภาคราชการที่มีผลต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ของสถานศึกษา อาชีวศึกษารัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต ขอความอนุเคราะห์จาก คุณกุลลัดดา เยาวินิตย์ นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ สำนักงานคลังจังหวัดภูเก็ต เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้องของคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้เพื่อเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ทางหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงเรียนขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์)

คณบดีคณะบัญชี

ผู้ประสานงาน : ดร.เบญจพร โมกษะเวส (ผู้ช่วยผู้อำนวยการหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต)

นางสาววันทนา โขชกิจจาวุฒิ (เจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตร)

โทรศัพท์ 0-2579-1111 ต่อ 2374

ภาคผนวก จ

หนังสือตอบรับการตีพิมพ์บทความวิจัย



## Journal of Modern Learning Development

ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่

บก.พัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่ 141 หมู่ 6 ตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี 41190

โทร. 094-7095636 ID Line. teekapko

8 กรกฎาคม 2565

เรื่อง ตอบรับการตีพิมพ์บทความ **Journal of Modern Learning Development**

เรียน วิไลรัตน์ เพ็ชรหิิง และ จิตาภรณ์ สินจรรยาศักดิ์

ตามที่ท่านได้ส่งบทความเรื่อง “สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี และการตรวจสอบภายใน ภาคราชการ ที่มีผลต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา รัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” เพื่อลงตีพิมพ์บทความใน Journal of Modern Learning Development ISSN 2673-074X (Print) E-ISSN 2697-455X (Online) ซึ่งอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 2 โดยการรับรองของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย ตั้งแต่ 1 มกราคม 2563 – 31 ธันวาคม 2567 กองบรรณาธิการได้เสนอบทความต่อคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ 2 ท่าน (Peer Review) พิจารณา ตรวจสอบแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ก่อนตีพิมพ์นั้น

ในการนี้ กองบรรณาธิการขอแจ้งให้ท่านทราบว่า บทความของท่านได้ผ่านการพิจารณาจาก คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ 2 ท่าน (Peer Review) เป็นที่เรียบร้อยแล้ว และจะตีพิมพ์ใน Journal of Modern Learning Development ปีที่ 7 ฉบับที่ 9 ประจำเดือนตุลาคม พ.ศ. 2565

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ดร.ธีรฉินัย กีบโก)

บรรณาธิการ Journal of Modern Learning Development



## ประวัติผู้วิจัย



ชื่อ - สกุล	วิไลรัตน์ เพ็ชรหิัง
วัน เดือน ปีเกิด	16 พฤษภาคม 2533
สถานที่เกิด	จังหวัดภูเก็ต
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	8/1 ถนนพระบารมี ตำบลป่าตอง อำเภอกะทู้ จังหวัดภูเก็ต
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2550 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (การบัญชี) พาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต พ.ศ. 2555 ปริญญาตรี สาขาธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต พ.ศ. 2562 ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษาและผู้นำทาง- การศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม
ประสบการณ์การทำงาน	พ.ศ. 2556 - 2558 ครูผู้ช่วย แผนกการบัญชี วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี พ.ศ. 2558 - 2560 ครู คศ.1 แผนกการบัญชี วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี พ.ศ. 2560 - 2563 ครู คศ.1 แผนกการบัญชี วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต พ.ศ. 2563 - ปัจจุบัน ครู คศ.2 แผนกการบัญชี วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต