



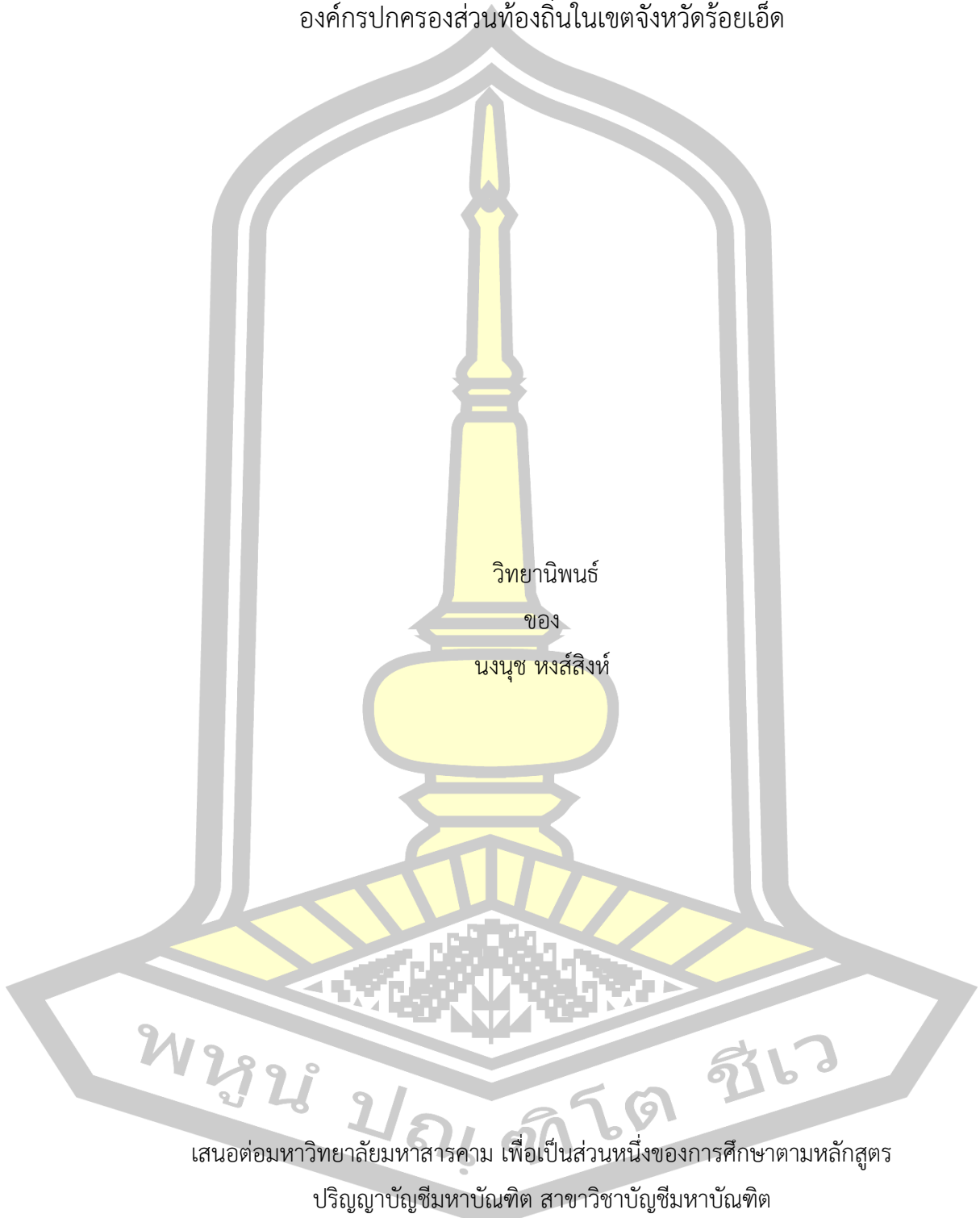
ผลกระทบของประสิทธิภาพพระบวรการควบคุมภายในที่มีต่อความสำเร็จขององค์กรขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

วิทยานิพนธ์
ของ
นางนุช หงส์สิงห์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบัญชัชมหาบัณฑิต สาขาวิชาบัญชัชมหาบัณฑิต
กันยายน 2561

สงวนลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

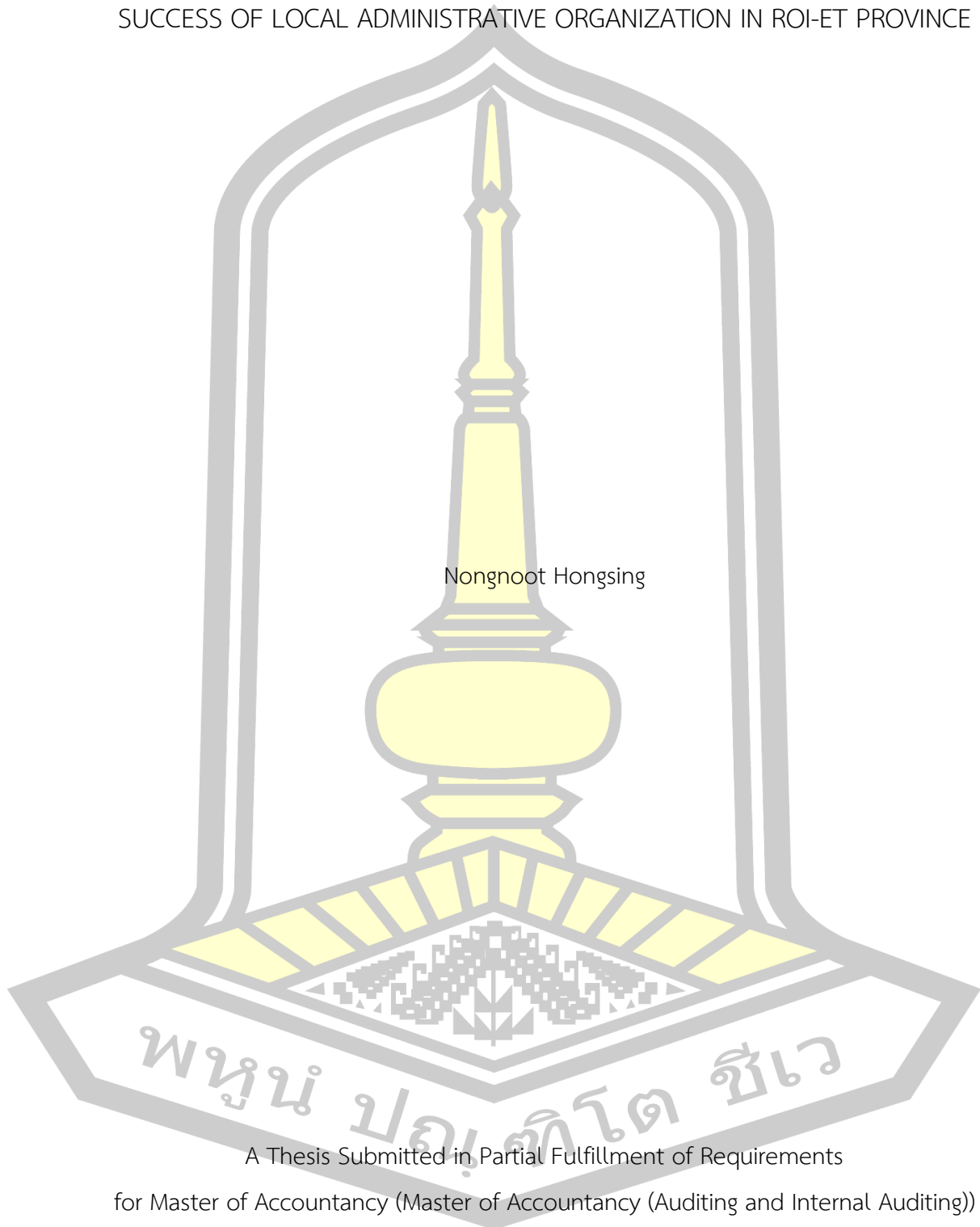
ผลกระทบของประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในที่มีต่อความสำเร็จขององค์กรของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด



เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาบัณฑิต สาขาวิชาบัณฑิต
กันยายน 2561

สงวนลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

EFFECTS OF INTERNAL CONTROL SYSTEM EFFICIENCY ON ORGANIZATIONAL
SUCCESS OF LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION IN ROI-ET PROVINCE



Nongnoot Hongsing

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements
for Master of Accountancy (Master of Accountancy (Auditing and Internal Auditing))

September 2018

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวนงนุช หงส์สิงห์
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา บัณฑิตมหาบัณฑิต สาขาวิชาบัญชี
มหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(รศ. ดร. สุวรรณ หวังเจริญเดช)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผศ. ดร. วราพร เปรมพาณิชย์กุล)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(ผศ. ดร. นงลักษณ์ แสงมหาชัย)

.....กรรมการ

(ผศ. ดร. ณัฐวุฒิ ตันติเศรฐ)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. สุมินทร เบ้าธรรม)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา บัณฑิตมหาบัณฑิต สาขาวิชาบัญชีมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

(ผศ. ดร. นิตินพงษ์ ส่งศรีโรจน์)

(ผศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วัน.....เดือน.....ปี.....

ชื่อเรื่อง ผลกระทบของประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในที่มีต่อความสำเร็จของ
องค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

ผู้วิจัย นางนุช หงส์สิงห์

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วราพร เปรมพานิษฐ์กุล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นงลักษณ์ แสงมหาชัย

ปริญญา บัณฑิตมหาบัณฑิต **สาขาวิชา** บัณฑิตมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม **ปีการศึกษา** 2561

บทคัดย่อ

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ซึ่งเกิดความเสี่ยงและผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ระบบการควบคุมภายในเป็นเครื่องมือด้านการจัดการประเภทหนึ่งที่ถูกนำมาช่วยในการบริหารงาน เพื่อช่วยให้เกิดความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่า องค์กรสามารถดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาวิจัยผลกระทบของประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในที่มีต่อความสำเร็จขององค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 104 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ t - test, F - test (ANOVA และ MANOVA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในโดยรวม และเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติงาน ด้านการสอบทานโดยผู้บริหาร ด้านการควบคุมการประมวลผลข้อมูล ด้านการอนุมัติ ด้านการดูแลป้องกันทรัพย์สิน ด้านการแบ่งแยกหน้าที่ และด้านการจัดทำเอกสารหลักฐาน ผู้บริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรโดยรวม และเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง

ผู้บริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประเภทขององค์กรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านสอบทานโดยผู้บริหาร แตกต่างกันไป ผู้บริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีรายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) และ

รายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในโดยรวมแตกต่างกัน ผู้บริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีรายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) และรายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรโดยรวมแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบ พบว่า 1) ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการควบคุมการประมวลผลข้อมูล มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จขององค์กรโดยรวม ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง 2) ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการดูแลป้องกันทรัพย์สิน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จขององค์กรโดยรวม ด้านการบริหารจัดการ 3) ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการแบ่งแยกหน้าที่ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จขององค์กรโดยรวม ด้านการบริหารจัดการ และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 4) ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการจัดทำเอกสารหลักฐาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จขององค์กรโดยรวม ด้านการบริหารจัดการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง

โดยสรุป ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จขององค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ดังนั้นผู้บริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงควรใช้สารสนเทศนี้เป็นแนวทางในการวางระบบการควบคุมภายใน และพัฒนาระบบการควบคุมภายในที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เพื่อให้องค์กรมีระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ สามารถป้องกันรักษาทรัพย์สินและข้อผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน, ความสำเร็จขององค์กร, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พูน ปรนุ ทิโต ชีเว

TITLE	EFFECTS OF INTERNAL CONTROL SYSTEM EFFICIENCY ON ORGANIZATIONAL SUCCESS OF LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION IN ROI-ET PROVINCE		
AUTHOR	Nongnoot Hongsing		
ADVISORS	Assistant Professor Varaporn Premanichnukul , Ph.D. Assistant Professor Nongluk Sangmahachai , D.P.A		
DEGREE	Master of Accountancy	MAJOR	Master of Accountancy (Auditing and Internal Auditing)
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2018

ABSTRACT

There is a rapid technological change. The risks and impacts are unavoidable. The internal control system is a type of management tool that is used to manage the business. This will help ensure that it is reasonable that organizations can achieve their defined objectives and succeed. Thus, the researcher aims to investigate the internal control system efficiency of organizational success of local administrative organizations in Roi – Et Province, by using questionnaire as an instrument for collecting data from 104 Local administrators of local administrative organizations in Roi – Et Province. The statistical techniques used for data analysis were t-test, F-test (ANOVA and MANOVA), multiple correlation analysis, and multiple regression analysis.

The results of the research indicated that local administrators of local administrative organizations had opinion on internal control system efficiency as a whole and in each of all these aspects in a high level; policy and procedure management review, information processing, improvement, safeguarding of assets, segregation of duties and documentation. Local administration of local administrative organizations had opinion on organizational success as a whole and in each of all

these aspects in a high level; management, human resource management and financial management

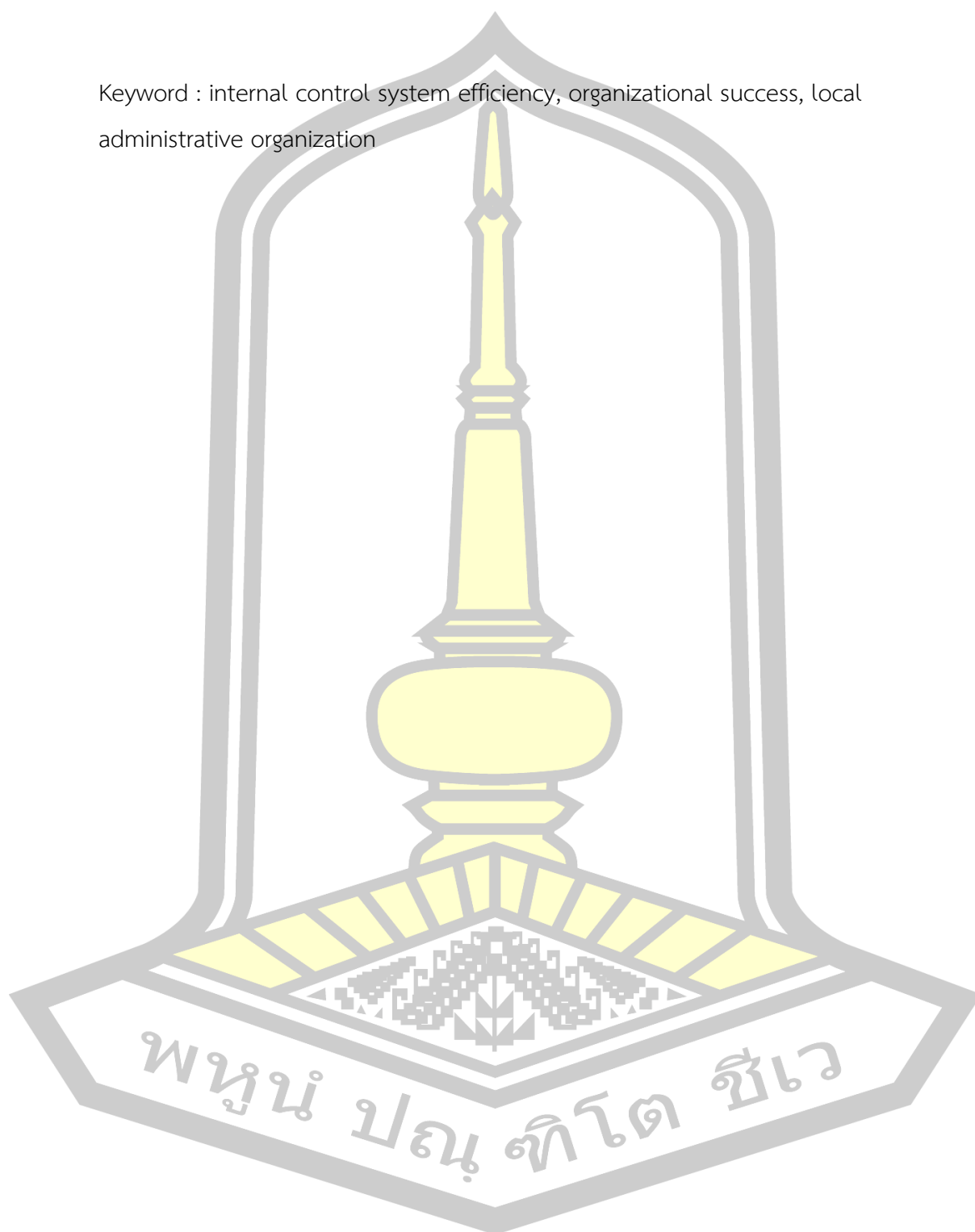
Local administrators of local administrative organizations with different types of organizations had their different attitudes towards the internal control system efficiency on management review. Local administrators of local administrative organizations with incomes (excluding specific grant) and expenditures (excluding specific grant) and had different attitudes towards the internal control system efficiency as a whole. Local administrators of local administrative organizations with incomes (excluding specific grant) and expenditures (excluding specific grant) and had different attitudes towards the organizational success as a whole.

According to analyses of relationships and effects, the following were found : 1) internal control system efficiency in the aspect information processing had positive relationships with and effect on organizational success as a whole and in aspect of financial management ; 2) internal control system efficiency in the aspect safeguarding of assets had positive relationships with and effect on organizational success as a whole and in aspect of management ; 3) internal control system efficiency in the aspect segregation of duties had positive relationships with and effect on organizational success as a whole and in aspect of management and human resource management ; and 4) internal control system efficiency in the aspect documentation had positive relationships with and effect on organizational success as a whole and in aspect of management, human resource management and financial management

In conclusion, internal control system efficiency has a relationship and positive effect on organizational success of local administrative organizations in Roi-Et province. Therefore, local administration should apply this information as a guideline for setting up and developing an internal control system that is suitable to current changing circumstances to provide an effective internal control system, protect property and errors that may occur in the future, help achieve goals or objectives,

and affect the organizational success.

Keyword : internal control system efficiency, organizational success, local administrative organization



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่ง จากบุคคลทั้งหลาย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ที่ให้ความอนุเคราะห์ในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

ขอขอบพระคุณ ผศ. ดร.วราพร เปรมพาณิชย์กุล ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ผศ. ดร.นงลักษณ์ แสงมหาชัย กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษาด้านต่าง ๆ และควบคุมคุณภาพวิทยานิพนธ์ ให้คำแนะนำและความรู้อันมีค่าที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.กัญญมน วิทยาภูมิ อาจารย์ ดร.กฤตยาวิดี เกตุวงศา และอาจารย์ ดร.อุระวิ คำพิชิต ที่ให้ความช่วยเหลือ ในการตรวจแก้ไขเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนมอบความรู้ และให้คำแนะนำแนวทางด้านต่างๆ จนงานวิจัยเสร็จสมบูรณ์ ขอขอบพระคุณ คณาจารย์คณะกรรมการบัญชาและการจัดการ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาท วิชาความรู้ตลอดจนเจ้าของผลงาน ตำรา และเอกสารทางวิชาการทุกท่าน ที่ผู้วิจัยได้นำมาศึกษา ก่อให้เกิดแนวคิดอันมีคุณค่าต่องานวิจัยฉบับนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารท้องถิ่นขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ได้กรุณา ให้ความอนุเคราะห์และสละเวลาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และครอบครัวหงส์สิงห์ รวมทั้งญาติพี่น้องผู้ซึ่งเป็นกำลังแรงใจ ทำให้การวิจัยครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์ด้วยดี

ขอขอบพระคุณเพื่อนนิสิตบัญชามหาบัณฑิต ที่เป็นกำลังใจที่ดีเสมอมา รวมถึงเจ้าหน้าที่ คณะกรรมการบัญชาและการจัดการทุกท่าน ที่ช่วยเหลือและให้การสนับสนุนการทำงานวิจัยให้สำเร็จลุล่วง ด้วยดี และผู้เกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้สละเวลาอันมีค่าและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์เล่มนี้

ผู้วิจัยขอขอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ตลอดจนบูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่มีส่วนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จ ในการดำเนินชีวิต ซึ่งผู้วิจัยจะนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติสืบไป

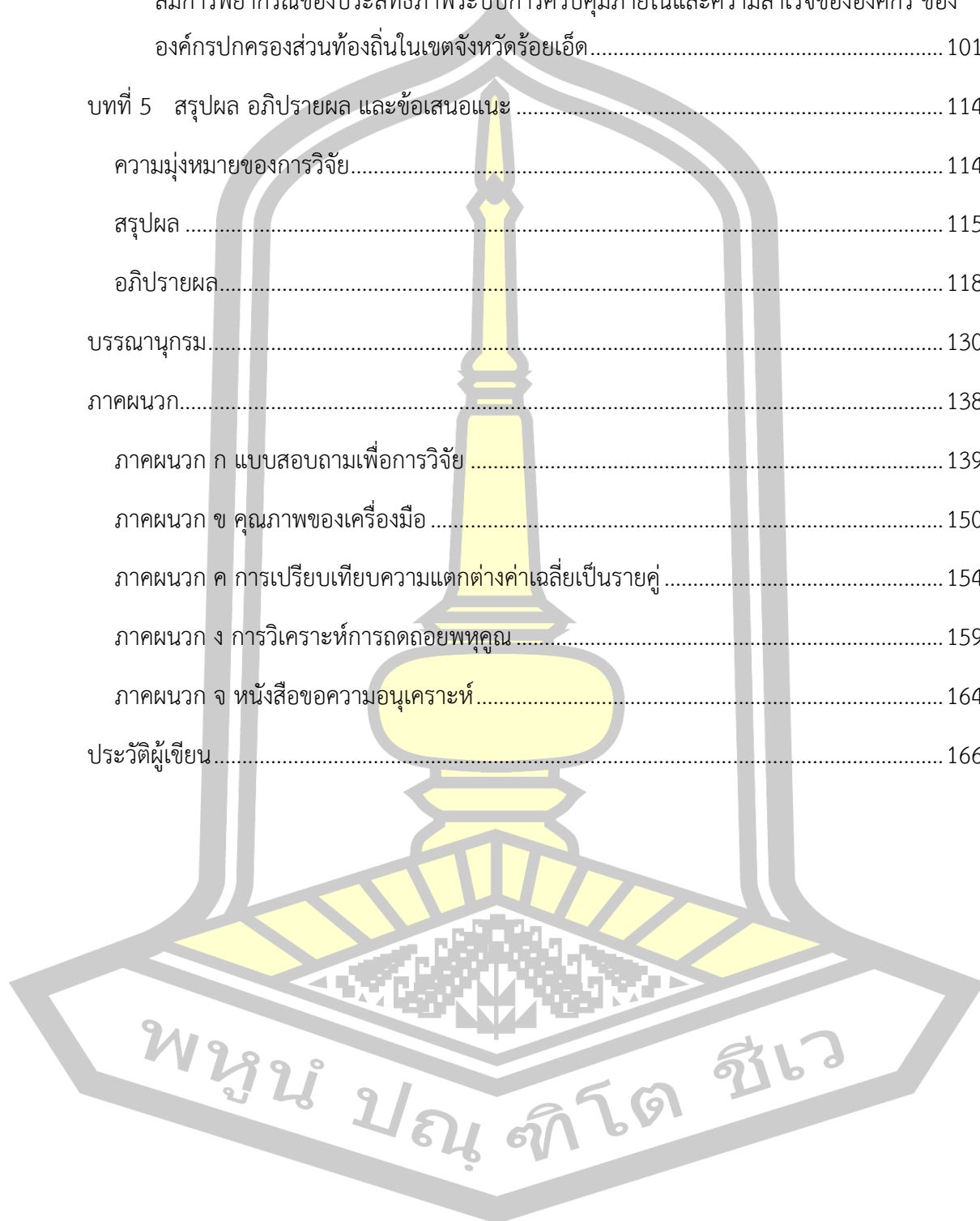
นงนุช หงส์สิงห์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฌ
สารบัญ.....	ญ
บัญชีตาราง.....	ฐ
บัญชีภาพประกอบ.....	ต
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
สมมติฐานในการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับระบบการควบคุมภายใน.....	26
แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กร.....	43
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	58
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	64
ประชากรกลุ่มตัวอย่าง.....	64

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	65
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ	66
การเก็บรวบรวมข้อมูล	67
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	68
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	71
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	72
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน	72
ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย ประเภท ขององค์กร มูลค่าสินทรัพย์รวม รายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) รายจ่าย (ไม่รวมเงิน อุดหนุนเฉพาะกิจ) และประชากรในพื้นที่ขององค์กร	75
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด.....	77
ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต จังหวัดร้อยเอ็ด	85
ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีประเภทขององค์กร มูลค่าสินทรัพย์รวม รายได้ (ไม่รวมเงิน อุดหนุนเฉพาะกิจ) รายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) และประชากรในพื้นที่ขององค์กร แตกต่างกัน.....	89
ตอนที่ 6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ที่มีประเภทขององค์กร มูลค่าสินทรัพย์รวม รายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) รายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) และประชากรในพื้นที่ขององค์กรแตกต่างกัน	95

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ และ การสร้าง สมการพยากรณ์ของประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในและความสำเร็จขององค์กร ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด.....	101
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	114
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	114
สรุปผล	115
อภิปรายผล.....	118
บรรณานุกรม.....	130
ภาคผนวก.....	138
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	139
ภาคผนวก ข คุณภาพของเครื่องมือ	150
ภาคผนวก ค การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่.....	154
ภาคผนวก ง การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ	159
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	164
ประวัติผู้เขียน.....	166



บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
ตาราง 1 จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอำเภอ.....	16
ตาราง 2 จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง และจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามของผู้บริหารท้องถิ่น ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประเภทขององค์กร.....	64
ตาราง 3 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด	72
ตาราง 4 ข้อมูลทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด	75
ตาราง 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในโดยรวม และเป็นรายด้าน ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	77
ตาราง 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการกำหนดนโยบายและ วิธีปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด.....	78
ตาราง 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการสอบทานโดยผู้บริหาร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด	79
ตาราง 8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการควบคุม การ ประมวลผลข้อมูลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด.....	80
ตาราง 9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการอนุมัติขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด	81
ตาราง 10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการดูแลป้องกันทรัพย์สิน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด	82
ตาราง 11 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการแบ่งแยกหน้าที่ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด.....	83
ตาราง 12 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการจัดทำเอกสาร หลักฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด	84
ตาราง 13 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรโดยรวมและเป็นรายด้านขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด.....	85

ตาราง 14	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารจัดการเป็นรายชื่อขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด	86
ตาราง 15	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นรายชื่อขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด	87
ตาราง 16	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง เป็นรายชื่อขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด	88
ตาราง 17	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในโดยรวมและเป็นรายด้านขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีประเภทขององค์กรแตกต่างกัน (t-test)	89
ตาราง 18	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในโดยรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีมูลค่าสินทรัพย์รวมแตกต่างกัน (ANOVA)	90
ตาราง 19	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในเป็นรายด้านขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีมูลค่าสินทรัพย์รวมแตกต่างกัน (MANOVA)	90
ตาราง 20	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในโดยรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีรายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) แตกต่างกัน (ANOVA)	91
ตาราง 21	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในเป็นรายด้านขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีรายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) แตกต่างกัน (MANOVA)	92
ตาราง 22	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในโดยรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีรายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) แตกต่างกัน (ANOVA)	92
ตาราง 23	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในเป็นรายด้านขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีรายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) แตกต่างกัน (MANOVA)	93

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในโดยรวม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีประชากรในพื้นที่ขององค์กรแตกต่างกัน (ANOVA).....	94
ตาราง 25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในเป็นรายด้าน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีประชากรในพื้นที่ขององค์กรแตกต่างกัน (MANOVA).....	94
ตาราง 26 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรโดยรวมและเป็นรายด้าน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีประเภทขององค์กรแตกต่างกัน (t-test)	95
ตาราง 27 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรโดยรวมขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีมูลค่าสินทรัพย์รวมแตกต่างกัน (ANOVA).....	96
ตาราง 28 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรเป็นรายด้านขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีมูลค่าสินทรัพย์รวมแตกต่างกัน (MANOVA)	96
ตาราง 29 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรโดยรวม ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีรายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) แตกต่างกัน (ANOVA).....	97
ตาราง 30 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรเป็นรายด้านขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีรายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) แตกต่างกัน (MANOVA).....	98
ตาราง 31 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรโดยรวมขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีรายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) แตกต่างกัน (ANOVA)	98
ตาราง 32 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรเป็นรายด้าน ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีรายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) แตกต่างกัน (MANOVA).....	99
ตาราง 33 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรโดยรวมขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีประชากรในพื้นที่ขององค์กรแตกต่างกัน (ANOVA).....	99
ตาราง 34 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรเป็นรายด้านขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีประชากรในพื้นที่ขององค์กรแตกต่างกัน (MANOVA)	100

ตาราง 35 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในกับความสำเร็จ ของ องค์กรโดยรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด	102
ตาราง 36 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยกับความสำเร็จขององค์กรโดยรวม ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด.....	103
ตาราง 37 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในกับความสำเร็จ ของ องค์กร ด้านการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด	104
ตาราง 38 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยกับความสำเร็จขององค์กร ด้านการ บริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด	106
ตาราง 39 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในกับความสำเร็จ ของ องค์กร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด.....	107
ตาราง 40 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยกับความสำเร็จขององค์กร ด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด.....	109
ตาราง 41 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในกับความสำเร็จ ของ องค์กร ด้านการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด	110
ตาราง 42 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยกับความสำเร็จขององค์กร ด้านการ บริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด.....	112
ตาราง 43 สรุปผลการทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยกับความสำเร็จขององค์กรของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด.....	113
ตาราง 44 ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	151
ตาราง 45 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุม ภายในโดยรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีรายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุน เฉพาะกิจ) แตกต่างกัน	155
ตาราง 46 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุม ภายในโดยรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีรายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุน เฉพาะกิจ) แตกต่างกัน	156

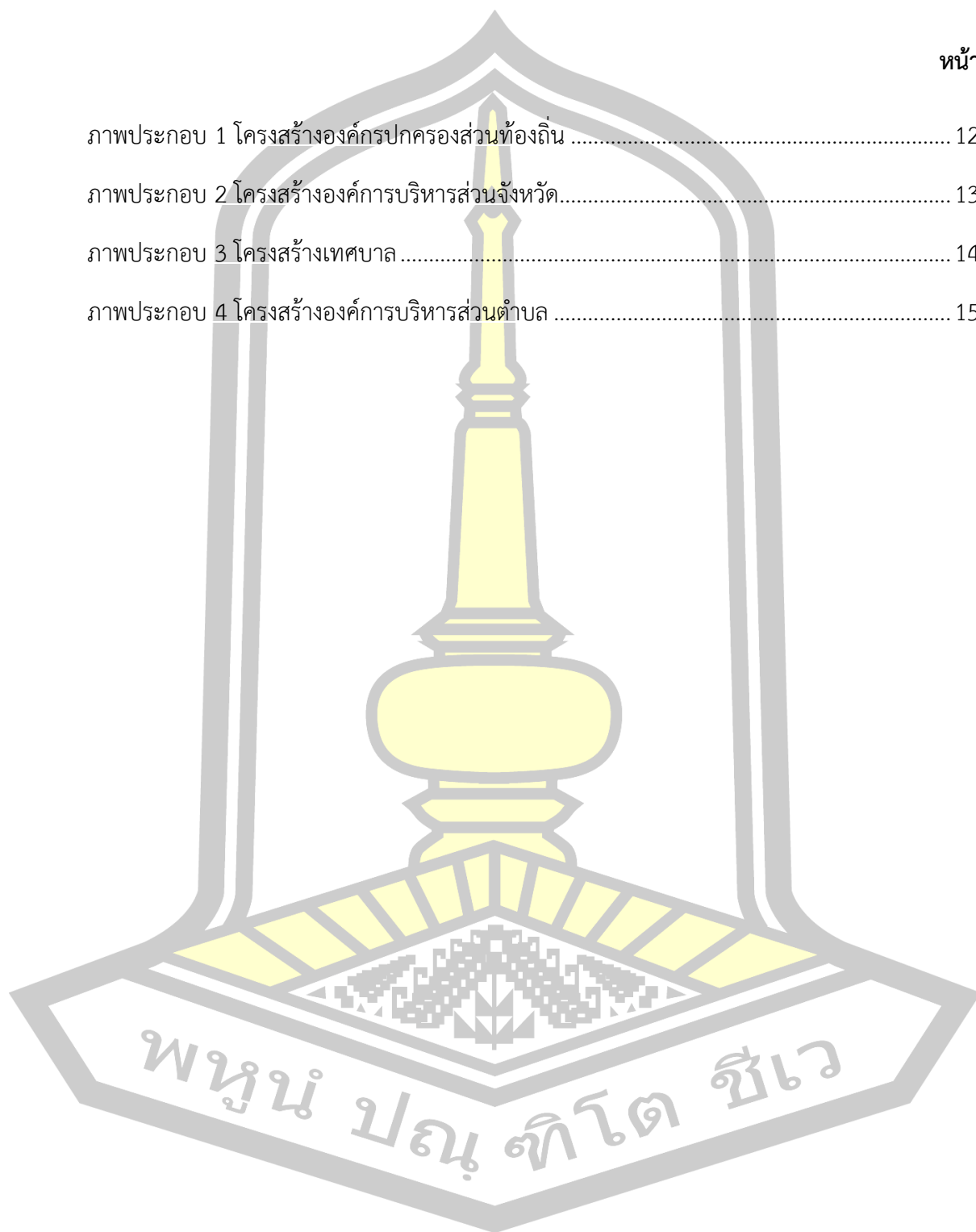
ตาราง 47 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรโดยรวม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีรายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) แตกต่างกัน.....	157
ตาราง 48 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรโดยรวม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีรายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) แตกต่างกัน.....	158
ตาราง 49 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ต่อความสำเร็จขององค์กรโดยรวม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด	160
ตาราง 50 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ต่อความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารจัดการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต จังหวัดร้อยเอ็ด	161
ตาราง 51 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ต่อความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต จังหวัดร้อยเอ็ด	162
ตาราง 52 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ต่อความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด	163



บัญชีภาพประกอบ

หน้า

ภาพประกอบ 1 โครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	12
ภาพประกอบ 2 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด.....	13
ภาพประกอบ 3 โครงสร้างเทศบาล	14
ภาพประกอบ 4 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล	15



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ภายใต้สภาวะแวดล้อมในโลกยุคโลกาภิวัตน์ มีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือเอกชนต้องเผชิญกับความเสี่ยงด้านต่างๆ ส่งผลทำให้เกิดผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทุกหน่วยงานต้องปรับตัวให้ทันเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในการดำเนินงาน จึงจำเป็นต้องมีการบริหารความเสี่ยง เพื่อสร้างความมั่นใจในการบรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน ระบบการควบคุมภายในเป็นเครื่องมือด้านการจัดการประเภทหนึ่งที่ถูกนำมาช่วยในการบริหารงาน เป็นกลไกพื้นฐานสำคัญของกระบวนการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หากหน่วยงานไม่มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี และไม่มีระบบการควบคุมภายในที่เหมาะสม โอกาสที่อาจเกิดข้อผิดพลาดในการดำเนินงานก็มีมากขึ้น (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2559: เว็บไซต์) นอกจากนี้ระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 กำหนดให้หัวหน้าหน่วยงานภาครัฐนำมาตรฐานการควบคุมภายในที่ออกตามระเบียบนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการจัดวางระบบการควบคุมภายใน จากระเบียบดังกล่าวทำให้หน่วยงานภาครัฐ จัดให้มีระบบการควบคุมภายในทั่วทุกองค์กร (มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 2556: เว็บไซต์) ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับระบบการควบคุมภายในที่มีอยู่เดิม ถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลว่ายังคงสามารถป้องกันหรือลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้หรือไม่ เพื่อส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในระดับที่คาดหวังไว้ต่อไป

ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน (Internal Control System Efficiency) เป็นผลลัพธ์จากการกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติงาน รวมถึงมาตรการต่างๆ ที่ฝ่ายบริหารกำหนดขึ้น ซึ่งเป็นกิจกรรมที่อยู่ในทุกหน้าที่ทุกระดับของการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยให้เกิดความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่า องค์กรสามารถป้องกันรักษาทรัพย์สิน การตรวจพบการทุจริตและข้อผิดพลาด และได้ปฏิบัติตามนโยบายและวิธีปฏิบัติงานที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ ผลประโยชน์ที่ได้รับสูงกว่าต้นทุนที่ใช้ไป สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ทำให้ทราบถึงปัญหาและปรับปรุงแก้ไขได้ทันเวลา (จินทนา สาขากร และคณะ, 2550: 2-3) ซึ่งระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดนโยบาย และวิธีปฏิบัติงาน (Policy and Procedure) ด้านการสอบทานโดยผู้บริหาร (Management

Review) ด้านการควบคุมการประมวลผลข้อมูล (Information Processing) ด้านการอนุมัติ (Approval) ด้านการดูแลป้องกันทรัพย์สิน (Safeguarding of Assets) ด้านการแบ่งแยกหน้าที่ (Segregation of Duties) และด้านการจัดทำเอกสารหลักฐาน (Documentation) (สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน, 2552: 14-16) ซึ่งผู้บริหารต้องเอาใจใส่และให้ความสำคัญกับการออกแบบระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยส่งเสริมให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และนำไปสู่ความสำเร็จ ขององค์กร

ความสำเร็จขององค์กร (Organizational Success) เป็นผลของการดำเนินงานที่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ อย่างประหยัดและคุ้มค่า อันเป็นผลมาจากการออกแบบระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสภาวะแวดล้อมในปัจจุบัน มีกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน รายงานต่างๆ ที่จัดทำขึ้นถูกต้อง เชื่อถือได้และทันเวลาที่กำหนด และบุคลากรได้ปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ ด้วยการป้องกันหรือลดความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้องค์กรดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนด องค์กรจะประสบความสำเร็จได้สามารถพิจารณาจาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ (Management) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) และด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง (Financial Management) (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2559: เว็บไซต์) สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง มีการสื่อสารสู่พนักงานให้เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายใน ตลอดจนการจัดให้มีระบบการควบคุมภายในที่ดี จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้เป็นอย่างดี ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานที่ตั้งขึ้นมาเพื่อการบริหารประเทศในส่วนของท้องถิ่น จึงควรให้ความสำคัญกับการจัดให้มีระบบการควบคุมภายใน ตามแนวทางของคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินเพื่อสร้างความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Administrative Organization) เป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งขึ้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง โดยเป็นหน่วยงานราชการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชน เป็นนิติบุคคล สามารถวางแผนการจัดหากำหนดคุณสมบัติที่ต้องการ กำหนดราคากำหนดงบประมาณ กำหนดนโยบาย ออกกฎ ข้อบังคับที่ใช้ภายในเขตพื้นที่ของตนเอง (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2553: เว็บไซต์) และเป็นหน่วยงานที่จะต้องให้ความสำคัญในการจัดวางระบบการควบคุมภายใน เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนด

มาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 ข้อ 6 คือ ให้นหน่วยงานราชการรายงานต่อคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ผู้กำกับดูแล และคณะกรรมการตรวจสอบ เกี่ยวกับการควบคุมภายในอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง (สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน, 2544: เว็บไซต์) จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องจัดให้มีระบบการติดตามประเมินผลการควบคุมภายในอย่างต่อเนื่อง และโดยเฉพาะเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่มีผลกระทบก่อให้เกิดสถานการณ์ใหม่ และความเสี่ยงใหม่ แก่องค์กรการติดตามและประเมินผลการควบคุมภายในจะทำให้ทราบว่า ระบบการควบคุมภายในที่มีอยู่ยังคงสามารถป้องกันหรือลดความเสี่ยงได้ เพื่อส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในระดับที่คาดหวังไว้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดมีจำนวนทั้งสิ้น 203 แห่ง ปัญหาที่พบคือหน่วยรับตรวจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ ระบบการควบคุมภายในไม่รัดกุม หน่วยรับตรวจหลายแห่งไม่ได้จัดทำระบบการควบคุมภายใน ตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 สาเหตุเกิดจากหน่วยรับตรวจไม่มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโดยตรง และเจ้าหน้าที่ผู้จัดทำไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการควบคุมภายใน ซึ่งทำให้ระบบการควบคุมภายในขององค์กรไม่มีประสิทธิภาพ (สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน, 2560: เว็บไซต์) จากปัญหาดังกล่าวจึงเลือกที่จะศึกษาระบบการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดว่าหากมีการจัดวางระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพแล้ว จะส่งผลต่อการบริหารงานและจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้หรือไม่อย่างไร

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัย ผลกระทบของประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในที่มีต่อความสำเร็จขององค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่า ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในมีผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรหรือไม่อย่างไร ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัย สามารถใช้เป็นแนวทางในการกำกับดูแลองค์กรเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ตลอดจนเป็นข้อเสนอแนะในการจัดให้มีระบบการควบคุมภายในให้มีประสิทธิภาพว่าจะส่งผลให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ รายงานทางการเงินมีความน่าเชื่อถือได้ และบุคลากรปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับตามที่กำหนดไว้อย่างถูกต้อง

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อศึกษาความสำเร็จขององค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในกับความสำเร็จขององค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด
4. เพื่อทดสอบผลกระทบของประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในที่มีต่อความสำเร็จขององค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด
5. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดที่มีประเภทขององค์กร มูลค่าสินทรัพย์รวม รายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) รายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) และประชากรในพื้นที่ขององค์กรแตกต่างกัน
6. เพื่อเปรียบเทียบความสำเร็จขององค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดที่มีประเภทขององค์กร มูลค่าสินทรัพย์รวม รายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) รายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) และประชากรในพื้นที่ขององค์กรแตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาระบบการควบคุมภายใน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน
2. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดในการกำหนดแนวทางการจัดวางระบบการควบคุมภายในให้มีประสิทธิภาพ
3. เพื่อเป็นข้อเสนอแนะสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดในการเสริมสร้างความสำเร็จขององค์กร
4. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามระบบการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
5. เพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระบบการควบคุมภายในที่มีอยู่เดิมให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ผลกระทบของประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในที่มีต่อความสำเร็จขององค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

1. ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน (Internal Control System Efficiency) โดยประยุกต์จากแนวคิดกิจกรรมการควบคุม ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (2552 : 14-16) ประกอบด้วย

- 1.1 ด้านการกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติงาน (Policy and Procedure)
- 1.2 ด้านการสอบทานโดยผู้บริหาร (Management Review)
- 1.3 ด้านการควบคุมการประมวลผลข้อมูล (Information Processing)
- 1.4 ด้านการอนุมัติ (Approval)
- 1.5 ด้านการดูแลป้องกันทรัพย์สิน (Safeguarding of Assets)
- 1.6 ด้านการแบ่งแยกหน้าที่ (Segregation of Duties)
- 1.7 ด้านการจัดทำเอกสารหลักฐาน (Documentation)

2. ความสำเร็จขององค์กร (Organizational Success) โดยประยุกต์จากแนวคิดการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2559 : เว็บไซต์) ประกอบด้วย

- 2.1 ด้านการบริหารจัดการ (Management)
- 2.2 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management)
- 2.3 ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง (Financial Management)

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 203 คน (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2558: เว็บไซต์)

2. พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด
3. ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วันที่ 26 มกราคม – 27 มีนาคม 2561
4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มที่ 1 การทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในกับความสำเร็จขององค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน
ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำเร็จขององค์กร

กลุ่มที่ 2 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในและความสำเร็จขององค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ประเภทขององค์กร มูลค่าสินทรัพย์รวม รายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) รายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) และประชากรในพื้นที่ขององค์กร
ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน และความสำเร็จขององค์กร

สมมติฐานในการวิจัย

1. ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด
2. ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในมีผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด
3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีประเภทขององค์กร มูลค่าสินทรัพย์รวม รายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) รายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) และประชากรในพื้นที่ขององค์กรแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในแตกต่างกัน
4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีประเภทขององค์กร มูลค่าสินทรัพย์รวม รายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) รายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) และประชากรในพื้นที่ขององค์กรแตกต่างกัน มีความสำเร็จขององค์กรแตกต่างกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ผู้บริหารท้องถิ่น (Local administrators) หมายถึง ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปลัดเทศบาลเมือง ปลัดเทศบาลตำบล และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้มีอำนาจสูงสุดในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยควบคุมหน่วยงานหลายหน่วยงาน

เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานและลูกจ้างจำนวนมาก และควบคุมการปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น งานบริหารบุคคล งานธุรการ งานการเงินและบัญชี และงานพัสดุ เป็นต้น

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Administrative Organization) หมายถึง หน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งขึ้น สามารถวางแผนการ จัดทำกำหนดคุณสมบัติที่ต้องการ กำหนดราคากำหนดงบประมาณ กำหนดนโยบาย ออกกฎ และข้อบังคับที่ใช้ภายในเขตพื้นที่ของตนเอง

3. ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน (Internal Control System Efficiency) หมายถึง ผลลัพธ์จากการกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติงาน รวมถึงมาตรการต่างๆ ที่ฝ่ายบริหาร กำหนดขึ้น ซึ่งเป็นกิจกรรมที่อยู่ในทุกหน้าที่ทุกระดับของการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยให้เกิดความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่า องค์กรสามารถป้องกันรักษาทรัพย์สิน การตรวจพบการทุจริตและข้อผิดพลาด และได้ปฏิบัติตามนโยบายและวิธีปฏิบัติงานที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ ผลประโยชน์ที่ได้รับสูงกว่า ต้นทุนที่ใช้ไป สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ทำให้ทราบถึงปัญหาและปรับปรุงแก้ไขได้ทันเวลา ประกอบด้วย

3.1 ด้านการกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติงาน (Policy and Procedure) หมายถึง การกำหนดแผนงานโดยผู้บริหารระดับสูง เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือในการควบคุม ติดตามและประเมินผล กำหนด ระเบียบ วิธีปฏิบัติ เพื่อใช้ในการดำเนินงาน ด้านต่างๆ โดยระเบียบวิธีปฏิบัตินั้นจะต้องสอดคล้องและรองรับตามนโยบายหรือแผนงาน และปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมอยู่เสมอ รวมทั้งจัดให้มีระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ เพื่อวัดผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และนำมาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น โดยกำหนดผลงานที่คาดหวังไว้อย่างชัดเจน

3.2 ด้านการสอบทานโดยผู้บริหาร (Management Review) หมายถึง การตรวจสอบรายงานและข้อมูลข่าวสารต่างๆ เช่น การสอบทานการอนุมัติการเบิกจ่ายเงิน การสอบทานรายงานทางการเงิน และการสอบทานการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนงาน โดยผู้บริหาร แต่ละระดับจะทำการสอบทานในเรื่องที่มีความสำคัญแตกต่างกันออกไป มีการบันทึกผลการสอบทาน การปฏิบัติงานและสถานการณ์ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องติดตามแก้ไขเป็นลายลักษณ์อักษร จะใช้วิธีวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจริงกับแผนงานงบประมาณ ที่ได้จัดทำไว้ล่วงหน้า มีจุดมุ่งหมายที่จะวัดผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมาย หรือระเบียบปฏิบัติอย่างเข้มงวดหรือไม่ เพื่อให้เห็นภาพรวมของการดำเนินงาน และนำมาพิจารณาแก้ไขและเตรียมพร้อม กับสถานการณ์ในอนาคตได้

3.3 ด้านการควบคุมการประมวลผลข้อมูล (Information Processing)

หมายถึง การตรวจสอบข้อมูลทางบัญชีการเงินและข้อมูลอื่นที่จำเป็นภายในองค์กร ประกอบการตัดสินใจในการบริหารจัดการ ดังนั้นข้อมูลที่ผ่านการประมวลผลทั้งในรูปของสารสนเทศหรือรายงานจะต้องมีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา และให้เนื้อหาที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ ได้แก่ มีการอนุมัติรายการทุกครั้งก่อนทำการบันทึกบัญชี ทะเบียนหรือแฟ้มหลักฐานอื่น การสอบทานหรือเปรียบเทียบข้อมูลก่อนการบันทึกรายการนั้น

3.4 ด้านการอนุมัติ (Approval) หมายถึง การควบคุมและสอบทานเรื่อง

ต่างๆ ก่อนที่จะมีการดำเนินการต่อโดยผู้มีอำนาจ ซึ่งองค์กรควรคัดเลือกผู้มีประสบการณ์ ละเอียดรอบคอบ และถูกคิดถึงเหตุการณ์หรือความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นตามมาจากการอนุมัติรายการ ผู้ที่ได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้เป็นผู้อนุมัติควรสอบทานความเพียงพอของเอกสารประกอบการขออนุมัติ ว่าถูกต้อง เหมาะสม และเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ นโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือไม่ ผู้อนุมัติต้องถูกแยกออกจากผู้บันทึกบัญชีของแต่ละรายการนั้น

3.5 ด้านการดูแลป้องกันทรัพย์สิน (Safeguarding of Assets) หมายถึง การจำกัด

การเข้าถึงทรัพย์สินที่มีความเสี่ยง เช่น เงินสด ทรัพย์สินที่มีค่า เอกสารหลักฐานและระบบงานที่สำคัญ เพื่อป้องกันการถูกทำลายหรือสูญหาย การทุจริต และการนำไปใช้ประโยชน์โดยผู้ที่ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ฝ่ายบริหารควรจัดให้มีการดูแลทรัพย์สินอย่างรัดกุมและเพียงพอ การดูแลป้องกันรักษาทรัพย์สินที่ดี คือ การควบคุมการเข้าถึงทรัพย์สินนั้น เช่น การจัดให้มีสถานที่จัดเก็บอย่างปลอดภัยเหมาะสม การมีเวรยามรักษาการณ์ การตรวจนับ การเปรียบเทียบจำนวนจริงกับทะเบียนหรือหลักฐานทางบัญชี เป็นต้น

3.6 ด้านการแบ่งแยกหน้าที่ (Segregation of Duties) หมายถึง การแยกหน้าที่

ความรับผิดชอบระหว่างบุคคลหรือหน่วยงาน โดยจัดให้มีการสอบยันความถูกต้องระหว่างกัน ไม่ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนจบ เพื่อป้องกันความเสี่ยงต่อข้อผิดพลาดและทุจริต หรือการกระทำที่ไม่เหมาะสม โดยแยกหน้าที่การอนุมัติรายการ การจดบันทึก การเก็บรักษา และ การสอบทานออกจากกัน หรือกำหนดกิจกรรมอื่นๆ เพื่อสอบยันความถูกต้องระหว่างกัน

3.7 ด้านการจัดทำเอกสารหลักฐาน (Documentation) หมายถึง การควบคุมโดย

กำหนดกิจกรรมหรือระบบงานที่มีความสำคัญ ต้องมีการจัดทำหลักฐานที่เป็นเอกสารหรือหนังสือไว้ เพื่อให้บุคลากรที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องได้ทราบ เข้าใจวิธีปฏิบัติงานและสามารถค้นคว้าหรืออ้างอิงได้ รวมทั้งสามารถใช้ในการตรวจสอบ สอบทานความถูกต้อง พิจารณาอนุมัติรายงานอย่างรัดกุม ตัวอย่างเช่น ระเบียบ คำสั่ง คู่มือการปฏิบัติงาน ผังทางเดินของระบบงานที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงาน

4. ความสำเร็จขององค์กร (Organizational Success) หมายถึง ผลของการดำเนินงานที่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ อย่างประหยัดและคุ้มค่า อันเป็นผลมาจากการออกแบบระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เหมาะสมกับสภาวะแวดล้อมในปัจจุบัน มีกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน บุคลากรปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับสามารถป้องกันหรือลดความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ส่งผลให้องค์กรดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนด ประกอบด้วย

4.1 ด้านการบริหารจัดการ (Management) หมายถึง องค์กรสามารถดำเนินการในระดับนโยบายหรือกระบวนการบริหารงานใดๆ โดยผู้บริหารบริหารงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร การดำเนินการเป็นไปตามภารกิจเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน เกิดความสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กร สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน การบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ

4.2 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) หมายถึง ความสำเร็จขององค์กรในการกำหนดแผนและความต้องการด้านบุคคล การเลือกสรร การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายและการฝึกอบรม มีประสิทธิผลและสอดคล้องกับระเบียบหรือข้อบังคับที่กำหนด

4.3 ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง (Financial Management) หมายถึง ความสามารถในการวางแผนงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อย่างเหมาะสมกับสถานะการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการใช้จ่ายงบประมาณและการพัสดุเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ การจัดเก็บรายได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รายงานทางการเงินถูกต้องครบถ้วน และมีเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในที่ตรวจสอบโดยอิสระ

พหุ ประสิทธิภาพ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ผลกระทบของประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในที่มีต่อความสำเร็จขององค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. แนวคิดเกี่ยวกับระบบการควบคุมภายใน
3. แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. ความเป็นมาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นสถาบันการปกครองประชาชนในท้องถิ่นซึ่งมีความใกล้ชิดและสามารถเข้าถึงประชาชนโดยประชาชนได้อย่างทั่วถึง มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีงบประมาณของตนเอง มีอิสระในการบริหารงาน คณะผู้บริหารท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งของคนในท้องถิ่น โดยประวัติความเป็นมาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสรุปได้ดังนี้ (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2553: เว็บไซต์)

ในปี พ.ศ. 2440 ในสมัยรัชกาลที่ 5 ได้มีกฎหมายว่าด้วยการจัดกิจการท้องถิ่นฉบับแรก คือ พระราชกำหนดสุขาภิบาลกรุงเทพฯ ร.ศ.116 โดยกำหนดให้ สุขาภิบาลกรุงเทพฯ มีหน้าที่ดำเนินการรักษาความสะอาด และป้องกันโรค ทำลายขยะมูลฝอย จัดสถานที่ถ่ายอุจจาระปัสสาวะสำหรับราษฎรทั่วไป ห้ามการปลูกสร้าง หรือซ่อมแซมโรงเรือน ที่จะเกิดเหตุให้เกิดโรค รวมทั้งการขนย้ายสิ่งโสโครก ที่ทำความรำคาญให้กับราษฎรไปทิ้ง เป็นต้น ต่อมาได้จัดตั้งสุขาภิบาลท่าฉลอม เมืองสมุทรสาครขึ้นในต่างจังหวัดเป็นแห่งแรก

ในปี พ.ศ. 2461 สมัยรัชกาลที่ 6 ก็ได้ตราธรรมนูญการปกครองคณะกรรมการนครบาลดุสิตธานี พ.ศ. 2461 เพื่อทดลองรูปแบบเมืองจำลอง "ดุสิตธานี" นับเป็นการปกครองในรูปแบบเทศบาลครั้งแรก อันเป็นรูปแบบ การปกครองอย่างประเทศอังกฤษ โดยกำหนดให้เป็นนิติบุคคล แยกจากส่วนกลาง มีรายได้ของตนเอง ดูแลการคมนาคมการดับเพลิง สอนสาธารณสุข โรงพยาบาล สุสาน โรงฆ่าสัตว์ ดูแลโรงเรียนราษฎร การรักษาความสะอาดการป้องกันโรค ทำบริการสาธารณสุขที่มีกำไร เช่น ตั้งโรงรับ

จำหน่าย ตลาด รถมราง เป็นต้น ออกใบอนุญาต และเก็บค่าธรรมเนียมสำหรับยานพาหนะ ร้านจำหน่าย สุรา โรงละคร โรงหนัง สถานเริงรมย์ และอื่นๆ

ในปี พ.ศ. 2475 มีการเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองของประเทศไทย จากระบอบ สมบูรณาญาสิทธิราชย์ มาเป็นระบอบประชาธิปไตย ที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข ภายใต้กฎหมายรัฐธรรมนูญ ประเทศไทยได้จัดระเบียบการบริหารราชการ เป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบราชการ บริหารแห่งราชอาณาจักร ไทย พ.ศ. 2476 โดยในส่วนของราชการส่วนท้องถิ่น ได้มีการจัดตั้งเทศบาลขึ้น ตามพระราชบัญญัติ เทศบาล พ.ศ. 2476 (ปัจจุบันใช้ พรบ.เทศบาล พ.ศ. 2496) แต่ต่อมาปรากฏว่า การดำเนินงาน ของเทศบาล ไม่ได้ผลเต็มที่ ตามที่มุ่งหมายไว้ จึงไม่อาจขยายการตั้งเทศบาลออกไปทุกท้องถิ่น ที่ทั่วราชอาณาจักรได้คงตั้งขึ้นได้เพียง 120 แห่ง ก็ระงับ การจัดตั้งเทศบาลขึ้นใหม่ เป็นเวลานาน หลายสิบปี

ในปี พ.ศ. 2495 ได้มีการตั้ง สุขาภิบาล ขึ้นแทนเทศบาลในท้องที่ที่ยังไม่มีฐานะ เป็นเทศบาล ตามพระราชบัญญัติสุขาภิบาล พ.ศ. 2495 จนกระทั่งถึงปี 2500 จึงได้มีการยกฐานะ สุขาภิบาลบางแห่ง ขึ้นเป็นเทศบาลตำบล คือ เทศบาลตำบลกบินทร์ เทศบาลโคกสำโรง เทศบาล ตำบลบัวใหญ่ เป็นต้น และกรณีที่มีการจัดตั้งจังหวัดใหม่ ก็ให้จัดตั้งเทศบาลเมืองขึ้น ในท้องที่ที่เป็น ที่ตั้งศาลากลางจังหวัด ตามบทบัญญัติมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 อย่างไรก็ตาม การจัดตั้งเทศบาล และสุขาภิบาลก็ยังไม่เป็นไปโดยทั่วถึง ส่วนใหญ่จึงคงอยู่ ภายใต้การ ปกครองส่วนภูมิภาค ดังนั้น เพื่อแก้ความเหลื่อมล้ำในการปกครองท้องถิ่น ในเขตเทศบาล และ สุขาภิบาลกับท้องถิ่นที่อยู่นอกเขตดังกล่าว จึงได้มีการจัดตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น โดยตรา พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ ส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 ให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีอำนาจหน้าที่ดำเนินกิจการส่วนจังหวัด ภายในเขตพื้นที่จังหวัดนอกเขตเทศบาล และเขต สุขาภิบาล

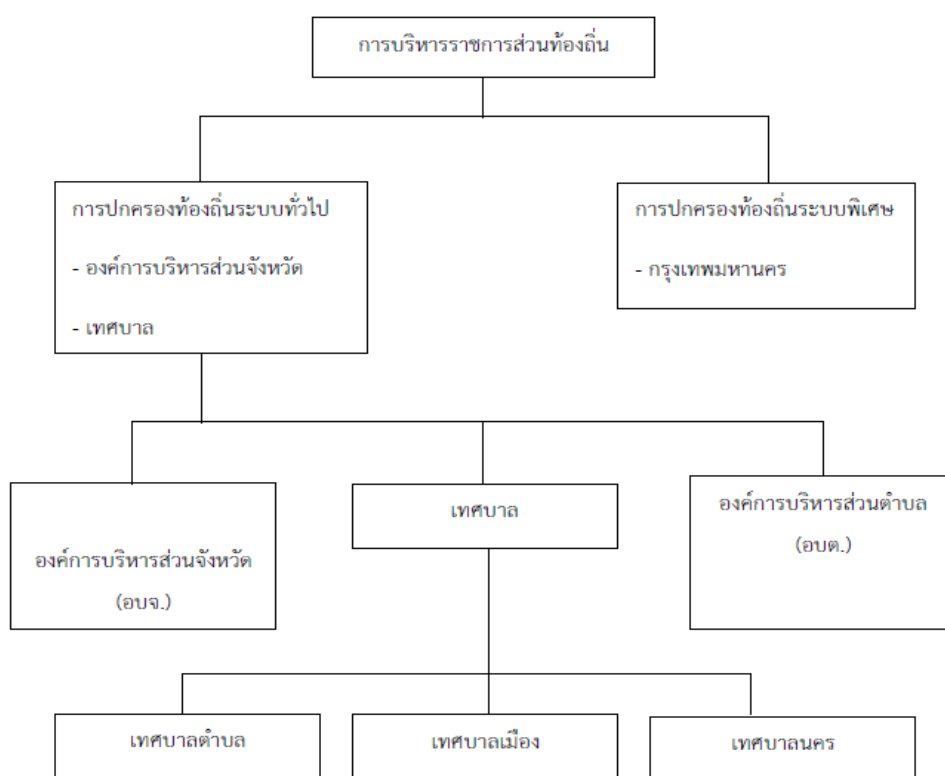
นับแต่นั้นมา การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงครอบคลุมทั่วทั้งราชอาณาจักรไทย กล่าวคือ ทุกพื้นที่ของประเทศไทย จะอยู่ในความรับผิดชอบของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่รูปใดก็รูปหนึ่ง ซึ่งต่อมา ได้มีการประกาศใช้กฎหมายการปกครองท้องถิ่น รูปพิเศษ ได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบ บริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2521 ทั้งนี้เนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นเมืองขนาดใหญ่ มีประชากรมากที่สุด ส่วนเมืองพัทยา เป็นเมืองท่องเที่ยว ที่มีลักษณะพิเศษ และใช้รูปแบบการบริหาร โดยการจ้างผู้บริหาร ซึ่งปรากฏว่า ไม่ประสบผลสำเร็จมากนัก ปัจจุบันจึงมีแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลง ให้เป็นเทศบาลนคร

ในปี พ.ศ. 2537 ก็ได้มีการปรับปรุงการบริหารส่วนท้องถิ่นในส่วนพื้นที่ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้มีการบริหารส่วนตำบลขึ้นเป็น องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537

ปัจจุบัน พ.ศ. 2558 กระทรวงมหาดไทย ได้ประกาศจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้วทั่วประเทศ 7,853 แห่ง ซึ่งนับว่า เป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบใหม่ที่เล็ก และใกล้ชิดประชาชน ในท้องถิ่นมากที่สุด (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2558: เว็บไซต์)

2. โครงสร้างการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยมี 2 ระบบ ได้แก่ ระบบทั่วไป ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นรูปแบบการปกครองที่ใช้เหมือนกันทั่วประเทศ และการปกครองท้องถิ่นระบบพิเศษ 2 รูปแบบ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยาสำหรับโครงสร้างการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นทั้งระบบแสดงได้ดังภาพประกอบ 1 (วุฒิสาร ตันไชย, 2557: 46-47)

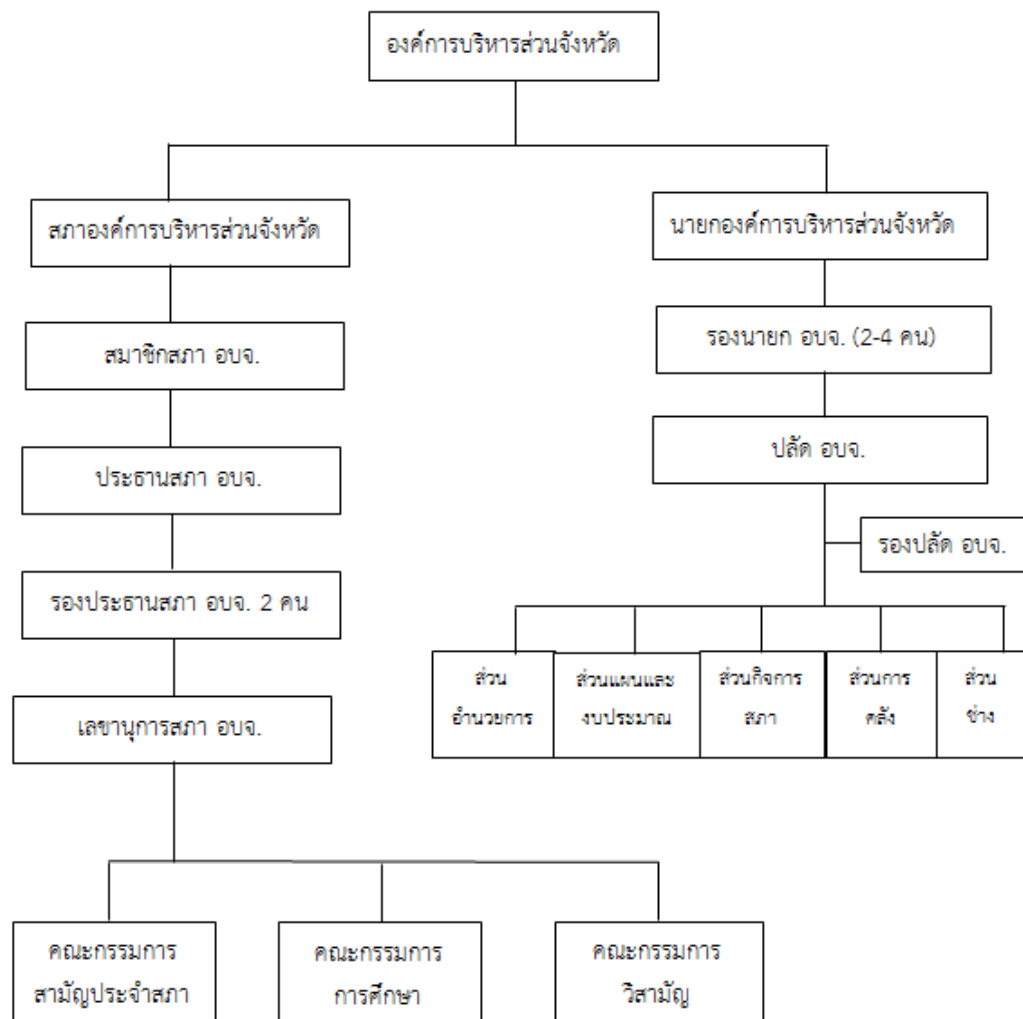


ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (2553 : เว็บไซต์)

ภาพประกอบ 1 โครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.1 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.)

