



การควบคุมภายในกับประสิทธิภาพขององค์กร : กรณีศึกษา  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้

**Internal Control and Organization Efficiency : A Case Study of  
Local Government in The Southern Region**

สุปรียา มนตรี

Supreeya Montree

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Accountancy**

**Prince of Songkla University**

2557

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์ การควบคุมภายในกับประสิทธิภาพขององค์กร : กรณีศึกษา องค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้

ผู้เขียน นางสาวสุปรียา มนต์วี

สาขาวิชา การบัญชี

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

คณะกรรมการสอบ

.....  
(รองศาสตราจารย์สมแก้ว รุ่งเลิศเกรียงไกร)

.....ประธานกรรมการ  
(ดร.จิราภา ชาลาธราวัฒน์)

.....กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์สมแก้ว รุ่งเลิศเกรียงไกร)

.....กรรมการ  
(ดร.กุลวดี ลิ้มอุตันโน)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ศรีชนะ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ขอรับรองว่า ผลการวิจัยนี้มาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณบุคคลที่มีส่วนช่วยเหลือ

ลงชื่อ.....

(รองศาสตราจารย์สมแก้ว รุ่งเลิศเกียรติกร)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ลงชื่อ.....

(นางสาวสุปรียา มนต์รี)

นักศึกษา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อนและ  
ไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ.....

(นางสาวสุปรียา มนตรี)

นักศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์ การควบคุมภายในกับประสิทธิภาพขององค์กร : กรณีศึกษา องค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้  
ผู้เขียน นางสาวสุปรียา มนต์รี  
สาขาวิชา การบัญชี  
ปีการศึกษา 2556

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพกับการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพกับประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น และแบบเป็นระบบ จากผู้อำนวยการกองคลังหรือหัวหน้าส่วนการคลังจำนวน 290 องค์กร จากประชากร 1,176 องค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังมีความสัมพันธ์กับการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ทักษะทางวิชาชีพผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินงานคลัง ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) การควบคุมภายในไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เสนอแนะให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้มีผู้ทำหน้าที่ตรวจสอบภายในโดยอิสระ

**Thesis Title** Internal Control and Organization Efficiency : A Case Study of Local Government in The Southern Region

**Author** Miss Supreeya Montree

**Major Program** Accountancy

**Academic Year** 2013

### ABSTRACT

The objectives of this research are to examine: 1) the relationship between professional skills and internal control of Local Government in the Southern Region. 2) the relationship between professional skills and effective financial administration and finance of Local Government in the Southern Region, and 3 ) the relationship between the internal control and the effective financial administration and finance of Local Government in the Southern Region. Stratified sampling and systematic sampling of the Division Director or Head of Finance of 290 samples from 1,176 population organizations. The Pearson Product-Moment Correlation Coefficients was employed for analysis.

The study found that: 1) the professional skills are associated with the control of local governments in the Southern Region with statistically significant at the 0.05. 2) the professional skills did not correlate with the efficiency of the operations of local governments statistically significant. And 3) the internal control did not correlate with the efficiency of the operations of local governments statistically significant.

And The suggestions to local governments should appoint the independent internal audit.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือจากหลายๆ ท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์สมแก้ว รุ่งเลิศเกรียงไกร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาใช้เวลาให้คำปรึกษาและคำแนะนำต่างๆ ในการวิจัยครั้งนี้ และขอกราบขอบพระคุณ ดร.จิราภา ชาลาธราววัฒน์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร.กุลวดี ถิมอุสันโน กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาใช้เวลาให้คำแนะนำต่างๆ เพื่อปรับปรุงให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่คอยให้กำลังใจและสนับสนุนในทุกด้าน เพื่อให้มีเวลาในการทำวิทยานิพนธ์ตลอดมา ขอขอบคุณเทศบาลตำบลบางเหียง และคณะผู้บริหารเทศบาลที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ทุนการศึกษา ปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกองคลัง และบุคลากรเทศบาลตำบลบางเหียงทุกคน ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้อำนวยการกองคลัง/หัวหน้าส่วนการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ทุกคนที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามและส่งกลับมาถึงผู้วิจัย

คุณประโยชน์ใด ๆ อันได้จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูตาบูชาแด่ บิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีอุปการคุณทุกท่าน

สุปรียา มนตรี

## สารบัญ

บทคัดย่อ.....	(5)
ABSTRACT.....	(6)
กิตติกรรมประกาศ.....	(7)
สารบัญ.....	(8)
รายการตาราง.....	(10)
รายการภาพประกอบ.....	(12)
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาของปัญหา.....	1
1.2 คำถามวิจัย.....	3
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
1.6 ขอบเขตการศึกษา.....	4
1.7 คำนิยามศัพท์.....	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการควบคุมภายใน.....	7
2.2 ทักษะวิชาชีพทาง.....	14
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ.....	16
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
2.5 กรอบแนวคิด.....	28
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัย.....	29
3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง.....	29
3.2 แหล่งข้อมูล.....	30
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและการออกแบบเครื่องมือ.....	31
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	33
3.5 การวัดค่าตัวแปร.....	33
3.6 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37



**สารบัญ (ต่อ)**

บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	59
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	59
5.2 อภิปรายผล.....	62
5.3 ข้อจำกัดของการวิจัย.....	66
5.4 ข้อเสนอแนะ.....	66
บรรณานุกรม.....	69
ภาคผนวก.....	72
ประวัติผู้เขียน.....	94

## รายการตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	30
3.2 ตารางหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตัวแปรทักษะวิชาชีพทางบัญชี.....	32
3.3 ตารางหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตัวแปรการควบคุมภายในของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	32
4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	38
4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้.....	39
4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและ การคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ ด้านทักษะทางปัญญา.....	40
4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและ การคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ ด้านทักษะ ทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าทำงาน.....	41
4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและ การคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ ทักษะ ทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล.....	42
4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและ การคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ ทักษะทางปฏิสัมพันธ์ กับผู้อื่นและการสื่อสาร.....	43
4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและ การคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ ทักษะ ทางการบริหารองค์การและการจัดการ.....	44
4.8 วิเคราะห์ข้อมูลระดับการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้.....	45
4.9 วิเคราะห์ข้อมูลระดับการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ภาคใต้ ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุมภายใน.....	46
4.10 วิเคราะห์ข้อมูลระดับการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ภาคใต้ ด้านการประเมินความเสี่ยง.....	47

## รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.11 วิเคราะห์ข้อมูลระดับการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ภาคใต้ ด้านกิจกรรมการควบคุม.....	48
4.12 วิเคราะห์ข้อมูลระดับการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ภาคใต้ ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร.....	49
4.13 วิเคราะห์ข้อมูลระดับการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ภาคใต้ ด้านการติดตามและประเมินผล.....	50
4.14 วิเคราะห์ประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้.....	51
4.15 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการเงินการคลังกับการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ภาคใต้.....	53
4.16 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินงานคลัง กับประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้.....	55
4.17 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพ ในการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ภาคใต้.....	57

## รายการภาพประกอบ

ภาพ	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	28

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การควบคุมภายในถือได้ว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการนำมาใช้ควบคุมการดำเนินงานขององค์กร ให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงาน โครงการ นโยบายขององค์กร และมีการปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบกฎหมาย และข้อบังคับ รวมถึงควบคุมการใช้ทรัพยากร การดูแลรักษาทรัพย์สิน ป้องกันและลดความผิดพลาด ความเสียหาย และการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เพื่อให้รายงานทางการเงินมีความน่าเชื่อถือ และในปัจจุบันองค์กรไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาคเอกชน หรือหน่วยงานภาครัฐต่างให้ความสำคัญ และได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบการควบคุมภายในมาใช้ในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็เป็นองค์กรหนึ่งที่ได้มีการนำระบบการควบคุมภายในมาใช้ในการควบคุมการดำเนินงาน โดยให้ถือปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 ข้อ 6 โดยกำหนดให้ทุกส่วนราชการมีการติดตามและประเมินผลการควบคุมภายในอย่างต่อเนื่อง และรายงานผลต่อคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน และผู้กำกับดูแล ( กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชี ท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, 2553 ) เพื่อให้มั่นใจว่าระบบการควบคุมภายใน มีความเหมาะสม มีการนำไปปฏิบัติจริง และเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการดำเนินงาน ซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร และหน่วยงาน โดยการเปรียบเทียบปริมาณงานที่ได้ปฏิบัติ กับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รวมถึงการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กร กับปริมาณงานที่ออกมา ว่าการดำเนินกิจกรรมได้ใช้ทรัพยากรไปอย่างคุ้มค่า มีลักษณะการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ โดยสามารถประหยัดต้นทุน ทรัพยากร เวลา และสามารถทำงานเสร็จทันตามกำหนดเวลาได้อย่างมีคุณภาพ และในการศึกษาครั้งนี้จะทำการศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งงานด้านการบริหารงานการเงินและการคลังเป็นหน่วยงานย่อยในองค์กรที่ทำหน้าที่ในเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ การรับ การจ่ายเงิน การจัดเก็บรายได้ และการจัดหาพัสดุ ซึ่งลักษณะของงานคือ การเก็บรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบเอกสาร หลักฐานทางการเงินเพื่อใช้ในการบันทึกบัญชี และจัดทำรายงานทางการเงินเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อให้ผู้บริหารนำข้อมูล

ดังกล่าวไปใช้ในการตัดสินใจ และรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้กำกับดูแล ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการคลังนอกจากจะต้องมีความรู้ ความสามารถทางด้านบัญชี ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งขององค์กรแล้ว การมีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ถือเป็นทักษะที่เป็นคุณสมบัติสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ เพราะการมีทักษะที่ดีของผู้ปฏิบัติงานจะเป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้งานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งในการศึกษานี้ ได้นำ ตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ฉบับที่ 3 เรื่อง ทักษะทางวิชาชีพ มาใช้เป็นกรอบในการประเมินทักษะของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากทักษะทางวิชาชีพเป็นการศึกษาโดยทั่วไปที่มาจากหลากหลายรูปแบบเพื่อสร้างความมั่นใจว่าเป็นบุคคลที่พร้อมจะเป็นผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี มีทักษะด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และการมีทักษะที่เหมาะสมจะช่วยให้ประสบความสำเร็จได้ จึงมองว่า ทักษะทางวิชาชีพไม่ได้มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีเท่านั้น แต่บุคลากรของหน่วยงานและองค์กรอื่น ๆ ก็ควรจะมีทักษะทางวิชาชีพที่เหมาะสมด้วยเช่นกัน รวมถึงบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้นำมาตรฐานดังกล่าวมาใช้วัดทักษะของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อตรวจสอบว่าทักษะวิชาชีพทางบัญชีเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการควบคุมภายในและประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันได้มีการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหนังสือสั่งการขององค์กร แต่ในการปฏิบัติงานจริงก็ยังคงประสบกับปัญหาที่ทำให้ถึงแม้จะปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหนังสือสั่งการอย่างเคร่งครัดแล้วก็ตาม เช่น ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะมีปัญหาการตีความกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และงานด้านการบริหารการเงินและการคลังมีความยุ่งยาก และซับซ้อน มีความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ไม่สามารถสนองตอบต่อความต้องการของผู้บริหารได้ทันท่วงที ( อนุญา หอมทอง, 2553 ) มีขั้นตอนการเบิกจ่ายเงิน ระเบียบกฎหมายการเบิกจ่ายเงินมีความยุ่งยากซับซ้อน ( สมชาย เมโท, 2551 ) ขาดแคลนบุคลากรผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานส่งผลให้การดำเนินงานมีความล่าช้า ( ภิญาพัชชัย พูลสวัสดิ์, 2552 ) และปริมาณงานมีจำนวนมาก บุคลากรขาดความรู้ความสามารถ และ ไม่ได้การสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรจากองค์กร ( มาโนช ตรีรัตนยนต์, 2552 ) และจากปัญหาดังกล่าวส่งผลให้ประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลดลง และเมื่อการควบคุมภายในเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการสร้างประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นกับองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษา การควบคุมภายในกับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ เพื่อนำผลจากการศึกษามาใช้เป็น

แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของการควบคุมภายใน และการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

### คำถามการวิจัย

1. ทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ มีความสัมพันธ์กับการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้หรือไม่ และอย่างไร

2. ทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ หรือไม่ และอย่างไร

3. การควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้หรือไม่ และอย่างไร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง กับ การควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง กับประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้

## สมมติฐานการวิจัย

1. ทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง มีความสัมพันธ์การควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้
2. ทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้
3. การควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. นำผลที่ได้จากการศึกษาด้านทักษะทางวิชาชีพมาเป็นข้อมูลในการวางแผนดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป
2. ใช้ปรับปรุงแก้ไขระบบการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ตรงประเด็นปัญหาที่มี เพื่อให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลังต่อไป

## ขอบเขตการศึกษา

ในการศึกษาการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีขอบเขตของการศึกษาดังต่อไปนี้

1) **ขอบเขตด้านประชากร** ได้แก่ ผู้อำนวยการกองคลัง หรือหัวหน้าส่วนการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ จำนวน 1,176 องค์กร ( กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2556 )

2) **ขอบเขตด้านเนื้อหา**

การศึกษานี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 5 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้าน



กิจกรรมการควบคุม ด้านข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามประเมินผล ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา การเงินการคลัง และบริการสาธารณะหรือไม่

### 3) ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ

3.1) ทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพฉบับที่ 2 เรื่อง ทักษะทางวิชาชีพ ใน 5 ด้าน ( สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2556 ) ประกอบด้วย ทักษะทางปัญญา ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ทักษะทางปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร และทักษะทางองค์การและการจัดการ

3.2) การควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ ในด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามประเมินผล

3.3) ประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การจัดทำงบประมาณและการพัสดุ การจัดเก็บรายได้ การบริหารการเงินและบัญชี การจัดส่งเงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น และการตรวจสอบภายใน ( กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2556 )

4) ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ พื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้

5) ขอบเขตระยะเวลา ระหว่างเดือน ตุลาคม 2555-มีนาคม 2557

### คำนิยามศัพท์

**ทักษะทางวิชาชีพ** หมายถึง ทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานการเงินและการคลังใน 5 ด้าน คือ ทักษะทางปัญญา ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ทักษะทางปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร และทักษะทางองค์การและการจัดการ ( สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2556 )

**การควบคุมภายใน** หมายถึง การควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ ประกอบด้วย 5 ด้านดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความ

เสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตาม ประเมินผล ( กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2553 )

**ประสิทธิภาพองค์กร** หมายถึง ประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเด็น การจัดทำงบประมาณและการพัสดุ การจัดเก็บรายได้ การบริหารการเงินและบัญชี การจัดส่งเงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น และการตรวจสอบภายใน

**องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ ซึ่งประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล และเทศบาล ซึ่งไม่รวมองค์การบริหารส่วนจังหวัด

**พื้นที่ภาคใต้** หมายถึง พื้นที่ใน 14 จังหวัดภาคใต้ ประกอบด้วย จังหวัดกระบี่ ชุมพร นครศรีธรรมราช พังงา ภูเก็ต ระนอง สุราษฎร์ธานี ตรัง นราธิวาส ปัตตานี พัทลุง ยะลา สตูล และสงขลา

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการควบคุมภายใน
2. ทักษะทางวิชาชีพ
3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิด

#### แนวคิดเกี่ยวกับการควบคุมภายใน

การควบคุมภายในถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง หากแต่โอกาสที่องค์กรจะประสบกับความเสียหาย ความเสียหายจากการดำเนินงาน หรือมีการทุจริตอาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่ได้มีการนำระบบการควบคุมภายในมาใช้ในหน่วยงานเมื่อปี 2550 เพื่อมุ่งเน้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ช่วยป้องกันและรักษาทรัพย์สินขององค์กร และช่วยให้การปฏิบัติงานในขั้นตอนต่าง ๆ เป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสม รวมทั้งป้องปรามหลีกเลี่ยง หรือลดความเสี่ยงให้เหลือน้อยที่สุด ระบบการควบคุมภายในจึงมีความจำเป็นและเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรอย่างมาก ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ได้มีการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการควบคุมภายในในประเด็นที่เกี่ยวข้องดังนี้

#### ความหมายของการควบคุมภายใน

การควบคุมภายในขององค์กรจากการศึกษาจะเห็นได้ว่ามีหลาย ๆ องค์กรได้ให้ความหมายเอาไว้ เช่น คณะกรรมการจากสถาบันวิชาชีพ 5 สถาบันในประเทศสหรัฐอเมริกา ( The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission หรือ COSO )

คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ( อ้างถึงใน กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2553 ) อำนาจ ชีระวนิช ( 2547 ) และกุสุมา โสเชียว ( 2549 ) มองว่า การควบคุมภายใน คือ กระบวนการในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรทุกคนร่วมกันจัดให้มีขึ้น เพื่อสร้างความเชื่อมั่นอย่างสมเหตุสมผลว่าการปฏิบัติงานจะบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร ลดการทุจริตของหน่วยรับตรวจ รายงานทางการเงินมีความเชื่อถือได้ และมีการปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับของหน่วยงาน ในขณะที่ คณะกรรมการพิจารณาวิธีการปฏิบัติงานสอบบัญชี ( The Committee on Auditing Procedure ) ( อ้างถึงใน รศ.จันทนา สาขากร, รศ.นิพันธ์ เห็นโชคชัยชนะ และ ผศ.ดร.ศิลปพร ศรีจันเพชร, 2550 ) มองว่า การควบคุมภายใน เป็นแผนการจัดหน่วยงาน วิธีปฏิบัติงานที่ประสานสัมพันธ์กับมาตรการต่าง ๆ ที่กิจการกำหนดขึ้นและถือปฏิบัติภายในองค์กร เพื่อปกป้องรักษาทรัพย์สินของกิจการ รวมทั้งสอบทานความถูกต้องและเชื่อถือได้ของข้อมูลทางการเงินบัญชี เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และส่งเสริมให้มีการดำเนินงานตามนโยบายที่ฝ่ายบริหารได้กำหนดไว้ และคณะกรรมการมาตรฐานการสอบบัญชี สหพันธ์นักบัญชีระหว่างประเทศ ( IFAC ) ( อ้างถึงใน รศ.จันทนา สาขากร, รศ.นิพันธ์ เห็นโชคชัยชนะ และ ผศ.ดร.ศิลปพร ศรีจันเพชร, 2550 ) มองว่า ระบบการควบคุมภายใน หมายถึง นโยบายและวิธีการปฏิบัติ ซึ่งผู้บริหารของกิจการกำหนดขึ้นเพื่อช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ของผู้บริหารที่จะทำให้เกิดความมั่นใจเท่าที่จะสามารถทำได้ว่าการดำเนินธุรกิจเป็นไปอย่างมีระเบียบและมีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหาร การป้องกันรักษาทรัพย์สิน การป้องกันและการตรวจพบการทุจริต และข้อผิดพลาด ความถูกต้องและความครบถ้วนของการบันทึกบัญชี และการจัดทำข้อมูลทางการเงินที่เชื่อถือได้อย่างทันเวลา และวิเชียร พันธุ์ประไพ ( 2547 ) ได้ให้ความหมายว่า การควบคุมภายใน คือการจัดสรรแบ่งส่วนงาน วิธีการปฏิบัติงาน มาตรการต่าง ๆ ที่ถือปฏิบัติเพื่อดูแลรักษาทรัพย์สิน ตรวจสอบความถูกต้อง ความเชื่อถือได้ของข้อมูลทางบัญชี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และส่งเสริมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายของผู้บริหาร

การควบคุมภายใน คือ กระบวนการปฏิบัติงานที่ผู้กำกับดูแลและบุคลากรขององค์กรร่วมกันจัดให้มีขึ้น โดยผู้กำกับดูแลซึ่งได้แก่ผู้บริหารขององค์กรจะมีบทบาทในการกำหนดนโยบาย และกำกับดูแลให้แต่ละส่วนงานมีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานการควบคุมภายในขึ้น โดยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ให้บุคลากรในองค์กรทุกคนร่วมกันถือปฏิบัติ เพื่อให้้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน และเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการดำเนินงาน ข้อมูลทางการเงินมีความน่าเชื่อถือ และบุคลากรขององค์กรได้มีการปฏิบัติเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับของหน่วยงาน

### วัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน

การจัดให้มีการควบคุมภายในขึ้นในองค์กรนั้น องค์กรจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ในการควบคุมภายในเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานการควบคุมภายในให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ( 2553 ) ได้กล่าวว่า ในการจัดให้มีการควบคุมภายในขึ้นในองค์กรนั้นมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ

1. เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ( Effectiveness and Efficiency of Operations ) เป็นการนำระบบการควบคุมภายในมาใช้เพื่อควบคุมการใช้ทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย คน เงิน ทรัพย์สิน วัสดุ เครื่องมือ เครื่องใช้ และเวลาให้เป็นไปอย่างประหยัดและได้ผลคุ้มค่า รวมถึงการดูแลรักษาทรัพย์สินให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ ป้องกันการสิ้นเปลือง สูญเปล่า เสียหาย หรือสูญหาย ที่เกิดจากการทุจริต

2. ความเชื่อถือได้ของรายงานทางการเงิน ( Reliability of Financial Reporting ) เป็นการนำระบบการควบคุมภายในมาใช้ในการตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารทางการเงิน และรายงานทางการเงินเป็นสิ่งสำคัญต่อผู้ใช้ ไม่ว่าจะเป็นบุคคลภายใน หรือบุคคลภายนอกองค์กร ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน เจ้าหนี้ ลูกค้า หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น โดยใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจและวางแผนการดำเนินงานในอนาคต จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องทำให้เกิดความมั่นใจว่ารายงานทางการเงินขององค์กรให้ข้อมูลที่ครบถ้วน ถูกต้อง และมีคุณภาพ

3. เพื่อให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ ( Compliance with Applicable Laws and Regulations ) เป็นการนำระบบการควบคุมภายในมาใช้ เพื่อป้องกันมิให้เกิดความเสียหายใด ๆ ขึ้นกับองค์กร จากการไม่ปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับของหน่วยงาน

สรุปได้ว่า การจัดให้มีการควบคุมภายในขึ้นในองค์กรนั้นจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน การควบคุมภายใน เพื่อเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน รายงานทางการเงินมีความน่าเชื่อถือ และเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมายและกฎระเบียบ

### แนวคิดพื้นฐานของระบบการควบคุมภายใน

แนวคิดพื้นฐานของการควบคุมภายใน ซึ่ง รศ.จันทนา สาขากร, รศ.นิพันธ์ เห็น โชคชัยชนะ และผศ.ดร.ศิลปพร ศรีจันเพชร ( 2550 ) ได้กล่าวไว้ มี 3 ประการ คือ 1) ความรับผิดชอบของผู้บริหาร เพื่อช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่จะทำให้เกิดความมั่นใจเท่าที่จะสามารถทำ

ได้ว่า การดำเนินธุรกิจเป็นไปอย่างมีระเบียบและมีประสิทธิภาพ 2) ความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผล เพื่อให้มีการแบ่งแยกหน้าที่กันทำอย่างเหมาะสม หรือออกแบบระบบเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมีความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผล และ 3) ข้อจำกัดสืบเนื่องตามลักษณะของการควบคุมภายใน เนื่องจากการควบคุมภายในมีข้อจำกัดสืบเนื่องภายในตัวเอง เช่น โอกาสที่จะเกิดข้อผิดพลาดจากบุคลากร เนื่องจากความไม่ระมัดระวัง พลังเพลอ การใช้ดุลยพินิจผิดพลาด หรือไม่เข้าใจคำสั่ง โอกาสที่จะเกิดการหลีกเลี่ยงขั้นตอนของการควบคุมภายในโดยผู้บริหาร หรือโอกาสที่บุคคลซึ่งรับผิดชอบในการควบคุมภายในใช้อำนาจนั้นในทางที่ผิด จึงทำให้ผู้บริหารไม่สามารถสรุปได้ว่าการควบคุมภายในบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ( อ้างถึงใน กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชี ท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, 2553 ) ได้กำหนดแนวคิดเกี่ยวกับการควบคุมภายในไว้ว่า 1) การควบคุมภายในเป็นส่วนประกอบที่แทรกอยู่ในการปฏิบัติงานตามปกติ ที่ต้องกระทำอย่างเป็นขั้นเป็นตอน มิใช่เป็นผลสุดท้ายของการกระทำ ที่ผู้บริหารองค์กรควรนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินงานและการติดตามผลกระบวนการบริหารงาน 2) การควบคุมภายในเกิดขึ้นได้โดยบุคลากรของหน่วยรับตรวจ บุคลากรจะเป็นผู้มีความสำคัญในการทำให้มีการควบคุมภายใน โดยผู้บริหารมีหน้าที่ในการกำหนดวัตถุประสงค์ วางกลไกการควบคุม กำหนดกิจกรรม และติดตามผลการควบคุม 3) การควบคุมภายในให้ความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

สรุปได้ว่า แนวคิดพื้นฐานของการควบคุมภายใน คือ การที่จัดให้มีระบบการควบคุมภายในเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหาร เพื่อช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การจัดให้มีระบบการควบคุมภายในผู้บริหารควรตัดสินใจภายใต้หลักความสมเหตุสมผล และการควบคุมภายในถึงแม้จะมีการออกแบบไว้อย่างดีแล้ว แต่ก็ไม่สามารถให้ข้อสรุปได้ว่าระบบการควบคุมภายในได้บรรลุวัตถุประสงค์แล้ว และในการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็เช่นเดียวกับหลักเกณฑ์พื้นฐานดังกล่าว คือ การควบคุมภายในอยู่ภายใต้การบริหารของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะทำงานผิดพลาด เนื่องจากมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบและข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติไม่ชัดเจน จึงทำให้มีโอกาสที่บรรลุวัตถุประสงค์การควบคุมภายในของแต่ละหน่วยงานในองค์กรได้น้อย

## แนวคิดการควบคุมภายในของ COSO

องค์ประกอบของการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO มี 5 ประการ ( กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, 2553 ) ได้แก่

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

องค์ประกอบของการควบคุมภายในทั้ง 5 ประการนี้ จะมีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน โดยเริ่มจากแนวทางการดำเนินธุรกิจของผู้บริหารเชื่อมโยงไปสู่กระบวนการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในที่กำหนด ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมการควบคุม หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งร่วมกันส่งผลให้มีการควบคุมขึ้นในหน่วยรับตรวจ หรือ ทำให้การควบคุมที่มีอยู่ได้ผลดีขึ้น หรือในทางตรงข้ามสภาพแวดล้อมอาจทำให้การควบคุมย่อหย่อนลงได้ ซึ่งในการดำเนินการเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการควบคุมผู้กำกับดูแล ฝ่ายบริหาร และบุคลากรของหน่วยรับ ตรวจต้องสร้างบรรยากาศของการควบคุมเพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการควบคุมภายใน โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนในหน่วยรับตรวจเกิดจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ และตระหนักถึงความจำเป็นและความสำคัญของการควบคุมภายใน รวมทั้งดำรงรักษาไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมของการควบคุมที่ดี

2. การประเมินความเสี่ยง หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการระบุและการวิเคราะห์ ความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยรับตรวจ รวมทั้งการกำหนดแนวทางที่จำเป็นต้องใช้ในการควบคุมความเสี่ยง หรือการบริหารความเสี่ยง

3. กิจกรรมการควบคุม หมายถึง นโยบาย และวิธีการต่าง ๆ ที่ฝ่ายบริหาร กำหนดให้บุคลากรของหน่วยรับตรวจปฏิบัติเพื่อลดหรือควบคุมความเสี่ยง และได้รับการสนองตอบโดยมีการปฏิบัติตาม เช่น การสอบทานงาน การดูแลป้องกันทรัพย์สิน การแบ่งแยกหน้าที่งาน ในการดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมการควบคุม ฝ่ายบริหารต้องจัดให้มีกิจกรรมการควบคุมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อป้องกันหรือลดความเสียหาย ความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น และให้สามารถบรรลุตามความตามวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน สำหรับกิจกรรมการควบคุม ในเบื้องต้นจะต้องแบ่งแยกหน้าที่งานภายในหน่วยรับตรวจอย่างเหมาะสม ไม่มอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีหน้าที่

รับผิดชอบปฏิบัติงานที่สำคัญหรืองานที่เสี่ยงต่อความเสียหายตั้งแต่ต้นจนจบแต่ถ้ามีความจำเป็นให้กำหนดกิจกรรมที่เหมาะสมทดแทน

4. ข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง ข้อมูลข่าวสารทางการเงิน และข้อมูลข่าวสารอื่น ๆ เกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยรับตรวจไม่ว่าเป็นข้อมูลจากแหล่งภายในหรือภายนอก ในการดำเนินการเกี่ยวกับสารสนเทศและการสื่อสาร ฝ่ายบริหารต้องจัดให้มีสารสนเทศอย่างเพียงพอ และสื่อสารให้ฝ่ายบริหารและบุคคลากรอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยรับตรวจ ซึ่งจำเป็นต้องใช้สารสนเทศนั้นในรูปแบบที่เหมาะสมและทันเวลา

5. การติดตามประเมินผล หมายถึง กระบวนการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน และประเมินประสิทธิผลของการควบคุมภายในที่วางไว้อย่างต่อเนื่องและอย่างสม่ำเสมอ โดยการติดตามผลในระหว่างการปฏิบัติงาน (Ongoing Monitoring) และการประเมินผลเป็นรายครั้ง (Separate Evaluation) ซึ่งแยกเป็นการควบคุมด้วยตนเอง (Control Self-Assessment) เช่น การประเมินการควบคุมโดยกลุ่มผู้ปฏิบัติงานภายในส่วนนั้น ๆ และการประเมินการควบคุมอย่างอิสระ (Independent Assessment) เช่น การประเมินโดยผู้ตรวจสอบภายใน การประเมินผลการควบคุมภายใน การประเมินผลการควบคุมภายใน โดยผู้ตรวจสอบภายนอก เป็นต้น

สรุปได้ว่า การควบคุมภายในเป็นเครื่องมือที่สร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานในองค์กร หรือหน่วยงานเนื่องจากเป็นกระบวนการที่พนักงานทุกคนจะต้องปฏิบัติเพื่อให้งานของตนเองประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ภายใต้การกำกับดูแลและการบริหารงานของผู้บริหาร และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นก็เช่นเดียวกัน ระบบการควบคุมภายในมีความจำเป็นที่จะต้องให้นำมาใช้ในการปฏิบัติเพื่อสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร เพื่อให้้องค์กรมีความน่าเชื่อถือ และในการศึกษาครั้งนี้ได้นำ องค์ประกอบของการควบคุมภายในมาใช้เป็นตัวแปรในการศึกษา ได้แก่ การควบคุมด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามประเมินผล

### ประเภทของการควบคุมภายใน

การศึกษาเกี่ยวกับการควบคุมภายในขององค์กร การศึกษาถึงประเภทของการควบคุมภายในถือเป็นอีกประเด็นที่ควรให้ความสำคัญ และในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กล่าวถึงแนวคิดของ AICPA (อ้างถึงใน รศ.จันทนา สาขากร, รศ.นิพันธ์ เห็น โชคชัยชนะ และผศ.ดร.ศิลปพร ศรีจันเพชร, 2550) ได้กำหนดประเภทของการควบคุมภายในไว้ในมาตรฐานการตรวจสอบเกี่ยวกับ



การประเมินระบบการควบคุมภายในของผู้สอบบัญชี ( Statement on Auditing Standard No.1 ) ว่าแบ่งเป็น 2 ประเภทคือ

1. การควบคุมด้านการบริหาร หมายถึง การควบคุมภายในเกี่ยวกับแผนการจัดองค์การ วิธีการ และมาตรการต่าง ๆ ที่ทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ รวมถึงส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายที่ผู้บริหาร การวางแผน การกำหนดนโยบายหลัก การกำหนดอำนาจดำเนินการ การคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน การวิเคราะห์ทางสถิติ และการรายงานผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการควบคุมภายในโดยการรวมขององค์กร เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

2. การควบคุมด้านการบัญชี หมายถึง การควบคุมแผนการ วิธีการ และมาตรการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการดูแลรักษาทรัพย์สิน การตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของข้อมูลทางการบัญชี เพื่อให้เกิดความมั่นใจได้ว่า รายการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นไปตามหลักเกณฑ์การอนุมัติที่ฝ่ายบริหารกำหนดไว้ มีการบันทึกรายการที่เกิดขึ้นครบถ้วน ถูกต้องตามหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไป ซึ่งการควบคุมด้านการบัญชีจะเป็นเครื่องมือให้ผู้บริหารดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการให้ข้อมูลทางการเงินที่เชื่อถือได้สำหรับการตัดสินใจ การวิเคราะห์หาเหตุผลของรายการที่ผิดปกติ หรือผิดไปจากความคาดหมาย และการควบคุมภายในด้านบัญชีสามารถแบ่งได้ 2 แบบ การควบคุมขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นการควบคุมเพื่อให้แน่ใจว่ารายการบัญชีได้บันทึกไว้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ว่าเป็นรายการที่เกิดขึ้นจริง และได้รับอนุมัติแล้ว และการควบคุมสนับสนุน ( Disciplines over Basic Control ) เป็นการควบคุมเพื่อให้แน่ใจว่า ได้มีการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในขั้นพื้นฐานอย่างสม่ำเสมอและเหมาะสม

สรุปได้ว่า การควบคุมภายในแบ่งได้ 2 ประเภท คือ การควบคุมภายในด้านการบริหาร และการควบคุมภายในด้านบัญชี และในการศึกษาคำนี้ เป็นการศึกษาการควบคุมภายในด้านบัญชี ซึ่งเป็นการศึกษาการควบคุมภายในด้านการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจะดำเนินการควบคุมภายในของส่วนงานย่อยขององค์กร คืองานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ และงานการเงินและบัญชี โดยจะดำเนินการควบคุมในแต่ละงานของงานการคลังดังนี้

1. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ เป็นการควบคุมให้มีการจัดทำทะเบียนทรัพย์สิน มีการบันทึกบัญชีการรับ การเบิกจ่ายพัสดุและครุภัณฑ์ การตัดจำหน่ายครุภัณฑ์ที่ไม่ใช้แล้ว ตรวจสอบพัสดุประจำปี รวมถึงการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นไปตามแผนการใช้จ่ายเงินและปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบและหนังสือสั่งการขององค์กร

2. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ เป็นการควบคุมการรับเงิน การออกใบเสร็จรับเงิน การจัดทำทะเบียนต่าง ๆ การนำส่งเงิน การประเมินภาษีเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายและหนังสือสั่งการขององค์กร

3. งานการเงินและบัญชี เป็นการควบคุมการจ่ายเงิน เอกสารหลักฐานประกอบการจ่ายเงินให้มีความครบถ้วนถูกต้อง การจัดทำทะเบียนรายรับ-รายจ่าย รายงานสถานะทางการเงินประจำวัน และนำเงินฝากธนาคารถูกต้องและเป็นปัจจุบัน จัดทำรายงานงบการเงินประจำเดือนเป็นไปอย่างถูกต้องตามแบบที่กำหนด และเป็นไปตามระเบียบ กฎหมายและหนังสือสั่งการขององค์กร

## ทักษะทางวิชาชีพ

การศึกษาการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพขององค์กรในครั้งนี้เป็นการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กร โดยทำการศึกษานุเคราะห์ที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและการคลังที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมภายใน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ซึ่งความเชี่ยวชาญของบุคลากรเป็นองค์ประกอบสำคัญในการปฏิบัติงาน จึงนำทักษะทางวิชาชีพมาใช้ในการประเมินทักษะของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากทักษะทางวิชาชีพเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความเป็นผู้เชี่ยวชาญที่ผ่านการศึกษา หาความรู้ในเรื่องดังกล่าวมาเป็นอย่างดีจนเกิดเป็นทักษะ ซึ่งนักบัญชีมืออาชีพต้องมีทักษะทางวิชาชีพ ( Professional Skills ) ในด้านต่างๆ ได้แก่ ทักษะด้านสติปัญญา ( Intellectual Skill ) ทักษะด้านเทคนิคทั่วไปและเทคนิคเฉพาะเกี่ยวกับวิชาชีพ ( Technical Skill ) ทักษะส่วนบุคคล ( Personal Skill ) ทักษะในการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ( Interpersonal and Communication Skill ) และทักษะด้านการจัดการทางธุรกิจและองค์กร ( Organizational and Business Management Skills ) ตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ฉบับที่ 3 เรื่อง ทักษะทางวิชาชีพ ( สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2556 ) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ทักษะทางปัญญา คือ คุณสมบัติเป็นผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีทักษะทางปัญญาช่วยให้แก่นักบัญชีแก้ปัญหา ตัดสินใจและใช้ดุลยพินิจที่ดีแก่ไขสถานการณ์ที่ซับซ้อนขององค์กรได้ ทักษะเหล่านี้มักได้มาจากการศึกษาทั่วไปในภาพกว้าง ซึ่งมี 6 ระดับ คือ ความรู้ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมิน โดยผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องมีความสามารถที่จะกำหนดและเข้าใจสารสนเทศจากคน สิ่งพิมพ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ มีขีด

ความสามารถที่จะสอบถาม วิจัย คิดเชิงเหตุผลและวิเคราะห์ และมีความสามารถที่จะระบุและแก้ไข ปัญหาที่ไม่เคยเจอมาก่อน

2. ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าทำงาน ประกอบด้วยทักษะทั่วไปและ ทักษะเฉพาะเจาะจงสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี โดยผู้ประกอบวิชาชีพทางบัญชี จะต้องมีความรู้ และมีความชำนาญทางตัวเลข ความชำนาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การวิเคราะห์แบบจำลองการ ตัดสินใจ และความเสี่ยง การวัด การรายงาน และ ความรู้ด้านกฎหมายและกฎเกณฑ์ข้อบังคับ

3. ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล เป็นทัศนคติ และพฤติกรรมที่ผู้ประกอบ วิชาชีพบัญชี ต้องมีการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ และการปรับคุณลักษณะเฉพาะตัวบุคคล ในเรื่อง ของความสามารถในการจัดการตนเอง มีความคิดริเริ่ม สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง มีความสามารถ ที่จะเลือก และเรียงลำดับทรัพยากรที่มีจำกัด และจัดแรงงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา สามารถ ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ สามารถพิจารณาและปรับใช้ค่านิยมทางวิชาชีพ จรรยาบรรณ และทัศนคติให้เข้ากับการตัดสินใจได้อย่างระมัดระวัง

4. ทักษะทางการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร เป็นทักษะที่ช่วยให้ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นในองค์กรได้ดี รับและส่งผลสารสนเทศได้ สามารถตัดสินใจ ได้อย่างมีเหตุผลและมีประสิทธิภาพ โดยผู้ประกอบวิชาชีพทางบัญชีสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นใน กระบวนการปรึกษาหารือกันเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้ง สามารถทำงานเป็นกลุ่ม มีปฏิสัมพันธ์กับ บุคคลที่ต่างวัฒนธรรมและความคิดเห็นต่างกันได้ มีความสามารถในการเจรจาต่อรองหาหนทาง แก้ปัญหาและกำหนดข้อตกลงร่วมกัน สามารถทำงานในวัฒนธรรมที่ต่างกันได้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ นำเสนอ อภิปราย รายงานและการปกป้องมุมมองของตนอย่างมีประสิทธิภาพ ผ่าน การเขียนและการพูดทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และฟัง อ่าน รวมถึงให้ความสำคัญกับ วัฒนธรรมและภาษาที่แตกต่างกันได้

5. ทักษะทางการบริหารองค์กรและการจัดการทางธุรกิจ โดยผู้ประกอบวิชาชีพ บัญชีจะต้องมีทักษะทางการบริหารองค์กรและการจัดการธุรกิจ สามารถวางแผนเชิงกลยุทธ์ บริหาร โครงการ การจัดการบุคลากรและทรัพยากร มีความสามารถในการตัดสินใจ จัดแบ่งหน้าที่ งานที่จะจูงใจและพัฒนาบุคลากร มีภาวะผู้นำ และสามารถพิจารณาและตัดสินใจได้อย่างผู้มี วิชาชีพ

ทักษะทางวิชาชีพ คือ ความเชี่ยวชาญ ความรู้ความสามารถ และความชำนาญของ ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ในทักษะทางปัญญา ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าทำงาน ทักษะ ทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ทักษะทางการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร และทักษะ ทางการบริหารองค์กรและการจัดการทางธุรกิจ ซึ่งเป็นทักษะทางวิชาชีพของบุคคลที่พร้อมจะเป็น

ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีจำเป็นต้องมี ซึ่งทักษะทางวิชาชีพ เป็นการศึกษาโดยทั่วไปที่มาจากหลากหลายรูปแบบและสามารถสร้างความมั่นใจได้ว่า บุคคลที่พร้อมจะเป็นผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องมีทักษะด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และการมีทักษะที่เหมาะสมจะช่วยให้ประสบความสำเร็จได้ และมองว่า ทักษะทางวิชาชีพไม่ได้มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีเท่านั้น แต่บุคลากรของหน่วยงานและองค์กรอื่น ๆ ก็ควรมีทักษะทางวิชาชีพที่เหมาะสมด้วยเช่นกัน รวมถึงบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจึงได้นำทักษะทางวิชาชีพมาเป็นตัวแปรหนึ่งในการศึกษา การควบคุมภายในด้านการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่จะมีความรู้ทางด้านบัญชี จึงใช้ทักษะทางวิชาชีพมาเป็นกรอบในการประเมินทักษะของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และต้องการทราบว่า ทักษะทางวิชาชีพจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรหรือไม่

### แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร

ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เป็นสิ่งสำคัญต่อองค์กรไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานเอกชนหรือหน่วยงานของรัฐ และการที่องค์กรจะเกิดประสิทธิภาพได้นั้นต้องอาศัยการร่วมแรงร่วมใจจากบุคลากรในองค์กรในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร และการที่องค์กรมีประสิทธิภาพจะทำให้องค์กรมีความน่าเชื่อถือต่อสายตาของบุคคลภายนอก ซึ่งในการศึกษานี้ได้ทำการทบทวนแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในประเด็นความหมาย การประเมินประสิทธิภาพขององค์กร และการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### ความหมายของประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ ( Efficiency ) ตามแนวคิดของ Millet ( อ้างถึงใน สำนักบริการข้อมูลและสารสนเทศ, 2555 ) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวล มนุษย์ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย ( Human Satisfaction and Benefit Produced ) และ Simon ( อ้างถึงใน สำนักบริการข้อมูลและสารสนเทศ, 2555 ) กล่าวไว้ว่า ถ้าพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงให้ดูจาก ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า ( Input ) กับผลผลิต ( Output ) ที่ได้รับออกมา เพราะฉะนั้น ตามทัศนะนี้ประสิทธิภาพนี้จึงเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า และถ้าเป็นการบริหาร ราชการและองค์กรของรัฐก็ควรบอกความพึงพอใจของผู้รับบริการ ( Satisfaction ) ซึ่งสรุป