การจัดโครงสร้างภายในขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542 ได้จัดแบ่งการบริหารออกเป็น 2 ส่วน คือ สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นหัวหน้าฝ่ายบริหาร ดังภาพประกอบ 2 (โกวิทย์ พวงงาม, 2555: 157-159)

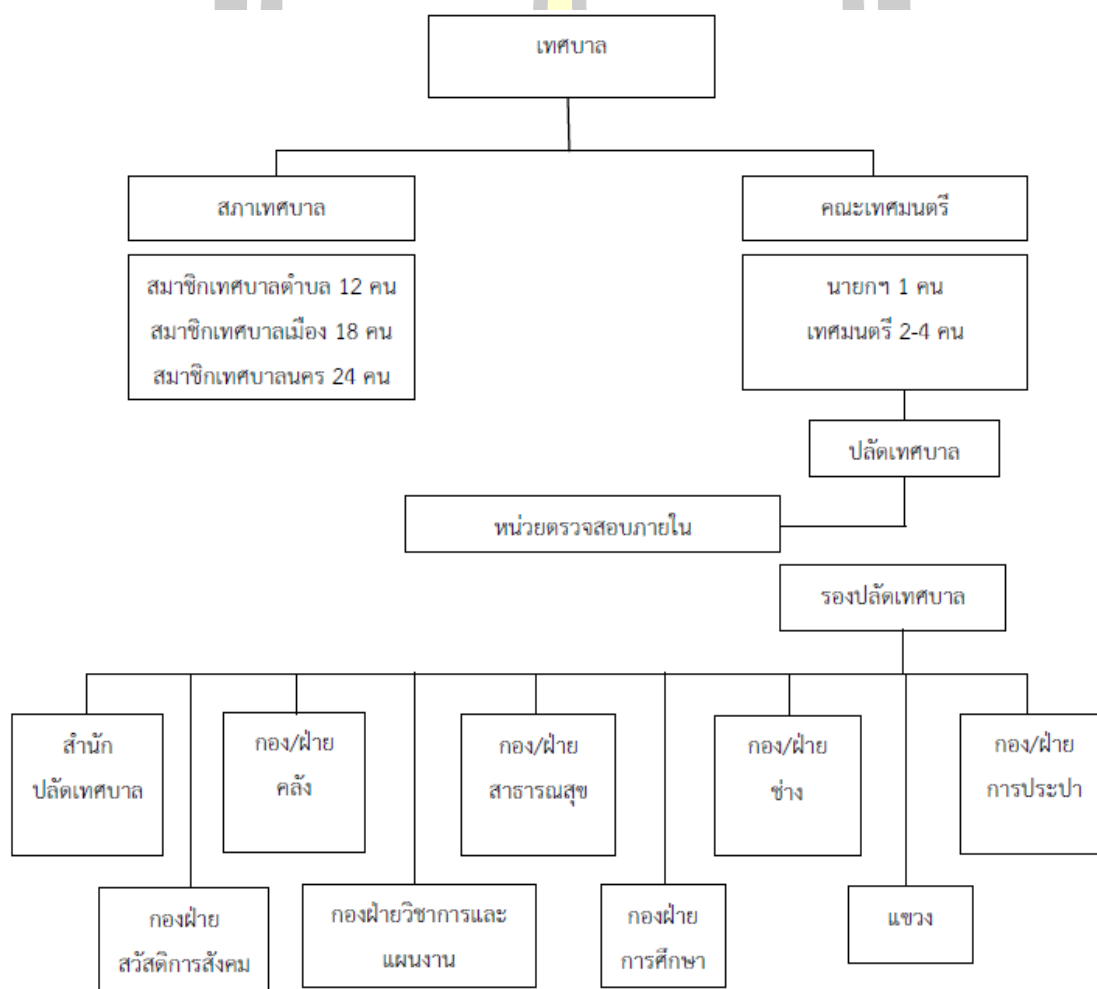


ที่มา : โกวิทย์ พวงงาม (2555 : 157-159)

ภาพประกอบ 2 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด

2.2 โครงสร้างเทศบาล

เทศบาลเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยที่เก่าแก่ที่สุด คือ เริ่มมีการสถาปนา มาตั้งแต่ พ.ศ. 2476 และเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตั้งขึ้นในเขตชุมชนที่มีความเจริญและใช้ในการบริหารเมืองเป็นหลัก เทศบาลของไทยแบ่งออกเป็น 3 ประเภทคือ เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล ตามเกณฑ์รายได้และประชากรในพื้นที่โดยแบ่งโครงสร้างออกเป็น 2 ส่วน คือ สภาเทศบาลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ และคณะเทศมนตรีหรือนายกเทศมนตรีเป็นฝ่ายบริหาร ดังภาพประกอบ 3 (โกวิทย์ พวงงาม, 2555: 198-201)

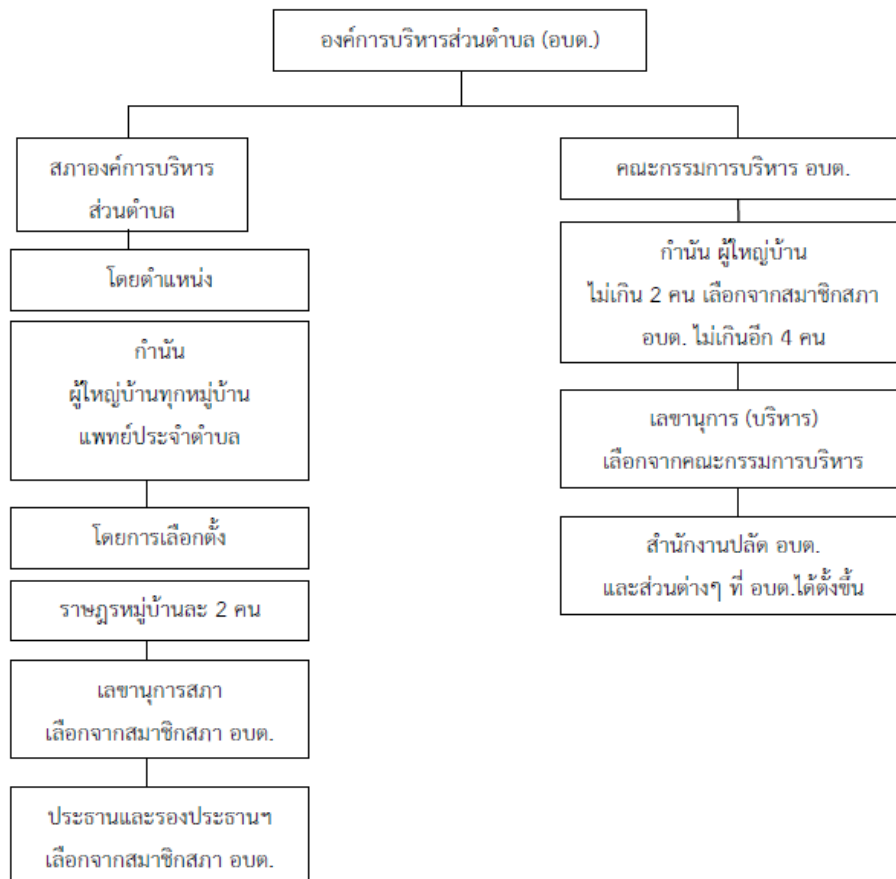


ที่มา : โกวิทย์ พวงงาม (2555 : 201)

ภาพประกอบ 3 โครงสร้างเทศบาล

2.3 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการยกฐานะมาจากสภาตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2538 สำหรับโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบันนี้เกิดจากการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลในปี พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 3) และ พ.ศ. 2546 (ฉบับที่ 4) เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ ซึ่งโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายใหม่นี้มีลักษณะคล้ายกับเทศบาลที่มีทั้งฝ่ายนิติบัญญัติ คือ สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และฝ่ายบริหาร คือ คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ดังภาพประกอบ 4 (โกวิทย์ พวงงาม, 2555: 255-256)



ที่มา : โกวิทย์ พวงงาม (2555 : 256)

ภาพประกอบ 4 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กร หรือกลไกของประชาชนที่สำคัญที่มีบทบาทในการพัฒนาการสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตขั้นพื้นฐานของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ซึ่งปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด มีจำนวนทั้งสิ้น 203 หน่วย ดังนี้ (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2558: เว็บไซต์)

- 1) องค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 1 แห่ง
- 2) เทศบาลเมือง จำนวน 1 แห่ง
- 3) เทศบาลตำบล จำนวน 72 แห่ง
- 4) องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 129 แห่ง

เทศบาลนคร เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำหรับเมืองขนาดใหญ่ที่มีประชากรตั้งแต่ 50,000 คนขึ้นไปและมีรายได้พอเพียงต่อการให้บริการสาธารณะตามหน้าที่ที่กฎหมายบัญญัติไว้ ซึ่งเทศบาลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 73 แห่ง มีประชากรไม่ถึงเกณฑ์ที่จะยกฐานะเป็นเทศบาลนครได้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดสามารถจำแนกตามอำเภอได้จำนวน 20 อำเภอ แสดงตาม ตาราง 1 ข้างล่างนี้

ตาราง 1 จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอำเภอ

อำเภอ	จำนวน (หน่วย)
1. เมืองร้อยเอ็ด	16
2. เกษตรวิสัย	15
3. จตุรพักตรพิมาน	13
4. ธวัชบุรี	13
5. พนมไพร	14
6. โพนทอง	5
7. เสลภูมิ	17
8. สุวรรณภูมิ	16
9. อางสามารถ	11
10. ปทุมรัตน์	9
11. หนองพอก	10
12. โพนชัย	10

ตาราง 1 (ต่อ)

อำเภอ	จำนวน (หน่วย)
13. จัังหาร	8
14. ศรีสมเด็จ	8
15. เชียงขวัญ	6
16. ทุ้งเขาหลวง	5
17. หนองฮี	4
18. เมยวดี	4
19. เมืองสรวง	4
20. โพนทราย	5
รวม	203

ที่มา: กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2558 : เว็บไซต์)

3. ความสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรที่ช่วยสนับสนุนวัตถุประสงค์ทางการปกครองของรัฐ รักษาความมั่นคงและความผาสุกของประชาชน สามารถสรุปความสำคัญของการปกครองได้ ดังนี้ (โกวิทย์ พวงงาม, 2555: 27)

3.1 การปกครองท้องถิ่นคือรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะการปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้เกิดความคุ้นเคยในสิทธิและหน้าที่ของพลเมืองอันจะนำไปสู่ความเลื่อมใสศรัทธา ในระบอบประชาธิปไตย

3.2 การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เพื่อให้เกิดความทั่วถึง ในการบริการสาธารณะ และแก้ไขปัญหาหรือตอบสนองความต้องการของประชาชน

3.3 การปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักการปกครองตนเอง เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองซึ่งทำให้ประชาชน เกิดจิตสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนร่วมรับรู้ถึงอุปสรรค ปัญหา และช่วยป้องกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นของตน

3.4 การปกครองท้องถิ่นสามารถสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

3.5 การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองและการบริหารของประเทศในอนาคต

3.6 การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวความคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง

จะเห็นได้ว่าการปกครองท้องถิ่นเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย โดยทำให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองเกิดสำนึกและเห็นความสำคัญคุ้นเคยกับการใช้สิทธิทางการเมืองหน้าที่พลเมือง อันจะนำไปสู่ความศรัทธาและความเลื่อมใสในระบบประชาธิปไตย ดังนั้น องค์การซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนนั้นๆ หรือที่เรียกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงสามารถที่จะตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นได้ตรงเป้าหมาย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพที่สุด

4. อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ได้กำหนดภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้ (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2553: เว็บไซต์)

4.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ดำเนินกิจการภายในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้แก่ ตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด สนับสนุนสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น และประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นๆ เป็นต้น

4.2 เทศบาลตำบล

เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ได้แก่ รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันและระงับโรคติดต่อ ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิงให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น และหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

4.3 เทศบาลเมือง

เทศบาลเมืองมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ได้แก่ กิจการตามที่ระบุไว้ในมาตรา 50 ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา ให้มีโรงฆ่าสัตว์ ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้ ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่าง โดยวิธีอื่น และให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น เป็นต้น

4.4 องค์การบริหารส่วนตำบล

สภาตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลตามแผนงานโครงการและงบประมาณของสภาตำบล เสนอแนะส่วนราชการในการบริหารราชการและพัฒนาตำบลปฏิบัติหน้าที่ของ

คณะกรรมการตำบลตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ และหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย สภาตำบลอาจดำเนินกิจการภายในตำบล ได้แก่ จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก จัดให้มีและรักษาทางระบายน้ำ และรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่ง ปฏิกูล คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บำรุงและส่งเสริมการ ประกอบอาชีพของราษฎร และส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ เป็นต้น

5. รายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปมี 5 ประเภท คือ รายได้จากภาษีอากร รายได้ที่ไม่ใช่ภาษีอากร เงินอุดหนุน เงินกู้ และเงินสะสมและรายได้พิเศษอื่นๆ (สำนักงาน คณะกรรมการกฤษฎีกา, 2553: 9-15)

5.1 รายได้จากภาษีอากร

5.1.1 ภาษีท้องถิ่นจัดเก็บเอง เป็นภาษีที่จัดเก็บจากทรัพย์สินที่ตั้งอยู่ในเขต ท้องถิ่นนั้น และมีการคิดค่าบริการที่เก็บจากผู้ใช้บริการตามที่ท้องถิ่นจัดให้มีขึ้น ประกอบด้วย

5.1.1.1 ภาษีโรงเรือนและที่ดิน

5.1.1.2 ภาษีบำรุงท้องที่

5.1.1.3 ภาษีป้าย

5.1.1.4 อากรฆ่าสัตว์

5.1.2 ภาษีที่รัฐบาลจัดเก็บให้ หรือ แบ่งให้

5.1.2.1 ภาษีมูลค่าเพิ่ม

5.1.2.2 ภาษีธุรกิจเฉพาะ

5.1.2.3 ภาษีสรรพสามิต และภาษีสุรา

5.1.2.4 ภาษีการพนัน

5.1.2.5 ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อน

5.1.3 ภาษีมูลค่าเพิ่ม

5.1.4 ภาษีอื่นๆ เช่น ภาษีเพื่อการศึกษา ภาษีการค้าปลีกน้ำมัน ภาษี การค้าปลีก ยาสูบ

5.2 รายได้ที่ไม่ใช่ภาษีอากร เช่น ค่าธรรมเนียมกำจัดขยะฯ ค่าใบอนุญาตก่อสร้าง และปรับปรุงอาคาร ค่าธรรมเนียมกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ เป็นต้น

5.3 เงินอุดหนุน แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

5.3.1 เงินอุดหนุนทั่วไป ไม่ได้ระบุรายการใช้จ่ายเงินไว้เป็นการเฉพาะ เทศบาลสามารถนำไปใช้จ่ายในกิจการใดๆ ก็ได้ โดยจัดสรรตามจำนวนประชากรในเขตเทศบาล ในอัตรา 120 บาท ต่อประชากร 1 คน

5.3.2 เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ให้ใช้จ่ายในการดำเนินกิจการบางอย่างโดยเฉพาะ เช่น โครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ การศึกษา การสาธารณสุข จัดสรรตามหลักการท้องถิ่นที่มีรายได้มากจัดสรรให้น้อย ท้องถิ่นที่มีรายได้น้อยจัดสรรให้มาก และหลักการ มีพื้นที่และประชากรน้อยจัดสรรให้น้อย มีพื้นที่และประชากรมากจัดสรรให้มาก

5.3.3 เงินอุดหนุนเฉพาะกิจกรณีพิเศษ เป็นเงินอุดหนุนให้แก่เทศบาลตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติกำหนด โดยความเห็นชอบของสำนักงบประมาณและกรมการปกครอง

5.4 เงินกู้ เป็นรายรับที่ท้องถิ่นสามารถใช้จ่ายได้ ในกรณีที่ท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องใช้เงินเพื่อพัฒนาท้องถิ่น โดยขอกู้ยืมเงินจากเงินกองทุนของกระทรวงมหาดไทย ได้แก่ กองทุนส่งเสริมกิจการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (กสอ.) หรือ กองทุนส่งเสริมกิจการเทศบาล (กสท.)

5.5 เงินสะสมและรายได้พิเศษอื่นๆ เงินสะสมเป็นเงินที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่ละแห่งนำเงินสะสมของตนในอัตราร้อยละ 10 ของเงินสะสมประจำปีไปยังกรมการปกครองเพื่อฝากในธนาคาร ในระยะ 3 เดือนแรกของปีงบประมาณถัดไป ส่วนเทศบาลแต่ละแห่งก็จะนำเงินสะสมของตนในอัตราร้อยละ 10 ของเงินสะสมประจำปีไปยังกระทรวงมหาดไทยเพื่อฝากในธนาคารภายใน 3 เดือนแรกของปีงบประมาณ ซึ่งโดยหลักการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลสามารถใช้เงินออมของตนได้ด้วยเงินกู้ ซึ่งจะต้องมีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อนำไปใช้จ่ายในกิจการของตน ส่วนรายได้พิเศษอื่นๆ เช่น รายได้จากทรัพย์สิน รายได้จากสาธารณูปโภคและการพาณิชย์ รายได้เบ็ดเตล็ด เป็นต้น

6. รายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รายจ่ายตามงบประมาณจำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ รายจ่ายงบกลาง และรายจ่ายตามแผนงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้ (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2553: เว็บไซต์)

6.1 รายจ่ายงบกลาง หมายถึง รายจ่ายที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีภาระผูกพันต้องจ่ายและเป็นรายจ่ายที่ตั้งไว้เพื่อจัดสรรให้หน่วยงานต่างๆ เบิกจ่าย เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ

6.2 รายจ่ายตามแผนงาน หมายถึง รายจ่ายซึ่งกำหนดรายละเอียดหมวดรายจ่ายไว้ในงานหรือโครงการตามแผนงานสำหรับหน่วยงานใดโดยเฉพาะ ได้แก่ รายจ่ายดังต่อไปนี้

6.2.1 งบประมาณ หมายถึง รายจ่ายที่กำหนดให้จ่ายเพื่อการบริหารงานบุคคล ได้แก่ รายจ่ายที่จ่ายในลักษณะเงินเดือน ค่าจ้างประจำ ค่าจ้างชั่วคราว และค่าตอบแทนพนักงานจ้าง รวมถึงรายจ่ายที่กำหนดให้จ่ายในลักษณะรายจ่ายดังกล่าว

6.2.2 งบดำเนินงาน หมายถึง รายจ่ายที่กำหนดให้จ่ายเพื่อการบริหารงานประจำ ได้แก่ รายจ่ายที่จ่ายในลักษณะค่าตอบแทน ค่าใช้สอย ค่าวัสดุ และค่าสาธารณูปโภค รวมถึงรายจ่ายที่กำหนดให้จ่ายในลักษณะรายจ่ายดังกล่าว

6.2.3 งบลงทุน หมายถึง รายจ่ายที่กำหนดให้จ่ายเพื่อการลงทุน ได้แก่ รายจ่ายที่จ่ายในลักษณะค่าครุภัณฑ์ ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง รวมถึงรายจ่ายที่กำหนดให้จ่ายจากงบรายจ่ายอื่นใดในลักษณะรายจ่ายดังกล่าว

6.2.4 งบเงินอุดหนุน หมายถึง เงินที่จ่ายให้องค์กรอื่นเพื่อนำไปดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมาย โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมิได้ดำเนินการเอง

6.2.5 งบรายจ่ายอื่น หมายถึง รายจ่ายที่ไม่เข้าลักษณะประเภทงบรายจ่ายใดงบรายจ่ายหนึ่ง หรือรายจ่ายที่กำหนดให้ใช้จ่ายในงบรายจ่ายนี้

7. ระบบควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 ได้กำหนดมาตรฐานการควบคุมภายในเพื่อให้หน่วยรับตรวจมีแนวทางในการจัดวางระบบการควบคุมภายในให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2550: เว็บไซต์)

7.1 ระดับของการจัดวางระบบควบคุมภายใน แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

7.1.1 ระดับส่วนงานย่อย หรือระดับหน่วยงานย่อย (สำนัก/กอง)

7.1.2 ระดับองค์กร (องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล)

7.2 การจัดวางระบบควบคุมภายใน ผู้บริหารควรเลือกใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะ ขนาดของหน่วยงานในความรับผิดชอบ อย่างไรก็ตามเนื่องจากหน่วยงานภาครัฐต่างๆ ในปัจจุบัน ส่วนใหญ่มีการควบคุมภายในอยู่แล้ว การกำหนดหรือออกแบบการควบคุม โดยทั่วไปจะใช้ วิธีปรับปรุงการควบคุมที่มีอยู่แล้ว การออกแบบการควบคุมเริ่มจากการทำความเข้าใจกับภารกิจ วัตถุประสงค์ระดับองค์กรและระดับกิจกรรม มาตรฐานการควบคุมภายใน กฎหมาย มติคณะรัฐมนตรี ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมภายใน หลังจากนั้นจึงสอบถามสภาพแวดล้อมการควบคุมการประเมินความเสี่ยง และออกแบบการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลด ความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมหรือที่ยอมรับได้ โดยอย่างน้อยต้องแสดงข้อมูลดังนี้ (สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน, 2552: 21)

7.2.1 สรุปภารกิจและวัตถุประสงค์การดำเนินงานที่สำคัญในระดับองค์กร และระดับกิจกรรม

7.2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการควบคุม โดยเฉพาะเกี่ยวกับ

ความซื่อสัตย์และจริยธรรมของผู้บริหารระดับสูงและบุคลากรในองค์กร

7.2.3 ความเสี่ยงที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน

7.2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงที่สำคัญ ตาม 7.2.3

7.2.5 ผู้รับผิดชอบประเมินระบบการควบคุมภายใน และวิธีการติดตามประเมินผลให้หน่วยรับตรวจรายงานความคืบหน้าในการจัดวางระบบการควบคุมภายในต่อผู้กำกับดูแลและคณะกรรมการตรวจสอบขององค์กร (ถ้ามี) ทุก 60 วัน พร้อมทั้งส่งสำเนาให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินด้วย เว้นแต่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินจะขอให้ดำเนินการเป็นอย่างอื่น

7.3 การติดตามประเมินระบบควบคุมภายใน ตามระเบียบ ฯ ข้อ 6 ให้ผู้รับตรวจรายงานต่อคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ผู้กำกับดูแลและคณะกรรมการตรวจสอบเกี่ยวกับการควบคุมภายในอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้งภายใน 90 วันนับจากวันสิ้นปีงบประมาณ หรือปีปฏิทินแล้วแต่กรณี เว้นแต่การรายงานครั้งแรกให้กระทำภายในสองร้อยยี่สิบวันนับจากวันวางระบบการควบคุมภายในแล้วเสร็จโดยมีรายละเอียด ดังนี้ (สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน, 2552: 29-45)

7.3.1 ทำความเห็นว่าระบบการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจที่ใช้ อยู่ในมาตรฐานตามระเบียบนี้หรือไม่

7.3.2 รายงานผลการประเมินความเพียงพอและประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายใน ในการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดรวมทั้งข้อมูลสรุปผลการประเมินแต่ละองค์ประกอบของการควบคุมภายใน ประกอบด้วย

7.3.2.1 สภาพแวดล้อมของการควบคุม

7.3.2.2 การประเมินความเสี่ยง

7.3.2.3 กิจกรรมการควบคุม

7.3.2.4 สารสนเทศและการสื่อสาร

7.3.2.5 การติดตามประเมินผล

7.3.3 จุดอ่อนของระบบการควบคุมภายในพร้อมข้อเสนอแนะและแผนการปรับปรุงระบบการควบคุมภายใน

7.3.4 ระดับส่วนงานย่อยหรือหน่วยงานย่อย (สำนัก/กอง) จัดทำเรียงลำดับ ดังนี้

7.3.4.1 แบบฟอร์มการรายงาน เริ่มต้นด้วยรายงานผลการติดตามการปฏิบัติตามแผนการปรับปรุงการควบคุมภายในงวดก่อน – ระดับหน่วยงานย่อย (แบบติดตาม ค.3) ในปีแรก สำหรับในปีต่อไปใช้รายงานผลการติดตามการปฏิบัติตามแผนการปรับปรุงการควบคุมภายในระดับหน่วยงานย่อย (แบบติดตาม ป.ย.3)

7.3.4.2 สำนัก/กอง ต้องวิเคราะห์ประเมินระบบควบคุมภายในตามองค์ประกอบมาตรฐานการควบคุมภายใน 5 ข้อ ดังนี้

(1) ฝ่ายต่างๆ ในสำนัก/กอง จัดทำรายงานการประเมินองค์ประกอบของมาตรฐานการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย (แบบ ป.ย. 2-1)

แล้วจัดส่งให้เลขานุการจัดวางระบบควบคุมภายในของสำนัก/กอง

(2) เลขานุการจัดวางระบบควบคุมภายในของสำนัก/กอง รวบรวมรายงานการประเมินองค์ประกอบของมาตรฐานการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย (แบบ ป.ย.2-1) มาจัดทำเป็นสรุปผลการประเมินองค์ประกอบของมาตรฐานการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย (แบบ ป.ย.2) ของสำนัก/กอง

7.3.4.3 เพื่อความน่าเชื่อถือของระบบการควบคุมภายในของสำนัก/กอง ระเบียบฯ กำหนดให้ประเมินความสมเหตุสมผลของระบบการควบคุมภายในตามแบบสอบถามแต่เนื่องจากกระทรวงมหาดไทยได้สั่งการให้ กองคลัง/ส่วนการคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรายงานการดำเนินการด้านการเงินการคลัง ตามแบบสอบถามให้กระทรวงมหาดไทยทราบทุกงวด 3 เดือนนั้น เพื่อเป็นการประหยัด ลดขั้นตอนการทำงาน กองคลัง/ส่วนการคลัง สามารถประเมินความน่าเชื่อถือของระบบการควบคุมภายในโดยใช้แบบสอบถามแทนแบบสอบถามได้ ส่วนสำนัก/กองอื่นสามารถปรับใช้แบบสอบถามมาเป็นเครื่องมือวิเคราะห์ประเมินผลได้เช่นกัน โดยนำบทบาทภารกิจของสำนัก/กอง เข้าไปแทนภารกิจด้านการเงินการคลังเพื่อวิเคราะห์ประเมินผลตามภารกิจหน้าที่ของสำนัก/กอง ตนต่อไป

7.3.4.4 ก่อนเรียงลำดับความเสี่ยง สูง กลาง ต่ำ ที่จะต้องนำมาวางแผนการปรับปรุง (บริหารความเสี่ยง) การควบคุมภายในโดยลงรายการในแบบ ปม. (แบบประเมินการควบคุมภายใน) ให้นำความเสี่ยงจากแบบติดตาม ค.3 ที่ได้เครื่องหมาย ★ คือ ดำเนินการแล้วเสร็จตามกำหนด ✓ คือ ดำเนินการแล้วเสร็จล่าช้ากว่ากำหนด X คือ ยังไม่ได้ดำเนินการ O คือ อยู่ระหว่างดำเนินการ และความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่มาสรุปในกระดาดทำการก่อนเพื่อเรียงลำดับ สูงกลาง ต่ำ ตามลำดับ

7.3.4.5 นำความเสี่ยงจากแบบติดตาม ค.3 ที่ได้เครื่องหมาย X และแบบติดตาม ค.3 ที่ได้เครื่องหมาย O และความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่จากกระดาดำทำการมาเรียงลำดับในแบบประเมินการควบคุมภายใน (ปม.) เพื่อนำความเสี่ยงสูงมาจัดทำแผนการปรับปรุงหรือบริหารความเสี่ยงก่อน เพื่อกำจัดความเสี่ยงให้หมดไปหรือลดความเสี่ยงให้น้อยลง

7.3.4.6 นำความเสี่ยงระดับสูงในแบบ ปม. มาจัดทำแผนการปรับปรุง (การบริหารความเสี่ยง) ในแผนการปรับปรุงการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย (แบบป.ย.3) ก่อนต่อไปจัดทำแผนการปรับปรุงระดับสูง ระดับกลาง และระดับต่ำเรียงลำดับกันไป

7.3.4.7 เมื่อจัดทำแผนการปรับปรุง (บริหารความเสี่ยง) แล้วสำนัก/กอง ต้องแสดงเหตุผลความเพียงพอของการควบคุมหรือแสดงจุดอ่อนของการควบคุม โดยจัดทำคำรับรองเป็นหนังสือว่าสำนัก/กอง มีระบบการควบคุมภายในที่ไม่พบจุดอ่อนที่มีนัยสำคัญ (แบบที่ 1) หรือมีระบบการควบคุมภายในที่พบจุดอ่อนที่มีนัยสำคัญ (แบบที่ 2) ตามหนังสือรับรองการควบคุมภายในของผู้บริหารระดับส่วนงานย่อย (ตามระเบียบฯ ข้อ 6) (แบบ ป.ย.1)

7.3.4.8 สำนัก/กอง จัดส่งรายงานผลการติดตามการปฏิบัติตามแผนการปรับปรุง การควบคุมภายในงวดก่อน – ระดับส่วนงานย่อย (แบบติดตาม ค.3), รายงานผลการประเมินองค์ประกอบของมาตรฐานการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย (แบบ ป.ย. 2-1), สรุปลผลการประเมินองค์ประกอบของมาตรฐานการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย (แบบ ป.ย.2), แบบประเมินการควบคุมภายใน (แบบ ปม.), แผนการปรับปรุงการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย (แบบ ป.ย.3) และหนังสือรับรองการควบคุมภายในของผู้บริหารระดับส่วนงานย่อย (ตามระเบียบฯ ข้อ 6) (แบบ ป.ย.1) ให้คณะกรรมการจัดวางระบบควบคุมภายในขององค์กร (เลขานุการจัดวางระบบควบคุมภายในระดับองค์กร)

7.3.5 ระดับองค์กร (องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล) จัดทำเรียงลำดับ ดังต่อไปนี้

7.3.5.1 ปรับแบบติดตาม ค.3 เป็นรายงานผลการติดตามการปฏิบัติตามแผนการปรับปรุงการควบคุมภายในระดับองค์กร (แบบติดตาม ค.4) ปีต่อไปเป็นรายงานผลการติดตามการปฏิบัติตามแผนการปรับปรุงการควบคุมภายในระดับองค์กร (แบบติดตาม ปอ.3)

7.3.5.2 ปรับแบบ ป.ย.2-1 เป็นรายงานการประเมินองค์ประกอบของมาตรฐานการควบคุมภายในระดับองค์กร (แบบ ปอ.2-1)

7.3.5.3 ปรับแบบ ป.ย.2 เป็นสรุปลผลการประเมินองค์ประกอบของมาตรฐานการควบคุมภายในระดับองค์กร (แบบ ปอ.2)

7.3.5.4 ปรับแบบ ป.ย.3 เป็นแผนการปรับปรุงการควบคุมภายในระดับองค์กร (แบบ ปอ.3)

7.3.5.5 ปรับแบบ ป.ย.1 เป็นรายงานความเห็นเกี่ยวกับการควบคุมภายในของหัวหน้าหน่วยงาน (ตามระเบียบฯ ข้อ 6) (แบบ ปอ.1)

7.3.5.6 รวบรวมแบบตามข้อ 7.3.5.1 – 7.3.5.5 ส่งให้ผู้ตรวจสอบ 2 ทาง คือ

(1) ส่งให้ผู้ตรวจสอบภายในตรวจสอบ/สอบทานประเมินการควบคุมภายในของสำนัก/กองต่างๆ ตามรายงานผลการสอบทานการประเมินการควบคุมภายใน (แบบ ป.ส.) ซึ่งการตรวจสอบรับรองมี 2 แบบเช่นเดียวกัน คือ แบบที่ 1 กรณีไม่พบข้อบกพร่องหรือข้อสังเกตที่มีนัยสำคัญ กับแบบที่ 2 กรณีพบข้อบกพร่องหรือข้อสังเกตที่มีนัยสำคัญ

(2) ส่งให้เจ้าหน้าที่ระดับอาวุโสตรวจสอบรับรอง สำนัก/กองตามหนังสือรับรองการควบคุมภายในของเจ้าหน้าที่ระดับอาวุโส (แบบ ป.ย.1 – ร) ซึ่งผู้ตรวจสอบรับรอง 2 แบบ เช่นเดียวกัน คือ แบบที่ 1 กรณีไม่พบจุดอ่อนที่มีนัยสำคัญกับแบบที่ 2 กรณีพบจุดอ่อนที่มีนัยสำคัญ

7.3.5.7 เมื่อผู้ตรวจสอบตามข้อ (1) และข้อ (2) ตรวจสอบรับรองระบบการควบคุมภายในของสำนัก/กองแล้ว เลขานุการคณะกรรมการจัดวางระบบควบคุมภายในขององค์การรวบรวมประเมินระบบควบคุมภายในระดับองค์กร (องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล) โดยจัดทำ

(1) จัดทำครั้งแรกใช้รายงานผลการติดตาม การปฏิบัติตามแผนการปรับปรุงการควบคุมภายในระดับองค์กร (แบบติดตาม ค.4) รายงานงวดต่อไปใช้รายงานผลการติดตามการปฏิบัติตามแผนการปรับปรุงการควบคุมภายในของงวดก่อน – ระดับองค์กร (แบบติดตาม ปอ.3)

(2) สรุปผลการประเมินองค์ประกอบของมาตรฐานการควบคุมภายใน (แบบ ปอ.2)

(3) แผนการปรับปรุงระบบควบคุมภายในระดับองค์กร (แบบ ปอ.3)

(4) รายงานความเห็นเกี่ยวกับการควบคุมภายในของหัวหน้าหน่วยงาน (แบบ ปอ.1)

(5) รายงานผลการสอบทานการประเมินการควบคุมภายใน (แบบ ป.ส.) แบบที่ 1 กรณีไม่พบข้อบกพร่องหรือข้อสังเกตที่มีนัยสำคัญกับ แบบที่ 2 กรณีพบข้อบกพร่องหรือข้อสังเกตที่มีนัยสำคัญ

7.3.5.8 จัดส่งแบบตามข้อ (1) – (5) ส่งให้คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ผู้กำกับดูแล (ผู้ว่าราชการจังหวัด/นายอำเภอ) และกระทรวงมหาดไทย (กองตรวจสอบระบบการเงิน บัญชีท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)

ระบบการควบคุมภายในเป็นกลไกที่สำคัญและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานในหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นการจัดการในภาครัฐ ซึ่งรวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือเอกชนทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ระบบการควบคุมภายในจะช่วยควบคุมหรือลดความเสี่ยงขององค์กรให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานและการจัดการขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งองค์กรที่ต้องจัดทำ การควบคุมภายในตามแนวทางการจัดวางระบบการควบคุมภายในและการประเมินผลการควบคุม ภายใน ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยส่วนใหญ่จะเน้นไปที่การควบคุมด้านการเงินและบัญชี และการปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์ที่ทางราชการกำหนดไว้ ระบบการควบคุมภายใน ที่มีประสิทธิภาพ ควรเป็นระบบที่ครอบคลุมงานทุกด้านและสามารถสะท้อนภาพให้เห็นเป็นองค์รวม ของหน่วยงานนั้นๆ ว่ามีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ขององค์กร (จันทนา อยู่อิม, 2557: 2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดมีจำนวนทั้งสิ้น 203 แห่ง ปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงานคือ ปัญหาที่พบคือ หน่วยรับตรวจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ ระบบการควบคุมภายในไม่รัดกุม หน่วยรับตรวจหลายแห่งไม่ได้จัดทำระบบการควบคุม ภายใน ตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ.2544 สาเหตุเกิดจากหน่วยรับตรวจไม่มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโดยตรง และเจ้าหน้าที่ ผู้จัดทำไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการควบคุมภายใน ซึ่งทำให้ระบบการควบคุมภายในขององค์กร ไม่มีประสิทธิภาพ (สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน, 2560: เว็บไซต์) จากปัญหาดังกล่าวจึงเลือกที่จะ ศึกษาการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดว่าหากมีการจัด วางระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพแล้วจะส่งผลต่อการบริหารงานและจะนำองค์กรไปสู่ ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้หรือไม่อย่างไร

แนวคิดเกี่ยวกับระบบการควบคุมภายใน

1. ความหมายของระบบการควบคุมภายใน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีผู้ให้ความหมายและคำจำกัดความ ของระบบการควบคุมภายใน ไว้ดังนี้

จินตนา ไม้ตา (2557 : 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ระบบการควบคุมภายใน หมายถึง กระบวนการที่ช่วยในการปฏิบัติงานมีความรัดกุมมากขึ้น ซึ่งช่วยสร้างความมั่นใจให้ผู้บริหารว่า การปฏิบัติงานขององค์กรมีระบบการป้องกันความเสียหาย และช่วยลดความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือที่ให้ผู้บริหารมั่นใจว่าจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้

นิพันธ์ เห็นโชคชัยชนะ และ ศิลปพร ศรีจันเพชร (2557 : 5-12) ได้ให้ความหมาย ไว้ว่า ระบบการควบคุมภายใน หมายถึง กระบวนการ นโยบาย วิธีการปฏิบัติหรือการกระทำใดๆ

ซึ่งผู้มีหน้าที่ในการกำกับดูแล ผู้บริหาร และบุคคลอื่นของกิจการกำหนดขึ้น เพื่อช่วยให้กิจการบรรลุถึงเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้สำเร็จ ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหาร การป้องกันรักษาทรัพย์สิน การตรวจพบการทุจริตและข้อผิดพลาด และการจัดทำข้อมูลทางการเงินที่เชื่อถือได้อย่างทันเวลา

ศุภชัย ลีเลิศธรรม (2554 : 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ระบบการควบคุมภายใน หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานที่ทุกคนในองค์กรตั้งแต่คณะกรรมการ ผู้บริหารทุกระดับ และพนักงานทุกคน มีบทบาทความรับผิดชอบร่วมกัน กำหนดขึ้นเพื่อสร้างความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลในการบรรลุวัตถุประสงค์ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน 2) ความเชื่อถือได้ของรายงานทางการเงินการบัญชี 3) การปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (2552 : ข) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ระบบการควบคุมภายใน หมายถึง การควบคุมที่ออกแบบให้มีการเชื่อมโยงซึ่งกันและกันไว้ในกระบวนการของกิจกรรม/การปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนจบ

จันทนา สาขากร (2551 : 2-22) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ระบบการควบคุมภายใน หมายถึง นโยบายและวิธีปฏิบัติซึ่งผู้บริหารกำหนดขึ้นเพื่อช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางด้านการดำเนินงาน ด้านการเงิน ด้านการบัญชี และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ องค์ประกอบของการควบคุมภายในตามแนวคิด “COSO” (The Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission) ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมของการควบคุม การประเมินความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุม ข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร และการติดตามประเมินผล

David และ Derek (2014 : 121) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ระบบการควบคุมภายใน หมายถึง นโยบายและวิธีการปฏิบัติซึ่งผู้บริหารของกิจการกำหนดขึ้นเพื่อช่วยบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ที่จะทำให้เกิดความมั่นใจเท่าที่จะสามารถทำได้ว่า การดำเนินธุรกิจเป็นไปอย่างมีระเบียบ และมีประสิทธิภาพ การป้องกันรักษาทรัพย์สินตรวจพบการทุจริตและข้อผิดพลาด

Nerissa (2014 : 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ระบบการควบคุมภายใน หมายถึง แผนการจัดหน่วยงาน วิธีปฏิบัติงานที่ประสานสัมพันธ์กันและมาตรการต่างๆ ที่กิจการกำหนดขึ้นถือปฏิบัติภายในองค์กร เพื่อปกป้องรักษาทรัพย์สินของกิจการและการจัดทำข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้อย่างทันเวลา

University of Washington (2012 : เว็บไซต์) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ระบบการควบคุมภายใน หมายถึง นโยบายและขั้นตอนการจัดการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย อันได้แก่ช่วยปกป้องสินทรัพย์ขององค์กร ช่วยสร้างความน่าเชื่อถือและความสมบูรณ์ของข้อมูลทางการเงินเพื่อให้มั่นใจว่าปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ อย่างเหมาะสม ส่งเสริมการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และช่วยสนับสนุนให้องค์กรสำเร็จของเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์