ได้ว่าประสิทธิภาพคือผลลัพธ์ที่เป็นบวกที่ได้จากการเปรียบเทียบระหว่างการใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานไปจริง กับ แผนการใช้ทรัพยากร ซึ่งจะเกิดขึ้นได้จากการดำเนินงาน และประสิทธิภาพการดำเนินงาน นั้น Ginson และคณะ (อ้างถึงใน สมใจ ลักษณ์, 2547) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ คือ “อัตราส่วนระหว่างผลผลิตของงานต่อปัจจัยการผลิตของงาน” สมใจ ลักษณ์ (2547) ได้ให้ความหมายว่า เป็นการใช้จ่ายและกระบวนการในการดำเนินงาน โดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับ มีการใช้ทรัพยากร ปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงกำลังคน อย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเปล่าน้อยที่สุด มีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดี โดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และกำลังคนซึ่งการแสดงผลประสิทธิภาพของการดำเนินงานใด ๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้าผลกำไรมีสูงกว่าต้นทุนเท่าไรก็ยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้น วรวิทย์ พุกษากุลนันท์ (อ้างถึงใน สำนักบริการข้อมูลและสารสนเทศ, 2555) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงาน หมายถึงความสามารถในการลดต้นทุนหรือทรัพยากรต่อหน่วยของผลผลิตที่ได้จากการดำเนินงานต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในแผน หรือความสามารถในการเพิ่มผลผลิตหรือผลประโยชน์ต่อหน่วยของต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินงานสูงกว่าที่กำหนดไว้ในแผน และสมยศ นาวิการ (อ้างถึงใน อรุณา มูลศรี, 2551) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นความเกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายของความสำเร็จของงาน สามารถบรรลุเป้าหมายโดยใช้วิธีการที่ดีที่สุด

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงาน หมายถึง ระดับความสำเร็จที่ได้จากการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรหรือหน่วยงาน โดยเทียบปริมาณงานที่ได้ปฏิบัติกับเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รวมถึงการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรไป กับปริมาณงานที่ออกมา ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร แต่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคือ การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ตามแผนงานที่กำหนดไว้ และสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มาใช้บริการในด้านต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### **การประเมินประสิทธิภาพขององค์กร**

การประเมินประสิทธิภาพขององค์กร คือการที่องค์กรได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือการวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กร (Organizational Performance Evaluation) จัดเป็นกิจกรรมเชิงบริหารที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการบริหารงานองค์กรทั้งในหน่วยงานภาครัฐ หรือเอกชน ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานจัดเป็น กิจกรรมที่ทุกองค์กรจำเป็นต้องปฏิบัติ เพื่อเป็นการประเมินและทำการตรวจสอบศักยภาพ (Capability) ประสิทธิภาพ (Efficiency)

และประสิทธิผล ( Effectiveness ) ขององค์การ เพื่อทราบถึงผลการปฏิบัติราชการ และนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์การให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการตรวจสอบ เพื่อตัดสินใจว่าองค์กรอยู่ในสภาพที่ดีเป็นที่น่าพอใจหรือไม่ การค้นพบสภาพที่ด้อยกว่าความคาดหวังจะเป็นที่มาของการดำเนินงานเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร ตัวบ่งชี้ที่สมควรประเมิน ซึ่งสนใจลักษณะ ( 2547 ) ได้กล่าวไว้มี 3 ประเด็นคือ

1. การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ( Goal Accomplishment ) โดยพิจารณาผลผลิตขององค์กรว่าตรงตามเป้าหมายที่ต้องการเพียงใด เช่น ต้องการผลผลิตสินค้าให้ได้ตรงตามเป้าหมาย การขายและการบริการได้ครบถ้วน ต้องการผลกำไรเพิ่มขึ้นมากกว่าปีที่แล้ว กรณีที่เป็นสัญญาณอันตรายว่ามีปัญหาในองค์กร คือ ผลผลิตต่ำกว่าเป้าหมายและบางครั้งเป็นเพราะตั้งเป้าหมายต่ำเกินไปจนเกิดภาพลวงว่าบรรลุเป้าหมายแล้ว

2. การจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร ( System Resource ) โดยพิจารณาว่าองค์กรจะมีผลผลิตได้ตามเป้าหมายความสำเร็จนั้น จำเป็นจะต้องจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร เช่น เงินงบประมาณได้ครบถ้วนเพียงพอเพียงใด เป็นการพิจารณาประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรในลักษณะที่มีเงินเพียงพอสำหรับการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติ และเงินนั้นถูกใช้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานความถูกต้องเหมาะสม ไม่เกิดการสูญเปล่า

3. กระบวนการปฏิบัติงาน ( Internal Process and Operations ) โดยพิจารณาจากกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์กร ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของแต่ละกลุ่มงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน การไหลเลื่อนส่งต่อของงาน การมีประสิทธิภาพของการทำงานที่ได้งานครบถ้วน ใช้เวลาน้อย ต้นทุนน้อย มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีช่วยปฏิบัติงาน บุคคลทำงานเต็มศักยภาพ ไม่มีสภาพคนล้นงาน หรืองานล้นคน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มงานมีความราบรื่นไม่มีข้อขัดแย้ง

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ. ( 2552 ) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติราชการ หมายถึง เป็นการประเมินความสำเร็จของงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติจริงในรอบการประเมิน โดยการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงานตามแผนและมาตรการที่วางไว้

สรุปได้ว่า การประเมินประสิทธิภาพขององค์กร เป็นการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของหน่วยงานหรือองค์กรโดยการเปรียบเทียบกับผลงาน เป้าหมาย และแผนการปฏิบัติงานขององค์กรหรือหน่วยงานว่าผลงานขององค์กรเป็นไปตามเป้าหมาย และแผนงานที่กำหนดไว้

### การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการที่รัฐบาลมีนโยบายปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ให้ส่วนราชการมีคุณภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและสามารถกำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละระดับได้ การที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพ ส่วนราชการจึงต้องนำระบบและเครื่องมือสำหรับการจัดการผลการดำเนินงานมาช่วยในการถ่ายทอดนโยบาย กลยุทธ์ และเป้าหมายสู่การดำเนินการในทางปฏิบัติ ตลอดจนมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามนโยบาย และเป้าหมายที่กำหนด รัฐบาลจึงต้องมีการปรับปรุงกระบวนการและหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้สอดคล้องกับลักษณะขององค์กร ซึ่งการประเมินผลดังกล่าวจะเป็นประโยชน์แก่องค์กรในการพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานและปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงได้กำหนดกฎหมาย แผน และมติคณะรัฐมนตรีให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นเป็นประจำทุกปี โดยมีหลักเกณฑ์การตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เป็นข้อมูลในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ( สำนักงานมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2555 ) คือ

1. ด้านการบริหารจัดการ คือ การตรวจเพื่อรับรองมาตรฐานในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการบริหารภารกิจเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการปรับปรุงภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดการอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน และมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

2. ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา คือ การตรวจเพื่อรับรองมาตรฐานในการบริหารงานบุคคล และการดำเนินกิจการของสภาท้องถิ่น โดยการตรวจสอบการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง การจัดทำทะเบียน การแต่งตั้งคณะกรรมการเลื่อนขึ้นเงินเดือน การออกคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน และการบรรจุแต่งตั้ง การกำหนดสมัยประชุมสามัญ การเรียกประชุม การนัดประชุมสภาท้องถิ่น ส่งรายงานการพิจารณาร่างข้อบัญญัติ และจัดทำเอกสารเกี่ยวกับงานสารบรรณของสภาท้องถิ่น

3. ด้านการเงินการคลัง คือ การตรวจเพื่อรับรองมาตรฐานในการจัดทำงบประมาณและการพัสดุ การจัดเก็บรายได้ การบริหารการเงินและบัญชี และการจัดส่งเงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น

4. ด้านบริการสาธารณะ คือ การตรวจเพื่อรับรองมาตรฐานในการดำเนินงานถนน ทางเดิน และทางเท้า การพัฒนาเด็กและเยาวชน การส่งเสริมกีฬา การส่งเสริมผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส งานสาธารณสุข การส่งเสริมการพัฒนาสตรีและการส่งเสริมอาชีพ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมประเพณี และการจัดการสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สรุปได้ว่า การตรวจรับรองมาตรฐานในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร เพื่อเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือให้กับองค์กรที่มีต่อบุคคล หรือหน่วยงานภายนอก ซึ่งการตรวจรับรองมาตรฐานในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นจะดำเนินการประเมินใน 4 ด้านคือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ด้านการเงินการคลัง และด้านบริการสาธารณะ ซึ่งในแต่ละด้านได้มีการกำหนดการประเมินเพื่อตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการดังต่อไปนี้

#### **เกณฑ์การประเมินเพื่อตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

1. การประเมินด้านการบริหารจัดการ ต้องมีการประเมินในการบริหารภารกิจเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน การบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปรับปรุงภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. การประเมินด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา โดยการประเมินด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อตรวจสอบการประกาศใช้แผนอัตรากำลังภายใน มีการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการ พนักงานจ้างลูกจ้าง ถูกต้องเป็นปัจจุบันและมีข้อมูลในระบบคอมพิวเตอร์ และสามารถประมวลผลได้ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเลื่อนขึ้นเงินเดือน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ มีการประชุมและใช้ระบบเปิด มีกำหนดระยะเวลาการออกคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน มีความถูกต้องของการเลื่อนขึ้นเงินเดือนทั้งในเรื่องวงเงินและจำนวนผู้ได้ 2 ชั้น มีการจัดทำแบบรายการแสดงรายละเอียดการคำนวณให้เห็นอย่างชัดเจน การบรรจุแต่งตั้ง เป็นไปตามแบบแผนอัตรากำลังครบถ้วน มีการออกคำสั่งด้านการบริหารงานบุคคล การปฏิบัติตามมติ ก.จังหวัด ออกคำสั่ง ระบุ



มติ ก.จังหวัด ลงนามโดยผู้บริหารท้องถิ่นและสำเนาคำสั่งให้ ก.จังหวัดทราบ มีการสรรหากรณี ตำแหน่งสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติว่าง การดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร มีการ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร แผนพัฒนาบุคลากร กำหนดตัวชี้วัดในการติดตามประเมินผล มีการประชุมคณะทำงานและปฏิบัติคามแผน มีการประเมินผลการฝึกอบรม มีการจัดทำมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรมขององค์กร ดำเนินกิจกรรมด้านมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม และ การดำเนิน กิจการของสภาท้องถิ่น โดย กำหนดสมัยประชุมสามัญและวิสามัญของสภาท้องถิ่น

3. ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง โดยดำเนินการประเมิน การจัดทำ งบประมาณและการพัสดุ การจัดเก็บรายได้ การบริหารการเงินและบัญชี การจัดส่งเงินสมทบ กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น และ การตรวจสอบภายใน

4. ด้านการบริการสาธารณะ โดยดำเนินการประเมินผลด้านถนน ทางเดิน และ ทางเท้า ด้านไฟฟ้าสาธารณะและทางระบายน้ำ ด้านแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค ด้านการ พัฒนาเด็กและเยาวชน ด้านการส่งเสริมกีฬา ด้านการส่งเสริมผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส ด้านงาน สาธารณสุข ด้านการส่งเสริมการพัฒนาสตรีและการส่งเสริมอาชีพ ด้านการป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย ด้านการส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมประเพณี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม

สรุปได้ว่า การประเมินเพื่อตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีการจัดทำเกณฑ์ตัวชี้วัดที่ใช้ในการ ประเมิน เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้นำไปใช้ในการประเมินองค์กรของตนเองให้เป็นไป ในทิศทางเดียวกัน และเพื่อความสะดวกในการประเมินประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้นำเกณฑ์ตัวชี้วัดดังกล่าวมาใช้ภายใต้การกำกับ ดูแลของสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้เป็นการประเมินประสิทธิภาพการ บริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ ( กรมส่งเสริมการ ปกครองส่วนท้องถิ่น, 2556 ) ซึ่งประกอบด้วย การประเมินการจัดทำงบประมาณและการพัสดุ การจัดเก็บรายได้ การบริหารการเงินและบัญชี การจัดส่งเงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และการตรวจสอบภายใน ซึ่งมีเกณฑ์ตัวชี้วัดประสิทธิภาพดังต่อไปนี้

### 1. การจัดทำงบประมาณและการพัสดุ

โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการเเมินผลการดำเนินงานการจัด งบประมาณและการพัสดุ ด้านการตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม จากหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบ มีการใช้สถานที่กลางสำหรับปิดประกาศ รับซอง เปิดซองสอบ

ราคาประกวดราคา มีการทักท้วงด้านการพัสดุประจำปีจากหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบ และมีการจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือไม่

## 2. การจัดเก็บรายได้

กรณีประเมินเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล โดยจะดำเนินการประเมินในประเด็นดังนี้

2.1 การบริหารจัดการเก็บรายได้ โดยกำหนดให้องค์กรได้มีการออกข้อบัญญัติท้องถิ่นและได้จัดเก็บตาม พระราชบัญญัติการสาธารณสุขฯ ตั้งแต่ 5 ประเภทขึ้นไป จัดส่งรายงานสถิติการคลังท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ ภายในกำหนดเวลา มีการประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และวิธีการจัดเก็บภาษี โดยสื่อประชาสัมพันธ์

2.2 การพัฒนาระบบข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน โดยกำหนดให้องค์กรมีการจัดทำระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินแล้วเสร็จทั้งพื้นที่ มีการนำทะเบียนทรัพย์สิน (ผ.ท.4) ไปใช้เป็นข้อมูลในการประเมินภาษี มีการปรับข้อมูลแผนที่ภาษี (ผ.ท.7) และทะเบียนทรัพย์สิน (ผ.ท.4) ให้เป็นปัจจุบัน

2.3 ผลการจัดเก็บรายได้ โดยกำหนดให้องค์กรมีการเพิ่มขึ้นของจำนวนเงินภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย ภาษีบำรุงท้องที่ ค่าธรรมเนียมและใบอนุญาตตาม พระราชบัญญัติการสาธารณสุขฯ อัตราการเพิ่มขึ้นของจำนวนรายผู้เสียภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย ภาษีบำรุงท้องที่ ค่าธรรมเนียมและใบอนุญาตตาม พระราชบัญญัติการสาธารณสุขฯ สัดส่วนจำนวนเงินภาษีโรงเรือนและที่ดินภาษีป้าย ภาษีบำรุงท้องที่ ค่าธรรมเนียมและใบอนุญาตตาม พระราชบัญญัติการสาธารณสุขฯ ที่จัดเก็บได้โดยรวมต่อจำนวนเงินผู้ที่อยู่ในข่ายต้องชำระภาษี ( ผ.ท.5 ) ทั้งหมด สัดส่วนจำนวนรายผู้ชำระภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย ภาษีบำรุงท้องที่ ค่าธรรมเนียมและใบอนุญาตตาม พระราชบัญญัติการสาธารณสุขฯ ที่จัดเก็บได้โดยรวมต่อจำนวนผู้ที่อยู่ในข่ายต้องชำระภาษี (ผ.ท.5)ทั้งหมด

## 3. การบริหารการเงินและบัญชี

3.1 การบริหารรายจ่าย โดยกำหนดให้มีการประเมินการบริหารจัดการเกี่ยวกับการเบิกจ่ายค่าตอบแทน ค่าใช้สอย ค่าวัสดุ และค่าครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง การกั้นเงินงบประมาณรายจ่ายและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม มีการเบิกจ่ายเงิน โดยจ่ายขาดเงินสะสม มีการใช้จ่ายเงินทุนสำรองเงินสะสมตามระเบียบฯ หรือไม่ และมีข้อทักท้วงด้านการเบิกจ่ายเงินประจำปีจากหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการตรวจสอบหรือไม่

3.2 การจัดทำบัญชีและรายงานการเงิน โดยกำหนดให้มีการประเมินผลการบันทึกบัญชี และการจัดทำรายงานการประจำเดือนเสนอต่อผู้บริหารท้องถิ่นภายในกำหนดเวลา มีการบันทึกข้อมูลในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ (e-LASS) ในแต่ละรายการครบถ้วนเป็นปัจจุบัน และมีข้อทักท้วงด้านบัญชีจากหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบ

#### 4. การจัดส่งเงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น

4.1 จัดส่งเงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญฯ ครบถ้วนถูกต้องตามอัตราที่กฎหมายกำหนด

4.2 จัดส่งเงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญฯประจำปีภายในกำหนด

4.3 การส่งเงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญฯย้อนหลัง 4 ปี คือ ครบถ้วนถูกต้องเป็นประจำทุกปีไม่มีค้างส่ง

#### 5. การตรวจสอบภายใน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผู้ทำหน้าที่ตรวจสอบภายในเป็นอิสระจากส่วนราชการ

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่าประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่องค์กรเกือบทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนต้องการให้มีขึ้นในองค์กร จึงได้มีการวางแผน กำหนดยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงาน กำหนดวัตถุประสงค์ นโยบายขององค์กร เพื่อเป็นแนวในการดำเนินงานให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และมีประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กร และในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการกำหนดแนวทางเสริมสร้างประสิทธิภาพ โดยการกำหนดให้มีการตรวจเพื่อรับรองมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ซึ่งในการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้นำกรอบที่ใช้ในการตรวจรับรองมาตรฐานมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาเพื่อประเมินประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพขององค์กร กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้แยกออกเป็นประเด็นดังนี้

### ทักษะทางวิชาชีพกับการควบคุมภายในขององค์กร

งานวิจัยเกี่ยวกับทักษะทางวิชาชีพผู้ปฏิบัติงานกับการควบคุมภายในนั้น ไม่ได้มีผู้ศึกษาในประเด็นดังกล่าว จึงได้ทบทวนเอกสารงานวิจัยที่มีความใกล้เคียงกับประเด็นที่ทำการศึกษา เช่น กุสุมา โสเชียว (2549) ที่ได้ทำการศึกษาผลกระทบของประสิทธิภาพการควบคุมภายในและสภาพแวดล้อมธุรกิจที่มีต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี เพื่อศึกษาผลกระทบของประสิทธิภาพการควบคุมภายในและสภาพแวดล้อมธุรกิจที่มีต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของบริษัทจดทะเบียนในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า นักบัญชีบริษัทจดทะเบียน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการควบคุมภายใน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และพบว่า ประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ด้านการประเมินความเสี่ยง มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี ด้านความเข้าใจได้ และ ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ด้านกิจกรรมการควบคุม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ และ ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีโดยรวม ด้านความเชื่อถือได้ ด้านการเปรียบเทียบกันได้ และธนพร ชูจิตต์ประชิด (2550) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการควบคุมภายในในระบบสารสนเทศทางการบัญชีภายใต้ระบบบริหารงานการเงินการคลังภาครัฐของหน่วยงานราชการ ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมการควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับระดับการควบคุมภายในในระบบสารสนเทศทางการบัญชี สรศักดิ์ ธนันไชย (2551) ได้ศึกษา การวัดทักษะทางวิชาชีพของนักบัญชีในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน ผลการศึกษา พบว่า พนักงานบัญชีมีทักษะทางวิชาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ทักษะทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ทักษะทางปัญญา ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก ส่วนทักษะการบริหารองค์กรและการจัดการทางธุรกิจอยู่ในระดับปานกลาง เปรมกมล เศรษฐีกุล (2554) ได้ศึกษา การวัดทักษะทางวิชาชีพของนักบัญชีในกลุ่มสหกรณ์การเกษตรในเขตสำนักงานตรวจสอบบัญชีที่ 7 ผลการศึกษาพบว่า นักบัญชีในกลุ่มสหกรณ์การเกษตรมีทักษะทางบัญชี ด้านทักษะทางปัญญา ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่การงาน ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ทักษะทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร และทักษะการบริหารองค์กรและการจัดการทางธุรกิจอยู่ในระดับมาก

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะทางวิชาชีพกับการควบคุมภายในขององค์กร พบว่า ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะทางบัญชี มีความเกี่ยวข้องกับการควบคุมภายใน และได้ตั้งเป็นสมมติฐานการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

## H<sub>1</sub> ทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง มีความสัมพันธ์การควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้

### ทักษะทางวิชาชีพ กับประสิทธิภาพการดำเนินงาน

ทักษะทางวิชาชีพถือได้ว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากสำหรับนักบัญชีมืออาชีพ การมีทักษะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความแม่นยำ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว และสามารถสนองตอบความต้องการข้อมูลของผู้บริหารได้ทันเหตุการณ์ ซึ่งส่งผลให้ดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งจากการศึกษาของ ปภาวี สุขมณี และฉัตรรัชดา วิโรจน์รัตน์ ( 2554 ) ได้ศึกษาความรู้ความสามารถของนักบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ความรู้ความสามารถของนักบัญชีเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญสำหรับนักบัญชี หากนักบัญชีมีความรู้ความสามารถ จะเกิดทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงานส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลและสามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงระดับความรู้ความสามารถของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในจังหวัดกาฬสินธุ์ และสามารถใช้เป็นข้อเสนอแนะให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปปรับปรุงเพื่อช่วยให้นักบัญชีเกิดการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน อักษรารภรณ์ แวนแก้ว ( 2548 ) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ ( IESs ) พบว่า ความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีทุกด้านมีความสัมพันธ์ กับคุณภาพรายงานการเงิน คือ ความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีมีความสำคัญต่อการจัดทำรายงานการเงินให้มีคุณภาพทั้งในด้านความเข้าใจได้ ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ความเชื่อถือได้ และการเปรียบเทียบกันได้ ยุพา ยะใจมัน ( 2551 ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นมืออาชีพของนักบัญชี กับคุณภาพรายงานการเงินของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอำเภอเมืองเชียงราย โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีเรื่อง ทักษะทางวิชาชีพ ที่ระบุในมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ฉบับที่ 3 เรื่องทักษะทางวิชาชีพ ( International Education Standards for professional Accountants: IES3 Professional Skills ) ความเป็นมืออาชีพของนักบัญชี มีความสัมพันธ์กับคุณภาพรายงานการเงินของธุรกิจ SMEs อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 หมายความว่าหากนักบัญชี มีทักษะในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพแล้วจะทำให้คุณภาพรายงานการเงินของธุรกิจ SMEs มีคุณภาพสูงไปด้วย และ สรศักดิ์ ธนนไชย ( 2551 ) ได้ศึกษาการวัดทักษะทางวิชาชีพของนักบัญชีในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน พบว่า ผู้อำนวยการฝ่ายบัญชี ผู้จัดการฝ่ายบัญชี หรือรองผู้จัดการฝ่ายบัญชีมีความเห็นต่อทักษะทางวิชาชีพบัญชีอยู่ในระดับมากได้แก่ ทักษะทางบัญชี คือมีความสามารถตัดสินใจใช้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและ

หน้าทำงาน คือมีความชำนาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความสามารถจัดทำรายงาน ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของกฎหมาย ทักษะทางการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร คือ มีความสามารถทำงานเป็นทีม ทักษะทางการบริหารองค์กรและการจัดการทางธุรกิจ คือ มีความสามารถตัดสินใจได้อย่างผู้มีวิชาวชิพบัญชี ยกเว้นทักษะทางการบริหารองค์กรและการจัดการทางธุรกิจ คือ ความสามารถในการวางแผน เชิงกลยุทธ์ ความสามารถจัดแบ่งหน้าที่และจูงใจบุคลากร และภาวะความเป็นผู้นำซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะทางวิชาชีพ กับลักษณะงานที่เกี่ยวข้องข้องประสิทธิภาพการดำเนินงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และในการศึกษาการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพขององค์กรครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีผลสรุปของการศึกษาดังกล่าว มาตรวจสอบประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมองว่า ทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานทางการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น น่าจะเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร โดยกำหนดเป็นสมมติฐานดังนี้

**H<sub>2</sub> ทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้**

#### การควบคุมภายในกับประสิทธิภาพการบริหารงาน

การควบคุมภายใน เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้งานเกิดความผิดพลาดน้อยลง เนื่องจากกระบวนการควบคุมภายในเป็นกระบวนการที่ช่วยในการติดตามควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงาน และมีผู้ศึกษาเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าว เช่น นิภาภรณ์ ไสยวงศ์, ผาณิต นูรณ์โกภา, ประสพสิน แม้นทิม (2546) ที่ได้ศึกษา การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในด้านบัญชี กับผลการดำเนินงานของสหกรณ์ภาคการเกษตร พบว่า สหกรณ์ภาคการเกษตรมีระดับการควบคุมภายในด้านบัญชีโดยรวมอยู่ในระดับพอใช้ การควบคุมภายในด้านบัญชีของสหกรณ์ภาคการเกษตรทุกด้านล้วนมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงาน เนื่องจากสหกรณ์ภาคการเกษตรที่มีระดับการควบคุมภายในด้านบัญชีที่ดี จะมีผลการดำเนินงานที่ดีด้วย ผลการวิจัยนี้ให้แนวทางการเสนอแนะแก่ผู้บริหารว่าควรปรับปรุง เรื่องการจัดทำงบการเงินให้ดียิ่งขึ้น โดยการจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ภาคการเกษตร ปรับปรุงการจัดทำบัญชีของสหกรณ์ภาคการเกษตรให้สามารถประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ พัชรภรณ์ เชี่ยววัฒนา (2553) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง

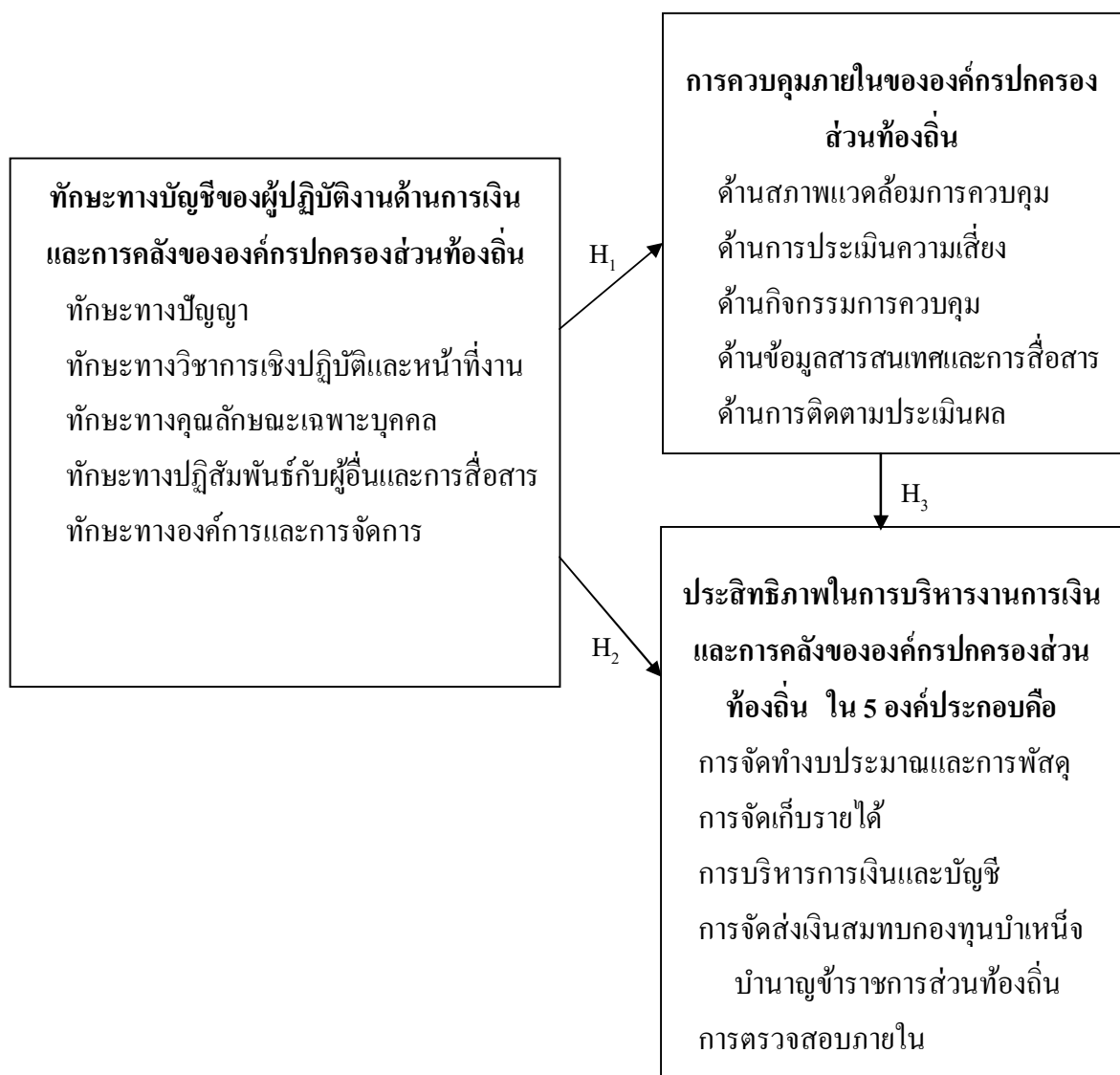
กระบวนการ บริหารกับระบบการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารกับระบบการควบคุม ภายในของหน่วยรับ ตรวจสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า มีการ ปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจอยู่ในระดับมาก และกระบวนการบริหารมี ความสัมพันธ์กับระบบการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชัยภูมิ เขต 2 และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และธนัชชา โยธาทัช ( 2549 ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการควบคุมภายในกับผลการ ดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพของการควบคุมภายในเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้สหกรณ์การเกษตรในเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถดำเนินธุรกิจให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการบริหารงานของ องค์กร ผลการศึกษาพบว่า องค์กรมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง และระดับมาก และใน ประเด็นของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพผลของการศึกษาที่ มีอยู่พบว่ามีความสัมพันธ์กัน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุม ภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับประสิทธิภาพการบริหารงานการเงินและการคลังว่ามี ความสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยกำหนดเป็นสมมติฐานดังนี้

**H<sub>3</sub> การควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ บริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้**

## กรอบแนวคิด

ในการศึกษา การควบคุมภายในกับประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้นผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลแนวคิดทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยได้ดังแสดงในภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีการวิจัย

ในการศึกษา การควบคุมภายในกับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวิธีการในการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง
2. แหล่งข้อมูล
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวัดค่าตัวแปร
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง

**ประชากร** ได้แก่ ผู้อำนวยการกองคลัง หรือหัวหน้าส่วนการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ จำนวน 1,176 องค์กร (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2556)

**กลุ่มตัวอย่าง** ได้ทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan ( ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550 ) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 290 องค์กร

**การสุ่มตัวอย่าง** ได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบใช้หลักความน่าจะเป็น โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ( Stratified Sampling ) และทำการสุ่มแบบเป็นระบบ ( Systematic Sampling ) จากประชากรในแต่ละจังหวัดอีกครั้ง โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. จัดทำบัญชีรายชื่อขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละจังหวัด แล้วกำหนดหมายเลขลำดับ
2. นำกลุ่มตัวอย่างในแต่ละจังหวัด ไปหารจำนวนประชากรในแต่ละจังหวัด
3. จัดทำฉลากเพื่อเลือกจุดเริ่มต้นว่าจะเริ่มสุ่มจากหมายเลขใด
4. เลือกกลุ่มตัวอย่างทุก ๆ หมายเลขที่ได้จากการหาร จนได้จำนวนตัวอย่างครบตามที่กำหนด

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

จังหวัดในพื้นที่ภาคใต้	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. จังหวัดชุมพร	78	19
2. จังหวัดนครศรีธรรมราช	184	45
3. จังหวัดพัทลุง	73	18
4. จังหวัดสุราษฎร์ธานี	137	34
5. จังหวัดกระบี่	61	15
6. จังหวัดตรัง	99	24
7. จังหวัดพังงา	51	13
8. จังหวัดภูเก็ต	18	5
9. จังหวัดระนอง	30	7
10. จังหวัดนราธิวาส	88	22
11. จังหวัดปัตตานี	113	28
12. จังหวัดยะลา	63	16
13. จังหวัดสงขลา	140	34
14. จังหวัดสตูล	41	10
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>1,176</b>	<b>290</b>

### แหล่งข้อมูล

ข้อมูลทุติยภูมิ ( Secondary Data ) โดยศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำราทางวิชาการ บทความวิจัย งานวิจัย สื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ และการค้นคว้าข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เกี่ยวกับ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้

ข้อมูลปฐมภูมิ ( Primary Data ) โดยการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ( Questionnaire ) จากประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้อำนวยการกองคลังหรือหัวหน้าส่วนการคลัง หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้จัดทำรายงานการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ จำนวน 290 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม ที่พัฒนามาจากแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของงานวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง โดยดำเนินการพัฒนาข้อคำถามเกี่ยวกับทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการคลัง จากมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ฉบับที่ 3 เรื่อง ทักษะทางวิชาชีพ (สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2556) และพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีจำนวนข้อคำถาม 24 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการควบคุมภายในของงานการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 5 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามประเมินผล โดยดำเนินการพัฒนาข้อคำถามที่ใช้ในการศึกษาจากคู่มือการจัดทำรายงาน การติดตามประเมินผลการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2553) มีจำนวนข้อคำถาม 25 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ โดยการนำแบบประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหารงานการเงินและบัญชีมาใช้เป็นแบบเก็บข้อมูลในการศึกษา (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, 2556) ใน 5 ด้าน คือ การจัดทำงบประมาณและการพัสดุ การจัดเก็บรายได้ การบริหารการเงินและบัญชี การจัดส่งเงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น และการตรวจสอบภายใน

### การออกแบบเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย
2. สร้างข้อคำถามตามรูปแบบและขอบเขตที่กำหนดไว้ให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดที่สร้างไว้ คือ ทักษะทางบัญชีของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการคลัง การควบคุมภายใน

และประสิทธิภาพด้านการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้

3. แบบสอบถามที่เสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมโดยการหาค่า IOC ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.50-1.00

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงครั้งสุดท้ายเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับ ผู้อำนวยการกองคลังหรือหัวหน้าส่วนการคลัง หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้จัดทำรายงานการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำไปวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha – Cronbach) ซึ่งจะนำเสนอแยกเป็นรายด้านตามส่วนของแบบสอบถามดังนี้

ตาราง 3.2 ตารางหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตัวแปรทักษะวิชาชีพทางวิชาชีพ

ทักษะวิชาชีพทางวิชาชีพ	N of Cases	N of Item	Alpha
1. ทักษะทางปัญญา	30	5	.8936
2. ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน	30	5	.8879
3. ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล	30	5	.8792
4. ทักษะทางปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร	30	5	.9093
5. ทักษะทางการบริหารองค์การและการจัดการ	30	3	.8443

ตาราง 3.2 ตารางหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตัวแปรการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การควบคุมภายใน	N of Cases	N of Item	Alpha
1. ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุมภายใน	30	6	.9198
2. ด้านการประเมินความเสี่ยง	30	6	.8413
3. ด้านกิจกรรมการควบคุม	30	5	.8399
4. ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร	30	5	.8446
5. ด้านการติดตามและประเมินผล	30	3	.8923

5. นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จากผู้อำนวยการกองคลัง หรือหัวหน้าส่วนการคลัง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ จำนวน 290 คน โดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. นำข้อมูลรายชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบมาเตรียมไว้
2. จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อเก็บแบบสอบถามไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย
3. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บแบบสอบถามและแบบสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมายทางไปรษณีย์
4. ดำเนินการติดตามแบบสอบถามหลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว 7 วัน โดยการโทรศัพท์ไปสอบถาม
5. นำข้อมูลแบบสอบถามที่ได้รับกลับมา ตรวจสอบความถูกต้อง
6. นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาผลการศึกษา

## การวัดค่าตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ใช้แบบสอบถามในการวัดค่าตัวแปรอิสระ ที่เป็นทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับทักษะทางวิชาชีพด้าน ทักษะทางปัญญา ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ทักษะทางปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร และทักษะทางองค์กร ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ( Rating scale ) 5 ระดับของลิเคิร์ต ได้แก่

- 1 หมายถึง มีทักษะทางวิชาชีพอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง มีทักษะทางวิชาชีพอยู่ในระดับน้อย
- 3 หมายถึง มีทักษะทางวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง มีทักษะทางวิชาชีพอยู่ในระดับมาก
- 5 หมายถึง มีทักษะทางวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด

ตัวแปรตาม ใช้แบบสอบถามในการวัดค่าตัวแปรตาม ที่เป็นการควบคุมภายใน ขององค์กรปกครองท้องถิ่น โดยใช้แบบสอบถามที่เป็น Scale 5 ระดับของ ลิเคิร์ต คือ

- 1 หมายถึง มีการควบคุมภายในอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง มีการควบคุมภายในอยู่ในระดับน้อย
- 3 หมายถึง มีการควบคุมภายในอยู่ในระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง มีการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก
- 5 หมายถึง มีการควบคุมภายในอยู่ในระดับมากที่สุด

### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลในเชิงปริมาณ ซึ่งสามารถดำเนินการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ ของการวิจัย ซึ่งได้กำหนดไว้เป็นขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง โดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการคลัง ในทักษะ ทางปัญญา ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ทักษะ ทางปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร และทักษะทางองค์การและการจัดการ และการควบคุม ภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการ ประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการ ติดตามประเมินผล โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการควบคุมภายใน โดยการใช้เกณฑ์เปรียบเทียบการแปลความหมายเป็น 5 ระดับของลิเคิร์ต ( ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550 ) ดังนี้

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

ดังนั้นแต่ละระดับจะมีช่วงของคะแนนเท่ากับ 0.80 คะแนน ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีทักษะทางวิชาชีพและการควบคุมภายในอยู่ในระดับน้อยที่สุด  
 ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีทักษะทางวิชาชีพและการควบคุมภายในอยู่ในระดับน้อย  
 ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีทักษะทางวิชาชีพและการควบคุมภายในอยู่ในระดับปานกลาง  
 ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีทักษะทางวิชาชีพและการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.20-5.00 หมายถึง มีทักษะทางวิชาชีพและการควบคุมภายในอยู่ในระดับมากที่สุด

3. วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ โดยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

นำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าร้อยละของแต่ละข้อ เพื่อให้คะแนน ( กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. 2556 ) โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัด ดังนี้

ผลการประเมินอยู่ระหว่างร้อยละ	00.00 - 64.99	เท่ากับ	1	คะแนน
ผลการประเมินอยู่ระหว่างร้อยละ	65.00 - 69.99	เท่ากับ	2	คะแนน
ผลการประเมินอยู่ระหว่างร้อยละ	70.00 - 74.99	เท่ากับ	3	คะแนน
ผลการประเมินอยู่ระหว่างร้อยละ	75.00 - 79.99	เท่ากับ	4	คะแนน
ผลการประเมินอยู่ระหว่างร้อยละ	80.00 - 84.99	เท่ากับ	5	คะแนน
ผลการประเมินอยู่ระหว่างร้อยละ	85.00 - 100.00	เท่ากับ	6	คะแนน

นำผลคะแนนดังกล่าวมาหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมี 6 ระดับ เพื่อวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{6 - 1}{6} = 0.83$$

ดังนั้นแต่ละระดับจะมีช่วงของคะแนนเท่ากับ 0.83 คะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.83	หมายถึง	ไม่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน
ค่าเฉลี่ย 1.84-2.67	หมายถึง	มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 2.68-3.51	หมายถึง	มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 3.52-4.35	หมายถึง	มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 4.36-5.19	หมายถึง	มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 5.20-6.00	หมายถึง	มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลังกับการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินงานคลัง กับ ประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ และความสัมพันธ์ระหว่างการ

ควบคุมภายในกับประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ( Pearson Product Moment Correlation Coefficients ) โดยมีเกณฑ์แปรค่าความสัมพันธ์ (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2548) ดังนี้

สัมพันธ์กันสูง  $r \geq 0.80$  หรือ  $r \leq -0.80$

สัมพันธ์กันปานกลาง  $0.50 < r < 0.80$  หรือ  $-0.80 < r < -0.50$

สัมพันธ์กันต่ำ  $-0.50 \leq r \leq 0.50$



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

#### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตารางออกเป็นส่วน ๆ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. วิเคราะห์ข้อมูลทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการคลัง
3. วิเคราะห์ข้อมูลการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้
4. วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้
5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลังกับการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้
6. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินงานคลัง กับ ประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้
7. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

##### 1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพองค์กรครั้งนี้เป็นการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ ซึ่งศึกษาจากหัวหน้าหน่วยงานคลังขององค์กร ซึ่งได้แก่ ผู้อำนวยการกองคลัง หรือ หัวหน้าส่วน

การคลัง จำนวน 290 คน โดยเก็บข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 4.1

ตาราง 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>			
ชาย		33	11.38
หญิง		257	88.62
รวม		290	100.00
<b>อายุ</b>			
ต่ำกว่า 30 ปี		5	1.72
30 - 39 ปี		118	40.69
40 - 49 ปี		133	45.86
50 ปี ขึ้นไป		34	11.72
รวม		290	100.00
<b>ระดับการศึกษา</b>			
ต่ำกว่าปริญญาตรี		8	2.76
ปริญญาตรี		146	50.34
สูงกว่าปริญญาตรี		136	46.90
รวม		290	100.00
<b>ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง</b>			
ต่ำกว่า 5 ปี		24	8.28
5-10 ปี		60	20.69
11 ปีขึ้นไป		206	71.03
รวม		<b>290</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 88.62 มีอายุระหว่าง 40-49 ปี ร้อยละ 45.86 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 50.34 และมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 11 ปีขึ้นไป ร้อยละ 71.03

## 2. วิเคราะห์ข้อมูลทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการคลังของผู้ปฏิบัติงานทางการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิเคราะห์ทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการคลังของผู้ปฏิบัติงานทางการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วยทักษะทางปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน ทักษะทางปัญญา และทักษะการบริหารองค์กรและการจัดการ โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ในภาพรวมและรายด้าน ดังตาราง 4.2-4.7

ตาราง 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้

ทักษะทางวิชาชีพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	แปลผล
1. ทักษะทางปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร	4.00	0.56	มาก
2. ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล	3.95	0.56	มาก
3. ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน	3.90	0.53	มาก
4. ทักษะทางปัญญา	3.80	0.52	มาก
5. ทักษะทางการบริหารองค์กรและการจัดการ	3.78	0.58	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.89</b>	<b>0.47</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า โดยภาพรวมผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้มีทักษะทางวิชาชีพอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีทักษะทางปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสารมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมา มีทักษะด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และมีทักษะทางการบริหารองค์กรและการจัดการต่ำสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78

ตาราง 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ ด้านทักษะทางปัญญา

ทักษะทางปัญญา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	แปลผล
1. มีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	3.87	0.62	มาก
2. สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	3.86	0.69	มาก
3. สามารถนำความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงานมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ	3.80	0.62	มาก
4. สามารถคิด และวิเคราะห์ข้อมูล ได้อย่างมีเหตุมีผล	3.75	0.67	มาก
5. สามารถระบุปัญหา และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้	3.73	0.65	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.80</b>	<b>0.52</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ ด้านทักษะทางปัญญา พบว่าโดยภาพรวม ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการคลังมีทักษะอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รองลงมา มีความสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และสามารถระบุปัญหา และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ต่ำสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