Spencer (2011 : 111) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ระบบการควบคุมภายใน หมายถึง นโยบาย วิธีการ หรือวิธีปฏิบัติที่องค์กรออกแบบให้สมเหตุสมผลและมั่นใจว่าสามารถป้องกันและแก้ไขเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

Spekle และคณะ (2007 : 102-124) ได้ให้ความหมายว่า ระบบการควบคุมภายใน หมายถึง การวางระบบการควบคุม เพื่อให้องค์กรเกิดการจัดการระบบควบคุมและตรวจสอบภายใน อย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อขนาดขององค์กร ดูแลรักษาระบบให้สามารถป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้ และต้องการให้ระบบควบคุมและตรวจสอบภายในมีความเหมาะสมกับองค์กร โดยที่ไม่มีการควบคุมที่มากเกินไปจนเกิดความล่าช้า และไม่น้อยเกินไปจนเกิดความเสียหายต่อองค์กร

จากความหมายของระบบการควบคุมภายในข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ระบบการควบคุมภายใน หมายถึง กระบวนการที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยมีการออกแบบให้เชื่อมโยงซึ่งกัน และกันในกระบวนการของแต่ละกิจกรรมหรือมาตรการที่คณะผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรจัดทำขึ้น เพื่อสร้างความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าการดำเนินงานขององค์กรจะบรรลุวัตถุประสงค์ รวมถึง การป้องกันรักษาทรัพย์สินหรือการป้องกันการทุจริตในองค์กร ในเรื่องของประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ความเชื่อถือได้ของรายงานทางการเงิน และการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และต้องให้ระบบควบคุมภายในมีความเหมาะสมกับองค์กร

2. องค์ประกอบของการควบคุมภายใน

การควบคุมภายใน มีองค์ประกอบ 5 ส่วน (ชนมฉันทูชา กังวานศุภพันธ์, 2553: 25-44)

ดังนี้

2.1 สภาพแวดล้อมการควบคุมภายใน (Control Environment)

องค์ประกอบแรกนี้เป็นพื้นฐานของการควบคุมภายในอื่นๆ ในองค์กร สภาพแวดล้อมการควบคุม หมายถึง สภาพการณ์หรือปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลให้เกิดระบบการควบคุมใน องค์กรขึ้น การควบคุมในขั้นนี้เพื่อสร้างวินัยด้านการควบคุมภายในให้แก่ทุกคนในองค์กร และจัดให้มี โครงสร้างที่เหมาะสมต่อการควบคุมภายใน ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมการควบคุมภายในให้เกิดขึ้นในองค์กร องค์ประกอบของสภาพแวดล้อม การควบคุมในองค์กร ประกอบด้วย

2.1.1 รูปแบบและปรัชญาการทำงานของฝ่ายบริหาร โดยพิจารณาความรู้

ความสามารถ และประสบการณ์ของฝ่ายบริหารที่เกิดประโยชน์ต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ และความสนใจในองค์กรที่ตนเป็นผู้บริหาร

2.1.2 ความซื่อสัตย์และจริยธรรม ซึ่งอาจพิจารณาได้จากการกำหนดแนวทางปฏิบัติในเรื่องต่างๆ ให้ชัดเจน แล้วแจ้งให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องทราบ รวมถึงการกระทำตนเป็นแบบอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งคำพูดและการกระทำ

2.1.3 การจัดโครงสร้างองค์กรและสายการบังคับบัญชาให้เหมาะสมกับขนาดและลักษณะการดำเนินงาน

2.1.4 การกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง (Job Description และ Job Specification) สำหรับทุกตำแหน่งงานอย่างชัดเจน

2.1.5 การมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงด้านปริมาณและคุณภาพของงาน

2.1.6 การกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน และเป็นธรรม รวมถึงการให้ความรู้ที่จำเป็นแก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อทำให้เกิดผลทางด้านจิตใจและคุณภาพของงาน

2.2 การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)

ความเสี่ยง คือ โอกาสของความไม่แน่นอนต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้เนื่องจากเหตุการณ์เสี่ยงต่างๆ ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมและตรวจสอบภายในมีหลายลักษณะ ได้แก่

2.2.1 ความเสี่ยงจากลักษณะงาน

ความเสี่ยงลักษณะนี้ เป็นความเสี่ยงที่มีอยู่โดยธรรมชาติในงานนั้นๆ เอง เมื่อใดก็ตามที่ตัดสินใจที่จะทำงานหรือกิจกรรมก็ย่อมมีความเสี่ยงเกิดขึ้น เช่น การจัดผลิตสินค้าเพื่อจำหน่าย ความเสี่ยงก็คือสินค้าจะเป็นที่ยอมรับของตลาดหรือไม่

2.2.2 ความเสี่ยงจากการควบคุมภายใน

เป็นความเสี่ยงที่เกิดจากระบบการควบคุมภายในขององค์กร อันเนื่องมาจากหน่วยงานไม่มีระบบการควบคุมภายในที่ครอบคลุมเพียงพอหรือการขาดการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในที่ได้จัดไว้ ทำให้ไม่สามารถลดความเสี่ยงในการดำเนินงานหรือป้องกันข้อผิดพลาดจากการดำเนินงานของหน่วยงานได้

2.2.3 ความเสี่ยงจากการไม่สามารถค้นพบข้อผิดพลาด

เป็นความเสี่ยงที่เกิดจากการตรวจสอบไม่สามารถค้นพบความผิดพลาด อาจเนื่องมาจากกิจกรรมงานมีมากทำให้ผู้ตรวจสอบไม่สามารถตรวจสอบทุกกิจกรรมงานได้

การตรวจสอบโดยเลือกสุ่มตัวอย่าง ผู้ตรวจสอบไม่มีความอิสระเพียงพอหรือไม่อยู่ในวิสัยที่จะเข้าไปตรวจสอบได้

2.3 กิจกรรมการควบคุม (Control Activities)

กิจกรรมการควบคุมเป็นองค์ประกอบที่ช่วยให้มั่นใจได้ว่านโยบายและกระบวนการเกี่ยวกับการควบคุมภายในกำหนดขึ้นนั้น ได้มีการนำไปปฏิบัติตามภายในองค์กรอย่างทั่วถึง นอกจากนี้ กิจกรรมการควบคุมยังช่วยสร้างความมั่นใจว่าองค์กรมีกิจกรรมที่เหมาะสมในการป้องกันหรือลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ดังนั้น กิจกรรมการควบคุมควรกำหนดให้สอดคล้องกับความเสี่ยงที่ประเมินได้ โดยมีข้อควรพิจารณาในการกำหนดกิจกรรมการควบคุม ดังต่อไปนี้

2.3.1 กิจกรรมการควบคุมควรเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการปฏิบัติงานตามปกติ

2.3.2 กิจกรรมการควบคุมต้องสามารถป้องกันหรือลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับยอมรับได้

2.3.3 ค่าใช้จ่ายในการกำหนดให้กิจกรรมการควบคุมต้องไม่สูงกว่าผลเสียหายที่คาดว่าจะเกิดขึ้น หากไม่กำหนดให้มีกิจกรรมการควบคุมปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์กรส่วนใหญ่คือการกำหนดกิจกรรมการควบคุมตามที่มีการปฏิบัติอยู่เดิม โดยมีได้พิจารณาความมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน และความเสี่ยงที่เปลี่ยนไปขององค์กร

2.4 สารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication)

สารสนเทศและการสื่อสารมีความสำคัญและจำเป็นต่อทุกองค์กรในปัจจุบัน ผู้บริหารองค์กรต้องจัดระบบสารสนเทศที่สามารถสนองความต้องการของผู้ใช้ข้อมูลอย่างเพียงพอและเหมาะสมทันต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ข่าวสารที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ ทันเหตุการณ์สะดวกในการเข้าถึงและปลอดภัย รวมทั้งมีการจัดลำดับความสำคัญ และมีระบบการสื่อสารที่ดีจะส่งผลถึงการบริหารงานของผู้บริหาร โดยเฉพาะข่าวสารที่เป็นสัญญาณบอกเหตุ อันจะทำให้ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันกาล และบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน องค์กรประกอบในเรื่องสารสนเทศและการสื่อสารอาจพิจารณาประเด็นที่สำคัญได้ดังนี้

2.4.1 ข้อมูลเพียงพอ ถูกต้อง ภายใต้รูปแบบที่เหมาะสม และทันเวลาเพื่อช่วยสนับสนุนการตัดสินใจ การบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในเรื่องต่างๆ

2.4.2 การสื่อสารข้อมูลที่เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร จากผู้บริหารถึงพนักงานและในทางกลับกัน ระหว่างหน่วยงานหรือแผนก ระหว่างองค์กรกับบุคคลภายนอก เช่น สื่อมวลชน

2.4.3 การสื่อสารอย่างชัดเจนให้บุคลากรทราบถึงความสำคัญและความรับผิดชอบต่อการควบคุมภายใน

2.5 การติดตามและประเมินผล (Monitoring)

การติดตามและประเมินผล เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นควบคู่กันเพื่อประเมินความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบงานต่างๆ ขององค์กร รวมถึงการปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ หรือข้อบังคับ และการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในหน่วยงาน มาตรการต่างๆ และระบบการควบคุมภายในมีการเปลี่ยนแปลงหรือต้องพัฒนาตลอดเวลาการติดตามและประเมินผลทำให้ผู้บริหารทราบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายในว่ามีความเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันหรือไม่ เพียงใด ส่วนความถี่ในการติดตามประเมินผลขึ้นกับผลการประเมินความเสี่ยงในเบื้องต้นและผลที่ได้จากการติดตามประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรนั่นเอง

ตัวอย่างการประเมินองค์ประกอบในการติดตามประเมินผล ประเมินได้จาก

2.5.1 การจัดทำรายงานการประเมินผลและการสั่งการให้มีการแก้ไขและติดตามผลอยู่เสมอ

2.5.2 การติดตามผลระหว่างการดำเนินงานและการรายงานความเป็นไปของงาน การประเมินผลเป็นไปตามเวลาที่กำหนดหรือการประเมินการควบคุมโดยอิสระซึ่งดำเนินการโดยผู้ที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการดำเนินงานภายในขององค์กร ปกติมักจะกระทำโดยผู้ตรวจสอบภายในหรืออาจกระทำโดยผู้ตรวจสอบหรือที่ปรึกษาภายนอกก็ได้

2.5.3 การจัดให้มีการประเมินการควบคุมด้วยตนเอง (Self Assessment Control) โดยผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการประเมินผล รวมทั้งพิจารณาปรับปรุงกระบวนการและกิจกรรมการควบคุมที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

3. ปัจจัยในการพิจารณาตัดสินใจให้มีระบบการควบคุมภายใน

ปัจจัยในการพิจารณาตัดสินใจให้มีระบบการควบคุมภายในสามารถสรุปได้ 3 ประการ (จันทนา สาขากร และคณะ, 2550: 2-14) ดังนี้

3.1 โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงต่อความเสียหาย ผู้บริหารจะวิเคราะห์ว่ามีขั้นตอนการปฏิบัติงานใดบ้างที่อาจเกิดความเสียหาย การรั่วไหล หรือการทุจริตได้ง่าย และความถี่ของการเกิดความเสียหายดังกล่าวมีมากน้อยเพียงใด

3.2 ขนาดความรุนแรงของความเสียหาย ผู้บริหารจะพิจารณาว่า ความเสี่ยงต่อความเสียหายที่มีโอกาสเกิดขึ้นนั้น มีขนาดความรุนแรงเพียงใด ขนาดของความเสียหาย ถ้าเป็นจำนวนเงินสูงหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์ หรือเป็นเรื่องชื่อเสียงขององค์กรมากเพียงใด ความจำเป็นจะต้องมีระบบการควบคุมภายในที่ดี ก็ย่อมจะยิ่งมีมากขึ้นเพียงนั้น

3.3 ค่าใช้จ่ายในการป้องกันหรือลดความเสี่ยง เมื่อใดที่ฝ่ายบริหารตัดสินใจให้มีระบบการควบคุมภายใน ไม่ว่าจะ เป็นลักษณะหรือประเภทใดก็ตาม กิจกรรมจะมีค่าใช้จ่ายเกิดขึ้นทันที ทั้งๆ

ที่ประโยชน์ที่จะได้รับการจัดให้มีระบบการควบคุมภายในนั้นยังไม่อาจมองเห็นได้ เนื่องจากยังไม่มีความเสียหายเกิดขึ้น การวิเคราะห์เพื่อหาความคุ้มค่าของจำนวนเงินที่จ่าย เพื่อจัดให้มีระบบการควบคุมภายในบางครั้งจึงเป็นเรื่องยากที่จะวัดได้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องพิจารณาให้รอบคอบโดยใช้ดุลยพินิจเป็นกรณีๆ ไป และพิจารณาด้วยว่ากิจการมีความสามารถทางการเงินเพียงพอหรือไม่ที่จะรับภาระค่าใช้จ่ายดังกล่าว

4. ประโยชน์ของระบบการควบคุมภายใน

ระบบการควบคุมภายในมีประโยชน์ต่อองค์กรหลายประการ ดังนี้ (จันทนา สาขากร และคณะ, 2551: 2-13)

4.1 ประโยชน์สำหรับฝ่ายบริหาร

ระบบการควบคุมภายในที่ดีจะเป็นเครื่องมือช่วยให้ผู้บริหารมีความแน่ใจว่าพนักงานและลูกจ้างได้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง รายงานต่างๆ ที่จัดทำขึ้นถูกต้อง เชื่อถือได้และทันเวลาที่กำหนด ตลอดจนมีการป้องกันความผิดพลาดและการทุจริต หรือการสูญหายของทรัพย์สินไว้อย่างรัดกุม

4.2 ประโยชน์สำหรับพนักงานและลูกจ้าง

ระบบการควบคุมภายในจะเป็นเครื่องชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง และเป็นไปตามนโยบายที่ผู้บริหารวางไว้ เป็นเครื่องช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4.3 ประโยชน์สำหรับผู้สอบบัญชีและตรวจสอบภายใน

ผู้สอบบัญชีและผู้ตรวจสอบภายใน จะใช้ประสิทธิภาพของระบบการควบคุมภายในเป็นปัจจัยที่สำคัญในการกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานตรวจสอบ กิจการที่มีการควบคุมภายใน ที่ดีจะช่วยให้งานของผู้สอบบัญชี และผู้ตรวจสอบภายในรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5. ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ระบบการควบคุมภายในขององค์กรประสบความสำเร็จ

ระบบการควบคุมภายในมีปัจจัยที่สำคัญ 2 ปัจจัย (สิริรัตน์ โสตา, 2554: 20-21) ดังนี้

5.1 ปัจจัยเกื้อหนุน

5.1.1 ผู้บริหารระดับสูงต้องเป็นผู้ริเริ่ม ในการจัดให้มีระบบการควบคุมภายในขึ้นในหน่วยงาน และระบบการควบคุมภายในนั้นต้องได้รับการยอมรับในระดับปฏิบัติ

5.1.2 มีการประเมินความเสี่ยงและบริหารความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ

5.1.3 มีการจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและเหมาะสม

5.1.4 ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับมีความซื่อสัตย์ รับผิดชอบในหน้าที่การงาน

5.2 ปัจจัยผลักดัน

5.2.1 วัตถุประสงค์ (Purpose) หน่วยงานจะต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนว่า กำลังจะทำอะไร เพื่อให้สามารถกำหนดทิศทางการทำงานและความก้าวหน้าของหน่วยงานได้

5.2.2 ข้อตกลงร่วมกัน (Commitment) เจ้าหน้าที่ทุกระดับควรมี

การตกลงร่วมกันที่จะปฏิบัติงานตามระบบที่วางไว้ เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์และเพิ่มคุณค่าแก่หน่วยงาน

5.2.3 ความสามารถในการบริหารงาน (Capability) เพื่อให้หน่วยงาน

มีระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ สามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้ ผู้บริหารของหน่วยงานควรเพิ่มขีดความสามารถในด้านต่างๆ เช่น การบริหารงบประมาณ การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีการนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

5.2.4 ปฏิบัติการ (Action) เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบต้องลงมือปฏิบัติอย่าง

จริงจังและสม่ำเสมอ

5.2.5 การเรียนรู้ต่อเนื่อง (Learning) หน่วยงานต้องเสริมสร้างหรือสนับสนุนให้

เจ้าหน้าที่ทุกระดับให้มีการศึกษาต่อเนื่อง เพื่อให้มีการเรียนรู้ที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น หรือพัฒนาระบบการควบคุมใหม่ๆ ให้กับหน่วยงาน ทั้งนี้ เพื่อให้หน่วยงานมีระบบการควบคุมภายในที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและปรับเปลี่ยนได้ทันเหตุการณ์

จากข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ระบบการควบคุมภายในมีความสำคัญกับทุกองค์กร เป็นสิ่งที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรควรให้ความสำคัญ ซึ่งจะช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้นการออกแบบระบบควบคุมภายในอย่างเหมาะสม และการติดตามผลการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในที่ฝ่ายบริหารกำหนด รวมทั้งการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้ผู้บริหารได้รับทราบจุดอ่อนต่างๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อนำมาปรับปรุงให้ทันกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้ระบบการควบคุมภายในมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลอยู่เสมอ

6. ข้อจำกัดของระบบการควบคุมภายใน

ระบบการควบคุมภายในมีข้อจำกัดหลายด้านที่สำคัญ ดังนี้ (มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2553: เว็บไซต์)

6.1 การตัดสินใจของฝ่ายบริหาร ในบางครั้งแม้ว่ามีระบบการควบคุมภายในที่เหมาะสม แต่หากฝ่ายบริหารตัดสินใจโดยใช้ดุลยพินิจที่ไม่ถูกต้อง อันเนื่องจากระบบข้อมูลที่มีอยู่ในขณะนั้น หรือเหตุจำเป็นที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ระบบการควบคุมภายในก็ไม่สามารถเป็นเครื่องมือที่จะช่วยได้ในสถานการณ์เช่นนั้น

6.2 การปฏิบัติงานของบุคลากร การที่บุคลากรละเว้นไม่ปฏิบัติตามวิธีการควบคุมภายในที่วางไว้ ระบบการควบคุมภายในที่มีอยู่ดังกล่าวก็ไม่สามารถเป็นกลไกและเครื่องมือช่วยในการปฏิบัติงานได้

6.3 เหตุการณ์ที่อยู่นอกเหนือการควบคุม ระบบการควบคุมภายในที่มีอยู่ อาจไม่สามารถรองรับเหตุการณ์ที่อยู่นอกเหนือการควบคุม โดยผลสืบเนื่องมาจากปัจจัยภายนอกหรือบางกรณีเกิดเหตุการณ์พิเศษที่มีได้คาดคิดมาก่อน

6.4 การทุจริตในหน่วยงาน ในบางกรณีบุคลากรในหน่วยงานร่วมมือทุจริตเพื่อหาประโยชน์ร่วมกันซึ่งจะเป็นการทำลายระบบการควบคุมที่กำหนดไว้ได้

6.5 ต้นทุนค่าใช้จ่ายเมื่อเทียบกับผลตอบแทนที่ได้ บางครั้งผู้บริหารต้องยอมรับในอัตราความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเมื่อพิจารณาเห็นว่าต้นทุนค่าใช้จ่ายที่เสียไปในการป้องกันความเสี่ยงมากกว่าผลตอบแทนที่จะได้รับ

7. การประเมินประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน

ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน (Internal Control System Efficiency)

หมายถึง ผลลัพธ์จากการกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยให้เกิดความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่า องค์กรสามารถป้องกันรักษาทรัพย์สิน การตรวจพบการทุจริตและข้อผิดพลาด และได้ปฏิบัติตามนโยบายและวิธีปฏิบัติงานที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ ผลประโยชน์ที่ได้รับสูงกว่าต้นทุนที่ใช้ไป สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ทำให้ทราบถึงปัญหาและปรับปรุงแก้ไขได้ทันเวลา โดยประยุกต์จากแนวคิดกิจกรรมการควบคุมของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (2552 : 14-16) ประกอบด้วย

7.1 ด้านการกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติงาน (Policy and Procedure)

หมายถึง เป็นการกำหนดแผนงานโดยผู้บริหารระดับสูง เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือในการควบคุม ติดตามและประเมินผล กำหนด ระเบียบ วิธีปฏิบัติ เพื่อใช้ในการดำเนินงานด้านต่างๆ โดยระเบียบวิธีปฏิบัตินั้นจะต้องสอดคล้องและรองรับตามนโยบายหรือแผนงาน และปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมอยู่เสมอ รวมทั้งจัดให้มีระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ เพื่อวัดผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และนำมาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น โดยกำหนดผลงานที่คาดหวังไว้อย่างชัดเจน (สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน, 2552: 14) ดังนี้

7.1.1 การจัดแบ่งส่วนงานที่ดี เป็นการมอบอำนาจหน้าที่และความ

รับผิดชอบเมื่อมีการจัดแบ่งหน่วยงานและกำหนดพนักงานและกำหนดตัวพนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานแล้วจำเป็นจะต้องมีการมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เพื่อให้บุคลากรทุกคนผู้ปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ มีความเข้าใจชัดเจนถึงขอบเขตของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของตน เพื่อให้เป็นที่ยอมรับว่างานต่างๆ ที่ทำไปนั้นเป็นนโยบายขององค์กรและพนักงานทุกคนจะได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนได้ถูกต้อง จึงควรจัดให้มีคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และคู่มือปฏิบัติงานซึ่งจะประกอบด้วยส่วนที่สำคัญ (จินตนา ไม้ตา, 2557: 24) ดังนี้

7.1.1.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อให้ทราบว่าจะ
องค์กรตั้งขึ้นเพื่อประกอบการใดและนโยบายทั่วไปขององค์กรเป็นอย่างไร

7.1.1.2 ฝั่งการจัดองค์กรของหน่วยงานเพื่อให้เห็นว่าส่วนงาน
ต่างๆ ในองค์กรนั้น หัวหน้าส่วนต่างๆ มีความรับผิดชอบเพียงใด อาจจะมีขอบข่ายที่และความ
รับผิดชอบของส่วนงานที่สำคัญไว้อย่างชัดเจนด้วย วิธีการปฏิบัติงานในส่วนที่สำคัญขององค์กร โดยมี
คำอธิบายไว้อย่างชัดเจน เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง การจ่ายเงินเดือน นอกจากนี้ก็อาจมีคำอธิบายโดย
ละเอียดถึงวิธีการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนงานที่กล่าวมาแล้วเพิ่มเติมอีกด้วย

7.1.1.3 นโยบายการบัญชี นโยบายการบัญชีที่สำคัญขององค์กรซึ่ง
ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการแล้วควรจะจดบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เช่น นโยบายเกี่ยวกับการ
การจัดซื้อพัสดุ นโยบายการบัญชีของฝ่ายบัญชี การรับรู้รายได้ค่าใช้จ่าย นโยบายการตีราคาสินค้า
คงเหลือ ทั้งนี้เพื่อพนักงานบัญชีจะได้ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ประโยชน์ในการจัดทำคู่มือ
ในการปฏิบัติงานมีดังต่อไปนี้

(1) ทำให้พนักงานทุกคนทราบหน้าที่และขอบเขตความ
รับผิดชอบของตนได้อย่างแน่ชัด ดังนั้นจึงไม่มีความเข้าใจผิดอันเนื่องจากคำสั่งที่ไม่ชัดเจนเกิดขึ้น
เพราะได้ระบุได้เป็นการแน่นอนแล้วด้วยลายลักษณ์อักษร

(2) คำสั่งหรือวิธีการปฏิบัติงานซึ่งได้เขียนไว้เป็นลาย
ลักษณ์อักษรนั้นทำให้ผู้ออกคำสั่งได้มีโอกาสตรวจดูว่ารัดกุมหรือไม่ มีข้อแก้ไขอย่างไร ทำให้มีโอกาสที่
จะได้รับการปรับปรุงแก้ไขเสมอ

(3) ในกรณีที่พนักงานผู้หนึ่งผู้ใดเจ็บป่วย การจัดพนักงาน
จากหน้าที่อื่นมาแทนก็จะทำได้โดยสะดวกถ้าต้องการให้มีการสับเปลี่ยนหน้าที่กันอยู่เสมอเพื่อ
การควบคุมภายในที่ดีก็จะทำได้โดยไม่ต้องเสียเวลามากในการฝึกอบรมในหน้าที่ใหม่

(4) การระบุถึงวัตถุประสงค์และนโยบายของกิจการไว้
อย่างชัดเจน จะช่วยให้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน และทำให้พนักงานเจ้าหน้าที่ได้ตรวจสอบอยู่
เสมอว่าการปฏิบัติงานของตนเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่

(5) บุคคลผู้สนใจการดำเนินงานขององค์กรจะศึกษา
ระบบการทำงานขององค์กร การแบ่งงานวิธีปฏิบัติและตำแหน่งหน้าที่ได้จากคู่มือการปฏิบัติงาน

(6) ให้ความสะดวกแก่ผู้สอบบัญชีขององค์กร

ในการศึกษาว่าวิธีการปฏิบัติงานเท่าที่จำเป็นอยู่นั้นมีระบบการควบคุมภายในที่ดีหรือไม่ มีข้อบกพร่อง
ที่ควรแก้ไขอย่างไร

7.2 ด้านการสอบทานโดยผู้บริหาร (Management Review) หมายถึง

การตรวจสอบรายงานและข้อมูลข่าวสารต่างๆ เช่น การสอบทานการอนุมัติการเบิกจ่ายเงิน การสอบทานรายงานทางการเงิน และการสอบทานการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนงาน โดยผู้บริหาร แต่ละระดับจะทำการสอบทานในเรื่องที่มีความสำคัญแตกต่างกันออกไป มีการบันทึกผลการสอบทาน การปฏิบัติงานและสถานการณ์ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องติดตามแก้ไขเป็นลายลักษณ์อักษร จะใช้วิธีวิเคราะห์ เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจริงกับแผนงานงบประมาณ ที่ได้จัดทำไว้ล่วงหน้า มีจุดมุ่งหมายที่จะวัดผล การดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมาย หรือระเบียบปฏิบัติอย่างเข้มงวดหรือไม่ เพื่อให้เห็นภาพรวม ของการดำเนินงาน และนำมาพิจารณาแก้ไขและเตรียมพร้อม กับสถานการณ์ในอนาคตได้ (สำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน, 2552: 14-15)

7.2.1 การสอบทานโดยผู้บริหารสูงสุด ผู้บริหารสูงสุด ควรมุ่งเน้นให้ความสนใจกับ การบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรในภาพรวมและวัตถุประสงค์ที่สำคัญขององค์กร โดย การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างข้อมูลผลการปฏิบัติงานจริงกับงบประมาณ เป้าหมายตามแผนงาน งบประมาณการรวมทั้งเปรียบเทียบกับข้อมูลในงวดที่ผ่านมา หรือเปรียบเทียบกับข้อมูลของหน่วยงาน อื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน หรือตัวชี้วัดความสำเร็จอื่นๆ ซึ่งจะช่วยให้เห็นภาพรวมของการดำเนินงาน ว่ามีปัญหาในด้านใดบ้าง รวมทั้งยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์หาสาเหตุ และแนวทางการแก้ไข ที่จำเป็น

7.2.2 การสอบทานโดยผู้บริหารระดับรองลงมา ผู้บริหารระดับรองลงมาหรือ ผู้บริหารระดับกลางเป็นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบเฉพาะงานด้านใดด้านหนึ่งภายในองค์กร ตามที่ได้รับ มอบหมายจากผู้บริหารสูงสุด จึงควรมุ่งเน้นสอบทานผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงในหน่วยงานหรือ กิจกรรมที่ตนรับผิดชอบเปรียบเทียบกับเป้าหมายตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ และวิเคราะห์หาสาเหตุ ของความแตกต่างที่มีสาระสำคัญที่เกิดขึ้นรวมทั้งสอบทานการปฏิบัติงานจริงกับระเบียบและวิธีการ ปฏิบัติต่าง ๆ การสอบทานควรเข้มงวดหรือกระทำบ่อยครั้งมากน้อยเพียงใดขึ้นกับลักษณะและระดับ ความเสี่ยงของงานนั้นๆ

7.3 ด้านการควบคุมการประมวลผลข้อมูล (Information Processing) หมายถึง การตรวจสอบข้อมูลทางบัญชีการเงินและข้อมูลอื่นที่จำเป็นภายในองค์กรประกอบการตัดสินใจ ในการบริหารจัดการ ดังนั้นข้อมูลที่ผ่านการประมวลผลทั้งในรูปของสารสนเทศหรือรายงาน จะต้องมีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา และให้เนื้อหาที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ ได้แก่ มีการอนุมัติ รายการทุกครั้งก่อนทำการบันทึกบัญชี ทะเบียนหรือแฟ้มหลักฐานอื่น การสอบทานหรือเปรียบเทียบ ข้อมูลก่อนการบันทึกการรายงานนั้น (สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน, 2552: 15)

7.3.1 แม้ว่าการดำเนินงานขององค์กรจะมีหลายรูปแบบหลายประเภทก็ตาม ระบบ บัญชีขององค์กรจะต้องประกอบด้วย (ดลยา ไชยวงศ์, 2552: 4-5)

7.3.1.1 ระบบการปฏิบัติงานทางบัญชี เป็นการกำหนดเส้นทางการเดินของระบบงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเก็บข้อมูลบัญชี เริ่มจากการจัดทำเอกสารเบื้องต้นเพื่อการเก็บและตรวจสอบข้อมูลเพื่อใช้บันทึกบัญชี นิยมแสดงเป็นแผนภูมิ (Flow Chart)

7.3.1.2 เอกสารสำหรับจัดบันทึกข้อมูล ใช้สำหรับจัดบันทึกข้อมูลเมื่อเริ่มเกิดเหตุการณ์ หรือรายการดำเนินงาน เพื่อถ่ายทอดไปในสมุดบัญชี และยังใช้เอกสารเป็นสื่อสำหรับถ่ายทอดข้อมูลระหว่างหน่วยงานภายในกันเองหรือระหว่างกิจการกับบุคคลภายนอก นอกจากเอกสารแล้วยังต้องมีสมุดบัญชีต่างๆ ตลอดจนรายงานทางการเงิน

7.3.1.3 ระบบการควบคุมภายใน ได้แก่ แผนการทำงานของกิจการ เพื่อดูแลป้องกันทรัพย์สินของกิจการให้ปลอดภัย อยู่ในสภาพพร้อมที่จะใช้งานได้ และเพื่อให้แน่ใจว่าข้อมูลทางบัญชีเชื่อถือได้ รวมทั้งส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

7.3.1.4 วิธีการปฏิบัติงาน ได้แก่ การวิเคราะห์รายการค้าตามผังบัญชี การบันทึกข้อมูลลงในเอกสารสมุดบัญชี การจัดทำรายงาน การบันทึกนี้อาจใช้การเขียนการพิมพ์หรือเทคนิคอื่นใดที่ทำให้เก็บรวบรวมข้อมูลไว้ได้ รวมทั้งการคำนวณการจัดหมวดหมู่ และการสรุปข้อมูลเพื่อให้เป็นข้อมูลที่มีประโยชน์

7.3.1.5 ผู้ปฏิบัติงานบัญชี เมื่อมีเอกสารสมุดบัญชีต่างๆ ตามรูปแบบที่กำหนดไว้แล้ว มีวิธีการบัญชีที่สามารถเก็บบันทึกข้อมูลที่ต้องการและนำมาเสนอ เมื่อใช้ได้แล้วจำเป็นจะต้องมีตัวผู้ปฏิบัติงานด้วยเพื่อให้งานตามระบบบัญชีดำเนินไปได้ ซึ่งผู้ที่จะปฏิบัติงานนี้จะต้องมีความรู้ได้ศึกษาวิธีการบัญชีมาโดยเฉพาะ เนื่องจากการจัดบันทึกข้อมูลทางบัญชีจะต้องเป็นไปตามหลักการบัญชีที่ยอมรับกันทั่วไปและการบัญชียังมีข้อมูลสมมติฐานต่างๆ อีกด้วย จึงต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีความเข้าใจอย่างดี

7.3.1.6 เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ เริ่มตั้งแต่เครื่องมือง่ายๆ คือ ปากกา ดินสอ ไม้บรรทัด รวมไปถึงเครื่องคำนวณ เครื่องพิมพ์ดีด เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องเขียนเช็ค กระทั่งปัจจุบันเครื่องคอมพิวเตอร์ก็ได้ถูกนำมาใช้ในการทำบัญชีด้วย

7.3.2 วิธีการควบคุมทางบัญชีที่ได้ผลดีที่สุด คือยึดหลักพื้นฐานทั่วไปของระบบการควบคุมภายในและประยุกต์แนวคิดเหล่านี้ตามแต่ละสถานการณ์ที่เหมาะสม องค์ประกอบนี้ควรเป็นส่วนหนึ่งของระบบบัญชี ประกอบด้วย (ดลยา ไชยวงศ์, 2552: 7-9)

7.3.2.1 ความซื่อสัตย์และความสามารถของพนักงาน ระบบหนึ่งๆ จะมีสภาพเป็นอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับคนที่ใช้ระบบนั้นอยู่ ถ้าคนเหล่านั้นไม่มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่มีความสามารถหรือไม่มีความชำนาญที่เหมาะสมแล้ว ถึงแม้จะมีระบบที่สมบูรณ์ที่สุดก็ไม่สามารถจะปฏิบัติงานได้ด้วยดี ในทางตรงกันข้ามถ้าหากว่าพนักงานและลูกจ้างมีความซื่อสัตย์และเป็นผู้ที่มี

ความสามารถ พวกเขาจะสามารถที่จะปฏิบัติงานได้ ถึงแม้ว่าสถานการณ์นั้นจะขาดองค์ประกอบที่สำคัญของระบบการควบคุมภายในทั้งหมด

7.3.2.2 การมอบหมายอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจนและแบ่งงานหน้าที่ต่างๆ ออกจากกัน เพื่อให้ระบบหนึ่งๆ สามารถทำงานได้อย่างเหมาะสม พนักงานต้องรู้ว่าเขาต้องทำหน้าที่อะไรบ้าง และต้องทราบด้วยว่าพนักงานคนอื่นๆ ทำหน้าที่อะไรโดยอาจจะแสดงให้เห็นได้ชัดเจนจากแผนภาพโครงสร้างขององค์กร แต่บางครั้งอาจจะไม่เพียงพอ ดังนั้นการระบุรายละเอียดของงาน (Job Descriptions) ออกมานั้น อาจมีความจำเป็นเพื่อใช้ในการระบุอำนาจหน้าที่ของพนักงาน แต่ละตำแหน่งที่ต้องทำอย่างชัดเจน และที่สำคัญกว่านี้คือการแบ่งหน้าที่สำคัญออกจากกัน เช่น ผู้ที่เก็บรักษาทรัพย์สินแยกหน้าที่และเป็นคนละคนกับผู้ทำการบันทึกบัญชีเกี่ยวกับรายละเอียดของทรัพย์สินเหล่านั้น

7.3.2.3 ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เหมาะสม วิธีการดำเนินงานที่เหมาะสมนั้น ต้องเริ่มต้นจากการมีขั้นตอนการอนุมัติที่เหมาะสมมาก่อน ถึงแม้ว่าผู้บริหารระดับสูงของกิจการจะมีอำนาจมากในองค์กร แต่การมอบหมายอำนาจการอนุมัติให้กับฝ่ายบริหารในการปฏิบัติงานประจำวัน โดยมีคู่มือการปฏิบัติงานที่เฉพาะเจาะจงลงไปให้ต้องปฏิบัติตามนั้นก็เป็นที่จำเป็นและสำคัญมาก ฝ่ายบริหารอาจจะมอบหมายให้เจ้าหน้าที่อื่นๆ สามารถอนุมัติรายการย่อยๆ ได้ เช่น การขายเครดิตนั้นไม่เกินวงเงินเครดิตที่ตั้งไว้สำหรับลูกค้าแต่ละราย ดังนั้นการมอบหมายอำนาจหน้าที่และการรับผิดชอบจึงมีความจำเป็นและสำคัญ แต่ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ด้วย และควรจะมีการตรวจสอบว่าแนวทางในการปฏิบัติที่กำหนดไว้นั้นได้มีการปฏิบัติตามหรือไม่

7.3.2.4 การควบคุมสินทรัพย์ ส่วนประกอบต่างๆ ในการควบคุมตัวทรัพย์สินและการบันทึกบัญชีนี้จะแปรผันไปตามสถานการณ์ต่างๆ ด้วย เช่น เพชรจะถูกดูแลต่างจากตะปู สินค้าควรจะถูกเก็บรักษาในห้องเก็บหรือโกดังภายใต้การดูแลรักษาของพนักงานคนใดคนหนึ่งที่สามารถมอบหมายอำนาจหน้าที่และความไว้วางใจได้ยิ่งไปกว่านั้นเอกสารต่างๆ ที่มีความสำคัญ เช่น ธนบัตร เอกสารรับรองการฝากเงิน ใบหุ้น สมุดบัญชี เงินฝากประเภทต่างๆ ควรจะถูกเก็บรักษาในตู้นิรภัยที่สามารถป้องกันไฟได้ด้วยปัจจัยที่สำคัญมากอีกตัวหนึ่งในการควบคุมเอกสารเหล่านี้

7.3.2.5 การตรวจสอบอย่างอิสระ บริษัทควรมีการตรวจสอบความถูกต้องในการปฏิบัติงานอย่างอิสระด้วย จริงๆ แล้วไม่มีใครที่จะตรวจสอบหรือประเมินถึง การปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างเที่ยงตรงปราศจากความลำเอียงหรือเข้าข้างตนเอง ดังนั้นการประเมินหรือการตรวจสอบจึงควรจะทำโดยพนักงานที่อิสระไม่มีส่วนพัวพันหรือได้เสียในหน่วยงานนั้น

7.3.3 ระบบสารสนเทศทางการบัญชีจะเป็นกลยุทธ์หรือไม่นั้น ธุรกิจจะต้องสร้างสรรค์ซึ่งความได้เปรียบในการแข่งขัน ความแปลกใหม่ที่ไม่เคยมีใครมีมาก่อน ความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะความจงใจต่อลูกค้า ทำให้ลูกค้ามีความพอใจและเต็มใจที่จะซื้อสินค้าหรือบริการนั้นๆ นั่นคือศักยภาพในการแข่งขันที่เหนือกว่าคู่แข่ง และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ ระบบสารสนเทศทางการบัญชีเชิงกลยุทธ์มีองค์ประกอบดังนี้ (จินตนา สิงจานุสงค์, 2559: 34-35)

7.3.3.1 การรวบรวมข้อมูล (Data Collection) หมายถึง วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการการรวมศูนย์ข้อมูลไว้แหล่งเดียวกัน ที่มีการคัดเลือกตรวจสอบข้อมูล และแก้ไขข้อผิดพลาดให้แน่ใจว่ามีความถูกต้อง เชื่อถือได้ เมื่อเกิดเหตุการณ์ทางธุรกิจหรือรายการค้าทางธุรกิจ ทำให้องค์กรได้รับข้อมูลที่ครบถ้วนและละเอียดมากขึ้น เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์นั้นๆ ทรัพยากรที่จะต้องใช้ บุคคลหรือพนักงานที่เกี่ยวข้อง ให้ผู้บริหาร พนักงานหรือผู้ที่สนใจภายในองค์กรทราบว่าเกิดเหตุการณ์อะไรขึ้นบ้าง โดยมีการจัดเก็บอย่างมีระบบ เป็นไปตามกฎเกณฑ์มาตรฐาน สะดวกต่อการเรียกใช้ข้อมูลในอนาคต

7.3.3.2 การประมวลผลข้อมูล (Data Processing) หมายถึง กระบวนการนำข้อมูลมาจำแนก แยกแยะ และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล โดยเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพมีการปรับเปลี่ยนระบบงานแบบเดิมให้เป็นอัตโนมัติ ซึ่งลดต้นทุนและขั้นตอนต่างๆ ให้การประมวลผลข้อมูลทางการบัญชีมีความสะดวก รวดเร็ว สามารถหาข้อผิดพลาด และปรับปรุงรายการต่างๆ ได้ทันทีเพื่อแปลงสภาพกลายเป็นสารสนเทศที่มีความถูกต้อง แม่นยำ สามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งสามารถใช้ข้อมูลนั้นๆ ในการควบคุมเหตุการณ์ต่างๆ ให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำพาองค์กรดำเนินไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

7.3.3.3 การควบคุมข้อมูล (Data Controlling) หมายถึง วิธีการที่มีระบบควบคุมดูแลรักษาข้อมูลทางการบัญชี ให้ข้อมูลที่ยังคงคุณลักษณะของข้อมูลที่ดีมีความถูกต้อง นำเชื่อถือและเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ โดยมีโปรแกรมรับแจ้งข้อผิดพลาด มีการจัดวางระบบการควบคุมภายในรับสถานการณ์กับความเสถียรต่อความปลอดภัยของข้อมูล สามารถค้นพบจุดบกพร่องจุดอ่อนของผลการปฏิบัติงาน และความล้มเหลวของซอฟต์แวร์ และปรับตัวอย่างรวดเร็วให้เข้ากับสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้น แล้วนำมาแก้ไขให้เป็นไปตามแผนและมาตรฐานที่กำหนดไว้

7.3.3.4 การจัดทำสารสนเทศ (Information Generation) หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการสรุปผลรายการหรือเหตุการณ์ทางธุรกิจ ที่ผ่านกระบวนการรวบรวมข้อมูลประมวลผลข้อมูลและควบคุมข้อมูล โดยสามารถตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงข้อมูลได้ในทุกขั้นตอน ซึ่งนำเสนอเป็นสารสนเทศในรูปของรายงานทางการเงิน และรายงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจ วางแผน ควบคุม และประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยสารสนเทศดังกล่าวจะต้องมีความถูกต้อง แม่นยำ ครบถ้วน ทันสมัย มีข้อมูลที่ดีกว่าคู่แข่ง และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้ข้อมูลได้

7.4 ด้านการอนุมัติ (Approval) หมายถึง การควบคุมและสอบทาน

เรื่องต่างๆ ก่อนที่จะมีการดำเนินการต่อโดยผู้มีอำนาจ ซึ่งองค์กรควรคัดเลือกผู้มีประสบการณ์ ละเอียด รอบคอบ และถูกคิดถึงเหตุการณ์หรือความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นตามมาจากการอนุมัติ รายการ ผู้ที่ได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้เป็นผู้อนุมัติตรวจสอบความเพียงพอของเอกสาร ประกอบการขออนุมัติ ว่าถูกต้อง เหมาะสม และเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ นโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือไม่ ผู้อนุมัติต้องถูกแยกออกจากผู้บันทึกบัญชีของแต่ละรายการนั้นๆ (สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน, 2552: 15) ได้แก่

7.4.1 มีการอนุมัติการสั่งซื้อก่อนที่จะดำเนินการจัดซื้อหรืออนุมัติใบสำคัญส่งจ่าย ก่อนที่จะมีการจ่ายเงิน

7.4.2 มีการอนุมัติสินเชื่อโดยตั้งคณะกรรมการสินเชื่อเพื่อพิจารณาความเป็นไปได้ ของโครงการที่ลูกค้าจะนำเงินกู้ไปใช้และพิจารณาความเพียงพอ ของหลักประกันและโอกาสที่จะได้รับคืนเงินดังกล่าวก่อนที่จะมีการให้กู้ยืม

7.4.3 มีการตั้งคณะกรรมการพิจารณาการลงทุนเพื่อเปรียบเทียบความเสี่ยงและ อัตราผลตอบแทนของการลงทุนในหลักทรัพย์ประเภทต่างๆ โดยที่การลงทุนทุกประเภทของกิจการ จะต้องผ่านการอนุมัติของคณะกรรมการชุดนี้

7.5 ด้านการดูแลป้องกันทรัพย์สิน (Safeguarding of Assets) หมายถึง การจำกัด การเข้าถึงทรัพย์สินที่มีความเสี่ยง เช่น เงินสด ทรัพย์สินที่มีค่า เอกสารหลักฐานและระบบงานที่สำคัญ เพื่อป้องกันการถูกทำลายหรือสูญหาย การทุจริต และการนำไปใช้ประโยชน์โดยผู้ที่ไม่ใช่อำนาจหน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง ฝ่ายบริหารควรจัดให้มีการดูแลทรัพย์สินอย่างรัดกุมและเพียงพอ การดูแลป้องกันรักษา ทรัพย์สินที่ดี คือ การควบคุมการเข้าถึงทรัพย์สินนั้น เช่น การจัดให้มีสถานที่จัดเก็บอย่างปลอดภัย เหมาะสม การมีเวรยามรักษาการณ์ การตรวจนับ การเปรียบเทียบจำนวนจริงกับทะเบียนหรือ หลักฐานทางบัญชี เป็นต้น นอกจากนี้ฝ่ายบริหารควรกำหนดให้มีการจัดทำทะเบียนทรัพย์สินและ มีการตรวจนับทรัพย์สินเป็นระยะๆ โดยบุคคลที่ไม่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหาและดูแลรักษา ทรัพย์สินนั้นๆ และเปรียบเทียบผลที่ได้จากการตรวจนับกับทะเบียนทรัพย์สิน หากมีผลต่างเกิดขึ้น ควรติดตามหาสาเหตุแล้วดำเนินการตามควรแก่กรณี และปรับปรุงทะเบียนทรัพย์สินให้ถูกต้อง (สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน, 2552: 16)

7.6 ด้านการแบ่งแยกหน้าที่ (Segregation of Duties) หมายถึง การแยกหน้าที่ ความรับผิดชอบระหว่างบุคคลหรือหน่วยงาน โดยจัดให้มีการสอบย้อนความถูกต้องระหว่างกัน ไม่ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนจบ เพื่อป้องกันความเสี่ยงต่อข้อผิดพลาดและทุจริต หรือการกระทำที่ไม่เหมาะสม โดยแยกหน้าที่การอนุมัติรายการ การจัดบันทึก การเก็บรักษา และการสอบทานออกจากกัน หรือกำหนดกิจกรรมอื่นๆ เพื่อสอบย้อนความถูกต้องระหว่างกัน ในกรณีที่องค์กรมีข้อจำกัดด้านบุคลากรทำให้ไม่สามารถแบ่งแยกหน้าที่งานดังกล่าวได้ ควรกำหนดกิจกรรมอื่นทดแทน เช่น กำหนดให้มีการสอบทานรายละเอียดของกิจกรรมต่างๆ เพิ่มขึ้น หรือกำหนดให้มีการควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด นอกจากนี้อาจกำหนดให้มีการสลับเปลี่ยนหน้าที่ระหว่างบุคลากรภายในองค์กรเป็นครั้งคราว โดยเฉพาะหน้าที่ที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดข้อผิดพลาดหรือความเสียหายแก่องค์กร เพื่อมิให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งกระทำการอันไม่เหมาะสม หรือทุจริตโดยอาศัยระยะเวลาที่ทำงานต่อเนื่องในหน้าที่งานเดิมเป็นเวลานาน (วิไล วีระปรีย และคณะ, 2551: 18) ตัวอย่างเช่น

7.6.1 หน้าที่ในการเก็บรักษาสินทรัพย์ เช่น เงินสดหรือสินค้าแยกต่างหากจากเจ้าหน้าที่ผู้ทำบัญชีคุมเงินสด หรือคุมสินค้าเพื่อป้องกันมิให้มีการนำสินทรัพย์เหล่านั้นไปใช้ในทางที่ไม่เป็นประโยชน์แก่กิจการโดยหาตัวผู้รับผิดชอบไม่ได้

7.6.2 หน้าที่ในการอนุมัติรายการแยกต่างหากจากหน้าที่ในการดำเนินรายการ เช่น หน้าที่ในการอนุมัติการจ่ายเงินตามใบสั่งซื้อแยกต่างหากจากเจ้าหน้าที่ในการออกเช็คสั่งจ่ายเงิน

7.6.3 หน้าที่ในการปฏิบัติงานแยกต่างหากจากผู้ทำรายงานแสดงผลการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันมิให้ผู้ปฏิบัติงานรายงานผลงานเกินความเป็นจริง

7.7 ด้านการจัดทำเอกสารหลักฐาน (Documentation) หมายถึง เป็นการควบคุม โดยกำหนดกิจกรรมหรือระบบงานที่มีความสำคัญ ต้องมีการจัดทำหลักฐานที่เป็นเอกสารหรือหนังสือไว้ เพื่อให้บุคลากรที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องได้ทราบ เข้าใจวิธีปฏิบัติงานและสามารถค้นคว้าหรืออ้างอิงได้ รวมทั้งสามารถใช้ในการตรวจสอบ สอบทานความถูกต้อง พิจารณาอนุมัติรายงานอย่างรัดกุม ตัวอย่างเช่น ระเบียบ คำสั่ง คู่มือการปฏิบัติงาน ผังทางเดินของระบบงานที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงาน (สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน, 2552: 16)

7.7.1 ประโยชน์ของการจัดทำเอกสารหลักฐาน (วิไล วีระปรีย และคณะ, 2551: 18) มีดังนี้

7.7.1.1 ข้อความที่จะต้องมีการเขียนซ้ำกันบ่อยๆ ควรจะมีการจัดพิมพ์ไว้ในแบบฟอร์มเพื่อเป็นการประหยัดเวลาในการเขียน และช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว

7.7.1.2 แบบฟอร์มบางอย่างซึ่งเป็นเอกสารที่สำคัญทางการเงิน ถ้าได้มีการให้เลขที่แบบฟอร์มเรียงลำดับไว้ล่วงหน้าและมีการควบคุมการใช้เอกสารเหล่านั้นได้อย่างดี จะทำให้สามารถกำหนดตัวผู้รับผิดชอบในรายการที่เกิดขึ้นได้ทันที

7.7.1.3 การใช้แบบฟอร์มเป็นไปตามหลักการจัดการที่ดี ซึ่งเรียกว่า “มีการเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร” (Put it in Writing) อันจะทำให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

7.7.1.4 ช่วยให้การสื่อสารข้อมูลไปถึงผู้รับได้ครบทุกฝ่ายโดยการพิมพ์แบบฟอร์มไว้เป็นชุดตามจำนวนที่ต้องการ โดยมีสำเนาสีต่างๆ กัน จะช่วยให้แน่ใจได้ว่าการส่งแบบฟอร์มแต่ละฉบับไปยังแผนกต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นไปโดยถูกต้องและรวดเร็ว

7.7.2 การดำเนินงานหรือระบบงานใดที่มีความสำคัญ ควรมีการจัดทำหลักฐานที่เป็นเอกสาร จัดเก็บที่ปลอดภัยและปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันเสมอ (อุษณา ภัทรมนตรี, 2550: 4-35) เช่น

7.7.2.1 สัญญาในการจัดหาทรัพย์สิน สัญญาค้ำประกันที่มีมูลค่าสูงกับผู้ขาย

7.7.2.2 เอกสารระบบงาน เช่น ระบบงานคอมพิวเตอร์ ควรจัดให้มีผังภาพระบบงาน (Flowchart) สำคัญ เพื่อให้สามารถค้นคว้าหรืออ้างอิงได้เมื่อมีความจำเป็น

7.7.2.3 คู่มือการปฏิบัติงานด้านที่สำคัญ เช่น ด้านการผลิต การให้สินเชื่อ การขาย การบัญชี การเงิน การพัสดุ และระบบงานคอมพิวเตอร์ คู่มือการปฏิบัติงานที่ดี ควรกำหนดระดับการอนุมัติรายการค้า วิธีปฏิบัติงาน และแบบฟอร์มเอกสาร

7.7.2.4 เอกสารแบบฟอร์มควรออกแบบให้สามารถสอบทานความถูกต้องและครบถ้วน เช่น การใช้เลขที่เอกสารเรียงลำดับ การมีข้อความมาตรฐาน ฯลฯ

จากที่กล่าวข้างต้นผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดกิจกรรมการควบคุมของ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (2552 : 14-16) มาเป็นกรอบแนวคิดเรื่องประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน (Internal Control System Efficiency) ซึ่งหมายถึง ผลลัพธ์จากการกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติงาน รวมถึงมาตรการต่างๆ ที่ฝ่ายบริหารกำหนดขึ้น ซึ่งเป็นกิจกรรมที่อยู่ในทุกหน้าที่ทุกระดับของการทำงาน ซึ่งช่วยให้เกิดความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่า องค์กรสามารถป้องกันรักษาทรัพย์สิน การตรวจพบการทุจริตและข้อผิดพลาด และได้ปฏิบัติตามนโยบายและวิธีปฏิบัติงานที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ ผลประโยชน์ที่ได้รับสูงกว่าต้นทุนที่ใช้ไป สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีการติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ทำให้ทราบถึงปัญหาและปรับปรุงแก้ไขได้ทันเวลา ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติงาน (Policy and Procedure) ด้านการสอบทานโดยผู้บริหาร (Management Review) ด้านการควบคุมการประมวลผลข้อมูล (Information Processing) ด้านการอนุมัติ (Approval) ด้านการดูแลป้องกันทรัพย์สิน (Segregation of Duties) ด้านการแบ่งแยกหน้าที่ (Segregation of Duties) และด้านการจัดทำเอกสารหลักฐาน (Documentation)

แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กร

1. ความหมายของความสำเร็จขององค์กร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้ให้ความหมายของความสำเร็จขององค์กร ไว้ดังนี้

มัทนา เพ็งแจ่ม (2554 : 30) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสำเร็จขององค์กร หมายถึง ผลผลิตที่ได้จากการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของธุรกิจทั้งในด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน ด้านการเรียนและพัฒนา และด้านการเงิน เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์กร

อาศยา โชติพานิช (2553 : 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสำเร็จขององค์กร หมายถึง ระดับความสามารถขององค์กรในการที่จะดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายต่างๆ ที่กำหนดไว้

กาญจนา หาญศรีรวงค์ (2551 : 41) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสำเร็จขององค์กร หมายถึง การดำเนินกิจกรรมใดๆ ตามพันธกิจหรือเป้าหมายขององค์กร ได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

กนิษฐา ปวะบุตร (2550 : 24) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสำเร็จขององค์กร หมายถึง การดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายหรือจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยการกระทำเป็นตัวก่อให้เกิดการบรรลุความสำเร็จเป็นความหวังหรือผลลัพธ์ที่อยากให้เกิดขึ้น

ณัฐภรณ์ จรรยางาม (2550 : 38) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสำเร็จขององค์กร หมายถึง การที่หน่วยงานทางสังคมที่มีบุคคลตั้งแต่ 2 คน ที่ได้ดำเนินกิจกรรมร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพที่สุดจนเกิดการบรรลุเป้าหมายขององค์กรตามที่ต้องการ จัดหาและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าที่สุด มีกระบวนการปฏิบัติงานที่ได้ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน และมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในกระบวนการปฏิบัติงานทำให้เกิดความพึงพอใจแก่ทุกฝ่าย

Nigel (2014 : 29) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสำเร็จขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถที่จะทำงานบรรลุเป้าหมายต่างๆ ที่ได้กำหนดไว้

Roderic (2011 : 103) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสำเร็จขององค์กร หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินงานธุรกิจที่บรรลุเป้าหมาย โดยอาศัยการวัดหรือการประเมิน จะช่วยทำให้ธุรกิจมีความสอดคล้องกันในด้านต่างๆ และมุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร

Ramazan และ Serhat (2009 : 92) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสำเร็จขององค์กร หมายถึง การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจ โดยอาศัยความรู้ความสามารถในการพัฒนาธุรกิจให้ก้าวหน้า

Lok และ Crawford (2008 : 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสำเร็จขององค์กร หมายถึง ระดับความสำเร็จของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร และสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

Niven (2002 : 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสำเร็จขององค์กร หมายถึง ระบบในการวัดและประเมินกลยุทธ์ขององค์กร และระบบในการบริหารจัดการ ให้เกิดผลประโยชน์กับองค์กรสูงสุด และช่วยลดความเสี่ยงในการใช้ทรัพยากร เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ขององค์กร

จากความหมายของความสำเร็จขององค์กรข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความสำเร็จขององค์กร หมายถึง ผลของการดำเนินงานที่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ อย่างประหยัดและคุ้มค่า อันเป็นผลมาจากการออกแบบระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสภาวะแวดล้อมในปัจจุบัน มีกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน บุคลากรปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ สามารถการป้องกันหรือลดความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้องค์กรดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนด

2. องค์ประกอบของความสำเร็จองค์กร

องค์ประกอบที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2552: 251-252) ดังนี้

2.1 กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง แนวทางการดำเนินงานขององค์กรที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะ สถานการณ์ปัจจุบันที่กลยุทธ์จะมีความสำคัญต่อการดำเนินงานและความอยู่รอดของธุรกิจ เพราะธุรกิจไม่สามารถดำเนินงานแบบวันต่อวัน โดยไม่เข้าใจในความต้องการของตนเองหรือไม่มีเป้าหมายที่แน่นอน

2.2 โครงสร้าง (Structure) หมายถึง ส่วนประกอบที่แสดงความสัมพันธ์ของตำแหน่งงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ขอบเขตการควบคุม และการรวบรวมหรือการกระจายอำนาจในการตัดสินใจภายในองค์กร โดยที่กลยุทธ์และโครงสร้างองค์กรจะมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดและสอดคล้องกัน เช่น โครงสร้างองค์กรแบบกระจายอำนาจ จะเหมาะสมกับกลยุทธ์การกระจายธุรกิจ เป็นต้น

2.3 ระบบ (System) หมายถึง ระเบียบวิธี กระบวนการ และขั้นตอนการดำเนินงาน ทั้งในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการขององค์กร โดยที่ระบบจะแสดงถึงประสิทธิภาพในการดำเนินงานและการประสานงานภายในขององค์กร ซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องและเป็นไปในทิศทางที่เกื้อหนุนกับกลยุทธ์และโครงสร้างขององค์กร

2.4 รูปแบบ (Style) หมายถึง ลักษณะของการจัดการและการบริหารงานของผู้บริหาร เช่น การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ และการเป็นผู้นำ เป็นต้น ตลอดจนลักษณะ

การดำเนินงานขององค์กร เช่น ความก้าวหน้า อนุรักษ์นิยม หรือมุ่งกำไร เป็นต้น ซึ่งเป็นผลจากการมีปฏิสัมพันธ์และวัฒนธรรมของแต่ละองค์กร

2.5 บุคลากร (Staff) หมายถึง การดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะการจัดบุคคลให้เหมาะสมกับงานและการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับสมาชิก ซึ่งช่วยให้ธุรกิจสามารถสร้างความเหมาะสมของบุคคลกับปัจจัยอื่นขององค์กร ปัจจุบันธุรกิจได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรในฐานะทรัพยากรสำคัญของธุรกิจ ถ้าธุรกิจสามารถพัฒนาศักยภาพและความเต็มใจในการทำงานให้แก่บุคลากรแล้ว ธุรกิจย่อมมีโอกาสประสบความสำเร็จในการแข่งขัน

2.6 ทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถหรือความชำนาญเฉพาะขององค์กร เช่น การบริหารงาน การจัดการและควบคุมทางการเงิน หรือการสร้างนวัตกรรม เป็นต้น ปัจจุบันธุรกิจกำลังก้าวเข้าสู่การแข่งขันในสังคมความรู้ ดังนั้นนอกจากองค์กรจะต้องดำรงรักษาทักษะของตนแล้ว ยังต้องพัฒนาทักษะอื่นที่จำเป็นต่อการแข่งขันในอนาคต

2.7 ค่านิยมร่วม (Shared Value) หมายถึง เป้าหมายสูงสุด ที่เป็นปรัชญาหรือความเชื่อพื้นฐานของสมาชิกในองค์กร โดยค่านิยมร่วมจะเป็นหลักพื้นฐานหรือจุดเริ่มต้นของแต่ละระบบโครงการ ปกติค่านิยมร่วมขององค์กรจะไม่ได้ถูกกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร แต่จะถูกพัฒนาถ่ายทอด และปลูกฝังอยู่ในสมาชิก

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาสถานการณ์ทางเศรษฐกิจการค้าและเศรษฐกิจโลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้องค์กรต้องหาแนวทางเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรและทำให้มีความได้เปรียบทางการแข่งขันในตลาดได้ ซึ่งประกอบด้วยการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ (เวียดา พิเนตร, 2559: 49) ดังนี้

3.1 การเปลี่ยนแปลงในอนาคต เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายนอกองค์กรส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร จึงทำให้องค์กรต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งที่เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นการเปลี่ยนแปลงในองค์กรอาจแบ่งเป็น ผลิตภัณฑ์และบริการ กลยุทธ์และโครงสร้าง บุคคลและวัฒนธรรมและเทคโนโลยี

3.2 การเปลี่ยนแปลงด้านผลิตภัณฑ์และการบริการ เป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองความต้องการหรือสร้างความพอใจสูงสุดให้กับลูกค้า หรือผู้บริโภค องค์กรต้องตระหนักและให้ความสำคัญสูงสุดสำหรับการพัฒนาผลิตภัณฑ์และการบริการ โดยปกติการออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ เพื่อต้องการเพิ่มส่วนครองตลาดและเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า หรือเจาะตลาดใหม่ เป็นต้น

3.3 การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับเทคนิคต่างๆ ที่ใช้ในกระบวนการผลิตเครื่องมืออุปกรณ์ วิธีการทำงานและสายงาน การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีนั้นว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรให้มีความสามารถในการแข่งขันได้

3.4 การเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างและกลยุทธ์ต่างๆ เป็นการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการภายในเพื่อให้สอดคล้องกับสิ่งที่เปลี่ยนแปลงภายนอก เช่น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร นโยบาย ระบบการให้ค่าตอบแทนแรงงานสัมพันธ์ การประสานงาน ระบบสารสนเทศสำหรับการบริหาร การงบประมาณและการควบคุมการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและระบบต่างๆ ในองค์กรส่วนมากจะเป็นการเปลี่ยนแปลงจากระดับบนลงสู่ระดับล่าง เช่น การลดขนาดขององค์กรให้เล็กลง

3.5 การเปลี่ยนแปลงด้านบุคคลและวัฒนธรรม เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ ความคาดหวัง ความเชื่อ ความสามารถตลอดจนพฤติกรรมด้านอื่นของพนักงาน องค์กรทุกแห่งต้องที่จะจ้างพนักงานที่มีความรู้ความสามารถและมีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง เมื่อสภาพแวดล้อมภายนอกเปลี่ยนแปลงไปการปรับตัวของบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรจะต้องดำเนินการในการพัฒนาบุคลากร ในอันที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปตามที่องค์กรต้องการ

4. การวัดความสำเร็จขององค์กร

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการกำหนดระบบการติดตามประเมินผล การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้ผลการประเมินในการกำหนดแนวทางนโยบาย โครงการเพื่อยกระดับศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อให้ประชาชนได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างแท้จริงและทั่วถึง ปัจจุบันกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แบ่งการประเมินประสิทธิภาพเป็น 4 ด้านประกอบด้วย (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2559: เว็บไซต์)

4.1 ด้านการบริหารจัดการ (Management) หมายถึง องค์กรสามารถดำเนินการในระดับนโยบายหรือกระบวนการบริหารงานใดๆ โดยผู้บริหารบริหารงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร การดำเนินการตามภารกิจเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน เกิดความสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กร สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน การบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ ซึ่งการบริหารจัดการมีองค์ประกอบ (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2559: เว็บไซต์)

4.1.1 ทรัพยากรทางการบริหารจัดการ การบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายต้องอาศัยทรัพยากรที่สำคัญ 4 ประการ (คณาจารย์สาขาวิชาการจัดการ, 2556: 16-20) ดังนี้

4.1.1.1 คนหรือแรงงาน (Man) เป็นกำลังหลักสำคัญทั้งด้านปริมาณงาน และคุณภาพการทำงานร่วมกันย่อมต้องเดินไปในทิศทางเดียวกัน การจัดการในเรื่องนี้เกี่ยวข้องกับคนจำนวนมากจึงต้องใช้ทั้งเวลาและความละเอียดอ่อน ดังนั้นหากองค์กรใดให้ความสนใจและสามารถจัดการคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรนั้นมีแนวโน้มของความสำเร็จได้ง่ายและรวดเร็วยิ่งขึ้น

4.1.1.2 เงินทุน (Money) มีความสำคัญโดยเฉพาะในช่วงแรกของการเปิดกิจการเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้ได้มาซึ่งทรัพยากรการจัดการอื่นๆ ช่วยให้อุปการดำเนินงานไปอย่างราบรื่น หากองค์กรสามารถจัดการเงินทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ แสดงว่าองค์กรประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานอย่างแท้จริง

4.1.1.3 วัสดุอุปกรณ์ (Material) เป็นปัจจัยที่ช่วยเอื้ออำนวยและก่อให้เกิดความสะดวกในการทำงาน และยังหมายรวมไปถึงวัตถุดิบสำคัญที่ใช้ในกระบวนการผลิตและอุปกรณ์ที่เอื้อประโยชน์ในกระบวนการผลิตอีกด้วย

4.1.1.4 วิธีการหรือการจัดการ (Method or Management) เป็นศิลปะของการทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น

4.1.2 หน้าที่ทางการบริหารจัดการ การบริหารงานขององค์กรผู้บริหารจะต้องทราบทั้งงานและภารกิจในการบริหารงาน ผู้บริหารคือผู้ทำให้งานต่างๆ บรรลุผลสำเร็จโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำ Henri Fayol นักอุตสาหกรรมชาวฝรั่งเศส ได้นำเสนอหน้าที่ผู้บริหารไว้ 4 อย่าง ดังนี้

4.1.2.1 การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดเป้าหมายขององค์กรที่ต้องบรรลุในอนาคต พร้อมกับวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย การวางแผนเป็นหน้าที่ของผู้บริหารประการแรก เพราะหน้าที่อื่นๆ ของผู้บริหารที่จะต้องปฏิบัติต่อมาจะขึ้นอยู่กับ การวางแผนทั้งสิ้น การวางแผนก็เพื่อประสานกิจการต่างๆ ที่จะต้องกระทำและเป็นการเตรียมการให้ประสบความสำเร็จ เพื่อลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

4.1.2.2 การจัดองค์กร (Organizing) เป็นการจัดเตรียมและจัดสรรทรัพยากรขององค์กรเพื่อให้การดำเนินงานสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมถึงการกำหนดส่วนงานและการแบ่งงาน การกำหนดสายบังคับบัญชา ซึ่งจะให้องค์กรสามารถดำเนินงานสู่เป้าหมายร่วมกันอย่างราบรื่น และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

4.1.2.3 การนำ (Leading) หรือการสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อบุคคลที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือหน้าที่งานอย่างหนึ่งในการจัดการ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรทำงานร่วมกันโดยสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร ทั้งนี้เพื่อในการให้คำแนะนำดูแลและให้คำปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างใกล้ชิดและบรรลุผลสำเร็จของงานอย่างแท้จริง

4.1.2.4 การควบคุม (Controlling) การติดตามตรวจสอบผลการ

ดำเนินงานและความก้าวหน้าว่าเป็นไปตามแผน หรือเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าบรรลุวัตถุประสงค์ การควบคุมกิจกรรมขององค์กรเพื่อประเมินว่าการปฏิบัติงานจริงจะเหมือนหรือแตกต่างจากมาตรฐาน และจุดมุ่งหมายขององค์กรมากน้อยเพียงใด ดังนั้นการควบคุมจึงมีความสำคัญกับองค์กรทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ในทางปฏิบัติแล้วการควบคุมสามารถดำเนินการได้ทั้งการควบคุมคน เป็นการดูแลผู้ที่ได้รับมอบหมายงานในหน้าที่ได้เป็นผลสำเร็จ และการควบคุมงาน เป็นการดูแลให้ ภารกิจที่ได้รับมอบหมายไป รวมถึงทรัพยากรและปัจจัยการผลิตเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และเป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้แล้ว

4.1.3 การจัดการมีประโยชน์ต่อองค์กร (ณัฐพันธุ์ เชนรันทน์, 2552: 20) ดังนี้

4.1.3.1 กำหนดทิศทางขององค์กร (Set Direction) กระบวนการจัดการ

ช่วยให้ผู้บริหารเกิดความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงและมีวิสัยทัศน์ต่ออนาคต ทำให้สามารถกำหนด วัตถุประสงค์และทิศทางการดำเนินงานของธุรกิจได้อย่างเป็นรูปธรรม

4.1.3.2 สร้างความสอดคล้องในการปฏิบัติ (Harmony)

การจัดการให้ความสนใจกับการกำหนด การประยุกต์ การตรวจสอบ และการควบคุมกลยุทธ์ของ องค์กรในฐานะเป็นระบบที่ประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญต่างๆ รวมเข้าด้วยกัน แนวคิดนี้ก่อให้เกิด วิสัยทัศน์และความเข้าใจร่วมกันในวัตถุประสงค์และแนวทางการดำเนินธุรกิจ ซึ่งจะช่วยให้การจัสรร ทรัพยากรและการดำเนินงานเป็นเอกภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

4.1.3.3 สร้างความพร้อมให้แก่องค์กร (Provide Readiness) การศึกษา

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และการกำหนดกลยุทธ์ ช่วยให้ผู้บริหาร ผู้จัดการในส่วนต่างๆ และ สมาชิกขององค์กรเกิดความเข้าใจในภาพรวมและศักยภาพของธุรกิจ ตลอดจนอิทธิพล ของปัจจัยแวดล้อมที่มีต่อองค์กร ทำให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงหรือความท้าทาย ของสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น

4.1.3.4 สร้างประสิทธิภาพในการแข่งขัน (Improve Competitive

Efficiency) การจัดการช่วยสร้างประสิทธิภาพและศักยภาพในการแข่งขันให้แก่องค์กร เนื่องจากช่วย พัฒนาความสามารถของผู้บริหาร ขณะเดียวกันก็ช่วยเตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพแก่ สมาชิก ตลอดจนช่วยสร้างความเข้าใจและแนวทางการเปลี่ยนแปลงของสภาพของคู่แข่ง ประการสำคัญ การจัดการช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจในภาพรวม ความต้องการขององค์กร และ ความสามารถในปัจจุบันขององค์กร จึงทำให้สามารถจัดลำดับความสำคัญในการดำเนินงานและ เป้าหมาย ซึ่งจะช่วยให้องค์กรดำเนินงานอย่างเหมาะสมและใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) หมายถึง

ความสำเร็จขององค์ในการกำหนดแผนและความต้องการด้านบุคคล การเลือกสรร

การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และการฝึกอบรม มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับระเบียบหรือข้อบังคับที่กำหนด (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2559: เว็บไซต์)