ตาราง 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ ด้านทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน

ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	แปลผล
1. มีความชำนาญในการบันทึกบัญชี จัดทำทะเบียนต่าง ๆ และจัดทำงบการเงิน	4.07	0.65	มาก
2. สามารถจัดทำรายงานทางการเงิน และงบการเงินได้อย่างถูกต้อง	4.01	0.65	มาก
3. มีความรู้ในระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับของหน่วยงาน และนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องตามระเบียบฯ	3.88	0.60	มาก
4. มีความชำนาญในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.87	0.65	มาก
5. มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลรายการทางการเงินและบัญชี	3.69	0.66	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.90</b>	<b>0.53</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ ด้านทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน พบว่า โดยภาพรวมมีทักษะวิชาชีพทางบัญชีอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความชำนาญในการบันทึกบัญชี จัดทำทะเบียนต่าง ๆ และจัดทำงบการเงินสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมา สามารถจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงินได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลรายการทางการเงินและบัญชีต่ำสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69

ตาราง 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล

ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	แปลผล
1. มีการนำค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติทางวิชาชีพมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.04	0.65	มาก
2. สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงได้	3.96	0.69	มาก
3. สามารถใช้ทรัพยากรขององค์กร ได้อย่างคุ้มค่า	3.93	0.71	มาก
4. มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาความรู้เพื่อพัฒนาทักษะของตนเอง	3.92	0.69	มาก
5. ได้พัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง เช่น ศึกษาค้นคว้าจากระเบียบกฎหมายและข้อบังคับ	3.89	0.71	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.95</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการคลังมีการนำค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติทางวิชาชีพมาใช้ในการปฏิบัติงานสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมาสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และได้พัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง เช่น ศึกษาค้นคว้าจากระเบียบกฎหมายและข้อบังคับต่ำสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89

ตาราง 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ ทักษะทางปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร

ทักษะทางปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	แปลผล
1. สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในองค์กร	4.05	0.66	มาก
2. ให้ความสำคัญกับเสียงส่วนใหญ่ ยอมรับในมติของที่ประชุมของหน่วยงาน	4.03	0.68	มาก
3. มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม	4.02	0.65	มาก
4. ในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีในหน่วยงานของท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงานอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.00	0.68	มาก
5. เมื่อมีข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับ ได้มีการอธิบายชี้แจง และหาข้อสรุปร่วมกัน	3.89	0.66	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.00</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ ทักษะทางปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในองค์กรสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมา ให้ความสำคัญกับเสียงส่วนใหญ่ ยอมรับในมติของที่ประชุมของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และเมื่อมีข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับ ได้มีการอธิบายชี้แจง และหาข้อสรุปร่วมกันต่ำสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89

ตาราง 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ ทักษะทางการบริหารองค์การและการจัดการ

ทักษะทางการบริหารองค์การและการจัดการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	แปลผล
1. สามารถเก็บ รวบรวมข้อมูลทางการเงินและบัญชีได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.84	0.60	มาก
2. สามารถพิจารณาและตัดสินใจในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.84	0.68	มาก
3. สามารถในการวางแผนการดำเนินงาน และการจัดการโครงการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.67	0.70	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.78</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ ทักษะทางการบริหารองค์การและการจัดการ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สามารถเก็บ รวบรวมข้อมูลทางการเงินและบัญชีได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 (S.D. = 60) รองลงมา สามารถพิจารณาและตัดสินใจในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 (S.D. = 68) และ สามารถในการวางแผนการดำเนินงาน และการจัดการโครงการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่ำสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67



### 3. วิเคราะห์ข้อมูลการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้

วิเคราะห์ข้อมูลการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ ใน องค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุมภายใน ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามประเมินผล ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวม และออกเป็นรายด้าน ดังตาราง 4.8-4.13

ตาราง 4.8 วิเคราะห์ข้อมูลระดับการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้

การควบคุมภายใน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
1. ด้านการประเมินความเสี่ยง	4.14	0.50	มาก
2. ด้านกิจกรรมการควบคุม	4.02	0.58	มาก
3. ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุมภายใน	4.01	0.54	มาก
4. ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร	3.98	0.83	มาก
5. ด้านการติดตามและประเมินผล	3.39	0.80	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.91</b>	<b>0.46</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้มีการควบคุมภายในด้านการประเมินความเสี่ยงสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 รองลงมา มีการควบคุมภายในด้านกิจกรรมการควบคุม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และมีการควบคุมภายในด้านการติดตามและประเมินผลต่ำสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39

ตาราง 4.9 วิเคราะห์ข้อมูลระดับการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้  
ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุมภายใน

ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุมภายใน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
1. การปฏิบัติงานในองค์กรได้มีการมอบหมายงานโดยจัดทำเป็นคำสั่งขององค์กรไว้อย่างชัดเจน	4.19	0.63	มาก
2. การปฏิบัติงานในองค์กรมีการแบ่งแยกภารกิจงานประจำของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน	4.04	0.66	มาก
3. บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย	4.00	0.61	มาก
4. บุคลากรในองค์กรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	3.98	0.61	มาก
5. บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.90	0.62	มาก
6. ผู้บริหารขององค์กรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	3.88	0.70	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.01</b>	<b>0.54</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุมภายใน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การปฏิบัติงานในองค์กรได้มีการมอบหมายงานโดยจัดทำเป็นคำสั่งขององค์กรไว้อย่างชัดเจนสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 รองลงมา การปฏิบัติงานในองค์กรมีการแบ่งแยกภารกิจงานประจำของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และผู้บริหารขององค์กรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่ำสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88

ตาราง 4.10 วิเคราะห์ข้อมูลระดับการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ ด้านการประเมินความเสี่ยง

ด้านการประเมินความเสี่ยง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	
		แปรผล มาตรฐาน	
1. การบันทึกบัญชีการรับเงิน - การจ่ายเงิน และจัดทำงบการเงิน	4.43	0.64	มากที่สุด
2. การรับเงิน - นำส่งเงิน และการลงบันทึกบัญชี	4.37	0.67	มากที่สุด
3. การตรวจสอบฎีกา การอนุมัติการเบิกจ่ายเงินเป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง	4.21	0.57	มากที่สุด
4. การจัดทำทะเบียนการควบคุมทรัพย์สิน การรับและการเบิกจ่ายวัสดุและครุภัณฑ์ และมีการตรวจสอบพัสดุ	4.19	0.69	มาก
5. การปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้ เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามระเบียบฯ และมีการจัดเก็บรายได้ถูกต้องครบถ้วนตามทะเบียนลูกหนี้	3.83	0.76	มาก
6. การบริหารพัสดุที่มีความสอดคล้องกับแผนการใช้จ่ายเงินและแผนการจัดซื้อจัดจ้าง	3.81	0.82	มาก
รวม	4.14	0.50	มาก

จากตาราง 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ มีการควบคุมภายในด้านการประเมินความเสี่ยง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการบันทึกบัญชีการรับเงิน - การจ่ายเงิน ถูกต้องครบถ้วน และจัดทำงบการเงินสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 รองลงมา มีการประเมินความเสี่ยงในการรับเงิน - นำส่งเงิน และการลงบันทึกบัญชี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และมีการประเมินความเสี่ยงการบริหารพัสดุที่มีความสอดคล้องกับแผนการใช้จ่ายเงินและแผนการจัดซื้อจัดจ้างต่ำสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

ตาราง 4.11 วิเคราะห์ข้อมูลระดับการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ ด้านกิจกรรมการควบคุม

ด้านกิจกรรมการควบคุม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. การดำเนินงานในการตรวจสอบและอนุมัติฎีกาให้เป็นไปตามระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	4.25	0.64	มากที่สุด
2. การจัดทำทะเบียนคุมลูกหนี้ ทะเบียนคุมใบเสร็จรับเงิน และมีคำสั่งแบ่งแยกหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	4.24	0.68	มากที่สุด
3. การแบ่งแยกหน้าที่ระหว่างเจ้าหน้าที่รับเงิน และเจ้าหน้าที่ลงบัญชีเป็นคนละคน เพื่อให้สามารถสอบทานซึ่งกันและกันได้ระหว่างงานการเงินและงานบัญชี	4.01	0.90	มาก
4. การจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างและดำเนินงานตามแผนที่วางไว้	3.96	0.79	มาก
5. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ	3.65	0.87	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.02</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ มีการควบคุมภายในด้านกิจกรรมการควบคุม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการควบคุมการดำเนินงานในการตรวจสอบและอนุมัติฎีกาให้เป็นไปตามระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 รองลงมา มีการควบคุมการจัดทำทะเบียนคุมลูกหนี้ ทะเบียนคุมใบเสร็จรับเงิน และมีคำสั่งแบ่งแยกหน้าที่และความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และมีการควบคุมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพต่ำสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65

ตาราง 4.12 วิเคราะห์ข้อมูลระดับการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร

ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. มีการนำระบบ Internet มาใช้ในการปฏิบัติงาน ในการติดตามข้อมูลข่าวสาร ระเบียบ หนังสือสั่งการ	4.02	0.71	มาก
2. มีการประกาศ และประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างขององค์กรให้ประชาชนได้ทราบ	3.96	0.74	มาก
3. มีการจัดทำประกาศขั้นตอนและวิธีการในการติดต่องานด้านต่าง ๆ ของงานด้านการเงินการคลังอย่างชัดเจน	3.86	0.78	มาก
4. มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดเก็บรายได้อย่างทั่วถึง	3.82	0.64	มาก
5. มีการวางระบบงานเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์งานด้านการบริหารงานเงินและการคลังอย่างชัดเจน	3.78	0.73	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.89</b>	<b>0.50</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ มีการควบคุมภายในด้านสารสนเทศและการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการนำระบบ Internet มาใช้ในการปฏิบัติงานในการติดตามข้อมูลข่าวสาร ระเบียบ หนังสือสั่งการสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 รองลงมา มีการประกาศ และประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างขององค์กรให้ประชาชนได้ทราบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และมีการวางระบบงานเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์งานด้านการบริหารงานเงินและการคลังอย่างชัดเจนต่ำสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78

ตาราง 4.13 วิเคราะห์ข้อมูลระดับการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ ด้านการติดตามและประเมินผล

ด้านการติดตามและประเมินผล	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. มีการวางแผนทางการติดตามประเมินผลการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ อย่างชัดเจน	3.55	0.81	มาก
2. มีการแต่งตั้งคณะทำงานในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารการเงินและการคลัง	3.46	0.92	มาก
3. มีการติดตามผลการควบคุมภายในเป็นประจำทุกเดือน	3.15	0.99	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.39</b>	<b>0.80</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ มีการควบคุมภายในด้านการติดตามและประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการวางแผนทางการติดตามประเมินผลการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ใว้อย่างชัดเจนสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 รองลงมา มีการแต่งตั้งคณะทำงานในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารการเงินและการคลัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และมีการติดตามผลการควบคุมภายในเป็นประจำทุกเดือนต่ำสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15

#### 4. วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้

วิเคราะห์ประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ ซึ่งเป็นการวัดประสิทธิภาพในการจัดส่งเงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญ การจัดทำงบประมาณและการพัสดุ การบริหารการเงินและบัญชี การจัดเก็บรายได้ และการตรวจสอบภายใน โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ในภาพรวม ดังตาราง 4.14

ตาราง 4.14 วิเคราะห์ประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้

ประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลัง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. การจัดส่งเงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญ	5.66	1.12	มากที่สุด
2. การจัดทำงบประมาณและการพัสดุ	4.93	1.79	มาก
3. การบริหารการเงินและบัญชี			
3.1 ผลการจัดเก็บรายได้	3.20	1.81	น้อย
3.2 การจัดทำบัญชีและรายงานการเงิน	4.91	1.70	มาก
รวมด้านการบริหารการเงินและบัญชี	4.06	1.30	ปานกลาง
4. การจัดเก็บรายได้			
4.1 การบริหารการจัดเก็บรายได้	2.22	1.68	น้อยที่สุด
4.2 การพัฒนาระบบข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	2.61	2.13	น้อยที่สุด
4.3 ผลการจัดเก็บรายได้	2.73	2.03	น้อย
รวมการจัดเก็บรายได้	2.52	1.40	น้อยที่สุด
5. การตรวจสอบภายใน	2.09	2.07	น้อยที่สุด
รวม	3.85	0.83	ปานกลาง

จากตาราง 4.14 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

ภาคใต้มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า การจัดส่งเงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญมีประสิทธิภาพสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.66 รองลงมา การจัดทำงบประมาณและการพัสดุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.93 การบริหารการเงินและบัญชี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 การจัดเก็บรายได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52 และการตรวจสอบภายใน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.09 ตามลำดับ โดยด้านการจัดส่งเงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด การจัดทำงบประมาณและการพัสดุอยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารการเงินและบัญชีอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการจัดเก็บรายได้และการตรวจสอบภายในอยู่ในระดับน้อยที่สุด



**5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังกับการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้**

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพกับการควบคุมภายในขององค์กร ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยในการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในภาพรวมและเป็นรายด้านระหว่างตัวแปร ดังตารางที่ 4.15

ตาราง 4.15 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังกับการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้

	1	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	2.	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5
1. ทักษะทางวิชาชีพ	1.000											
1.1 ทักษะทางปัญญา	0.831*	1.000										
1.2 ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่	0.893 *	0.797	1.000									
1.3 ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล	0.877*	0.617*	0.707*	1.000								
1.4 ทักษะทางปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการ	0.825*	0.530*	0.632*	0.754*	1.000							
1.5 ทักษะทางการบริหารองค์การและการ	0.834*	0.626	0.685*	0.644*	0.579*	1.000						
2. การควบคุมภายใน	0.701*	0.544*	0.615*	0.569*	0.532*	0.717*	1.000					
2.1 ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุมภายใน	0.611*	0.465*	0.499*	0.525*	0.517*	0.587*	0.668*	1.000				
2.2 ด้านการประเมินความเสี่ยง	0.692*	0.544*	0.663*	0.569*	0.491*	0.679*	0.802*	0.561*	1.000			
2.3 ด้านกิจกรรมการควบคุม	0.650*	0.484*	0.637*	0.496*	0.536*	0.610*	0.801*	0.558*	0.736*	1.000		
2.4 ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร	0.676*	0.558*	0.625*	0.563*	0.486*	0.645*	0.772*	0.496*	0.709*	0.649*	1.000	
2.5 ด้านการติดตามและประเมินผล	0.380*	0.319*	0.320*	0.301*	0.231*	0.444*	0.664*	0.229*	0.433*	0.383*	0.422	1.000

\* มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.15 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังกับการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ พบว่า ทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการควบคุมภายในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ( $r = 0.701$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทักษะทางวิชาชีพด้านทักษะทางปัญญา ทักษะทางวิชาการการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ทักษะทางปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร และทักษะทางการบริหาร องค์กรและการจัดการ มีความสัมพันธ์กับการควบคุมภายในอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ( $r = 0.544, r = 0.615, r = 0.569, r = 0.532, r = .717$ )

และผลการศึกษาพบว่าตัวแปรทักษะทางวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กันเองในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทุกด้าน โดยทักษะทางปัญญามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งานสูงที่สุด และอยู่ในระดับสูง ( $r = 0.797$ ) รองลงมา ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคลมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับทักษะทางปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร ( $r = 0.754$ ) ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ( $r = 0.707$ ) และทักษะทางปัญญามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับทักษะทางปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสารต่ำสุด ( $r = 0.530$ ) และตัวแปรการควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กันเองอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยด้านการประเมินความเสี่ยงมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับด้านกิจกรรมการควบคุมสูงที่สุด ( $r = 0.736$ ) รองลงมา ด้านการประเมินความเสี่ยงมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับด้านสารสนเทศและการสื่อสาร ( $r = 0.709$ ) ด้านกิจกรรมการควบคุมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับด้านสารสนเทศและการสื่อสาร ( $r = 0.649$ ) และด้านสภาพแวดล้อมการควบคุมภายในมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับด้านการติดตามและประเมินผลอยู่ในระดับต่ำ ( $r = 0.229$ )

ซึ่งยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  ที่ตั้งไว้ คือ ทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ มีความสัมพันธ์กับการควบคุมภายใน

**6. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินงานคลัง กับ ประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้**

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพกับประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลัง ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยในการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในภาพรวมและเป็นรายด้านระหว่างตัวแปร ดังตารางที่ 4.16

ตาราง 4.16 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินงานคลัง กับ ประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้

	1.	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	2.	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5
1. ทักษะทางวิชาชีพ	1.0											
1.1 ทักษะทางปัญญา	0.831*	1.000										
1.2 ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่	0.893*	0.797*	1.000									
1.3 ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล	0.877*	0.617*	0.707*	1.000								
1.4 ทักษะทางปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการ	0.825*	0.530*	0.632*	0.754*	1.000							
1.5 ทักษะทางการบริหารองค์การและการ	0.834*	0.626*	0.685*	0.644*	0.579*	1.000						
2. ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน	-0.028	0.042	-0.018	-0.054	-0.078	-0.006	1.000					
2.1 การจัดทำงบประมาณและการพัสดุ	-0.003	0.078	-0.003	-0.054	-0.065	0.039	0.592*	1.000				
2.2 การจัดเก็บรายได้	0.014	0.044	0.013	-0.019	0.002	0.023	0.451*	0.088	1.000			
2.3 การบริหารการเงินและบัญชี	0.022	0.084	0.046	-0.007	-0.076	0.052	0.547*	0.259*	0.129*	1.000		
2.4 การจัดส่งเงินสมทบกองทุนบำเหน็จ	-0.056	-0.066	-0.046	-0.041	-0.094	0.005	0.429*	0.120*	-0.030	0.128*	1.000	
2.5 การตรวจสอบภายใน	-0.047	-0.031	-0.046	-0.021	-0.002	-0.097	0.612*	0.034	0.085	0.087	0.155*	1.000

\* มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.16 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังกับประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ พบว่า ทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลังทางลบอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ( $r = -0.028$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านของทักษะทางวิชาชีพ คือ ทักษะทางปัญญา ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ทักษะทางปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร และทักษะทางบริหารองค์การและการจัดการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลังอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $r = 0.042, r = -0.018, r = -0.054, r = -0.078, r = -0.006$ )

และผลการศึกษาพบว่าตัวแปรทักษะทางวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กันเองอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยทักษะทางปัญญามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งานสูงสุด ( $r = 0.797$ ) รองลงมาทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคลมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับทักษะทางปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร ( $r = 0.754$ ) ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ( $r = 0.707$ ) และทักษะทางปัญญามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับทักษะทางปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสารต่ำสุด ( $r = 0.530$ ) และตัวแปรประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลัง มีความสัมพันธ์กันเองอยู่ในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 คือด้านการบริหารงานการเงินและบัญชี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดทำงบประมาณและการพัสดุ ( $r = 0.259$ ) การจัดเก็บรายได้ ( $r = 0.129$ ) และการจัดส่งเงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญ ( $r = 0.128$ ) และการจัดส่งเงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดทำงบประมาณและการพัสดุ ( $r = 0.120$ ) การตรวจสอบภายใน ( $r = 0.155$ )

ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน  $H_2$  ที่ตั้งไว้ คือ ทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

7. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลัง ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยในการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในภาพรวมและเป็นรายด้านระหว่างตัวแปร ดังตารางที่ 4.17

ตาราง 4.17 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้

	1.	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	2.	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5
1. การควบคุมภายใน	1.000											
1.1 ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม	0.668*	1.000										
1.2 ด้านการประเมินความเสี่ยง	0.802*	0.561*	1.000									
1.3 ด้านกิจกรรมการควบคุม	0.801*	0.558*	0.736*	1.000								
1.4 ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร	0.772*	0.496*	0.709*	0.649*	1.000							
1.5 ด้านการติดตามและประเมินผล	0.664*	0.229*	0.433*	0.383*	0.422*	1.000						
2. ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน	-0.058	0.054	-0.051	0.004	-0.018	-0.069	1.000					
2.1 การจัดทำงบประมาณและการพัสดุ	-0.017	0.062	-0.012	0.028	0.047	0.000	0.592*	1.000				
2.2 การจัดเก็บรายได้	-0.006	0.073	-0.001	0.036	-0.012	-0.036	0.451*	0.088	1.000			
2.3 การบริหารการเงินและบัญชี	0.014	0.069	0.034	0.004	0.032	-0.065	0.547*	0.259*	0.129*	1.000		
2.4 การจัดส่งเงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญ	-0.016	-0.042	-0.029	0.005	0.066	-0.031	0.429*	0.120*	-0.030	0.128*	1.000	
2.5 การตรวจสอบภายใน	-0.099	-0.015	-0.097	-0.046	-0.125*	-0.056	0.612*	0.034	0.085	0.087	0.155*	1.000

\* มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.17 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ พบว่า การควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลังทางลบอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ( $r = -0.020$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีเพียง 1 ด้านที่มีความสัมพันธ์กัน คือ การควบคุมภายในด้านสารสนเทศและการสื่อสารมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ( $r = -0.125$ )