4.2.1 ขอบเขตในการบริหารบุคคลมีหลายประการ (คำนาย อภิปรัชญาสกุล, 2557: 50) ดังนี้

4.2.1.1 อำนาจหน้าที่ องค์กรจะต้องมีนโยบายเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของ พนักงาน และผู้บริหารในฝ่ายต่างๆ การปฏิบัติงานของพนักงานหรือผู้บริหารจะต้องอาศัยอำนาจ หน้าที่ตามตำแหน่ง เพราะอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งได้ระบุให้เห็นถึงความรับผิดชอบและ ความสัมพันธ์ของบุคคลในฝ่ายต่างๆ

4.2.1.2 การรับสมัคร องค์กรจะต้องมีนโยบายเกี่ยวกับการรับสมัคร พนักงานเข้ามาทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของขอบเขต นโยบายการบริหารบุคคลโดยที่องค์กร จะต้องรู้ว่าควรจะใช้พนักงานจากที่ใด เช่น จากสถาบันศึกษาหรือตลาดแรงงาน และจะใช้สื่อในการ ประกาศ รับสมัครทางใด เช่น ทางหนังสือพิมพ์ หรือจากแหล่งจัดหางาน

4.2.1.3 การคัดเลือกบุคคล องค์กรจะต้องมีนโยบายการคัดเลือกบุคคลที่ รับสมัครเพื่อจะเข้ามาทำงาน โดยหลักการแล้วองค์กรก็ต้องการบุคคลที่มีความสามารถ แต่จะมี นโยบายว่าต้องการผู้ที่มีความสามารถระดับใดขึ้นอยู่กับองค์กร ความเข้มข้นของการคัดเลือกก็ขึ้นอยู่กับ นโยบายขององค์กรเช่นกันว่าจะได้บุคคลที่ตนต้องการมากน้อยอย่างไรจะมีการสัมภาษณ์ และสอบ ข้อเขียนอย่างไร

4.2.1.4 การฝึกอบรม นโยบายจะต้องครอบคลุมถึงการฝึกอบรม แต่ความ เข้มข้นของการฝึกอบรมจะมากน้อยอย่างไรขึ้นอยู่กับองค์กรว่าจะมีนโยบายอย่างไรถ้าองค์กรเห็น ความสำคัญของการฝึกอบรมก็ย่อมจะเน้นการฝึกอบรม ในการฝึกอบรมนี้องค์กรสามารถใช้ได้ กับพนักงานใหม่และพนักงานเก่า

4.2.1.5 ค่าตอบแทน องค์กรจะต้องมีนโยบายเกี่ยวกับค่าตอบแทนในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน บางองค์กรมีนโยบายว่าจะให้พนักงานมีความเป็นอยู่ดีก็จะให้เงินเดือนสูง บางองค์กรมีนโยบายจะให้สวัสดิการดีแก่พนักงาน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน ก็จะทำให้ เงินเดือนไม่สูงมากนัก

4.2.1.6 สภาพการทำงาน องค์กรต้องมีนโยบายสภาพการทำงานของ กิจการว่าจะให้มีสภาพดีหรือไม่อย่างไร สภาพการทำงาน ได้แก่ ชั่วโมงการทำงานในวันหนึ่ง จำนวน วันทำงานใน 1 อาทิตย์ และวันหยุดพักผ่อนประจำปี

4.2.1.7 การส่งเสริมการทำงาน องค์กรจะต้องมีนโยบายในการส่งเสริมการทำงานของพนักงาน ถ้าองค์กรมีนโยบายการส่งเสริมดี ย่อมจะเป็นการจูงใจการทำงานของพนักงาน การส่งเสริมการทำงาน ได้แก่ การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายตำแหน่ง การให้ออก

4.2.1.8 สวัสดิการ จะต้องมียุทธศาสตร์ในเรื่องสวัสดิการที่จะให้กับพนักงาน สวัสดิการเป็นตัวเสริมในเรื่องการจ่ายเงินตอบแทนให้พนักงานมีขวัญในการทำงาน การจัดสถานที่รับประทานอาหาร การรับซื้อเครื่องของพนักงาน

4.2.2 การวางแผนพัฒนาทรัพยากร ผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจและวางแผนพัฒนาทรัพยากรกำลังคน (เวียดา พิเนตร, 2559: 20-21) ดังนี้

4.2.2.1 การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning)

เป็นกระบวนการตีความระหว่างวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน เพื่อดำเนินการกำหนดแผนการใช้กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพในอนาคตโดยอาศัยหลักการประสานกิจกรรมของงานทำให้เกิดการประสานกลมกลืนระหว่างงานและผู้ร่วมงาน รวมตลอดถึงการคาดคะเนฐานะทางเศรษฐกิจและการตลาดทำการวิจัยเพื่อการพัฒนาและแก้ไขแผนให้เหมาะสม

4.2.2.2 การพยากรณ์กำลังคน (Manpower Forecasting)

ซึ่งประกอบด้วยการประเมินความต้องการด้านกำลังคนทั้งจำนวนประสิทธิภาพความชำนาญงานและการผสมผสานของอาชีพรวมถึงการโยกย้าย การเลื่อนขั้น และการศึกษาเพิ่มเติม

4.2.2.3 การใช้กำลังคน (Manpower Utilization) โดยการพิจารณาถึงความรู้ความสามารถการศึกษา ความชำนาญและความถนัด ทั้งนี้เพื่อประสิทธิภาพในการมอบหมายและแต่งตั้งให้ตรงกับคุณสมบัติของบุคคล

4.2.2.4 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ควรพิจารณาองค์ประกอบต่างๆ ทั้งในด้านความรู้ ความชำนาญ และความสามารถ มีการเสริมสร้างให้บุคคลมีทักษะและสามารถพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับการงานอาชีพและสังคมแวดล้อม รู้จักปรับตัวในทุกสถานการณ์

4.3 ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง (Financial Management) หมายถึง การวางแผนงบประมาณรายจ่ายประจำปีเหมาะสมกับสถานะคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และค่าใช้จ่ายงบประมาณและการพัสดุเป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ การจัดเก็บรายได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รายงานทางการเงินถูกต้องครบถ้วน และมีเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในที่ตรวจสอบโดยอิสระ องค์กรประกอบของการบริหารงานการเงินและการคลัง (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2559: เว็บไซต์) มีดังนี้

4.3.1 กระบวนการงบประมาณ การบริหารงบประมาณเป็นหัวใจของการทำงานของท้องถิ่น ฝ่ายบริหาร อปท.มีหน้าที่ต้องเสนอข้อบัญญัติงบประมาณ ต่อสภาท้องถิ่นเพื่อขอความ

เห็นชอบ มีขั้นตอนการทำงานที่เรียกว่า วงจรงบประมาณ (Budget Cycle) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน (ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์, 2551: 7-8) ดังนี้

4.3.1.1 ขั้นตอนการเตรียมการงบประมาณ ฝ่ายบริหารและเจ้าหน้าที่งบประมาณของ อปท.เป็นฝ่ายรับผิดชอบ โดยวิเคราะห์ด้านรายรับและรายจ่ายในลักษณะมองไปข้างหน้า โดยอิงข้อมูลรายรับรายจ่ายในอดีต ประกอบกับการวิเคราะห์แนวโน้ม เมื่อกำหนดวงเงินรายรับและรายจ่ายวิธีการจัดสรรแล้วก็จัดทำเอกสาร “ข้อบัญญัติงบประมาณของท้องถิ่นประจำปี” ที่จะนำเสนอให้สภาท้องถิ่นให้ความเห็นชอบต่อไป

4.3.1.2 ขั้นตอนการทำให้เป็นข้อบัญญัติงบประมาณ ฝ่ายบริหารเสนอร่างข้อบัญญัติงบประมาณให้สภาท้องถิ่นพิจารณา “รับ” หรือ “ไม่รับ” โดยมีขั้นตอนการประชุมสภาท้องถิ่น เมื่อสภาท้องถิ่นเห็นชอบร่างพระราชบัญญัติรายจ่ายประจำปี จะส่งรายงานให้จังหวัดและอำเภอเห็นชอบอีกขั้นตอนหนึ่ง ในขั้นตอนนี้จะดำเนินการให้แล้วเสร็จในภายในวันที่ 15 สิงหาคม เพื่อให้ทันปีงบประมาณซึ่งจะเริ่มใช้ในวันที่ 1 ตุลาคม ของแต่ละปี

4.3.1.3 ขั้นตอนการบริหารและการเบิกจ่าย หมายถึง การเบิกจ่ายงบประมาณตามระเบียบที่กำหนด รายการใช้จ่ายส่วนหนึ่งเป็นรายจ่ายประจำ นอกจากนั้นมีการใช้จ่ายเพื่อการลงทุน ซึ่งจะต้องจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบ โดยวิธีการประมูล หรือใช้วิธีการพิเศษ ในขั้นตอนนี้ยังรวมถึงการเบิกจ่ายตามงวดเงิน

4.3.1.4 ขั้นตอนการตรวจสอบงบประมาณ อปท.มีหน่วยงานตรวจสอบภายใน (Internal Audit) คือ เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในและคณะกรรมการตรวจสอบภายใน เพื่อติดตามการใช้จ่ายเงิน ความล่าช้าของการเบิกจ่ายความเสี่ยงของ อปท.ฯลฯ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้ทรงคุณวุฒิในท้องถิ่น ตัวแทนภาคประชาชน นอกจากนี้มีการตรวจสอบภายนอก (External Audit) คือ การตรวจสอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.)

4.3.2 การจัดเก็บรายได้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นการบริหารงานด้านการเงินและการคลังเพื่อให้องค์กรมีสถานะการเงินที่มั่นคง ซึ่งมีขั้นตอนการจัดเก็บภาษีอากรที่สำคัญ 8 ขั้นตอน (วิดา พิเนตร, 2559: 32-33) ดังนี้

4.3.2.1 การวางแผนและเตรียมการ (Tax Collection Planning) เป็นการออกกฎหมายระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับภาษีอากร มีการประมาณการรายได้ภาษีอากรประเภทต่างๆ การประชาสัมพันธ์ให้แก่ประชาชนผู้มีหน้าที่เสียภาษีทั่วไปได้รับทราบ และการกำหนดวัน เวลา และสถานที่เสียภาษีอากร เป็นต้น

4.3.2.2 การจัดทำทะเบียนผู้มีหน้าที่เสียภาษี (Taxpayer

Registration) เป็นการจัดทำทะเบียนรายชื่อผู้มีหน้าที่เสียภาษีอากรแต่ละประเภทตามที่กฎหมายกำหนด มีข้อมูลที่แสดงถึงรายชื่อบุคคลผู้มีหน้าที่เสียภาษีอากรในประเภทต่างๆ กำหนดระยะเวลาในการจัดเก็บภาษี ข้อมูลที่แสดงถึงกิจกรรม ทรัพย์สิน หรือสิ่งของที่ถูกลงเป็นฐานภาษี หลักฐานที่แสดงถึงผลการจัดเก็บภาษีย้อนหลัง เป็นต้น

4.3.2.3 การประเมินภาระภาษี (Tax Assessment) ได้แก่ การรับ

แบบแสดงรายการเสียภาษีการวิเคราะห์และตรวจสอบแบบแสดงรายการตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดจากนั้นเจ้าพนักงานจะประเมินมูลค่าฐานภาษีและรายการยกเว้นหรือหักการลดหย่อนการคำนวณจำนวนภาษีที่ประชาชนต้องจ่ายตามกฎหมาย ขั้นตอนนี้อาจรวมถึงการประเมินภาษีเพิ่มเติมในกรณีที่ผู้เสียภาษีแสดงรายการภาษีไว้ต่ำกว่าความเป็นจริง

4.3.2.4 การรับชำระเงินค่าภาษีอากรและบันทึกหลักฐาน

(Tax Collection and Tax Record) เป็นการตรวจรับเงินสด เช็ค ธนาณัติ หรือตราสารการเงินประเภทต่างๆ จากผู้เสียภาษีอากรในจำนวนที่เท่ากับการประเมินภาระภาษีอากร การออกหลักฐานการรับชำระเงินภาษีอากร การเก็บรักษาเงินหรือเอกสารทางการเงิน ณ สถานที่รับชำระภาษี การบันทึกหลักฐานการรับชำระเงินภาษีอากรตามระเบียบและวิธีการบัญชี การบันทึกหลักฐานการรับชำระภาษีในทะเบียนผู้เสียภาษีอากรทำให้ทราบได้ว่าผู้เสียภาษียาไรได้ชำระภาษีอากรแล้ว และยังช่วยให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานได้ด้วย

4.3.2.5 การกำกับดูแล และควบคุมให้ปฏิบัติตามกฎหมาย

(Enforcement) ได้แก่ การติดตามและควบคุมว่าประชาชนผู้เสียภาษีอากรได้มีการเสียภาษีอากรตามที่กฎหมายกำหนดหรือไม่การติดตามการเสียภาษีของผู้เสียภาษีจำเป็นต้องมีทะเบียนรายชื่อผู้มีหน้าที่เสียภาษีไว้อย่างชัดเจนเพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการติดตามการเสียภาษีของประชาชนตามกฎหมายได้อย่างครบถ้วน หากระบบการจัดเก็บภาษีอากรขาดมาตรฐานในการควบคุมกำกับดูแล ย่อมเป็นสาเหตุสำคัญที่นำไปสู่ความละเลยหรือหย่อนยานของประชาชนในการเสียภาษีอากรให้แก่อรัฐได้

4.3.2.6 การตรวจสอบภาษีอากร (Tax Audit) คือการตรวจสอบความ

ถูกต้องของการจัดเก็บภาษี และตรวจสอบความถูกต้องของการยื่นแบบแสดงรายการเสียภาษีของประชาชนผู้มีหน้าที่เสียภาษี ในด้านการตรวจสอบความถูกต้องของการจัดเก็บภาษี ได้แก่ การตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานจัดเก็บภาษีอากร การตรวจสอบทางการเงินและการบัญชีของการจัดเก็บภาษีอากร การตรวจสอบการเก็บรักษาเงินและทรัพย์สินของทางราชการ และการตรวจสอบและไต่สวนการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าพนักงาน

4.3.2.7 การอุทธรณ์หรือการขจัดข้อพิพาททางภาษีอากร

(Tax Appeal Process) ในกรณีที่การยื่นแบบแสดงรายการภาษีของผู้มีหน้าที่เสียภาษีอากร

ไม่ถูกต้องครบถ้วน หรือการประเมินภาวะภาษีของเจ้าพนักงานไม่เป็นที่ยอมรับของประชาชนผู้เสียภาษี อาจก่อให้เกิดความแตกต่างในการตีความกฎหมายภาษีอากรและนำไปสู่การเกิดข้อพิพาททางภาษีอากรได้ ควรเปิดโอกาสให้มีการอุทธรณ์ภาษีหากผู้เสียภาษีไม่เห็นด้วยกับการประเมินของเจ้าพนักงาน และหากไม่สามารถตกลงกันได้ในระดับของการอุทธรณ์หรือการไกล่เกลี่ย อาจจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการทางยุติธรรมเพื่อให้ข้อพิพาทผ่านการพิจารณาต่อไป

4.3.2.8 การทำบัญชีสรุปรายรับภาษี การยกเว้น ลดหย่อน และการประเมินผลการจัดเก็บภาษีอากร (Tax Accounting and Tax Report) เมื่อมีการจัดเก็บภาษีอากรจากประชาชนแล้วจำเป็นต้องมีการรายงานผลการบริหารจัดการจัดเก็บภาษีอากร ซึ่งรวมถึงการจัดทำบัญชีรายการทางการเงินของการจัดเก็บภาษีอากรประเภทต่างๆ การรายงานผลการจัดเก็บภาษีอากรอันเนื่องมาจากการยกเว้นลดหย่อนหรือการให้สิทธิพิเศษทางภาษี การรวบรวมและประมวลสถิติแสดงประเภทและจำนวนเงินภาษีอากรที่จัดเก็บได้จริงเปรียบเทียบกับเป้าหมายการจัดเก็บ การแสดงรายการและจำนวนเงินค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการจัดเก็บภาษีอากร การจัดทำรายงานเสนอต่อผู้บังคับบัญชาภายในส่วนราชการ เสนอต่อรัฐบาล และต่อรัฐสภาและประชาชน

4.3.3 ความถูกต้องของรายงานทางการเงินเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในการบริหารจัดการของผู้บริหาร รายงานการเงินควรมีลักษณะดังนี้ (บังอร พันธุ์โสภา, 2557: 53-54)

4.3.3.1 ความเข้าใจได้ (Understandability) ข้อมูลทางการบัญชีต้องช่วยให้ผู้ใช้งบการเงินสามารถเข้าใจในข้อมูลที่นำเสนอได้ งบการเงินจะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้ใช้ที่มีความรู้พื้นฐานอย่างเพียงพอ

4.3.3.2 ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ (Relevance) ข้อมูลทางการบัญชีต้องเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้ใช้งบการเงิน ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ หมายถึง ข้อมูลที่ช่วยให้ผู้ใช้งบการเงินสามารถคาดคะเนผลลัพธ์ ซึ่งได้แก่การคาดคะเนฐานะการเงินและผลการดำเนินงานในอนาคต รวมทั้งเรื่องอื่นๆ ที่ผู้ใช้งบการเงินสนใจ

4.3.3.3 ความเชื่อถือได้ (Reliability) ข้อมูลต้องเชื่อถือได้จึงจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้งบการเงิน ข้อมูลที่มีความเชื่อถือได้ หมายถึง ข้อมูลนั้นไม่มีความผิดพลาดที่มีนัยสำคัญหรือไม่มีความลำเอียง ผู้ใช้ข้อมูลสามารถเชื่อถือได้ว่าข้อมูลดังกล่าวแสดงสภาพเศรษฐกิจหรือเหตุการณ์ต่างๆ ที่ข้อมูลนั้นแสดงความเชื่อถือได้

4.3.3.4 การเปรียบเทียบกันได้ (Comparability) หมายถึง การเปรียบเทียบงบการเงินขององค์กรในรอบระยะเวลาต่างกัน หรือการเปรียบเทียบงบการเงินขององค์กรต่างๆ การเปรียบเทียบกันได้ทำให้ผู้ใช้งบการเงินสามารถประเมินฐานะการเงิน

ผลการดำเนินงานการเปลี่ยนแปลงฐานะการเงินและสามารถคาดคะเนแนวโน้มของฐานะการเงินและผลการดำเนินงานของกิจการที่เปรียบเทียบกันได้

4.3.4 การปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับ (Regulation and Rule Compliance) หมายถึง การดำเนินงานที่เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และนโยบายของบริษัท รวมทั้งข้อกำหนดของกฎหมาย เพื่อให้เกิดการปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กร รวมทั้งการปฏิบัติตามนโยบายและวิธีการปฏิบัติงานที่องค์กรได้กำหนดขึ้น

4.3.4.1 วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับ เพื่อความเหมาะสมในการควบคุมความมีประสิทธิภาพของโครงสร้างขั้นตอนการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎระเบียบและข้อกำหนดของกฎหมาย และกฎเกณฑ์ข้อบังคับของหน่วยงานกำกับดูแล

4.3.4.2 ความเสี่ยงของการไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อกำหนดของกฎหมาย

(1) เมื่อมีการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามข้อกำหนดย่อมก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์กร

(2) เมื่อพนักงานไม่ได้รับการอบรมอย่างเพียงพอหรือไม่ถูกต้อง อาจทำให้พนักงานไม่ตระหนักถึงความรับผิดชอบของตนต่อการปฏิบัติให้ถูกต้องตามข้อกำหนด จนทำให้เกิดการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องเกิดขึ้น

(3) ถ้าเจ้าหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้บริหารไม่มีคุณสมบัติที่ดีพอหรือไม่มีความเป็นอิสระในการกำกับดูแลการปฏิบัติงาน ก็จะมีผลให้การป้องกันการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องตามข้อกำหนดของกฎหมายและกฎเกณฑ์ข้อบังคับของหน่วยงานกำกับดูแลและกระบวนการกำกับดูแลไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(4) หากไม่สามารถแก้ไขการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องได้ทันทีหรือในเวลาที่เหมาะสม อาจทำให้หน่วยงานของรัฐ ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแล ดำเนินหรือมีความเห็นว่าการกำกับดูแลการปฏิบัติตามข้อกำหนด โดยฝ่ายบริหารขององค์กรนั้นไม่มีประสิทธิผลทำให้หน่วยงานของรัฐต้องเข้ามาควบคุมหรือกำกับดูแลองค์กรหรือบริษัทนั้นอย่างใกล้ชิด

4.3.5 การตรวจสอบภายใน หมายถึง กิจกรรมการให้หลักประกันและการให้คำปรึกษาอย่างเป็นอิสระและเที่ยงธรรม ซึ่งจัดให้มีขึ้นหรือเพิ่มมูลค่า และปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรให้ดีขึ้น (จันทนา สาขากร และคณะ, 2550: 4-27-28)

4.3.5.1 ในปี พ.ศ. 2505 ระเบียบการจ่ายเงินจากคลังกำหนดให้ส่วนราชการแต่งตั้งผู้ตรวจสอบภายใน กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ได้ออกระเบียบการตรวจสอบ

ภายในของส่วนราชการ มาตรฐานการตรวจสอบภายใน และจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการ

4.3.5.2 การตรวจสอบภายในมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และกระบวนการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบและเป็นระเบียบ การตรวจสอบภายในจำแนกได้หลายประเภท เช่น การตรวจสอบทางการเงิน การตรวจสอบการปฏิบัติการ การตรวจสอบการบริหาร การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการตรวจสอบพิเศษ เป็นต้น

4.4 ด้านการบริหารสาธารณะ (Public Service) หมายถึง การบริการหรือกิจกรรมที่รัฐจัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์สาธารณะหรือเพื่อตอบสนองความต้องการของส่วนรวม โดยเป็นกิจการที่อยู่ในความอำนาจการหรืออยู่ในความควบคุมของฝ่ายปกครองที่จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนองความต้องการส่วนรวมของประชาชน อันเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชนและสร้างการพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมให้กับท้องถิ่น รวมถึงการพัฒนาประเทศชาติในภาพรวม โดยมีหลักการที่เป็นประเด็นสำคัญในการจัดบริการสาธารณะคือ การจัดบริการสาธารณะต้องดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม สามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นมีความเสมอภาค ความต่อเนื่อง และความโปร่งใสในการให้บริการ (สถาบันพระปกเกล้า, 2560: เว็บไซต์)

4.4.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับบน ซึ่งมีลักษณะแตกต่างจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นๆ ที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับล่าง ดังนั้น จึงทำให้ภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแตกต่างไปจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นๆ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในปัจจุบันเป็นไปตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ซึ่งมีการแก้ไขเพิ่มเติม 2 ครั้งคือในปี พ.ศ. 2542 และ พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีหน้าที่ดำเนินกิจการภายใน (โกวิท พวงงาม, 2555: 383-384) ดังนี้

- 4.4.1.1 ตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย
- 4.4.1.2 จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- 4.4.1.3 สนับสนุนสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- 4.4.1.4 ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น

4.4.1.5 แบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและ
ราชการส่วนท้องถิ่น

4.4.1.6 อำนาจหน้าที่ของจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร
ราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 เฉพาะภายในเขตสภาตำบล

4.4.1.7 คຸ້ມครอง ดุแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4.4.2 เทศบาล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับล่าง ดังนั้นภารกิจและ
หน้าที่ของเทศบาลจึงแตกต่างจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งกฎหมายได้กำหนดให้เทศบาล
มีภารกิจหน้าที่ดังนี้

4.4.2.1 เทศบาลตำบล มีหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการดังนี้

- (1) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (2) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (3) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและ

ที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- (4) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (5) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (6) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (7) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- (8) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม

อันดีของท้องถิ่น

4.4.2.2 เทศบาลเมือง มีหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการดังนี้

- (1) กิจการตามที่กฎหมายระบุให้เทศบาลตำบลต้องกระทำ
- (2) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (3) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (4) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้
- (5) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (6) ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ
- (7) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (8) ให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น

4.4.3 องค์การบริหารส่วนตำบล มีลักษณะเช่นเดียวกับเทศบาล กล่าวคือ เป็น
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับล่าง ดังนั้น กฎหมายจึงมีการระบุภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลไว้อย่างชัดเจน ซึ่งมีหน้าที่ที่ต้องดำเนินการดังนี้

4.4.3.1 จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

4.4.3.2 รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และ

ที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

4.4.3.3 ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

4.4.3.4 ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

4.4.3.5 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

4.4.3.6 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

4.4.3.7 คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแนวคิดความสำเร็จขององค์กรดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2559 : เว็บไซต์) เพื่อศึกษาความสำเร็จขององค์กร ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการ (Management) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง (Financial Management) และด้านการบริการสาธารณะ (Public Services) ซึ่งผู้วิจัยได้นำเอากรอบแนวคิดการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาใช้เพียง 3 กรอบเท่านั้น ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ (Management) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) และ ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง (Financial Management) เนื่องจากว่า ด้านการบริการสาธารณะไม่เกี่ยวข้องกับระบบการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงไม่นำมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้



งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

อรธีรา สายเจริญ (2558 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ผลกระทบของการควบคุมภายในเชิงรุกที่มีต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของธุรกิจผลิตภัณฑ์ยางในประเทศไทย จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบของการควบคุมภายในเชิงรุก พบว่า 1) การควบคุมภายในเชิงรุกด้านการแบ่งแยกหน้าที่อย่างเพียงพอ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี ด้านความเกี่ยวข้องกับปัญหา และด้านความเชื่อถือได้ 2) การควบคุมภายในเชิงรุกด้านการมีเอกสารหลักฐาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีโดยรวม ด้านความเกี่ยวข้องกับปัญหา ด้านความสามารถเปรียบเทียบกันได้และด้านความสม่ำเสมอ 3) การควบคุมภายในเชิงรุก ด้านการตระหนักรู้ด้านองค์กรมีความสัมพันธ์ และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี ด้านความเชื่อถือได้และ 4) การควบคุมภายในเชิงรุก ด้านการตรวจสอบที่เป็นอิสระ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพข้อมูล ทางการบัญชีโดยรวม และด้านความเกี่ยวข้องกับปัญหา โดยสรุป การควบคุมภายในเชิงรุกมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี ดังนั้น ธุรกิจผลิตภัณฑ์ยางในประเทศไทย ต้องปรับปรุงและพัฒนากระบวนการควบคุมภายในเชิงรุกของธุรกิจผลิตภัณฑ์ยางในประเทศไทยให้รัดกุม เหมาะสมกับสภาวะแวดล้อมในยุคโลกาภิวัตน์ และเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี เพื่อให้คุณภาพข้อมูลทางการบัญชีขององค์กรมีความถูกต้อง เชื่อถือได้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการ พัฒนาการอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จในอนาคตต่อไป

กนกกาญจน์ ใต้จันทร์ทอง (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นเลิศของการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพองค์กรของธุรกิจที่ได้รับการรับรอง ISO14000 ในประเทศไทย จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบ พบว่า 1) ความเป็นเลิศของการควบคุมภายในด้านแผนการจัดแบ่งส่วนงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพองค์กรโดยรวม ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร และด้านกระบวนการปฏิบัติ 2) ความเป็นเลิศของการควบคุมภายใน ด้านบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพองค์กรโดยรวม ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติ และด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย โดยสรุป ความเป็นเลิศของการควบคุมภายในมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพองค์กร ดังนั้น ธุรกิจที่ได้รับการรับรอง ISO14000 ควรให้ความสำคัญกับการควบคุมภายในในทุกๆ ด้าน ได้แก่ ด้านระบบการควบคุม ทางการบัญชีที่ดี ด้านแผนการจัดแบ่งส่วนงาน ด้านแนวทางการปฏิบัติงานที่ดี และด้านบุคลากรมี

คุณสมบัติที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดความเป็นเลิศของการควบคุมภายในขององค์กร ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพภายในองค์กร การบริหารงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้และมีการใช้ทรัพยากรใน การดำเนินการอย่างคุ้มค่า สินค้าและบริการที่ได้นั้นมีคุณภาพและตรงตามความต้องการของตลาด ทั้งนี้ยังเป็นการช่วยลดและป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นจากกระบวนการปฏิบัติงานตามปกติขององค์กร

กิตติศักดิ์ มะลัย (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ผลกระทบของการควบคุมภายในเชิงกลยุทธ์ที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบ พบว่า 1) การควบคุมภายในเชิงกลยุทธ์ด้านนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ดี มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีโดยรวม ด้านความเข้าใจได้ ด้านความเชื่อถือได้ ด้านความครบถ้วน ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ และด้านความทันเวลา 2) การควบคุมภายในเชิงกลยุทธ์ด้านความซื่อสัตย์และความสามารถของพนักงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีโดยรวม ด้านความเข้าใจได้ ด้านความเชื่อถือได้ ด้านความครบถ้วน ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ และด้านความทันเวลา และ 3) การควบคุมภายในเชิงกลยุทธ์ด้านการตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีโดยรวม ด้านความเข้าใจได้ ด้านความเชื่อถือได้ ด้านความครบถ้วน และด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ

นวพร ศรีสวาท (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ผลกระทบของคุณภาพการควบคุมภายในทางการเงินที่มีต่อประสิทธิภาพองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบ พบว่า 1) คุณภาพการควบคุมภายในทางการเงิน ด้านการจัดการทางการเงิน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิผลองค์กร ด้านความมั่นคง 2) คุณภาพการควบคุมภายในทางการเงิน ด้านระบบสารสนเทศด้านการเงินมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิผลองค์กรโดยรวม ด้านผลผลิต และด้านคุณภาพ 3) คุณภาพการควบคุมภายในทางการเงิน ด้านนโยบายการบริหารการเงิน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิผลองค์กรโดยรวม ด้านผลผลิต ด้านคุณภาพ และด้านความมั่นคงคุณภาพการควบคุมภายในทางการเงินมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิผลองค์กร

ละอองดาว ภูกิ่งหิน (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ผลกระทบของการวางแผนการควบคุมภายในแบบบูรณาการที่มีต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบ พบว่า 1) การวางแผนการควบคุมภายในแบบบูรณาการ ด้านการจัดการ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิผล

การดำเนินงานโดยรวม ด้านศักยภาพการแข่งขัน ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้านคุณภาพการให้บริการและด้านความยืดหยุ่น 2) การวางแผนการควบคุมภายในแบบบูรณาการ ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงานโดยรวม ด้านศักยภาพการแข่งขัน ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และด้านคุณภาพการให้บริการ 3) การวางแผนการควบคุมภายในแบบบูรณาการ ด้านบัญชีการเงิน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงานโดยรวม ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้านคุณภาพการให้บริการ และด้านความยืดหยุ่น และ 4) การวางแผนการควบคุมภายในแบบบูรณาการ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงานโดยรวม และด้านศักยภาพการแข่งขัน

ศิริมล แสนสุข (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย พบว่า 1) สภาพแวดล้อมการควบคุมภายใน ด้านความเป็นระบบ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิผลการควบคุมภายในโดยรวม ด้านการกำกับดูแลที่ดี และด้านผลการปฏิบัติงานขององค์กร 2) สภาพแวดล้อมการควบคุมภายใน ด้านการมีเอกสารหลักฐาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการควบคุมภายในโดยรวม ด้านการกำกับดูแลที่ดี ด้านการบันทึกบัญชีและรายงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ และด้านการบริหารทรัพยากร และ 3) สภาพแวดล้อมการควบคุมภายใน ด้านความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิผลการควบคุมภายในโดยรวม ด้านการกำกับดูแลที่ดี ด้านผลการปฏิบัติงานขององค์กร ด้านการบริหารทรัพยากร และด้านสัญญาณเตือน โดยสรุป สภาพแวดล้อมการควบคุมภายในมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิผลการควบคุมภายใน

สุวินชา การพัชชี (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการควบคุมภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) ปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) ในด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร การติดตามและการประเมินผล 2) ปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษา ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน โดยอายุและประสบการณ์การทำงานที่มีผลต่อคุณภาพของงาน ปริมาณของงาน เวลา วิธีการและค่าใช้จ่าย ส่วนระดับการศึกษา มีผลต่อคุณภาพของงานและปริมาณของงาน 3) ปัจจัยการบริหาร ด้านความพร้อมของบุคลากรและการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กับประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ในด้านการประเมินความเสี่ยงในภาพรวมที่ระดับปานกลาง 4) ปัจจัยการบริหาร ด้านความพร้อม

ของบุคลากรและการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน ด้านคุณภาพของงานและปริมาณของงานในภาพรวมที่ระดับต่ำ 5) ประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ตามแนวคิดของ COSO ด้านการประเมินความเสี่ยง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับ ประสิทธิภาพการดำเนินงาน ด้านคุณภาพของงาน และปริมาณของงานในภาพรวมที่ระดับปานกลาง

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Ayagre และ Osei (2015 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การประเมินระบบการควบคุมภายใน จากหลักฐานกลุ่มอุตสาหกรรมโกโก้ในประเทศกานา พบว่า การล่มสลายของระบบการควบคุมภายใน นำไปสู่ความล้มเหลวขององค์กร การศึกษาครั้งนี้พยายามที่จะตรวจสอบระบบการควบคุมภายใน ของห้าบริษัทย่อยของคณะกรรมการกลุ่มอุตสาหกรรมโกโก้ในประเทศกานา ภายใต้สามในห้า องค์กรประกอบของ ของ Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) ได้แก่ สภาพแวดล้อมการควบคุม การประเมินความเสี่ยง และกิจกรรมการ ติดตามผล ข้อมูลสำหรับการศึกษาได้รวบรวมจากแบบสอบถามจากผู้บริหาร (รวมทั้งผู้บริหาร การตรวจสอบ) ของทุกบริษัทย่อยของคณะกรรมการกลุ่มอุตสาหกรรมโกโก้ คำตอบของผู้ตอบ แบบสอบถามและโปรแกรม SPSS ถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัย พบว่า สาม องค์กรประกอบของการควบคุมภายในที่สอดคล้องมากที่สุดคือการประเมินประสิทธิภาพการควบคุม ภายในที่เข้มแข็ง อย่างไรก็ตามจุดอ่อนของการควบคุมได้ถูกเปิดเผยถึงความน่าเชื่อถือ ความมุ่งมั่น และความสามารถของผู้บริหารที่จะบริหารจัดการความเสี่ยงและการติดตามถึงข้อบกพร่องเพื่อจะได้ ปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นให้ทันเวลา

Akosile (2013 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การประเมินเปรียบเทียบระบบการควบคุมภายใน ในมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงใต้ของประเทศไนจีเรีย พบว่า ระบบ การควบคุมภายในมีความเหมือนกันในมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนในประเทศไนจีเรีย การค้นพบนี้ ปฏิเสธความคิดที่ว่ามหาวิทยาลัยเอกชนมีเงินทุนที่ดีกว่ามหาวิทยาลัยของรัฐบาลและระบบ การควบคุมภายในสามารถควบคุมได้โดยผู้บริหารทั้งมหาวิทยาลัยภาครัฐและเอกชน การตรวจสอบ ประสิทธิภาพของระบบการควบคุมภายในของมหาวิทยาลัยเอกชนแสดงให้เห็นว่า ระบบการควบคุม ภายในมีประสิทธิภาพในการลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยและเพิ่มความเข้มแข็งใน การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย แต่ผลการวิจัยไม่ได้แสดงให้เห็นถึง การสนับสนุน ระบบการควบคุมภายในเพื่อเป็นแนวทางในการช่วยในเรื่องความเหมาะสมของปฏิทิน การศึกษา อย่างไรก็ตามมันช่วย ในการทบทวนระบบการจัดการในมหาวิทยาลัยเอกชนในขณะที่ผล บ่งชี้ว่า ระบบการควบคุมภายใน ในมหาวิทยาลัยของรัฐแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการทำงาน ที่จำกัดวัดความเป็นไปได้ในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยและเป็นเครื่องมือตรวจสอบผ่านแผนก ตรวจสอบภายในที่สามารถระบุตัวตนได้

Shabri (2013 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ผลกระทบของระบบการควบคุมภายในต่อความสามารถในการทำกำไรของสหกรณ์ กรณีศึกษาของ Koperasi ABC Berhad พบว่า ระบบการควบคุมภายในที่ใช้ใน Koperasi ABC Berhad มีประสิทธิภาพและเป็นที่น่าพอใจ ซึ่งขึ้นอยู่กับการใช้องค์ประกอบของระบบการควบคุมภายในตามกรอบของ Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) ภายในสหกรณ์ อย่างไรก็ตาม ความสูญเสียทางการเงินเกิดขึ้นในสหกรณ์เกิดจากการควบคุมค่าใช้จ่ายที่ไม่ได้ผลและไม่ได้เกิดจากการควบคุมภายในที่อ่อนแอ ความสามารถในการทำกำไรสามารถปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ด้วยแผนการพัฒนานใหม่และการใช้ระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพภายในสหกรณ์ ระบบการควบคุมภายในที่ดีหรือเข้มแข็งจะมีผลต่อความสามารถในการทำกำไรของสหกรณ์และช่วยให้ความมั่นคงและการเติบโตของกระบวนการสหกรณ์ในประเทศมาเลเซีย

Ludmila (2012 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ระบบการควบคุมภายในต่อการพัฒนาประสิทธิภาพและเสถียรภาพของบริษัทในประเทศสโลวีเนีย พบว่า ในสภาวะวิกฤตทางการเงินทำให้บริษัทและนักลงทุน ให้ความสนใจเกี่ยวกับความน่าเชื่อถือของรายงานทางการเงินมากขึ้น ประสิทธิภาพระบบควบคุมภายในมีส่วนสำคัญต่อความน่าเชื่อถือของรายงานทางการเงิน จุดมุ่งหมายของงานวิจัยคือการรวบรวมประสบการณ์แต่ละประเทศของการพัฒนาและการวางระบบควบคุมภายใน และประเมินความเป็นไปได้ต่อการประยุกต์ใช้ของหลายองค์กรในประเทศสโลวีเนีย และนำเสนอแนวคิดและรูปแบบของประสิทธิภาพระบบควบคุมภายในในบริษัทขนาดกลางและขนาดเล็ก และมีสองอุปสรรคหลักในการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับระบบควบคุมภายในของประเทศสโลวีเนีย สิ่งแรกคือความไม่เพียงพอของกฎระเบียบ จุดมุ่งหมายของบริษัท และสองคือธุรกิจเพิ่งเริ่มต้นพัฒนา และมักพบว่าเจ้าของและผู้บริหารระดับสูงมักเป็นคนคนเดียว

Arvind และคณะ (2010 : 18-23) ได้ศึกษา การสำรวจการควบคุมภายในระบบคอมพิวเตอร์ที่มีความสัมพันธ์ต่อการตรวจพบการทุจริตในธุรกิจขนาดเล็ก พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระบบการควบคุมภายในคอมพิวเตอร์และความสัมพันธ์กับการทุจริตในธุรกิจขนาดเล็ก ในปีที่ผ่านมา มีการพัฒนาของข้อมูลระบบสารสนเทศมากขึ้น ธุรกิจขนาดเล็กจำนวนมากมีความสามารถในการจัดหาและการใช้ระบบสารสนเทศด้วยคอมพิวเตอร์ดังกล่าว ความสำคัญของเรื่องนี่คือการควบคุมภายในที่เกี่ยวข้องกับระบบสารสนเทศทางคอมพิวเตอร์ จะต้องมีการดำเนินการเป็นอย่างดี เพื่อป้องกันข้อผิดพลาดและการทุจริตที่อาจจะเกิดขึ้น ดังนั้นในบทความนี้จึงมุ่งไปที่ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในและการตรวจพบการทุจริตทางคอมพิวเตอร์ ผลการวิจัย พบว่า การทุจริตในองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมการควบคุมภายในด้วยระบบคอมพิวเตอร์จะสูงกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมการควบคุมภายในที่ไม่ใช่คอมพิวเตอร์ องค์กรจึงต้องมีการปรับปรุงการควบคุมภายในให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรักษาผลประโยชน์ขององค์กรให้มาก ซึ่งหาก

องค์กรมีการควบคุมภายในที่ไม่มีประสิทธิภาพแล้วย่อมส่งผลเสียอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กร

Amudo และ Inanga (2009 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การประเมินผลระบบการควบคุมภายใน : กรณีศึกษาจากยูกันดา พบว่า ระบบการควบคุมภายในต่อไปจะเป็นปัญหาเฉพาะของทั่วโลก ในปัจจุบัน การฉ้อโกงรายงานทางการเงินและทางบัญชีเป็นเรื่องอื้อฉาวทั้งในประเทศที่พัฒนาแล้วและกำลังพัฒนา วิธีการป้องกันเชิงรุกในการแก้ไขปัญหาที่สำคัญจะต้องมีการประเมินโครงสร้างการควบคุมภายในขององค์กร เพื่อให้มั่นใจว่าองค์กรมีการควบคุมการดำเนินการให้สอดคล้องกับเป้าหมาย นโยบาย และขั้นตอนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้การวิจัยดังกล่าวได้ศึกษาในประเทศสมาชิกภูมิภาค Regional Member Countries (RMES) ของธนาคารแอฟริการูปี จำกัด โดยมุ่งเน้นที่ยูกันดาในแอฟริกาตะวันออก ผลการวิจัยนี้เป็นการพัฒนาประสิทธิภาพการควบคุมภายในของระบบการควบคุมภายใน โดยมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระบบการควบคุมภายในในแต่ละโครงการและกิจกรรมทุกกิจกรรมในการดำเนินงานเพื่อให้มีระบบการทำงานที่ดี บรรลุเป้าหมายขององค์กร และจะต้องมีการติดตามประเมินผลการควบคุมอย่างต่อเนื่องต่อไป

Mei และคณะ (2009 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การควบคุมภายในและแนวทางการบริหารการจัดการ พบว่า ความสัมพันธ์กันระหว่างคุณภาพของการควบคุมภายในและความถูกต้องของแนวทางการบริหารจัดการ บริษัทที่มีระบบการควบคุมภายในที่ไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้เข้าใจผิดในรายงานการบริหารภายใน เอกสารหลักฐานและรายงานของบริษัทที่มีความถูกต้องน้อยเพราะระบบควบคุมภายในไม่มีประสิทธิภาพ และผลกระทบของการควบคุมภายในที่ไม่มีประสิทธิภาพ เป็นจุดอ่อนที่เกี่ยวข้องกับรายได้หรือต้นทุนสินค้าขาย ปัจจัยการผลิต โดยเฉพาะการคาดการณ์ผลประกอบการ สรุปได้ว่า คุณภาพการควบคุมภายในมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญทางเศรษฐกิจในการบริหารจัดการภายในและการตัดสินใจบนพื้นฐานตัวเลขเหล่านี้



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ผลกระทบของประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในที่มีต่อความสำเร็จขององค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง (Population Sample) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 203 คน (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2558: เว็บไซต์) ซึ่งมีรายละเอียดตามตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง และจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามของผู้บริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประเภทขององค์กร

ประเภทขององค์กร	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง (คน)	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม (คน)
องค์การบริหารส่วนจังหวัด	1	-
เทศบาล	73	41
องค์การบริหารส่วนตำบล	129	63
รวม	203	104

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ได้สร้างตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต จังหวัดร้อยเอ็ด ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย ประเภทของ องค์กร มูลค่าสินทรัพย์รวม รายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) รายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) และประชากรในพื้นที่ขององค์กร

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 28 ข้อ โดยครอบคลุมประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติงาน จำนวน 4 ข้อ ด้านการสอบทานโดยผู้บริหาร จำนวน 4 ข้อ ด้านการควบคุมการประมวผลข้อมูล จำนวน 4 ข้อ ด้านการอนุมัติ จำนวน 4 ข้อ ด้านการดูแล ป้องกันทรัพย์สิน จำนวน 4 ข้อ ด้านการแบ่งแยกหน้าที่ จำนวน 4 ข้อ และด้านการจัดทำเอกสาร หลักฐาน จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 12 ข้อ โดยครอบคลุมความสำเร็จขององค์กร ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ จำนวน 4 ข้อ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 4 ข้อ และ ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง จำนวน 4 ข้อ

พูน ปณ ทิโต ชีเว

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในและความสำเร็จขององค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. นำผลการศึกษาตามข้อ 1 มาสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 4 ตอน โดยพิจารณาเนื้อหาให้ครอบคลุมกับความมุ่งหมาย กรอบแนวคิด และสมมติฐานของการวิจัย
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความครบถ้วน ความถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัยแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำ
4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำ แล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย ซึ่งผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย
 - 4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัญญมน วิทยาภูมิ อาจารย์ประจำคณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
 - 4.2 อาจารย์ ดร.กฤตยาวิดี เกตุวงศ์ อาจารย์ประจำคณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
 - 4.3 ดร.อุระวี คำพิชิต ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตรศึกษา สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตมหาสารคาม
5. ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง
6. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
 - 6.1 นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ ไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 30 คนแรก
 - 6.2 การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item – total Correlation ซึ่งประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.513 – 0.872 (ตาราง 43 ภาคผนวก ข) และความสำเร็จขององค์กรได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.412 – 0.894 (ตาราง 43 ภาคผนวก ข) ซึ่งสอดคล้องกับ สมบัติท้ายเรือคำ (2552 : 90) ได้เสนอว่าเกณฑ์การพิจารณาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม 0.40 ขึ้นไป ถือว่ามีคุณภาพในระดับดีมาก

6.3 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Test) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.870 - 0.929 และความสำเร็จขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.807 - 0.938 (ตาราง 43 ภาคผนวก ข) ซึ่งสอดคล้องกับ Hair และคณะ (2006) ได้เสนอว่าค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือต้องมีค่า 0.70 ขึ้นไป จึงจะถือว่ายอมรับได้

7. นำผลที่ได้รับจากการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ แล้วจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย พร้อมกับตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนและความสมบูรณ์ของเอกสารเตรียมนำเสนอทางไปรษณีย์
2. ขออนุญาตราชการจากคณะบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยแนบพร้อมกับแบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 203 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
3. ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้กับผู้บริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด โดยทำการส่งแบบสอบถามตั้งแต่วันที่ 26 มกราคม 2561 ตามชื่อที่อยู่ของผู้บริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด โดยแนบของจดหมายติดแสตมป์ไปพร้อมกับแบบสอบถาม เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบกลับทางไปรษณีย์ภายใน 15 วัน หลังจากได้รับแบบสอบถาม
4. เมื่อครบกำหนดระยะเวลา 15 วัน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 57 ฉบับ และผู้วิจัยได้รอแบบสอบถามตอบกลับมาจนถึงวันที่ 27 มีนาคม 2561 ได้รับแบบสอบถามกลับมามากกว่าจำนวน 55 ฉบับรวมระยะเวลาในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งสิ้น 60 วัน
5. ตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนในเนื้อหาของแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับมาทั้ง 112 ฉบับ ซึ่งมีแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 104 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 51.23 เมื่อเปรียบเทียบกับแบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับ Aaker และคณะ (2001) ได้นำเสนอว่าการส่งแบบสอบถามมีอัตราตอบกลับเกินร้อยละ 20 จึงจะถือว่ายอมรับได้
6. นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับและมีความสมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติซึ่งประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติซึ่งประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 3 และ 4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในและความสำเร็จขององค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติซึ่งประกอบด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัย ซึ่งกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้ (บุญชุม ศรีสะอาด, 2553: 120-121)

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

แล้วหาค่าเฉลี่ยของคำตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชุม ศรีสะอาด, 2553: 120-121)

ค่าเฉลี่ย 4.51- 5.00	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51- 4.50	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51- 3.50	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51- 2.50	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00- 1.50	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 และ 6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในกับความสำเร็จขององค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประเภทขององค์กร มูลค่าสินทรัพย์รวม รายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) รายจ่าย (ไม่รวมเงิน

อุดหนุนเฉพาะกิจ) และประชากรในพื้นที่ขององค์กร โดยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปร (Multivariate Analysis of Variance : MANOVA)

ตอนที่ 7 การทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในกับความสำเร็จขององค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้วิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 1.1 ร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
 - 2.1 การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item – total Correlations
 - 2.2 การทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability Test) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient Method) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
3. สถิติที่ใช้ทดสอบคุณลักษณะของตัวแปร คือ การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity Test) โดยหาค่า Variance Inflation Factors (VIFs)
4. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่
 - 4.1 t-test
 - 4.2 F-test (ANOVA และ MANOVA)
 - 4.3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis)
 - 4.4 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย เรื่อง ผลกระทบของประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในที่มีต่อความสำเร็จขององค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน สถิติทดสอบที่ใช้พิจารณา F – distribution
SS	แทน ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
df	แทน ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
p – value	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
VIFs	แทน ค่าทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระ (Variance Inflation Factors)
Adj R ²	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของพยากรณ์ปรับปรุง
a	แทน ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Constant)
ISE	แทน คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในโดยรวม (Internal Control System Efficiency)
PAP	แทน คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติงาน (Policy and Procedure)

MRV	แทน คณะแนวเจตคติความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการสอบทานโดยผู้บริหาร (Management Review)
IFP	แทน คณะแนวเจตคติความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการควบคุมการประมวลผลข้อมูล (Information Processing)
APM	แทน คณะแนวเจตคติความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการอนุมัติ (Approval)
SOA	แทน คณะแนวเจตคติความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการดูแลป้องกันทรัพย์สิน (Safeguarding of Assets)
SOD	แทน คณะแนวเจตคติความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการแบ่งแยกหน้าที่ (Segregation of Duties)
DCM	แทน คณะแนวเจตคติความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการจัดทำเอกสารหลักฐาน (Documentation)
OTS	แทน คณะแนวเจตคติความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรโดยรวม (Organizational Success)
MNM	แทน คณะแนวเจตคติความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรด้านการบริหารจัดการ (Management)
HRM	แทน คณะแนวเจตคติความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management)
FNM	แทน คณะแนวเจตคติความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง (Financial Management)

ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรของปกรองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในขององค์กรปกรองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีประเภทขององค์กร มูลค่าสินทรัพย์รวม รายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) รายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) และประชากรในพื้นที่ขององค์กรแตกต่างกัน

ตอนที่ 6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรขององค์กรปกรองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีประเภทขององค์กร มูลค่าสินทรัพย์รวม รายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) รายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) และประชากรในพื้นที่ขององค์กรแตกต่างกัน

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ และการสร้างสมการพยากรณ์ของประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน และความสำเร็จขององค์กรขององค์กรปกรองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารท้องถิ่นขององค์กรปกรองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตาราง 3 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารท้องถิ่นขององค์กรปกรองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารท้องถิ่น	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 หญิง	27	25.96
1.2 ชาย	77	74.04
รวม	104	100.00

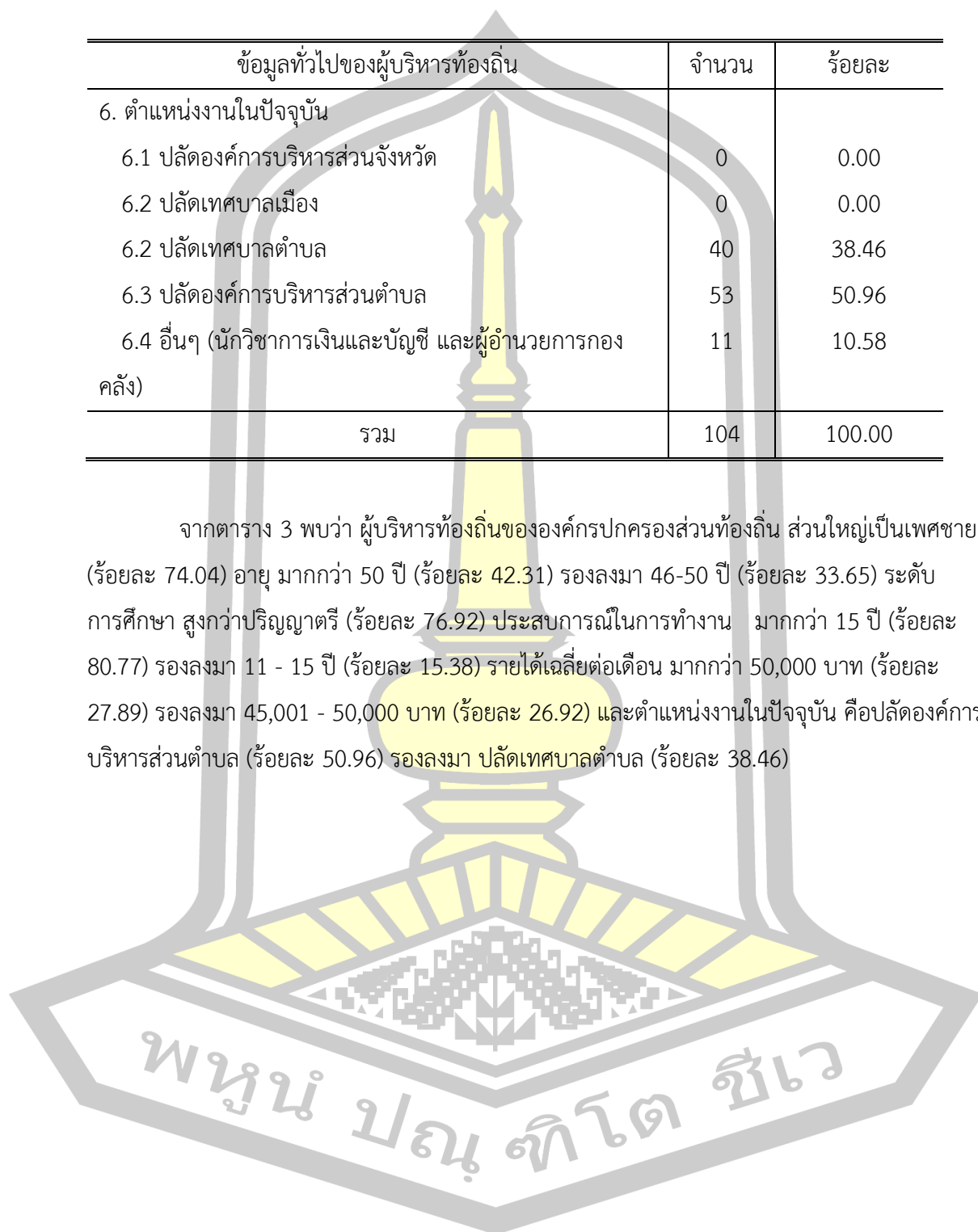
ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารท้องถิ่น	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
2.1 น้อยกว่า 41 ปี	7	6.73
2.2 41 - 45 ปี	18	17.31
2.3 46 - 50 ปี	35	33.65
2.4 มากกว่า 50 ปี	44	42.31
รวม	104	100.00
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	24	23.08
3.2 สูงกว่าปริญญาตรี	80	76.92
รวม	104	100.00
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
4.1 น้อยกว่า 5 ปี	0	0.00
4.2 5 - 10 ปี	4	3.85
4.3 11 - 15 ปี	16	15.38
4.4 มากกว่า 15 ปี	84	80.77
รวม	104	100.00
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
5.1 ต่ำกว่า 40,000 บาท	27	25.96
5.2 40,000 - 45,000 บาท	20	19.23
5.3 45,001 - 50,000 บาท	28	26.92
5.4 มากกว่า 50,000 บาท	29	27.89
รวม	104	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารท้องถิ่น	จำนวน	ร้อยละ
6. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน		
6.1 ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	0	0.00
6.2 ปลัดเทศบาลเมือง	0	0.00
6.2 ปลัดเทศบาลตำบล	40	38.46
6.3 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	53	50.96
6.4 อื่นๆ (นักวิชาการเงินและบัญชี และผู้อำนวยการกอง คลัง)	11	10.58
รวม	104	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 74.04) อายุ มากกว่า 50 ปี (ร้อยละ 42.31) รองลงมา 46-50 ปี (ร้อยละ 33.65) ระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 76.92) ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 15 ปี (ร้อยละ 80.77) รองลงมา 11 - 15 ปี (ร้อยละ 15.38) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 50,000 บาท (ร้อยละ 27.89) รองลงมา 45,001 - 50,000 บาท (ร้อยละ 26.92) และตำแหน่งงานในปัจจุบัน คือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ร้อยละ 50.96) รองลงมา ปลัดเทศบาลตำบล (ร้อยละ 38.46)



ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย ประเภทขององค์กร มูลค่าสินทรัพย์รวม รายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) รายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) และประชากรในพื้นที่ขององค์กร

ตาราง 4 ข้อมูลทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

ข้อมูลทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวน	ร้อยละ
1. ประเภทขององค์กร		
1.1 องค์การบริหารส่วนตำบล	63	60.57
1.2 เทศบาลตำบล	41	39.43
1.3 เทศบาลเมือง	0	0.00
1.4 องค์การบริหารส่วนจังหวัด	0	0.00
รวม	104	100.00
2. มูลค่าสินทรัพย์รวม		
2.1 ต่ำกว่า 20,000,000 บาท	34	32.69
2.2 20,000,000 – 40,000,000 บาท	47	45.19
2.3 40,000,001– 60,000,000 บาท	12	11.54
2.4 มากกว่า 60,000,000 บาท	11	10.58
รวม	104	100.00
3. รายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ)		
3.1 ต่ำกว่า 15,000,000 บาท	13	12.50
3.2 15,000,000 – 30,000,000 บาท	67	64.42
3.3 30,000,001 – 45,000,000 บาท	13	12.50
3.4 มากกว่า 45,000,000 บาท	11	10.58
รวม	104	100.00

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวน	ร้อยละ
4. รายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ)		
4.1 ต่ำกว่า 15,000,000 บาท	12	11.54
4.2 15,000,000 – 30,000,000 บาท	68	65.38
4.3 30,000,001 – 45,000,000 บาท	14	13.46
4.4 มากกว่า 45,000,000 บาท	10	9.62
รวม	104	100.00
5. ประชากรในพื้นที่ขององค์กร		
5.1 น้อยกว่า 5,000 คน	35	33.65
5.2 5,000 – 7,000 คน	31	29.81
5.3 7,001 - 9000 คน	27	25.96
5.4 มากกว่า 9,000 คน	11	10.58
รวม	104	100.00

จากตาราง 4 พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่เป็นประเภทขององค์กร
 องค์กรบริหารส่วนตำบล (ร้อยละ 60.57) รองลงมา เทศบาลตำบล (ร้อยละ 39.43)
 มูลค่าสินทรัพย์รวม 20,000,000 – 40,000,000 บาท (ร้อยละ 45.19) รองลงมา
 ต่ำกว่า 20,000,000 บาท (ร้อยละ 32.69) รายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) 15,000,000 – 30,000,000
 บาท (ร้อยละ 64.42) รองลงมา ต่ำกว่า 15,000,000 บาท และ 30,000,001 - 45,000,000 บาท
 (ร้อยละ 12.50) รายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) 15,000,000 – 30,000,000 บาท (ร้อยละ
 65.38) รองลงมา 30,000,001 – 45,000,000 บาท (ร้อยละ 13.46) ประชากรในพื้นที่ขององค์กร
 น้อยกว่า 5,000 คน (ร้อยละ 33.65) รองลงมา 5,000 – 7,000 คน (ร้อยละ 29.81)

พหุ ประถมศึกษา

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

ตาราง 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในโดยรวม และเป็นรายด้านขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านการกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติงาน	4.12	0.61	มาก
2. ด้านการสอบทานโดยผู้บริหาร	3.83	0.66	มาก
3. ด้านการควบคุมการประมวลผลข้อมูล	4.15	0.60	มาก
4. ด้านการอนุมัติ	4.24	0.61	มาก
5. ด้านการดูแลป้องกันทรัพย์สิน	4.18	0.68	มาก
6. ด้านการแบ่งแยกหน้าที่	3.93	0.65	มาก
7. ด้านการจัดทำเอกสารหลักฐาน	4.28	0.60	มาก
โดยรวม	4.10	0.54	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการจัดทำเอกสารหลักฐาน ($\bar{X} = 4.28$) ด้านการอนุมัติ ($\bar{X} = 4.24$) และด้านการควบคุมการประมวลผลข้อมูล ($\bar{X} = 4.15$)

พหุ ประถมศึกษา

ตาราง 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. องค์กรมุ่งเน้นการกำหนดแผนงานและวิธีปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน	4.14	0.67	มาก
2. องค์กรให้ความสำคัญในการกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติงานด้านต่างๆ ที่สอดคล้องกับนโยบายหรือแผนงานที่กำหนดไว้	4.26	0.70	มาก
3. องค์กรตระหนักถึงการรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.06	0.76	มาก
4. องค์กรให้ความสำคัญในการปรับปรุงนโยบายและวิธีการปฏิบัติงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป	4.02	0.72	มาก
โดยรวม	4.12	0.61	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ องค์กรให้ความสำคัญในการกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติงานด้านต่างๆ ที่สอดคล้องกับนโยบายหรือแผนงานที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.26$) องค์กรมุ่งเน้นการกำหนดแผนงานและวิธีปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ($\bar{X} = 4.14$) และองค์กรตระหนักถึงการรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.06$)

ตาราง 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการสอบทานโดยผู้บริหาร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการสอบทานโดยผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. องค์กรมีการสอบทานการปฏิบัติงานตามระเบียบ นโยบายและวิธีการปฏิบัติต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ	3.94	0.80	มาก
2. องค์กรให้ความสำคัญในการสอบทานงานจาก ผู้บริหารทุกระดับ โดยมีจุดเน้นที่แตกต่างกัน	3.61	0.78	มาก
3. องค์กรตระหนักถึงการกำหนดแนวทางการแก้ไข ปัญหาที่ได้จากการทบทวนการปฏิบัติงาน	3.92	0.80	มาก
4. องค์กรให้ความสำคัญในการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ระหว่างข้อมูลผลการปฏิบัติงานจริงกับงบประมาณ เป้าหมายตามแผนงาน งบประมาณการ รวมทั้ง วิเคราะห์หาสาเหตุของความแตกต่างที่มีสาระสำคัญ ที่เกิดขึ้น	3.86	0.76	มาก
โดยรวม	3.83	0.66	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคิดเห็นด้วย เกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการสอบทานโดยผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ องค์กรมีการสอบทาน การปฏิบัติงานตามระเบียบ นโยบายและวิธีการปฏิบัติต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.94$) องค์กร ตระหนักถึงการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ได้จากการทบทวนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.92$) และ องค์กรให้ความสำคัญในการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างข้อมูลผลการปฏิบัติงานจริงกับงบประมาณ เป้าหมายตามแผนงาน งบประมาณการ รวมทั้งวิเคราะห์หาสาเหตุของความแตกต่างที่มีสาระสำคัญที่ เกิดขึ้น ($\bar{X} = 3.86$)

ตาราง 8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการควบคุมการประมวลผลข้อมูลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการควบคุมการประมวลผลข้อมูล	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. องค์กรให้ความสำคัญในเรื่องรายงานประกอบ การตัดสินใจทางการเงินและรายงานต่างๆ ภายใน หน่วยงาน	4.19	0.78	มาก
2. องค์กรมุ่งเน้นการกำหนดการตรวจสอบข้อมูล, การเปรียบเทียบข้อมูลก่อนการบันทึกบัญชี	4.11	0.76	มาก
3. องค์กรตระหนักถึงการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมา ช่วยในการประมวลผลข้อมูลทั้งอุปกรณ์ รายงาน และ บุคลากร เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ	4.13	0.68	มาก
4. องค์กรมุ่งเน้นให้ข้อมูลสารสนเทศและรายงานมี ความถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา และให้เนื้อหาที่เป็น ประโยชน์ต่อการตัดสินใจ	4.18	0.65	มาก
โดยรวม	4.15	0.60	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการควบคุมการประมวลผลข้อมูล อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ องค์กรให้ความสำคัญในเรื่องรายงานประกอบการตัดสินใจทางการเงินและรายงานต่างๆ ภายในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.19$) องค์กรมุ่งเน้นให้ข้อมูลสารสนเทศและรายงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา และให้เนื้อหาที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.18$) และองค์กรตระหนักถึงการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาช่วยในการประมวลผลข้อมูลทั้งอุปกรณ์ รายงาน และบุคลากร เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.13$)

ตาราง 9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการอนุมัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการอนุมัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. องค์กรมุ่งเน้นให้มีการกำหนดหน้าที่ในการอนุมัติรายการเป็นหน้าที่ของผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจตามกฎหมาย ค่าสั่ง หรือข้อบังคับที่กำหนด	4.37	0.73	มาก
2. องค์กรให้ความสำคัญในการกำหนดให้ผู้อนุมัติและผู้บันทึกบัญชีของแต่ละรายการต้องถูกแยกออกจากกัน	4.24	0.68	มาก
3. องค์กรตระหนักถึงการกำหนดระดับชั้นของการอนุมัติโดยระบุวงเงินที่อนุมัติอยู่ภายใต้ขอบเขตอำนาจที่ตนสามารถอนุมัติได้	4.25	0.77	มาก
4. องค์กรให้ความสำคัญในการคัดเลือกผู้มีอำนาจอนุมัติรายการถึงความมีประสบการณ์ ละเอียดรอบคอบ และนึกถึงเหตุการณ์หรือความไม่แน่นอนที่อาจจะเกิดขึ้นตามมาจากการอนุมัติรายการ	4.09	0.75	มาก
โดยรวม	4.24	0.61	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการอนุมัติ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ องค์กรมุ่งเน้นให้มีการกำหนดหน้าที่ในการอนุมัติรายการเป็นหน้าที่ของผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจตามกฎหมาย ค่าสั่ง หรือข้อบังคับที่กำหนด ($\bar{X} = 4.37$) องค์กรตระหนักถึงการกำหนดระดับชั้นของการอนุมัติโดยระบุวงเงินที่อนุมัติอยู่ภายใต้ขอบเขตอำนาจที่ตนสามารถอนุมัติได้ ($\bar{X} = 4.25$) และองค์กรให้ความสำคัญในการกำหนดให้ผู้อนุมัติและผู้บันทึกบัญชีของแต่ละรายการต้องถูกแยกออกจากกัน ($\bar{X} = 4.24$)

ตาราง 10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการดูแลป้องกันทรัพย์สินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการดูแลป้องกันทรัพย์สิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. องค์กรตระหนักถึงการกำหนดสิทธิในการเข้าถึงทรัพย์สิน เช่น เงินสด ทรัพย์สินที่มีค่า หลักฐานและระบบงานที่สำคัญ และข้อมูลสารสนเทศที่เป็นความลับขององค์กร	4.19	0.84	มาก
2. องค์กรมุ่งเน้นการจัดทำทะเบียนทรัพย์สินให้ถูกต้องตามทรัพย์สินที่มีอยู่จริง	4.33	0.68	มาก
3. องค์กรให้ความสำคัญในการตรวจนับทรัพย์สินเป็นระยะๆ เพื่อพิสูจน์ความมีอยู่จริงของทรัพย์สินให้เป็นปัจจุบัน	4.11	0.76	มาก
4. องค์กรให้ความสำคัญในการจัดสถานที่จัดเก็บทรัพย์สินที่มีค่าอย่างปลอดภัย เหมาะสม และมีเวรยามรักษาการณ์ ตลอดเวลา	4.09	0.87	มาก
โดยรวม	4.18	0.68	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการดูแลป้องกันทรัพย์สิน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ องค์กรมุ่งเน้นการจัดทำทะเบียนทรัพย์สินให้ถูกต้อง ตามทรัพย์สินที่มีอยู่จริง ($\bar{X} = 4.33$) องค์กรตระหนักถึงการกำหนดสิทธิในการเข้าถึงทรัพย์สิน เช่น เงินสด ทรัพย์สินที่มีค่า หลักฐานและระบบงานที่สำคัญ และข้อมูลสารสนเทศที่เป็นความลับขององค์กร ($\bar{X} = 4.19$) และองค์กรให้ความสำคัญในการตรวจนับทรัพย์สินเป็นระยะๆ เพื่อพิสูจน์ความมีอยู่จริงของทรัพย์สินให้เป็นปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.11$)

ตาราง 11 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการแบ่งแยกหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการแบ่งแยกหน้าที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. องค์กรมุ่งเน้นให้มีการแบ่งแยกความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลที่มีความสำคัญ	4.26	0.79	มาก
2. องค์กรส่งเสริมให้มีการกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงานแยกต่างหากจากผู้ทำรายงานแสดงผลการปฏิบัติงาน และมีการรายงานผลงานที่ไม่ขัดต่อข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญ	4.05	0.70	มาก
3. องค์กรให้ความสำคัญในเรื่องการสับเปลี่ยนหน้าที่ระหว่างบุคคลภายในหน่วยงานเป็นครั้งคราว และป้องกันไม่ให้อุคคลหนึ่งกระทำการอันไม่เหมาะสม	3.67	0.86	มาก
4. องค์กรมีการกำหนดกิจกรรมอื่นทดแทน กรณีองค์กรมีข้อจำกัดในเรื่องบุคลากรทำให้ไม่สามารถแบ่งแยกหน้าที่งานดังกล่าวได้ โดยให้มีการสอบทานรายละเอียดเพิ่มขึ้น หรือมีการควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด	3.74	0.81	มาก
โดยรวม	3.93	0.65	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการแบ่งแยกหน้าที่ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ องค์กรมุ่งเน้นให้มีการแบ่งแยกความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลที่มีความสำคัญ ($\bar{X} = 4.26$) องค์กรส่งเสริมให้มีการกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงานแยกต่างหากจากผู้ทำรายงานแสดงผลการปฏิบัติงาน และมีการรายงานผลงานที่ไม่ขัดต่อข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญ ($\bar{X} = 4.05$) และองค์กรมีการกำหนดกิจกรรมอื่นทดแทน กรณีองค์กรมีข้อจำกัดในเรื่องบุคลากรทำให้ไม่สามารถแบ่งแยกหน้าที่งานดังกล่าวได้ โดยให้มีการสอบทานรายละเอียดเพิ่มขึ้น หรือมีการควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด ($\bar{X} = 3.74$)