และผลการศึกษาพบว่าตัวแปรการควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กันเองอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยด้านการประเมินความเสี่ยงมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับด้านกิจกรรมการควบคุมสูงสุด ( $r = 0.736$ ) รองลงมาด้านการประเมินความเสี่ยงมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับด้านสารสนเทศและการสื่อสาร ( $r = 0.709$ ) ด้านกิจกรรมการควบคุมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับด้านสารสนเทศและการสื่อสาร ( $r = 0.649$ ) และด้านสภาพแวดล้อมการควบคุมภายในมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับด้านการติดตามและประเมินผลอยู่ในระดับต่ำ ( $r = 0.229$ ) และตัวแปรประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลัง มีความสัมพันธ์กันเองอยู่ในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 คือด้านการบริหารงานการเงินและบัญชี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดทำงบประมาณและการพัสดุ ( $r = 0.259$ ) การจัดเก็บรายได้ ( $r = 0.129$ ) และการจัดส่งเงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญ ( $r = 0.128$ ) และการจัดส่งเงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดทำงบประมาณและการพัสดุ ( $r = 0.120$ ) การตรวจสอบภายใน ( $r = 0.155$ )

**ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน  $H_3$  ที่ตั้งไว้** คือ การควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษา การควบคุมภายในกับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง กับ การควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง กับประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ โดยศึกษาผู้อำนวยการกองคลัง หรือ หัวหน้าส่วนการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ จำนวน 1,176 องค์กร กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan ได้จำนวน 290 องค์กร ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) และทำการสุ่มแบบเป็นระบบ (Systematic Sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficients)

### สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษา การควบคุมภายในกับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยเป็นประเด็นดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 88.62 มีอายุ 40-49 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 45.86 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 50.34 และมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 11 ปีขึ้นไป จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 71.03
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการคลังของผู้ปฏิบัติงานทางด้านการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า โดยภาพรวมผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้มีทักษะทางวิชาชีพอยู่ในระดับมาก โดยมีทักษะทางปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสารมากที่สุด รองลงมา มี

ทักษะด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน ทักษะทางปัญญา และมีทักษะทางการบริหารองค์การและการจัดการต่ำสุด ซึ่งสามารถสรุปผลเป็นรายด้านดังนี้

2.1 ด้านทักษะทางปัญญา พบว่า โดยภาพรวมผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการคลังมีทักษะอยู่ในระดับมาก โดยมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมสูงที่สุด รองลงมา มีความสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และสามารถระบุปัญหา และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ต่ำสุด

2.2 ด้านทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน พบว่า โดยภาพรวมผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการคลังมีทักษะอยู่ในระดับมาก โดยมีความชำนาญในการบันทึกบัญชี จัดทำทะเบียนต่าง ๆ และจัดทำงบการเงินสูงที่สุด รองลงมา สามารถจัดทำรายงานทางการเงิน และงบการเงินได้อย่างถูกต้อง และมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลรายการทางการเงินและบัญชีต่ำสุด

2.3 ด้านทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล พบว่า โดยภาพรวมผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการคลังมีทักษะอยู่ในระดับมาก โดยมีทักษะในการนำค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติทางวิชาชีพมาใช้ในการปฏิบัติงานสูงที่สุด รองลงมาสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ และได้พัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง เช่น ศึกษาค้นคว้าจากระเบียบกฎหมายและข้อบังคับต่ำสุด

2.4 ด้านทักษะทางปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร พบว่า โดยภาพรวมผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการคลังมีทักษะอยู่ในระดับมาก โดยสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในองค์กรสูงที่สุด รองลงมาให้ความสำคัญกับเสียงส่วนใหญ่ ยอมรับในมติของที่ประชุมของหน่วยงาน และเมื่อมีข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับ ได้มีการอธิบาย ชี้แจง และหาข้อสรุปร่วมกันต่ำสุด

2.5 ด้านทักษะทางการบริหารองค์การและการจัดการ พบว่า โดยภาพรวมผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการคลังมีทักษะอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเก็บ รวบรวมข้อมูลทางการเงินและบัญชีได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงที่สุด รองลงมา สามารถพิจารณาและตัดสินใจในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถในการวางแผนการดำเนินงาน และ การจัดการ โครงการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่ำสุด

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ พบว่า โดยภาพรวมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก โดยมีการควบคุมภายในด้านการประเมินความเสี่ยงสูงที่สุด รองลงมา มีการควบคุมภายในด้าน



กิจกรรมการควบคุม ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุมภายใน ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร และมีการควบคุมภายในด้านการติดตามและประเมินผลต่ำสุด ซึ่งสามารถสรุปผลเป็นรายด้านได้ดังนี้

3.1 ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุมภายใน พบว่า โดยภาพรวมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก โดยมีการควบคุมการปฏิบัติงานในองค์กรให้มีการมอบหมายงานโดยจัดทำเป็นคำสั่งขององค์กรไว้อย่างชัดเจนสูงสุด รองลงมาควบคุมการปฏิบัติงานในองค์กรต้องมีการแบ่งแยกภารกิจงานประจำของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน และผู้บริหารขององค์กรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่ำสุด

3.2 ด้านการประเมินความเสี่ยง พบว่า โดยภาพรวมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก โดยมีการบันทึกบัญชีการรับเงิน - การจ่ายเงินถูกต้องครบถ้วน และจัดทำงบการเงินสูงที่สุด รองลงมา มีการประเมินความเสี่ยงในการรับเงิน - นำส่งเงิน และการลงบันทึกบัญชี และมีการประเมินความเสี่ยงการบริหารพัสดุว่ามีความสอดคล้องกับแผนการใช้จ่ายเงินและแผนการจัดซื้อจัดจ้างต่ำสุด

3.3 ด้านกิจกรรมการควบคุม พบว่า โดยภาพรวมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินกิจกรรมการควบคุมอยู่ในระดับมาก โดย มีการควบคุมการดำเนินงานในการตรวจสอบและอนุมัติฎีกาให้เป็นไปตามระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องสูงสุด รองลงมา มีการควบคุมการจัดทำทะเบียนคุมลูกหนี้ ทะเบียนคุมใบเสร็จรับเงิน และมีคำสั่งแบ่งแยกหน้าที่และความรับผิดชอบ และมีการควบคุมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพต่ำสุด

3.4 ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่า โดยภาพรวมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการสื่อสารให้ฝ่ายบริหารและบุคคลอื่น ๆ ทราบข้อมูลอยู่ในระดับมาก โดยมีการนำระบบ Internet มาใช้ในการปฏิบัติงาน ในการติดตามข้อมูลข่าวสาร ระเบียบ หนังสือสั่งการสูงสุด รองลงมา มีการประกาศ และประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างขององค์กรให้ประชาชนได้ทราบ และมีการวางระบบงานเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์งานด้านการบริหารงานเงินและการคลังอย่างชัดเจนต่ำสุด

3.5 ด้านการติดตามและประเมินผล พบว่า โดยภาพรวมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการวางแผนทางการติดตามประเมินผลการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจนสูงสุด รองลงมา มีการแต่งตั้งคณะทำงานในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารการเงินและการคลัง และมีการติดตามผลการควบคุมภายในเป็นประจำทุกเดือนต่ำสุด

4. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยในการจัดส่งเงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญมีประสิทธิภาพสูงสุด รองลงมาการจัดทำงบประมาณและการพัสดุ การบริหารการเงินและบัญชี การจัดเก็บรายได้ และการตรวจสอบภายในตามลำดับ

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังกับการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ พบว่า ทักษะทางบัญชีของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการควบคุมภายในอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง กับ ประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ พบว่า ทักษะทางบัญชีของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

7. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ พบว่า การควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

## อภิปรายผล

จากการศึกษา การควบคุมภายในกับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ ผู้วิจัยดำเนินการอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. ทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานทางด้านการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า โดยภาพรวมผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้มีทักษะทางวิชาชีพอยู่ในระดับมาก นั้นอาจจะเป็นเพราะว่า บุคลากรของส่วนงานการเงินและการคลังเกือบทุกตำแหน่งจะต้องมีความรู้ทางบัญชีตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ จึงทำให้ผลการศึกษามีทักษะวิชาชีพทางบัญชีอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สรศักดิ์ ธนันไชย

( 2551 ) ที่ได้ศึกษา การวัดทักษะทางวิชาชีพของนักบัญชีในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบัญชีมีทักษะทางวิชาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และในการศึกษาเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทักษะทางปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสารมากที่สุด และอยู่ในระดับมาก นั้นอาจจะเป็นเพราะว่า งานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานขนาดเล็ก และลักษณะงานก็จะเข้าไปในลักษณะที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ในการปฏิบัติงาน ทำให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ทักษะทางวิชาชีพของนักบัญชี ตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ฉบับที่ 3 เรื่อง ทักษะทางวิชาชีพ ด้านทักษะในการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ( Interpersonal and Communication Skill ) ที่กำหนดไว้ว่า นักบัญชีจะต้องสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นในองค์กรได้ดี รับและส่งผลสารสนเทศได้ การตัดสินใจอย่างมีเหตุผลและมีประสิทธิภาพ และมีทักษะทางการบริหารองค์กรและการจัดการต่ำสุด และอยู่ในระดับมาก นั้นอาจจะเป็นเพราะ งานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานของรัฐที่การดำเนินงานจะต้องเป็นไปตามระเบียบ กฎหมายขององค์กรเป็นหลัก การดำเนินการและการปฏิบัติงานต้องอยู่ภายใต้กรอบของกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และการสั่งการจากผู้บังคับบัญชา ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถความสามารถในการวางแผนการดำเนินงาน และการจัดการโครงการ และการพิจารณาตัดสินใจในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเอง ได้โดยพลการ จึงส่งผลให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีทักษะทางการบริหาร องค์กรและการจัดการต่ำกว่าทักษะด้านอื่น ๆ

2. การควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ พบว่า โดยภาพรวมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก โดยมีการประเมินความเสี่ยงสูงสุด นั้นอาจจะเป็นเพราะว่า การดำเนินงานของงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และหนังสือสั่งการ จากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเคร่งครัด การปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องจะมีที่เป็นเรื่องใหม่ ๆ จะมีการซักซ้อมแนวทางการปฏิบัติ รวมถึงในการดำเนินงานได้มีการกำหนดแผนงาน วิธีการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีการแบ่งแยกภาระงานโดยจัดทำเป็นคำสั่งขององค์กร มีการตรวจสอบการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับในทุกกระบวนการและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เช่น การรับและนำส่งเงิน การจ่ายเงิน การบันทึกบัญชี การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบเอกสารการจ่ายเงิน รวมถึงการอนุมัติการเบิกจ่าย ซึ่งกฎ ระเบียบ และหนังสือสั่งการดังกล่าวถือได้ว่าเป็นแนวทางในการควบคุมความเสี่ยงขององค์กร ซึ่งเป็นไปตามที่ คณะกรรมการพิจารณาวิธีการปฏิบัติงานสอบบัญชี ( อ้างถึงใน รศ.จันทนา สาขากร, รศ.นิพันธ์ เห็นโชคชัยชนะ

และผศ.ดร.ศิลปพร ศรีจั่นเพชร, 2550, น. 2-2) ได้กล่าวไว้ว่า การควบคุมภายใน คือ วิธีปฏิบัติงานที่ประสานสัมพันธ์กับมาตรการต่าง ๆ ที่กิจการกำหนดขึ้นและถือปฏิบัติภายในองค์กร เพื่อปกป้องรักษาทรัพย์สินของกิจการ รวมทั้งสอบทานความถูกต้องและเชื่อถือได้ของข้อมูลทางการบัญชี เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และส่งเสริมให้มีการดำเนินงานตามนโยบายที่ฝ่ายบริหารได้กำหนดไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุสุมา โสเจียว (2549) ที่พบว่า นักบัญชีบริษัทจดทะเบียน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการควบคุมภายใน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และจากผลการศึกษาพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการติดตามและประเมินผลต่ำสุด แต่ก็ยังอยู่ในระดับมาก นั้นเป็นเพราะว่า ในการดำเนินงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีแนวทางในการติดตามและประเมินผล และได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานไว้แล้วก็ตาม แต่คณะทำงานไม่ได้มีการติดตามและประเมินผลเป็นประจำทุกเดือน

3. ประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยในการจัดส่งเงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญมีประสิทธิภาพสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด นั้นอาจจะเป็นเพราะ การส่งเงินสมทบเข้ากองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น เป็นการปฏิบัติให้เป็นไปตาม พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2500 กฎกระทรวง ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2542) และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยเงินบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2546 ข้อ 8 กำหนดให้ องค์กรการบริหารส่วนตำบล นำส่งเงิน ร้อยละ 1 และเทศบาล นำส่งเงินร้อยละ 2 ของประมาณการรายรับตามข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานภาครัฐที่ให้ความสำคัญและปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบ และหนังสือสั่งการอย่างเคร่งครัด และการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่ำสุด ซึ่งอยู่ในระดับน้อย นั้นอาจจะเป็นเพราะว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ส่วนใหญ่เป็นองค์กรบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นองค์กรขนาดเล็ก มีงบประมาณในการบริหารจำกัด มีบุคลากรในองค์กรจำนวนน้อย มีแผนพัฒนาที่มีโครงการจัดทำบริการสาธารณะจำกัด จึงทำให้องค์กรปกครองท้องถิ่นส่วนใหญ่ไม่มีเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ไม่ได้มีการแต่งตั้งให้มีผู้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายใน และส่วนใหญ่ไม่ได้มีกระบวนการในการตรวจสอบภายใน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังกับการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ พบว่า ทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการควบคุมภายในอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับ

สมมติฐาน H<sub>1</sub> นั้นอาจจะเป็นเพราะว่า การมีความรู้ สามารถในการนำกฎ ระเบียบและข้อบังคับไปใช้ได้อย่างถูกต้อง การมีทักษะในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ความสามารถคิดวิเคราะห์ แก้ไขปัญหาในการดำเนินงาน ระดับความชำนาญในการปฏิบัติงาน ความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ และพัฒนาความรู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน จะทำให้การดำเนินงานการควบคุมภายในด้านการเงินและการคลังบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุสุมา โสเชียว (2549) ที่พบว่า ประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ด้านการประเมินความเสี่ยง มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพข้อมูลทางบัญชี และสอดคล้องกับงานของ ธนพร ชูจิตต์ประชิต (2550) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมการควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับระดับการควบคุมภายในระบบสารสนเทศทางการบัญชี

5. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินงานคลัง กับประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ และความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพในการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ ตามสมมติฐาน H<sub>2</sub> และ H<sub>3</sub> พบว่า ทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง และการควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั้นอาจจะเป็นเพราะว่า ในการศึกษาครั้งนี้ การประเมินประสิทธิภาพการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลคะแนนผลการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการของงานด้านการบริหารการเงินและการคลังขององค์กรซึ่งได้มีการประเมินผลเป็นประจำทุกปี มาเป็นตัวแปรวัดประสิทธิภาพ จึงเป็นทำให้ผลการศึกษานี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปภาวี สุขุมณี และฉัตรรัชดา วิโรจน์รัตน์ (2554) ที่พบว่า ความรู้ความสามารถของนักบัญชีเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญสำหรับนักบัญชี หากนักบัญชีมีความรู้ความสามารถ จะเกิดทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงานส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลและสามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงระดับความรู้ความสามารถของนักบัญชี และสามารถนำไปปรับปรุงเพื่อช่วยให้นักบัญชีเกิดการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น และจากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า การมีความรู้ สามารถในการนำกฎ ระเบียบและข้อบังคับไปใช้ได้อย่างถูกต้อง การมีทักษะในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ความสามารถคิด วิเคราะห์ แก้ไขปัญหาในการดำเนินงาน ระดับความชำนาญในการปฏิบัติงาน ความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ และพัฒนาความรู้ซึ่งเป็นทักษะทางวิชาชีพที่สูงของผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถทำให้ประสิทธิภาพการบริหารงานการเงินและการคลังสูงตามไปด้วยได้ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาภรณ์ ไสยวงศ์, ผาณิต บุรณ์โกคา, ประสพสิน แม้นทิม

( 2546 ) ที่พบว่า การควบคุมภายในด้านบัญชีของสหกรณ์ภาคการเกษตรทุกด้านล้วนมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงาน เนื่องจากสหกรณ์ภาคการเกษตร ที่มีระดับการควบคุมภายในด้านบัญชีที่ดีจะมีผลการดำเนินงานที่ดีด้วย และเสนอแนะให้ผู้บริหารปรับปรุงการจัดทำงบการเงินให้ดียิ่งขึ้น โดยการจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ภาคการเกษตร ปรับปรุงการจัดทำบัญชีของสหกรณ์ภาคการเกษตรให้สามารถประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ และงานของ ธนัชชา โยธาทัช ( 2549 ) ที่พบว่า ประสิทธิภาพของการควบคุมภายในเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้สหกรณ์การเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถดำเนินธุรกิจให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้นอาจจะเป็นเพราะว่า การควบคุมภายในด้านการเงินและการคลังเป็นการควบคุมกิจกรรมการดำเนินงานขององค์กรเพื่อลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับหน่วยงานให้อยู่ในระดับที่สามารถยอมรับได้ โดยการควบคุมให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหนังสือสั่งการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนการประเมินประสิทธิภาพการบริหารงานการเงินและการคลังเป็นการวัดผลการดำเนินงานโดยการเปรียบเทียบผลที่ได้จากการปฏิบัติงานกับเป้าหมาย และแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ ซึ่งผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ถึงแม้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีระบบการควบคุมภายในที่ดี แต่ก็ไม่สามารถที่จะควบคุมให้การปฏิบัติงานด้านการเงินและการคลังมีประสิทธิภาพอยู่ในเกณฑ์ที่ดีตามไปด้วย

### ข้อจำกัดของการวิจัย

ในการวิจัย การควบคุมภายในกับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ ครั้งนี้ เป็นการประเมินประสิทธิภาพการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเก็บรวบรวมข้อมูลคะแนนผลการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการด้านการบริหารการเงินและการคลังขององค์กร ซึ่งได้มีการประเมินผลเป็นประจำทุกปี มาเป็นตัวแปรวัดประสิทธิภาพ จึงทำให้ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน และงานวิจัยในอดีตที่ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษา การควบคุมภายในกับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัยดังนี้

1. ทักษะทางวิชาชีพ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรขององค์กรได้มีการพัฒนาความสามารถในการวางแผนดำเนินการและการจัดการเกี่ยวกับการดำเนินงานตามโครงการ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การควบคุมภายในผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรติดตาม และกำกับดูแลให้งานบริหารการเงินและการคลังมีการติดตามประเมินผลการควบคุมภายในให้เป็นประจำทุกเดือน

3. ประสิทธิภาพการบริหารงานการเงินและการคลัง ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความกับการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กร โดยการวางระบบและเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอกับปริมาณงานด้านการจัดเก็บรายได้ และให้ความสำคัญกับการตรวจสอบผลการควบคุมภายในโดยการกำหนดผู้รับผิดชอบ และกำหนดตำแหน่งงานให้ชัดเจน หรือ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรขนาดเล็กอาจไม่มีความพร้อมในเรื่องของการเพิ่มจำนวนบุคลากร ก็อาจจะให้มีการแต่งตั้งบุคลากรที่มีอยู่ให้เป็นผู้รับผิดชอบและดำเนินงานตรวจสอบภายในขององค์กรให้ชัดเจน

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษา การควบคุมภายในกับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากผลของการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้นถือว่ายังอยู่ในระดับที่ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น และปัจจัยการควบคุมภายใน และทักษะวิชาชีพทางบัญชีไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ดังนั้นการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นดังกล่าวเพื่อที่จะได้ทราบว่า มีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่อไป

2. ปัญหาการดำเนินงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากผลการศึกษาจะเห็นได้ว่า งานด้านการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานต่ำมาก อยู่ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ไม่ได้มีการดำเนินงานด้านการตรวจสอบภายใน แต่ในการประเมินประสิทธิภาพ การตรวจสอบภายในเป็นปัจจัยตัวหนึ่งที่เป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพ ดังนั้นการศึกษา

ในเรื่องดังกล่าวจะได้ทราบถึงปัญหา เหตุผล และความจำเป็น เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

3. ผลกระทบของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



## บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2553). คู่มือการจัดทำรายงานการติดตามประเมินผลการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.
- \_\_\_\_\_. (2556). ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สืบค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2556, สืบค้นจาก <http://www.dla.go.th/servlet/InfoServlet>
- \_\_\_\_\_. (2556). แบบประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี 2556 ด้านการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.
- กุสุมา โสเชียว. (2549). ผลกระทบของประสิทธิภาพการควบคุมภายในและสภาพแวดล้อมธุรกิจที่มีต่อ คุณภาพข้อมูลทางการบัญชี. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จันทนา สาขากร (รศ), นิพันธ์ เห็นโชคชัยชนะ (รศ), และ ศิลปพร ศรีจันทเพชร (ผศ.ดร). (2550). การควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน. กรุงเทพฯ: ทีพีเอ็น เพรส.
- ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2548). การใช้ SPSS เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล. สงขลา : ภาควิชาการประเมินผลและการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ชนพร ชูจิตต์ประชิด. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการควบคุมภายในระบบสารสนเทศทางการบัญชีภายใต้ระบบบริหารงานการเงินการคลังภาครัฐของหน่วยงานราชการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชนัชชา โยธาทัช. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการควบคุมภายในกับผลการดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: บริษัท วี.อินเตอร์ พรีนซ์.
- นิภาภรณ์ ไสยวงศ์, ผาณิต นูรณ์โกศา ประสพสิน แม้นทิม. (2546). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในด้านบัญชีกับผลการดำเนินงานของสหกรณ์ภาคการเกษตร. รายงานวิจัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปภาวี สุขมณี(ผศ. ดร.) และฉัตรรัชดา วิโรจน์รัตน์. (2554). ความรู้ความสามารถของนักบัญชีที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในจังหวัดกาฬสินธุ์. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- เปรมกมล เศรษฐีกุล. (2554). การวัดทักษะทางวิชาชีพของนักบัญชีในกลุ่มสหกรณ์การเกษตรในเขตสำนักงานตรวจสอบบัญชีที่ 7. การค้นคว้าแบบอิสระบัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พัชรภรณ์ เชื้อวัฒนา. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารกับระบบการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจสอบสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- กัญญาพัชญ์ พูลสวัสดิ์. (2552). ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- มาโนช ตรีรัตนยนต์. (2552). ปัญหาการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด้านการเงินและการคลังในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ยุพา ะใจมั่น. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีกับคุณภาพรายงานการเงินของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในอำเภอเมืองเชียงราย. ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิเชียร พันธุ์ประไพ. (2547). การสอบบัญชี. กรุงเทพฯ: ที ดี ซี.
- สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2556). มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ฉบับที่ 3 เรื่องทักษะทางวิชาชีพ. สืบค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2556 สืบค้นจาก [fap.or.th.a33.readyplanet.net/images/column\\_1359010350/3.pdf](http://fap.or.th.a33.readyplanet.net/images/column_1359010350/3.pdf)
- สมใจ ลักษณะ. (2547). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- สมชาย เมโท. (2551). แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สรศักดิ์ ชนันไชย. (2551). การวัดทักษะทางวิชาชีพของนักบัญชีในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ. การค้นคว้าแบบอิสระบัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (2555). การประชุมชี้แจงผลการวิเคราะห์การประเมินตามโครงการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. สืบค้นเมื่อ 13 เมษายน 2556, สืบค้นจาก <http://www.dla.go.th/upload/ebook/column/>
- สำนักบริการข้อมูลและสารสนเทศ. (2555). ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ. เอกสารออนไลน์ สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2556 สืบค้นจาก <http://www.idis.ru.ac.th/report/index.php?topic=3671.0>
- สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ. (2552). คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ: ภาพรวมระบบบริหารผลงานและระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลิฟวิ่ง จำกัด.
- อนัญญา ผมทอง. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานคลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- อรชума มุลศรี. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการเรียนรู้ความคิดสร้างสรรค์และประสิทธิภาพการดำเนินงานของสำนักงานบัญชีในเขตภาคเหนือของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อักษรารณ์ แวนแก้ว. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีกับคุณภาพรายงานการเงินของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อำนาจ ชีระวนิช. (2547). การจัดการ = Modern management. นนทบุรี: ซี.วี.แอล. การพิมพ์.

ภาคผนวก  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง การควบคุมภายในกับประสิทธิภาพขององค์กร : กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้

#### คำชี้แจง

โครงการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่อง “การควบคุมภายในกับประสิทธิภาพขององค์กร : กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้” เพื่อประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ในระดับปริญญาโทของผู้วิจัยในหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ข้าพเจ้าขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ตอบแบบสอบถามได้โปรดให้ข้อเท็จจริงในการตอบแบบสอบถามชุดนี้ โดยรายละเอียดของแบบสอบถามประกอบด้วยส่วนคำถาม 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับทักษะทางบัญชีของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำตอบของท่านจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับและจะไม่มีการใช้ข้อมูลใด ๆ ที่เปิดเผยเกี่ยวกับตัวท่านในการรายงานข้อมูล รวมทั้งจะไม่มีการร่วมใช้ข้อมูลดังกล่าวกับบุคคลภายนอกอื่นใดโดยไม่ได้รับอนุญาตจากท่าน

ท่านต้องการรายงานสรุปผลการวิจัยหรือไม่

ต้องการ e-mail : .....  ไม่ต้องการ

หากท่านต้องการรายงานสรุปผลการวิจัยโปรดระบุ E-mail Address ของท่านหรือแนบนามบัตรของท่านมากับแบบสอบถามชุดนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถามชุดนี้อย่างถูกต้องครบถ้วนและหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยนี้ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ หากท่านมีข้อสงสัยประการใดเกี่ยวกับแบบสอบถามโปรดติดต่อผู้วิจัย นางสาวสุปรียา มนตรี โทรศัพท์ 089-4659517 หรือ E-mail : [yasumin\\_73@hotmail.com](mailto:yasumin_73@hotmail.com)

(นางสาวสุปรียา มนตรี)

นักศึกษาระดับปริญญาโท บัญชีมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

## 1. เพศ

- 1. ชาย
- 2. หญิง

## 2. อายุ

- 1. ต่ำกว่า 30 ปี
- 2. 30 - 39 ปี
- 3. 40 - 49 ปี
- 4. 50 ปี ขึ้นไป

## 3. ระดับการศึกษา

- 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2. ปริญญาตรี
- 3. ปริญญาตรีหรือสูงกว่า

## 4. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

- 1. ต่ำกว่า 5 ปี
- 2. 5-10 ปี
- 3. 11 ปีขึ้นไป

5. ส่วนที่ 2 คำถามคำถามเกี่ยวกับทักษะทางบัญชีของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องด้านหลังข้อความแต่ละข้อเพียงหนึ่งคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด และกรุณาตอบทุกข้อ

ข้อคำถาม	ทักษะของพนักงาน				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
<b>ทักษะทางบัญชี</b>					
1. ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีในหน่วยงานของท่านสามารถนำความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงานมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ					
2. ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีในหน่วยงานของท่านมีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม					
3. ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีในหน่วยงานของท่านสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
4. ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีในหน่วยงานของท่านสามารถระบุปัญหา และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้					
5. ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีในหน่วยงานของท่านสามารถคิด และวิเคราะห์ข้อมูล ได้อย่างมีเหตุมีผล					
<b>ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าทำงาน</b>					
1. ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีในหน่วยงานของท่านมีความชำนาญในการบันทึกบัญชี จัดทำทะเบียนต่าง ๆ และจัดทำงบการเงิน					

ข้อคำถาม	ทักษะของพนักงาน				
	น้อย ที่สุด (1)	น้อย (2)	ปาน กลาง (3)	มาก (4)	มาก ที่สุด (5)
2. ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีในหน่วยงานของท่านมีความชำนาญในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
3. ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีในหน่วยงานของท่านมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลรายการทางการเงินและบัญชี					
4. ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีในหน่วยงานของท่านสามารถจัดทำรายงานทางการเงิน และงบการเงินได้อย่างถูกต้อง					
5. ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีในหน่วยงานของท่านมีความรู้ในระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับของหน่วยงานและนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องตามระเบียบฯ					
<b>ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล</b>					
1. ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีในหน่วยงานของท่านมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาความรู้เพื่อพัฒนาทักษะของตนเอง					
2. ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีในหน่วยงานของท่านได้พัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง เช่น ศึกษาค้นคว้าจากระเบียบกฎหมายและข้อบังคับ					
3. ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีในหน่วยงานของท่านสามารถใช้ทรัพยากรขององค์กรได้อย่างคุ้มค่า					
4. ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีในหน่วยงานของท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงได้					
5. ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีในหน่วยงานของท่านมีการนำค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติทางวิชาชีพมาใช้ในการปฏิบัติงาน					



ข้อคำถาม	ทักษะของพนักงาน				
	น้อย ที่สุด (1)	น้อย (2)	ปาน กลาง (3)	มาก (4)	มาก ที่สุด (5)
6. ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่โดยยึดหลักความระมัดระวัง					
<b>ทักษะทางปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร</b>					
1. ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีในหน่วยงานของท่าน สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในองค์กร					
2. ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีในหน่วยงานของท่านมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม					
3. ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีในหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับเสียงส่วนใหญ่ ยอมรับในมติของที่ประชุมของหน่วยงาน					
4. เมื่อมีข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับ ได้มีการอธิบาย ชี้แจง และหาข้อสรุปร่วมกัน					
5. ในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีในหน่วยงานของท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงานอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
<b>ทักษะทางการบริหารองค์การและการจัดการ</b>					
1. ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีในหน่วยงานของท่านสามารถเก็บ รวบรวมข้อมูลทางการเงินและบัญชีได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2. ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีในหน่วยงานของท่านสามารถในการวางแผนการดำเนินงาน และการจัดการโครงการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3. ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีในหน่วยงานของท่านพิจารณาและตัดสินใจในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

### ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องด้านหลังข้อความแต่ละข้อเพียงหนึ่งคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด และกรณาดอบทุกข้อ

	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
<b>สภาพแวดล้อมการควบคุมภายใน</b>					
1. การปฏิบัติงานในองค์กรมีการแบ่งแยกภารกิจงานประจำของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน					
2. การปฏิบัติงานในองค์กรได้มีการมอบหมายงานโดยจัดทำเป็นคำสั่งขององค์กรไว้อย่างชัดเจน					
3. บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย					
4. บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
5. บุคลากรในองค์กรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน					
6. ผู้บริหารขององค์กรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน					
<b>การประเมินความเสี่ยง</b>					
1. ในการรับเงิน – นำส่งเงิน ได้มีการนำฝากธนาคารทุกวัน และมีการลงบันทึกบัญชีอย่างถูกต้อง					
2. มีการบันทึกบัญชีการรับเงิน – การจ่ายเงินถูกต้องครบถ้วน และจัดทำงบการเงินถูกต้อง					
3. การบริหารพัสดุมีความสอดคล้องกับแผนการใช้จ่ายเงิน และแผนการจัดซื้อจัดจ้าง					
4. มีการจัดทำทะเบียนการควบคุมทรัพย์สิน การรับและการเบิกจ่ายวัสดุและครุภัณฑ์ และมีการตรวจสอบพัสดุเป็นประจำทุกปี					

	ระดับความคิดเห็น				
	น้อย ที่สุด (1)	น้อย (2)	ปาน กลาง (3)	มาก (4)	มาก ที่สุด (5)
<b>การประเมินความเสี่ยง (ต่อ)</b>					
5. ปฏิบัติงานการจัดเก็บรายได้ตามระเบียบฯ และจัดเก็บได้ อย่างถูกต้องครบถ้วนตามทะเบียนลูกหนี้					
6. ปฏิบัติงานในการตรวจสอบฎีกา การอนุมัติการเบิกจ่ายเงิน เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง					
<b>กิจกรรมการควบคุม</b>					
1. มีการแบ่งแยกหน้าที่ระหว่างเจ้าหน้าที่รับเงิน และเจ้าหน้าที่ ลงบัญชีเป็นคนละคน เพื่อให้สามารถสอบทานซึ่งกันและ กันได้ระหว่างงานการเงินและงานบัญชี					
2. มีการจัดทำทะเบียนคุมลูกหนี้ ทะเบียนคุมใบเสร็จรับเงิน และมีคำสั่งแบ่งแยกหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน					
3. มีการจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างและดำเนินงานตามแผนที่ วางไว้					
4. มีการดำเนินงานในการตรวจสอบและอนุมัติฎีกาโดย พิจารณาตามระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง					
5. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจนเพื่อส่งเสริม ให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ					
<b>สารสนเทศและการสื่อสาร</b>					
1. มีการนำระบบ Internet มาใช้ในการปฏิบัติงาน ในการ ติดตามข้อมูลข่าวสาร ระเบียบ หนังสือสั่งการ					
2. มีการวางระบบงานเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์งานด้านการ บริหารงานเงินและการคลังอย่างชัดเจน					
3. มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการใน การจัดเก็บรายได้อย่างทั่วถึง					

	ระดับความคิดเห็น				
	น้อย ที่สุด (1)	น้อย (2)	ปาน กลาง (3)	มาก (4)	มาก ที่สุด (5)
4. มีการประกาศ และประสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างขององค์กรให้ประชาชนได้ทราบ					
5. มีการจัดทำประกาศขั้นตอนและวิธีการในการติดต่องานด้านต่าง ๆ ของงานด้านการเงินการคลังอย่างชัดเจน					
<b>การติดตามและประเมินผล</b>					
1. มีการวางแผนทางการติดตามประเมินผลการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ อย่างชัดเจน					
2. มีการแต่งตั้งคณะทำงานในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารการเงินและการคลัง					
3. มีการติดตามผลการควบคุมภายในเป็นประจำทุกเดือน					

**ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านการบริหารงานการเงินและการ  
คลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

**คำชี้แจง** ให้ท่านกรอกข้อมูลที่ได้จากการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นในด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง ประจำปี 2556

ข้อความถาม	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	
		คะแนน	%
1. การจัดทำงบประมาณและการพัสดุ			
2. การจัดเก็บรายได้			
2.1 การบริหารการจัดเก็บรายได้			
2.2 การพัฒนาระบบข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน			
2.3 ผลการจัดเก็บรายได้			
3. การบริหารการเงินและบัญชี			
3.1 การบริหารรายจ่าย			
3.2 การจัดทำบัญชีและรายงานการเงิน			
4. การจัดส่งเงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญ			
5. การตรวจสอบภายใน			
รวม			

รายชื่อองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งแบบสอบถาม

ลำดับ	ชื่ออปท.	อำเภอ	จังหวัด
1.	เทศบาลตำบล บางลึก	เมืองชุมพร	ชุมพร
2.	เทศบาลตำบล หาดทรายรี	เมืองชุมพร	ชุมพร
3.	เทศบาลตำบล ท่าแซะ	ท่าแซะ	ชุมพร
4.	เทศบาลตำบล สะพลี	ปะทิว	ชุมพร
5.	เทศบาลตำบล วังตะกอก	หลังสวน	ชุมพร
6.	เทศบาลตำบล นาโพธิ์พัฒนา	สวี	ชุมพร
7.	เทศบาลตำบล ทุ้งตะไคร	ทุ้งตะโก	ชุมพร
8.	องค์การบริหารส่วนตำบล ปากน้ำ	เมืองชุมพร	ชุมพร
9.	องค์การบริหารส่วนตำบล ถ้ำสิงห์	เมืองชุมพร	ชุมพร
10.	องค์การบริหารส่วนตำบล วังไผ่	เมืองชุมพร	ชุมพร
11.	องค์การบริหารส่วนตำบล ท่าแซะ	ท่าแซะ	ชุมพร
12.	องค์การบริหารส่วนตำบล ทรัพย์อนันต์	ท่าแซะ	ชุมพร
13.	องค์การบริหารส่วนตำบล คุริง	ท่าแซะ	ชุมพร
14.	องค์การบริหารส่วนตำบล เขาไชยราช	ปะทิว	ชุมพร
15.	องค์การบริหารส่วนตำบล ปากคลอง	ปะทิว	ชุมพร
16.	องค์การบริหารส่วนตำบล ท่ามะปลา	หลังสวน	ชุมพร
17.	องค์การบริหารส่วนตำบล ทุ้งควัด	ละแม	ชุมพร
18.	องค์การบริหารส่วนตำบล พระไต่ะ	พระไต่ะ	ชุมพร
19.	องค์การบริหารส่วนตำบล ด่านสวี	สวี	ชุมพร
20.	เทศบาลตำบล โพธิ์เสด็จ	เมืองนครศรีธรรมราช	นครศรีธรรมราช
21.	เทศบาลตำบล พิปูน	พิปูน	นครศรีธรรมราช
22.	เทศบาลตำบล ท่าประจະ	ชะอวด	นครศรีธรรมราช
23.	เทศบาลตำบล ทุ้งสัง	ทุ้งใหญ่	นครศรีธรรมราช

24.	เทศบาลตำบล เขาชุมทอง	ร้อนพิบูลย์	นครศรีธรรมราช
25.	เทศบาลตำบล หินตก	ร้อนพิบูลย์	นครศรีธรรมราช
26.	เทศบาลตำบล อ่าวขนอม	ขนอม	นครศรีธรรมราช
27.	เทศบาลตำบล เกาะเพชร	หัวไทร	นครศรีธรรมราช
28.	เทศบาลตำบล นาแหง	นบพิตำ	นครศรีธรรมราช
29.	เทศบาลตำบล คอนตรอ	เฉลิมพระเกียรติ	นครศรีธรรมราช
30.	องค์การบริหารส่วนตำบล ท่าซัก	เมืองนครศรีธรรมราช	นครศรีธรรมราช
31.	องค์การบริหารส่วนตำบล นาทราย	เมืองนครศรีธรรมราช	นครศรีธรรมราช
32.	องค์การบริหารส่วนตำบล ทอนหงส์	พรหมคีรี	นครศรีธรรมราช
33.	องค์การบริหารส่วนตำบล อินคีรี	พรหมคีรี	นครศรีธรรมราช
34.	องค์การบริหารส่วนตำบล เขาแก้ว	ลานสกา	นครศรีธรรมราช
35.	องค์การบริหารส่วนตำบล นาแวง	ฉวาง	นครศรีธรรมราช
36.	องค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยปรึก	ฉวาง	นครศรีธรรมราช
37.	เทศบาลตำบล กะทูน	พิปูน	นครศรีธรรมราช
38.	องค์การบริหารส่วนตำบล เขียวใหญ่	เขียวใหญ่	นครศรีธรรมราช
39.	องค์การบริหารส่วนตำบล แม่เจ้าอยู่หัว	เขียวใหญ่	นครศรีธรรมราช
40.	องค์การบริหารส่วนตำบล เสือหึ่ง	เขียวใหญ่	นครศรีธรรมราช
41.	องค์การบริหารส่วนตำบล ขอนหาด	ชะอวด	นครศรีธรรมราช
42.	องค์การบริหารส่วนตำบล นางหลง	ชะอวด	นครศรีธรรมราช
43.	องค์การบริหารส่วนตำบล ท่าศาลา	ท่าศาลา	นครศรีธรรมราช
44.	องค์การบริหารส่วนตำบล ไทยบุรี	ท่าศาลา	นครศรีธรรมราช
45.	องค์การบริหารส่วนตำบล สระแก้ว	ท่าศาลา	นครศรีธรรมราช
46.	องค์การบริหารส่วนตำบล หนองหงส์	ทุ่งสง	นครศรีธรรมราช
47.	องค์การบริหารส่วนตำบล เขาขาว	ทุ่งสง	นครศรีธรรมราช
48.	องค์การบริหารส่วนตำบล น้ำตก	ทุ่งสง	นครศรีธรรมราช
49.	องค์การบริหารส่วนตำบล ทุ่งสง	นาบอน	นครศรีธรรมราช

50.	องค์การบริหารส่วนตำบล ทุ่งใหญ่	ทุ่งใหญ่	นครศรีธรรมราช
51.	องค์การบริหารส่วนตำบล คลองกระบือ	ปากพ่อง	นครศรีธรรมราช
52.	องค์การบริหารส่วนตำบล ปากพ่องฝั่ง ตะวันออก	ปากพ่อง	นครศรีธรรมราช
53.	องค์การบริหารส่วนตำบล บางศาลา	ปากพ่อง	นครศรีธรรมราช
54.	องค์การบริหารส่วนตำบล ป่าระกำ	ปากพ่อง	นครศรีธรรมราช
55.	องค์การบริหารส่วนตำบล ร่อนพิบูลย์	ร่อนพิบูลย์	นครศรีธรรมราช
56.	องค์การบริหารส่วนตำบล ลิซล	ลิซล	นครศรีธรรมราช
57.	องค์การบริหารส่วนตำบล ลีซิด	ลิซล	นครศรีธรรมราช
58.	องค์การบริหารส่วนตำบล ท่าชอม	หัวไทร	นครศรีธรรมราช
59.	องค์การบริหารส่วนตำบล แหลม	หัวไทร	นครศรีธรรมราช
60.	องค์การบริหารส่วนตำบล บ้านลำนาว	บางขัน	นครศรีธรรมราช
61.	องค์การบริหารส่วนตำบล คลองเส	ถ้ำพรรณรา	นครศรีธรรมราช
62.	องค์การบริหารส่วนตำบล สามตำบล	จุฬาภรณ์	นครศรีธรรมราช
63.	องค์การบริหารส่วนตำบล นาพรุ	พระพรหม	นครศรีธรรมราช
64.	องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงชิง	นบพิตำ	นครศรีธรรมราช
65.	เทศบาลตำบล ท่ามิหรำ	เมืองพัทลุง	พัทลุง
66.	เทศบาลตำบล ท่าแค	เมืองพัทลุง	พัทลุง
67.	เทศบาลตำบล กงหรา	กงหรา	พัทลุง
68.	เทศบาลตำบล แหลมโดนด	ควนขนุน	พัทลุง
69.	เทศบาลตำบล มะกอกเหนือ	ควนขนุน	พัทลุง
70.	เทศบาลตำบล หนองพ้อ	ควนขนุน	พัทลุง
71.	เทศบาลตำบล โตนดด้วน	ควนขนุน	พัทลุง
72.	เทศบาลตำบล ดอนทราย	ควนขนุน	พัทลุง
73.	เทศบาลตำบล อ่าวพะยูน	ปากพะยูน	พัทลุง
74.	องค์การบริหารส่วนตำบล ควนมะพร้าว	เมืองพัทลุง	พัทลุง



75.	องค์การบริหารส่วนตำบล ชัยบุรี	เมืองพัทลุง	พัทลุง
76.	องค์การบริหารส่วนตำบล คลองเฉลิม	งขลา	พัทลุง
77.	องค์การบริหารส่วนตำบล พนมวังก์	ควนขนุน	พัทลุง
78.	องค์การบริหารส่วนตำบล ฝาละมี	ปากพะยูน	พัทลุง
79.	องค์การบริหารส่วนตำบล ตะแพน	ศรีบรรพต	พัทลุง
80.	องค์การบริหารส่วนตำบล โลกทราย	ป่าบอน	พัทลุง
81.	องค์การบริหารส่วนตำบล วังใหม่	ป่าบอน	พัทลุง
82.	องค์การบริหารส่วนตำบล โลกสัก	บางแก้ว	พัทลุง
83.	เทศบาลเมือง ท่าข้าม	พุนพิน	สุราษฎร์ธานี
84.	เทศบาลตำบล เกาะพะงัน	เกาะพะงัน	สุราษฎร์ธานี
85.	เทศบาลตำบล ควนศรี	บ้านนาสาร	สุราษฎร์ธานี
86.	เทศบาลตำบล เคียนซา	เคียนซา	สุราษฎร์ธานี
87.	เทศบาลตำบล ช้างซ้าย	กาญจนดิษฐ์	สุราษฎร์ธานี
88.	เทศบาลตำบล ท่าชนะ	ท่าชนะ	สุราษฎร์ธานี
89.	เทศบาลตำบล บ้านเขี้ยวหลาน	บ้านตาขุน	สุราษฎร์ธานี
90.	เทศบาลตำบล บ้านส้อง	เวียงสระ	สุราษฎร์ธานี
91.	เทศบาลตำบล บ้านเสด็จ	เคียนซา	สุราษฎร์ธานี
92.	เทศบาลตำบล ย่านดินแดง	พระแสง	สุราษฎร์ธานี
93.	เทศบาลตำบล เวียงสระ	เวียงสระ	สุราษฎร์ธานี
94.	องค์การบริหารส่วนตำบล กะเปา	คีรีรัฐนิคม	สุราษฎร์ธานี
95.	องค์การบริหารส่วนตำบล เขาถ่าน	ท่าฉาง	สุราษฎร์ธานี
96.	องค์การบริหารส่วนตำบล เขาหัวควาย	พุนพิน	สุราษฎร์ธานี
97.	องค์การบริหารส่วนตำบล คลองน้อย	ชัยบุรี	สุราษฎร์ธานี
98.	องค์การบริหารส่วนตำบล คลองศก	พนม	สุราษฎร์ธานี
99.	องค์การบริหารส่วนตำบล คันธูลี	ท่าชนะ	สุราษฎร์ธานี
100.	องค์การบริหารส่วนตำบล ไชยคราม	คอนสัก	สุราษฎร์ธานี

101.	องค์การบริหารส่วนตำบล ตันยวน	พนม	สุราษฎร์ธานี
102.	องค์การบริหารส่วนตำบล ตะกุกใต้	วิภาวดี	สุราษฎร์ธานี
103.	องค์การบริหารส่วนตำบล ถ้ำสิงขร	คีรีรัฐนิคม	สุราษฎร์ธานี
104.	องค์การบริหารส่วนตำบล ท่าข้าม	พุนพิน	สุราษฎร์ธานี
105.	องค์การบริหารส่วนตำบล ท่าฉาง	ท่าฉาง	สุราษฎร์ธานี
106.	องค์การบริหารส่วนตำบล ท่าทองใหม่	กาญจนดิษฐ์	สุราษฎร์ธานี
107.	องค์การบริหารส่วนตำบล ท่าโรงช้าง	พุนพิน	สุราษฎร์ธานี
108.	องค์การบริหารส่วนตำบล ท่าอุแท	กาญจนดิษฐ์	สุราษฎร์ธานี
109.	องค์การบริหารส่วนตำบล ทุ่งเตาใหม่	บ้านนาสาร	สุราษฎร์ธานี
110.	องค์การบริหารส่วนตำบล ไทรโศกา	พระแสง	สุราษฎร์ธานี
111.	องค์การบริหารส่วนตำบล น้ำพุ	บ้านนาสาร	สุราษฎร์ธานี
112.	องค์การบริหารส่วนตำบล น้ำหัก	คีรีรัฐนิคม	สุราษฎร์ธานี
113.	องค์การบริหารส่วนตำบล บางไทร	เมืองสุราษฎร์ธานี	สุราษฎร์ธานี
114.	องค์การบริหารส่วนตำบล บางสวรรค์	พระแสง	สุราษฎร์ธานี
115.	องค์การบริหารส่วนตำบล บ้านนา	บ้านนาเดิม	สุราษฎร์ธานี
116.	องค์การบริหารส่วนตำบล ปากหมาก	ไชยา	สุราษฎร์ธานี
117.	เทศบาลตำบล กระบี่น้อย	เมืองกระบี่	กระบี่
118.	เทศบาลตำบล คลองพน	คลองท่อม	กระบี่
119.	เทศบาลตำบล ลำทับ	ลำทับ	กระบี่
120.	องค์การบริหารส่วนตำบล เขาทอง	เมืองกระบี่	กระบี่
121.	องค์การบริหารส่วนตำบล เขาหิน	เขาพนม	กระบี่
122.	องค์การบริหารส่วนตำบล คลองยาง	เกาะลันตา	กระบี่
123.	องค์การบริหารส่วนตำบล คลองท่อมเหนือ	คลองท่อม	กระบี่
124.	องค์การบริหารส่วนตำบล คลองยา	อ่าวลึก	กระบี่
125.	องค์การบริหารส่วนตำบล ปลายพระยา	ปลายพระยา	กระบี่
126.	องค์การบริหารส่วนตำบล ทุ่งไทรทอง	ลำทับ	กระบี่

127.	องค์การบริหารส่วนตำบล ต่ลิ่งชัน	เหนือคลอง	กระบี่
128.	องค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยยูง	เหนือคลอง	กระบี่
129.	องค์การบริหารส่วนตำบล พรุคินนา	คลองท่อม	กระบี่
130.	องค์การบริหารส่วนตำบล คลองท่อมใต้	คลองท่อม	กระบี่
131.	เทศบาลตำบล โลกหล่อ	เมืองตรัง	ตรัง
132.	เทศบาลตำบล นาเมืองเพชร	สิเกา	ตรัง
133.	เทศบาลตำบล ห้วยนาง	ห้วยยอด	ตรัง
134.	เทศบาลตำบล คลองปาง	รัชฎา	ตรัง
135.	องค์การบริหารส่วนตำบล ควนปริง	เมืองตรัง	ตรัง
136.	องค์การบริหารส่วนตำบล นาบินหลา	เมืองตรัง	ตรัง
137.	องค์การบริหารส่วนตำบล บ้านควน	เมืองตรัง	ตรัง
138.	องค์การบริหารส่วนตำบล กันตังใต้	กันตัง	ตรัง
139.	องค์การบริหารส่วนตำบล บางเป่า	กันตัง	ตรัง
140.	องค์การบริหารส่วนตำบล คลองชีล้อม	กันตัง	ตรัง
141.	องค์การบริหารส่วนตำบล ควนธานี	กันตัง	ตรัง
142.	องค์การบริหารส่วนตำบล นาชุมเห็ด	ย่านตาขาว	ตรัง
143.	องค์การบริหารส่วนตำบล โพรงจระเข้	ย่านตาขาว	ตรัง
144.	องค์การบริหารส่วนตำบล บ้านนา	ปะเหลียน	ตรัง
145.	องค์การบริหารส่วนตำบล ไม้ฝาด	สิเกา	ตรัง
146.	องค์การบริหารส่วนตำบล ป่อหิน	สิเกา	ตรัง
147.	องค์การบริหารส่วนตำบล เขากอบ	ห้วยยอด	ตรัง
148.	องค์การบริหารส่วนตำบล บางดี	ห้วยยอด	ตรัง
149.	องค์การบริหารส่วนตำบล เขาขาว	ห้วยยอด	ตรัง
150.	องค์การบริหารส่วนตำบล ในตา	ห้วยยอด	ตรัง
151.	องค์การบริหารส่วนตำบล เขาวิเศษ	วังวิเศษ	ตรัง
152.	องค์การบริหารส่วนตำบล ละมอ	นาโยง	ตรัง

153.	องค์การบริหารส่วนตำบล คลองปาง	รัชฎา	ตรัง
154.	องค์การบริหารส่วนตำบล หนองปรือ	รัชฎา	ตรัง
155.	เทศบาลตำบล เกาะยาว	เกาะยาว	พังงา
156.	เทศบาลตำบล พรุใน	เกาะยาว	พังงา
157.	เทศบาลตำบล ท่านา	กะปง	พังงา
158.	เทศบาลตำบล โลกกลอย	ตะกั่วทุ่ง	พังงา
159.	เทศบาลตำบล บางนายสี	ตะกั่วป่า	พังงา
160.	เทศบาลตำบล คุระบุรี	คุระบุรี	พังงา
161.	เทศบาลตำบล ท้ายเหมือง	ท้ายเหมือง	พังงา
162.	เทศบาลตำบล ลำแก่น	ท้ายเหมือง	พังงา
163.	องค์การบริหารส่วนตำบล ท่านา	กะปง	พังงา
164.	องค์การบริหารส่วนตำบล คลองเคียน	ตะกั่วทุ่ง	พังงา
165.	องค์การบริหารส่วนตำบล คุระ	คุระบุรี	พังงา
166.	องค์การบริหารส่วนตำบล ทับปุด	ทับปุด	พังงา
167.	องค์การบริหารส่วนตำบล มะรุ่ย	ทับปุด	พังงา
168.	เทศบาลตำบล กระรน	เมืองภูเก็ต	ภูเก็ต
169.	เทศบาลตำบล ป่าคลอก	ถลาง	ภูเก็ต
170.	เทศบาลตำบล ศรีสุนทร	ถลาง	ภูเก็ต
171.	องค์การบริหารส่วนตำบล เกาะแก้ว	เมืองภูเก็ต	ภูเก็ต
172.	องค์การบริหารส่วนตำบล เทพกระษัตรี	ถลาง	ภูเก็ต
173.	เทศบาลตำบล ปากน้ำ	เมืองระนอง	ระนอง
174.	เทศบาลตำบล ละอุ่น	ละอุ่น	ระนอง
175.	องค์การบริหารส่วนตำบล หงาว	เมืองระนอง	ระนอง
176.	องค์การบริหารส่วนตำบล บางพระเหนือ	ละอุ่น	ระนอง
177.	องค์การบริหารส่วนตำบล กะเปอร์	กะเปอร์	ระนอง
178.	องค์การบริหารส่วนตำบล น้ำจืด	กระบุรี	ระนอง

179.	องค์การบริหารส่วนตำบล บางใหญ่	กระบุรี	ระนอง
180.	เทศบาลตำบล ดันไทร	บาเจาะ	นราธิวาส
181.	เทศบาลตำบล แวง	แวง	นราธิวาส
182.	เทศบาลตำบล ปะลุรู	สุไหงปาดี	นราธิวาส
183.	องค์การบริหารส่วนตำบล มะนังตาขอ	เมืองนราธิวาส	นราธิวาส
184.	องค์การบริหารส่วนตำบล ไพรวัง	ตากใบ	นราธิวาส
185.	องค์การบริหารส่วนตำบล นานาค	ตากใบ	นราธิวาส
186.	องค์การบริหารส่วนตำบล กาเยาะมาตี	บาเจาะ	นราธิวาส
187.	องค์การบริหารส่วนตำบล บาเระเหนือ	บาเจาะ	นราธิวาส
188.	องค์การบริหารส่วนตำบล ช้าง	ช้าง	นราธิวาส
189.	องค์การบริหารส่วนตำบล ละหาร	ช้าง	นราธิวาส
190.	องค์การบริหารส่วนตำบล ลูโยะบือซา	ช้าง	นราธิวาส
191.	องค์การบริหารส่วนตำบล ปาโงสะโต	ระแงะ	นราธิวาส
192.	องค์การบริหารส่วนตำบล บองอ	ระแงะ	นราธิวาส
193.	องค์การบริหารส่วนตำบล รือเสาะ	รือเสาะ	นราธิวาส
194.	องค์การบริหารส่วนตำบล โลกสะตอ	รือเสาะ	นราธิวาส
195.	องค์การบริหารส่วนตำบล ซากอ	ศรีสาคร	นราธิวาส
196.	องค์การบริหารส่วนตำบล แม่ดง	แวง	นราธิวาส
197.	องค์การบริหารส่วนตำบล เอรಾವัน	แวง	นราธิวาส
198.	องค์การบริหารส่วนตำบล มาโมง	สุคีริน	นราธิวาส
199.	องค์การบริหารส่วนตำบล มูโนะ	สุไหงโก-ลก	นราธิวาส
200.	องค์การบริหารส่วนตำบล สุไหงปาดี	สุไหงปาดี	นราธิวาส
201.	องค์การบริหารส่วนตำบล ผดุงมาตร	จะแนะ	นราธิวาส
202.	เทศบาลตำบล ดันไทร	บาเจาะ	นราธิวาส
203.	เทศบาลตำบล รุสะมิแล	เมืองปัตตานี	ปัตตานี
204.	เทศบาลตำบล หนองจิก	หนองจิก	ปัตตานี

205.	เทศบาลตำบล มายอ	มายอ	ปัตตานี
206.	เทศบาลตำบล บางปู	ยะหริ่ง	ปัตตานี
207.	องค์การบริหารส่วนตำบล ต้นหยงลู่โละ	เมืองปัตตานี	ปัตตานี
208.	องค์การบริหารส่วนตำบล ควน โนรี	โคกโพธิ์	ปัตตานี
209.	องค์การบริหารส่วนตำบล นาประคู้	โคกโพธิ์	ปัตตานี
210.	องค์การบริหารส่วนตำบล ปากล่อ	โคกโพธิ์	ปัตตานี
211.	องค์การบริหารส่วนตำบล ทราชขาว	โคกโพธิ์	ปัตตานี
212.	องค์การบริหารส่วนตำบล เกาะเปาะ	หนองจิก	ปัตตานี
213.	องค์การบริหารส่วนตำบล บางตาวา	หนองจิก	ปัตตานี
214.	องค์การบริหารส่วนตำบล คาไต้ะ	หนองจิก	ปัตตานี
215.	องค์การบริหารส่วนตำบล ปูโละปูโย	หนองจิก	ปัตตานี
216.	องค์การบริหารส่วนตำบล ควน	ปะนาเระ	ปัตตานี
217.	องค์การบริหารส่วนตำบล คอกกระปือ	ปะนาเระ	ปัตตานี
218.	องค์การบริหารส่วนตำบล ทำน้ำ	ปะนาเระ	ปัตตานี
219.	องค์การบริหารส่วนตำบล กระหะ	มายอ	ปัตตานี
220.	องค์การบริหารส่วนตำบล ปะโด	มายอ	ปัตตานี
221.	องค์การบริหารส่วนตำบล ตะโละแมะนา	ทุ่งยางแดง	ปัตตานี
222.	องค์การบริหารส่วนตำบล บางเก่า	สายบุรี	ปัตตานี
223.	องค์การบริหารส่วนตำบล ปือระ	สายบุรี	ปัตตานี
224.	องค์การบริหารส่วนตำบล ละหาร	สายบุรี	ปัตตานี
225.	องค์การบริหารส่วนตำบล ตาลีอาฮ์	ยะหริ่ง	ปัตตานี
226.	องค์การบริหารส่วนตำบล ตะโละ	ยะหริ่ง	ปัตตานี
227.	องค์การบริหารส่วนตำบล ปิยามูมั่ง	ยะหริ่ง	ปัตตานี
228.	องค์การบริหารส่วนตำบล เมาะมาวี	ยะหริ่ง	ปัตตานี
229.	องค์การบริหารส่วนตำบล ปล่องหอย	กะพ้อ	ปัตตานี
230.	เทศบาลตำบล รุสะมิแล	เมืองปัตตานี	ปัตตานี

231.	องค์การบริหารส่วนตำบล ปูโรง	กรงปินัง	ยะลา
232.	องค์การบริหารส่วนตำบล บาละ	กาบัง	ยะลา
233.	เทศบาลตำบล คอกช้าง	ธารโต	ยะลา
234.	องค์การบริหารส่วนตำบล คีรีเขต	ธารโต	ยะลา
235.	องค์การบริหารส่วนตำบล ตลิ่งชัน	บันนังสตา	ยะลา
236.	องค์การบริหารส่วนตำบล ตาเนาะปูเต๊ะ	บันนังสตา	ยะลา
237.	องค์การบริหารส่วนตำบล ถ้ำทะลุ	บันนังสตา	ยะลา
238.	เทศบาลเมือง เบตง	เบตง	ยะลา
239.	เทศบาลตำบล ธารน้ำทิพย์	เบตง	ยะลา
240.	เทศบาลตำบล ยูโป	เมืองยะลา	ยะลา
241.	องค์การบริหารส่วนตำบล บันนังสาเรง	เมืองยะลา	ยะลา
242.	เมืองรามันห์	รามัน	ยะลา
243.	องค์การบริหารส่วนตำบล กาบูบอเกาะ	รามัน	ยะลา
244.	องค์การบริหารส่วนตำบล กาลอ	รามัน	ยะลา
245.	องค์การบริหารส่วนตำบล บาโงย	รามัน	ยะลา
246.	องค์การบริหารส่วนตำบล ยะต๊ะ	รามัน	ยะลา
247.	เทศบาลนคร สงขลา	เมืองสงขลา	สงขลา
248.	เทศบาลเมือง ปาดังเบซาร์	สะเดา	สงขลา
249.	เทศบาลเมือง บ้านพรุ	หาดใหญ่	สงขลา
250.	เทศบาลเมือง คลองแห	หาดใหญ่	สงขลา
251.	เทศบาลตำบล สะบ้าย้อย	สะบ้าย้อย	สงขลา
252.	เทศบาลตำบล ปากแตระ	ระโนด	สงขลา
253.	เทศบาลตำบล ระโนด	ระโนด	สงขลา
254.	เทศบาลตำบล กระแสสินธุ์	กระแสสินธุ์	สงขลา
255.	เทศบาลตำบล คูเต่า	หาดใหญ่	สงขลา
256.	เทศบาลตำบล น้ำน้อย	หาดใหญ่	สงขลา

257.	เทศบาลตำบล บางเหริยง	ควนเนียง	สงขลา
258.	เทศบาลตำบล ควนเนียง	ควนเนียง	สงขลา
259.	เทศบาลตำบล บ้านหาร	บางกล่ำ	สงขลา
260.	เทศบาลตำบล โลกม่วง	คลองหอยโข่ง	สงขลา
261.	องค์การบริหารส่วนตำบล เกาะยอ	เมืองสงขลา	สงขลา
262.	องค์การบริหารส่วนตำบล คลองเป๊ะ	จะนะ	สงขลา
263.	องค์การบริหารส่วนตำบล น้ำขาว	จะนะ	สงขลา
264.	องค์การบริหารส่วนตำบล ชุนตัดหวาย	จะนะ	สงขลา
265.	องค์การบริหารส่วนตำบล ท่าหมอไทร	จะนะ	สงขลา
266.	องค์การบริหารส่วนตำบล ท่าประคู้	นาทวี	สงขลา
267.	องค์การบริหารส่วนตำบล ทับช้าง	นาทวี	สงขลา
268.	องค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบ	นาทวี	สงขลา
269.	องค์การบริหารส่วนตำบล ปลักหนู	นาทวี	สงขลา
270.	องค์การบริหารส่วนตำบล คูหา	สะบ้าย้อย	สงขลา
271.	องค์การบริหารส่วนตำบล บ้านโหนด	สะบ้าย้อย	สงขลา
272.	องค์การบริหารส่วนตำบล เปียน	สะบ้าย้อย	สงขลา
273.	องค์การบริหารส่วนตำบล ท่าบอน	ระโนด	สงขลา
274.	องค์การบริหารส่วนตำบล เกาะใหญ่	กระแสสินธุ์	สงขลา
275.	องค์การบริหารส่วนตำบล โรง	กระแสสินธุ์	สงขลา
276.	องค์การบริหารส่วนตำบล เขามีเกียรติ	สะเดา	สงขลา
277.	องค์การบริหารส่วนตำบล คลองหรั่ง	นาหม่อม	สงขลา
278.	องค์การบริหารส่วนตำบล พิจิตร	นาหม่อม	สงขลา
279.	องค์การบริหารส่วนตำบล ควนโส	ควนเนียง	สงขลา
280.	องค์การบริหารส่วนตำบล คลองหอยโข่ง	คลองหอยโข่ง	สงขลา
281.	เทศบาลตำบล ฉลุง	เมืองสตูล	สตูล
282.	เทศบาลตำบล ควนโดน	ควนโดน	สตูล



283.	องค์การบริหารส่วนตำบล เจ๊ะบิลัง	เมืองสตูล	สตูล
284.	องค์การบริหารส่วนตำบล เกาะสาหร่าย	เมืองสตูล	สตูล
285.	องค์การบริหารส่วนตำบล ย่านซื่อ	ควนโดน	สตูล
286.	องค์การบริหารส่วนตำบล ทุ่งนุ้ย	ควนกาหลง	สตูล
287.	องค์การบริหารส่วนตำบล แปะระ	ท่าแพ	สตูล
288.	องค์การบริหารส่วนตำบล ปากน้ำ	ละงู	สตูล
289.	องค์การบริหารส่วนตำบล น้ำผุด	ละงู	สตูล
290.	องค์การบริหารส่วนตำบล ทุ่งบุหรง	ทุ่งหว้า	สตูล

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – สกุล นางสาวสุปรียา มนตรี

รหัสประจำตัวนักศึกษา 5510521110

## วุฒิการศึกษา

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	มหาวิทยาลัยทักษิณ	2542
ศาสตราจารย์มหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์การปกครอง)	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช วิทยาลัย	2552

## ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

นักวิชาการเงินและบัญชี เทศบาลตำบลบางหริยง อำเภอควนเนียง จังหวัดสงขลา

## การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน

สุปรียา มนตรี. (2557, 14 มิถุนายน). การควบคุมภายในกับประสิทธิภาพขององค์กร : กรณีศึกษา  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ภาคใต้. (การประชุมวิชาการด้านการบริหารจัดการ  
ระดับชาติ ครั้งที่ 6 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์)