ตาราง 12 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการจัดทำเอกสาร
หลักฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการจัดทำเอกสารหลักฐาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. องค์กรมีการกำหนดระเบียบ คำสั่ง และคู่มือ การปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และใช้ในการตรวจสอบ สอบทานความถูกต้อง และ การพิจารณาอนุมัติรายงานอย่างรัดกุม	4.22	0.71	มาก
2. องค์กรให้ความสำคัญในเรื่องการจัดทำหลักฐาน ที่เป็นลายลักษณ์อักษร	4.37	0.71	มาก
3. องค์กรมุ่งเน้นให้มีการจัดทำสำเนาของเอกสาร หลักฐาน และเก็บไว้เป็นหลักฐานในการส่งข้อมูล ในองค์กรและระหว่างองค์กร	4.35	0.67	มาก
4. องค์กรตระหนักในการกำหนดระบบการควบคุม เอกสารสำคัญ โดยการกำหนดเลขที่เอกสารโดย เรียงลำดับไว้ล่วงหน้า เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบ ป้องกันการทุจริตรวมถึงการปลอมแปลงเอกสาร	4.17	0.77	มาก
โดยรวม	4.28	0.60	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคิดเห็นด้วย
เกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการจัดทำเอกสารหลักฐาน อยู่ในระดับมาก
ทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ องค์กรให้ความสำคัญในเรื่อง
การจัดทำหลักฐานที่เป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{X} = 4.37$) องค์กรมุ่งเน้นให้มีการจัดทำสำเนาของเอกสาร
หลักฐาน และเก็บไว้เป็นหลักฐานในการส่งข้อมูลในองค์กรและระหว่างองค์กร ($\bar{X} = 4.35$) และ
องค์กรมีการกำหนดระเบียบ คำสั่ง และคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและ
ใช้ในการตรวจสอบ สอบทานความถูกต้อง และการพิจารณาอนุมัติรายงานอย่างรัดกุม ($\bar{X} = 4.22$)

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน
เขตจังหวัดร้อยเอ็ด

ตาราง 13 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรโดยรวมและเป็นรายด้านขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

ความสำเร็จขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านการบริหารจัดการ	3.98	0.62	มาก
2. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	4.18	0.63	มาก
3. ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง	4.03	0.61	มาก
โดยรวม	4.06	0.56	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคิดเห็นด้วย
เกี่ยวกับการมีความสำเร็จขององค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารทรัพยากร
บุคคล ($\bar{X} = 4.18$) ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง ($\bar{X} = 4.03$) และด้านการบริหารจัดการ
($\bar{X} = 3.98$)



ตาราง 14 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารจัดการเป็นรายชื่อขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

ความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารจัดการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. องค์กรสามารถปฏิบัติตามภารกิจและนโยบายที่สำคัญ เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	4.01	0.72	มาก
2. องค์กรสามารถดำเนินการเป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในแต่ละปีอย่างมีประสิทธิภาพ	3.95	0.64	มาก
3. องค์กรสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน โดยมีการมอบอำนาจการตัดสินใจ และมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือโทรคมนาคมเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	4.02	0.70	มาก
4. องค์กรมีระบบการบริหารงานทั้งระดับหน่วยงาน และระดับองค์กรที่มีประสิทธิภาพ สามารถป้องกันข้อผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล และความสูญเปล่าที่อาจจะเกิดขึ้น และรายงานทันภายในเวลาที่กำหนด	3.94	0.76	มาก
โดยรวม	3.98	0.62	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ องค์กรสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน โดยมีการมอบอำนาจการตัดสินใจ และมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือโทรคมนาคมเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.02$) องค์กรสามารถปฏิบัติตามภารกิจและนโยบายที่สำคัญ เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.01$) และองค์กรสามารถดำเนินการเป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในแต่ละปีอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.95$)

ตาราง 15 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นรายชื่อขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

ความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. องค์กรมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นลาย ลักษณ์อักษรและคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน ตลอดจน เอกสารรายงานการประชุม	4.22	0.82	มาก
2. องค์กรมีจำนวนข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง เป็นไปตามกรอบแผนอัตรากำลังสามปีที่กำหนดไว้ มี การบรรจุแต่งตั้ง และโยกย้าย เป็นไปตามระเบียบที่ กำหนด	4.31	0.74	มาก
3. องค์กรมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนา ตนเองรวมทั้งปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.00	0.75	มาก
4. องค์กรได้จัดทำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในรูป ของคณะกรรมการอย่างเปิดเผยโปร่งใสและมี ประสิทธิภาพ	4.17	0.73	มาก
โดยรวม	4.18	0.63	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก องค์กรมีจำนวนข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างเป็นไปตามกรอบแผนอัตรากำลังสามปีที่กำหนดไว้ มีการบรรจุแต่งตั้ง และโยกย้าย เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด ($\bar{X} = 4.31$) องค์กรมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นลายลักษณ์อักษรและคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน ตลอดจนเอกสารรายงานการประชุม ($\bar{X} = 4.22$) และองค์กรได้จัดทำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปของคณะกรรมการอย่างเปิดเผยโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.17$)

ตาราง 16 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง เป็นรายข้อขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

ความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. องค์กรสามารถปฏิบัติงานด้านการเงินและการพัสดุ เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องอย่างมี ประสิทธิภาพ	4.26	0.67	มาก
2. องค์กรสามารถบริหารการจัดเก็บรายได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับ งบประมาณรายจ่ายประจำปี	4.00	0.75	มาก
3. องค์กรได้จัดทำรายงานทางการเงินอย่างถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลาตามที่กำหนด และรายงานต่างๆ มี ความน่าเชื่อถือ	4.29	0.69	มาก
4. องค์กรมีผู้ทำหน้าที่ตรวจสอบภายในเป็นอิสระ จากส่วนราชการ ทำหน้าที่ตรวจสอบโดยอิสระ และ รายงานผล การตรวจสอบครบทุกส่วนราชการ	3.57	1.11	มาก
โดยรวม	4.03	0.61	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคิดเห็นด้วย
เกี่ยวกับการมีความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง อยู่ในระดับมากทุกข้อ
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ องค์กรได้จัดทำรายงานทางการเงินอย่าง
ถูกต้องครบถ้วน ทันเวลาตามที่กำหนด และรายงานต่างๆ มีความน่าเชื่อถือ ($\bar{X} = 4.29$) องค์กรสามารถ
ปฏิบัติงานด้านการเงินและการพัสดุเป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ
($\bar{X} = 4.26$) และองค์กรสามารถบริหารการจัดเก็บรายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ($\bar{X} = 4.00$)

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีประเภทขององค์กร มูลค่าสินทรัพย์รวม รายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) รายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) และประชากรในพื้นที่ขององค์กรแตกต่างกัน

5.1 ประเภทขององค์กร

ตาราง 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในโดยรวมและเป็นรายด้านขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีประเภทขององค์กรแตกต่างกัน (t-test)

ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน	องค์กรบริหารส่วนตำบล		เทศบาลตำบล		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ด้านการกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติงาน	4.14	0.56	4.09		
2. ด้านการสอบทานโดยผู้บริหาร	3.89	0.56	3.74	0.80	1.092*	0.019
3. ด้านการควบคุมการประมวลผลข้อมูล	4.13	0.57	4.18	0.63	-0.399	0.695
4. ด้านการอนุมัติ	4.23	0.60	4.24	0.63	-0.079	0.819
5. ด้านการดูแลป้องกันทรัพย์สิน	4.23	0.63	4.10	0.74	0.975	0.433
6. ด้านการแบ่งแยกหน้าที่	4.06	0.61	3.74	0.67	2.500	0.537
7. ด้านการจัดทำเอกสารหลักฐาน	4.29	0.54	4.26	0.68	0.280	0.324
โดยรวม	4.14	0.49	4.05	0.61	0.826	0.219

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประเภทองค์กรบริหารส่วนตำบล มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการสอบทานโดยผู้บริหาร มากกว่า เทศบาลตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 มูลค่าสินทรัพย์รวม

ตาราง 18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในโดยรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีมูลค่าสินทรัพย์รวมแตกต่างกัน (ANOVA)

ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.150	3.000	0.383	1.321	0.272
	ภายในกลุ่ม	28.996	100.000	0.290		
	รวม	30.146	103.000			

จากตาราง 18 พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีมูลค่าสินทรัพย์รวมแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

ตาราง 19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในเป็นรายด้านขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีมูลค่าสินทรัพย์รวมแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Wilk's Lambda	7 ด้าน	84.000	219.263	0.835	0.829

จากตาราง 19 พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีมูลค่าสินทรัพย์รวมแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติงาน ด้านการสอบทานโดยผู้บริหาร ด้านการควบคุมการประมวลผลข้อมูล ด้านการอนุมัติ ด้านการดูแลป้องกันทรัพย์สิน ด้านการแบ่งแยกหน้าที่ และด้านการจัดทำเอกสารหลักฐาน ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

5.3 รายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ)

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในโดยรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีรายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) แตกต่างกัน (ANOVA)

ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.319	3.000	1.106	4.124*	0.008
	ภายในกลุ่ม	26.826	100.000	0.268		
	รวม	30.146	103.000			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีรายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีรายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) 30,000,001 - 45,000,000 บาท มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในโดยรวม มากกว่า รายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) 15,000,000 - 30,000,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 44 ภาคผนวก ค)

พหุ ประถมศึกษา

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในเป็นรายด้านขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีรายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) แตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Wilk's Lambda	7 ด้าน	84.000	219.263	1.281	0.079

จากตาราง 21 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีรายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติงาน ด้านการสอบทานโดยผู้บริหาร ด้านการควบคุมการประมวลผลข้อมูล ด้านการอนุมัติ ด้านการดูแลป้องกันทรัพย์สิน ด้านการแบ่งแยกหน้าที่ และด้านการจัดทำเอกสารหลักฐาน ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

5.4 รายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ)

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในโดยรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีรายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) แตกต่างกัน (ANOVA)

ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.382	3.000	1.127	4.213*	0.008
	ภายในกลุ่ม	26.763	100.000	0.268		
	รวม	30.146	103.000			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีรายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุน เฉพาะกิจ) แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีรายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) 30,000,001 - 45,000,000 บาท มีความคิดเห็นด้วย เกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในโดยรวม มากกว่า รายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุน เฉพาะกิจ) 15,000,000 - 30,000,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 45 ภาคผนวก ค)

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในเป็นรายด้าน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีรายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) แตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ประสิทธิภาพระบบ การควบคุมภายใน	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Wilk's Lambda	7 ด้าน	84.000	219.263	1.060	0.364

จากตาราง 23 พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีรายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุน เฉพาะกิจ) แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในเป็น รายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติงาน ด้านการสอบทานโดยผู้บริหร ด้านการควบคุมการประมวลผลข้อมูล ด้านการอนุมัติ ด้านการดูแลป้องกันทรัพย์สิน ด้านการแบ่งแยกหน้าที่ และด้านการจัดทำเอกสารหลักฐาน ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

พหุ ประถมศึกษา

5.3 ประชากรในพื้นที่ขององค์กร

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในโดยรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีประชากรในพื้นที่ขององค์กรแตกต่างกัน (ANOVA)

ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.124	3.000	0.041	0.138	0.937
	ภายในกลุ่ม	30.021	100.000	0.300		
	รวม	30.146	103.000			

จากตาราง 24 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีประชากรในพื้นที่ขององค์กรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในเป็นรายด้านขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีประชากรในพื้นที่ขององค์กรแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Wilk's Lambda	7 ด้าน	84.000	219.263	0.809	0.868

จากตาราง 25 พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีประชากรในพื้นที่ขององค์กรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติงาน ด้านการสอบทานโดยผู้บริหาร ด้านการควบคุมการประมวลผลข้อมูล ด้านการอนุมัติ ด้านการดูแลป้องกันทรัพย์สิน ด้านการแบ่งแยกหน้าที่ และด้านการจัดทำเอกสารหลักฐาน ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

ตอนที่ 6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีประเภทขององค์กร มูลค่าสินทรัพย์รวม รายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) รายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) และประชากรในพื้นที่ขององค์กรแตกต่างกัน

6.1 ประเภทขององค์กร

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรโดยรวมและเป็นรายด้านขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีประเภทขององค์กรแตกต่างกัน (t-test)

ความสำเร็จขององค์กร	องค์กรบริหาร		เทศบาลตำบล		t	p-value
	ส่วนตำบล		\bar{X}	S.D.		
	\bar{X}	S.D.				
1. ด้านการบริหารจัดการ	4.02	0.58	3.92	0.66	0.802	0.462
2. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	4.25	0.55	4.05	0.74	1.579	0.383
3. ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง	4.08	0.60	3.95	0.63	1.046	0.586
โดยรวม	4.11	0.52	3.98	0.61	1.267	0.765

จากตาราง 26 พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีประเภทขององค์กร แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จขององค์กรโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

พูนุ ปณุกิติโต ชีเว

6.2 มูลค่าสินทรัพย์รวม

ตาราง 27 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรโดยรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีมูลค่าสินทรัพย์รวมแตกต่างกัน (ANOVA)

ความสำเร็จขององค์กร	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.527	3.000	0.176	0.551	0.648
	ภายในกลุ่ม	31.862	100.000	0.319		
	รวม	32.389	103.000			

จากตาราง 27 พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีมูลค่าสินทรัพย์รวมแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จขององค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

ตาราง 28 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรเป็นรายด้านขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีมูลค่าสินทรัพย์รวมแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ความสำเร็จขององค์กร	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Wilk's Lambda	3 ด้าน	36.000	263.688	1.088	0.344

จากตาราง 28 พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีมูลค่าสินทรัพย์รวมแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จขององค์กรเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

6.3 รายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ)

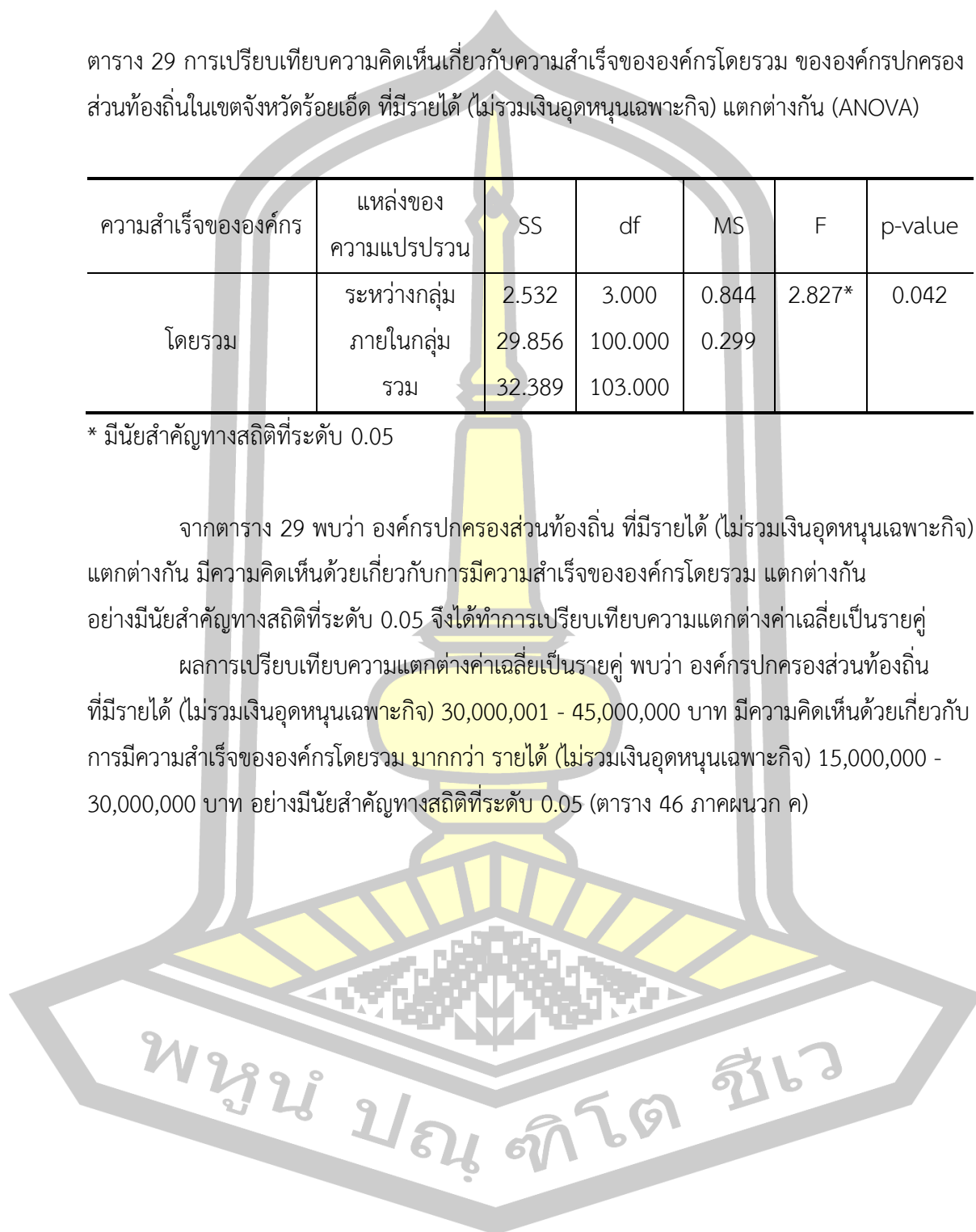
ตาราง 29 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรโดยรวม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีรายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) แตกต่างกัน (ANOVA)

ความสำเร็จขององค์กร	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.532	3.000	0.844	2.827*	0.042
	ภายในกลุ่ม	29.856	100.000	0.299		
	รวม	32.389	103.000			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีรายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จขององค์กรโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีรายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) 30,000,001 - 45,000,000 บาท มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จขององค์กรโดยรวม มากกว่า รายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) 15,000,000 - 30,000,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 46 ภาคผนวก ค)



ตาราง 30 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรเป็นรายด้านขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีรายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) แตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ความสำเร็จขององค์กร	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Wilk's Lambda	3 ด้าน	36.000	263.688	1.150	0.265

จากตาราง 30 พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีรายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จขององค์กรเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

6.4 รายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ)

ตาราง 31 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรโดยรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีรายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) แตกต่างกัน (ANOVA)

ความสำเร็จขององค์กร	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.643	3.000	0.881	2.961*	0.036
	ภายในกลุ่ม	29.746	100.000	0.297		
	รวม	32.389	103.000			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 31 พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีรายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จขององค์กรโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีรายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) 30,000,001 - 45,000,000 บาท มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรโดยรวม มากกว่า รายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) 15,000,000 - 30,000,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 47 ภาคผนวก ค)

ตาราง 32 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรเป็นรายด้านขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีรายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) แตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ความสำเร็จขององค์กร	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Wilk's Lambda	3 ด้าน	36.000	263.688	1.001	0.472

จากตาราง 32 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีรายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จขององค์กรเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

6.5 ประชากรในพื้นที่ขององค์กร

ตาราง 33 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรโดยรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีประชากรในพื้นที่ขององค์กรแตกต่างกัน (ANOVA)

ความสำเร็จขององค์กร	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.187	3.000	0.062	0.194	0.901
	ภายในกลุ่ม	32.202	100.000	0.322		
	รวม	32.389	103.000			

จากตาราง 33 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีประชากรในพื้นที่ขององค์กรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จขององค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

ตาราง 34 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรเป็นรายด้านขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีประชากรในพื้นที่ขององค์กรแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ความสำเร็จขององค์กร	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Wilk's Lambda	3 ด้าน	36.000	263.688	0.725	0.877

จากตาราง 34 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีประชากรในพื้นที่ขององค์กรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จขององค์กรเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)



ตอนที่ 7 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ และการสร้างสมการพยากรณ์ของประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในและความสำเร็จขององค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ และการสร้างสมการพยากรณ์ตามที่ได้ตั้งสมมุติฐาน ดังนี้

H₁ : ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

H₂ : ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการสอบทานโดยผู้บริหาร มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

H₃ : ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการควบคุมการประมวลผลข้อมูล มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

H₄ : ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการอนุมัติ มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

H₅ : ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการดูแลป้องกันทรัพย์สิน มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

H₆ : ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการแบ่งแยกหน้าที่ มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

H₇ : ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการจัดทำเอกสารหลักฐาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

พหุคูณ ปณ ทิโต ชีเว

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณและการสร้างสมการพยากรณ์

ตาราง 35 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในกับความสำเร็จขององค์กรโดยรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

ตัวแปร	OTS	PAP	MRV	IFP	APM	SOA	SOD	DCM	VIFs
\bar{X}	4.06	4.12	3.83	4.15	4.23	4.18	3.93	4.28	
S.D	0.56	0.61	0.66	0.60	0.61	0.68	0.65	0.60	
OTS		0.703*	0.713*	0.740*	0.762*	0.797*	0.777*	0.817*	
PAP			0.792*	0.668*	0.660*	0.687*	0.665*	0.665*	3.201
MRV				0.743*	0.651*	0.713*	0.700*	0.610*	3.780
IFP					0.678*	0.697*	0.672*	0.660*	2.833
APM						0.722*	0.691*	0.749*	2.980
SOA							0.762*	0.758*	3.713
SOD								0.658*	2.928
DCM									3.137

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 35 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่า ค่า VIFs ของตัวแปรอิสระ ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน มีค่าตั้งแต่ 2.833 - 3.780 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black, 2006: 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามความสำเร็จขององค์กรโดยรวม (OTS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.703 - 0.817 จากนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จขององค์กรโดยรวม (OTS) ดังนี้

$$OTS = 0.221 + 0.019PAP + 0.056MRV + 0.125IFP + 0.093APM + 0.108SOA + 0.196SOD + 0.330DCM$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าความสำเร็จขององค์กรโดยรวม (OTS) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 56.310$; $p < 0.0001$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($Adj R^2$) เท่ากับ 0.790 (ตาราง 36) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในแต่ละด้านกับตัวแปรตามความสำเร็จขององค์กรโดยรวม (OTS) ปรากฏผลดังตาราง 36

ตาราง 36 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยกับความสำเร็จขององค์กรโดยรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน	ความสำเร็จขององค์กรโดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.221	0.206	1.072	0.287
ด้านการกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติงาน (PAP)	0.019	0.074	0.250	0.803
ด้านการสอบทานโดยผู้บริหาร (MRV)	0.056	0.074	0.749	0.456
ด้านการควบคุมการประมวลผลข้อมูล (IFP)	0.125	0.071	1.756	0.082
ด้านการอนุมัติ (APM)	0.093	0.071	1.299	0.197
ด้านการดูแลป้องกันทรัพย์สิน (SOA)	0.108	0.072	1.500	0.137
ด้านการแบ่งแยกหน้าที่ (SOD)	0.196	0.067	2.943*	0.004
ด้านการจัดทำเอกสารหลักฐาน (DCM)	0.330	0.075	4.383*	<0.0001

$F = 56.310$ $p < 0.0001$ $Adj R^2 = 0.790$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 36 พบว่า ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการแบ่งแยกหน้าที่ (SOD) และด้านการจัดทำเอกสารหลักฐาน (DCM) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความความสำเร็จขององค์กรโดยรวม (OTS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 6 และ 7 สำหรับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติงาน

(PAP) ด้านการสอบทานโดยผู้บริหาร (MRV) ด้านการควบคุมการประมวลผลข้อมูล (IFP) ด้านการอนุมัติ (APM) และด้านการดูแลป้องกันทรัพย์สิน (SOA) ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กรโดยรวม (OTS)

เมื่อนำประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการแบ่งแยกหน้าที่ (SOD) และด้านการจัดทำเอกสารหลักฐาน (DCM) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของความสำเร็จขององค์กรโดยรวม (OTS) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($Adj R^2$) เท่ากับ 0.764 (ตาราง 48 ภาคผนวก ง) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$OTS = 0.457 + 0.365SOD + 0.508DCM$$

ตาราง 37 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในกับความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

ตัวแปร	MNM	PAP	MRV	IFP	APM	SOA	SOD	DCM	VIFs
\bar{X}	3.98	4.12	3.83	4.15	4.24	4.18	3.93	4.28	
S.D	0.62	0.61	0.66	0.60	0.62	0.68	0.65	0.60	
MNM		0.714*	0.698*	0.675*	0.698*	0.783*	0.746*	0.746*	
PAP			0.792*	0.668*	0.660*	0.687*	0.665*	0.665*	3.201
MRV				0.743*	0.651*	0.713*	0.700*	0.610*	3.780
IFP					0.678*	0.697*	0.672*	0.660*	2.833
APM						0.722*	0.691*	0.749*	2.980
SOA							0.762*	0.758*	3.713
SOD								0.658*	2.928
DCM									3.137

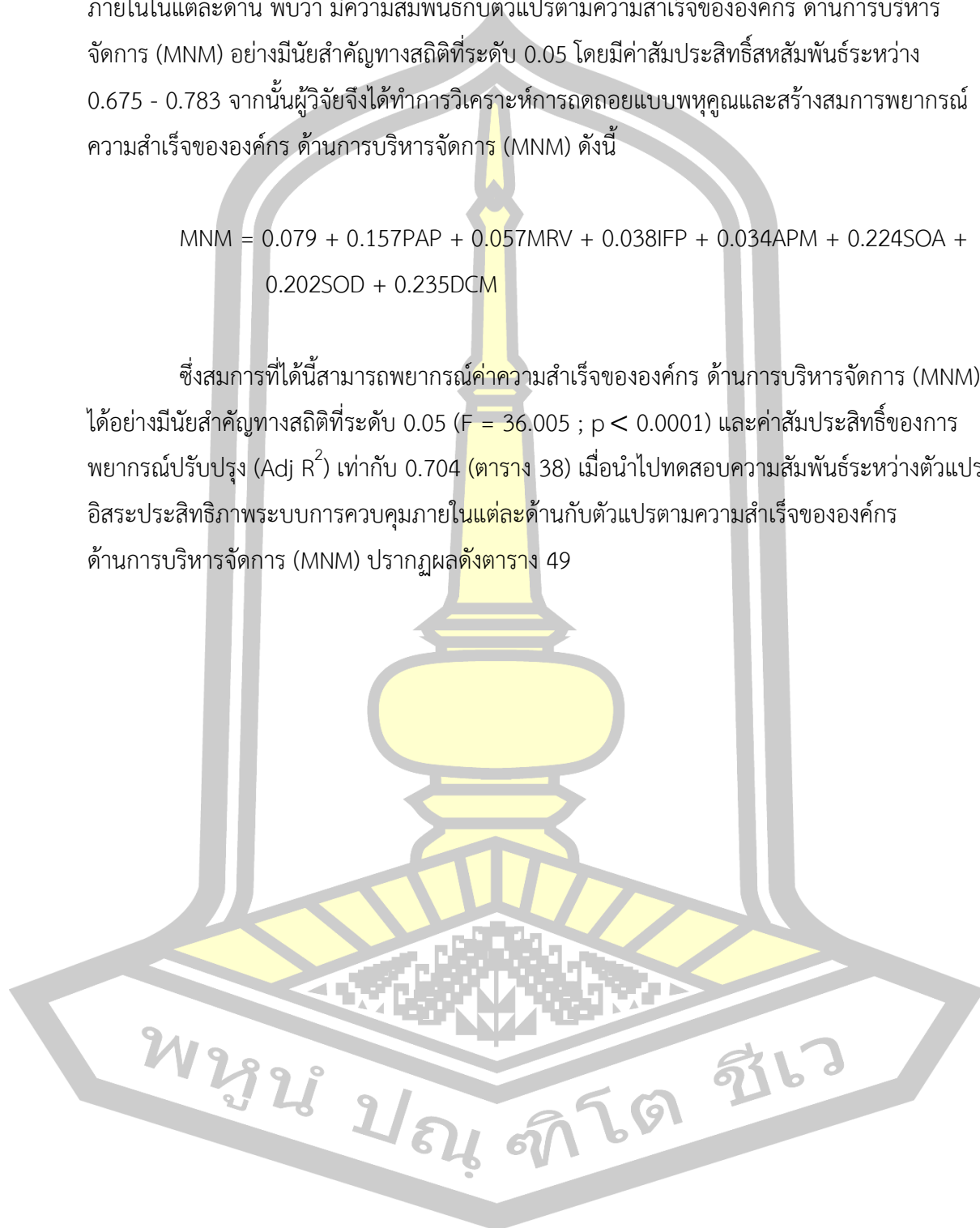
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 37 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่า ค่า VIFs ของตัวแปรอิสระ ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน มีค่าตั้งแต่ 2.833 - 3.780 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black, 2006: 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระประสิทธิภาพระบบการควบคุม ภายในในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารจัดการ (MNM) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.675 - 0.783 จากนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ ความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารจัดการ (MNM) ดังนี้

$$MNM = 0.079 + 0.157PAP + 0.057MRV + 0.038IFP + 0.034APM + 0.224SOA + 0.202SOD + 0.235DCM$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารจัดการ (MNM) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 36.005$; $p < 0.0001$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($Adj R^2$) เท่ากับ 0.704 (ตาราง 38) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในแต่ละด้านกับตัวแปรตามความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารจัดการ (MNM) ปรากฏผลดังตาราง 49



ตาราง 38 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยกับความสำเร็จขององค์กร
ด้านการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน	ความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารจัดการ		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ ถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.079	0.269	0.293	0.770
ด้านการกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติงาน (PAP)	0.157	0.097	1.621	0.108
ด้านการสอบทานโดยผู้บริหาร (MRV)	0.057	0.097	0.586	0.559
ด้านการควบคุมการประมวลผลข้อมูล (IFP)	0.038	0.093	0.404	0.687
ด้านการอนุมัติ (APM)	0.034	0.093	0.370	0.712
ด้านการดูแลป้องกันทรัพย์สิน (SOA)	0.224	0.094	2.392*	0.019
ด้านการแบ่งแยกหน้าที่ (SOD)	0.202	0.087	2.326*	0.022
ด้านการจัดทำเอกสารหลักฐาน (DCM)	0.235	0.098	2.397*	0.018

F = 36.005 p < 0.0001 Adj R² = 0.704

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 38 พบว่า ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการดูแลป้องกันทรัพย์สิน
ด้านการแบ่งแยกหน้าที่ (SOD) และด้านการจัดทำเอกสารหลักฐาน (DCM) มีความสัมพันธ์และ
ผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารจัดการ (MNM) อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 5 6 และ 7 สำหรับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน
ด้านการกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติงาน (PAP) ด้านการสอบทานโดยผู้บริหาร (MRV)
ด้านการควบคุมการประมวลผลข้อมูล (IFP) และด้านการอนุมัติ (APM) ไม่มีความสัมพันธ์กับ
ความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารจัดการ (MNM)

เมื่อนำประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการดูแลป้องกันทรัพย์สิน (SOA) ด้านการแบ่งแยกหน้าที่ (SOD) และด้านการจัดทำเอกสารหลักฐาน (DCM) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารจัดการ (MNM) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R²) เท่ากับ 0.694 (ตาราง 49 ภาคผนวก ง) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$MNM = 0.299 + 0.296SOA + 0.283SOD + 0.312DCM$$

ตาราง 39 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในกับความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

ตัวแปร	HRM	PAP	MRV	IFP	APM	SOA	SOD	DCM	VIFs
\bar{X}	4.18	4.12	3.83	4.15	4.24	4.18	3.93	4.28	
S.D.	0.63	0.61	0.66	0.60	0.61	0.68	0.65	0.60	
HRM		0.639*	0.646*	0.638*	0.722*	0.703*	0.718*	0.788*	
PAP			0.792*	0.668*	0.660*	0.687*	0.665*	0.665*	3.201
MRV				0.743*	0.651*	0.713*	0.700*	0.610*	3.780
IFP					0.678	0.697*	0.672*	0.660*	2.833
APM						0.722*	0.691*	0.749*	2.980
SOA							0.762*	0.758*	3.713
SOD								0.658*	2.928
DCM									3.137

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พหุ ประถมศึกษา

จากตาราง 39 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่า ค่า VIFs ของตัวแปรอิสระ ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน มีค่าตั้งแต่ 2.833 - 3.780 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black, 2006: 585) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.638 - 0.788 จากนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) ดังนี้

$$\text{HRM} = 0.161 - 0.013\text{PAP} + 0.108\text{MRV} - 0.002\text{IFP} + 0.152\text{APM} - 0.024\text{SOA} + 0.252\text{SOD} + 0.498\text{DCM}$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 33.046$; $p < 0.0001$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($\text{Adj } R^2$) เท่ากับ 0.685 (ตาราง 40) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในแต่ละด้านกับตัวแปรตามความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) ปรากฏผลดังตาราง 50

พหุ ประสิทธิภาพ

ตาราง 40 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยกับความสำเร็จขององค์กร
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

ประสิทธิภาพระบบการควบคุม ภายใน	ความสำเร็จขององค์กร		t	p-value
	ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล			
	สัมประสิทธิ์ ถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.161	0.285	0.564	0.574
ด้านการกำหนดนโยบายและวิธี ปฏิบัติงาน (PAP)	-0.013	0.103	-0.124	0.901
ด้านการสอบทานโดยผู้บริหาร (MRV)	0.108	0.103	1.054	0.295
ด้านการควบคุมการประมวลผล ข้อมูล (IFP)	-0.002	0.099	-0.022	0.983
ด้านการอนุมัติ (APM)	0.152	0.099	1.538	0.127
ด้านการดูแลป้องกันทรัพย์สิน (SOA)	-0.024	0.099	-0.241	0.810
ด้านการแบ่งแยกหน้าที่ (SOD)	0.252	0.092	2.734*	0.007
ด้านการจัดทำเอกสารหลักฐาน (DCM)	0.498	0.104	4.783*	<0.0001
F = 33.046 p < 0.0001 Adj R ² = 0.685				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 40 พบว่า ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการแบ่งแยกหน้าที่ (SOD) และด้านการจัดทำเอกสารหลักฐาน (DCM) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 6 และ 7 สำหรับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติงาน (PAP) ด้านการสอบทานโดยผู้บริหาร (MRV) ด้านการควบคุมการประมวลผลข้อมูล (IFP) ด้านการอนุมัติ (APM) และด้านการดูแลป้องกันทรัพย์สิน (SOA) ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)

เมื่อนำประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการแบ่งแยกหน้าที่ (SOD) และด้านการจัดทำเอกสารหลักฐาน (DCM) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R²) เท่ากับ 0.686 (ตาราง 50 ภาคผนวก ง) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$HRM = 0.296 + 0.343SOD + 0.592DCM$$

ตาราง 41 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในกับความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

ตัวแปร	FNM	PAP	MRV	IFP	APM	SOA	SOD	DCM	VIFs
\bar{X}	4.03	4.12	3.83	4.15	4.24	4.18	3.93	4.28	
S.D	0.61	0.61	0.66	0.60	0.61	0.68	0.65	0.60	
FNM		0.555*	0.593*	0.697*	0.649*	0.678*	0.645*	0.682*	
PAP			0.792*	0.668*	0.660*	0.687*	0.665*	0.665*	3.201
MRV				0.743*	0.651*	0.713*	0.700*	0.610*	3.780
IFP					0.678*	0.697*	0.672*	0.660*	2.833
APM						0.722*	0.691*	0.749*	2.980
SOA							0.762*	0.758*	3.713
SOD								0.658*	2.928
DCM									3.137

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 41 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่า ค่า VIFs ของตัวแปรอิสระ ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน มีค่าตั้งแต่ 2.833 - 3.780 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black, 2006: 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารงาน

การเงินและการคลัง (FNM) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.555 - 0.697 จากนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง (FNM) ดังนี้

$$FNM = 0.424 - 0.088PAP + 0.002MRV + 0.341IFP + 0.092APM + 0.124SOA + 0.135SOD + 0.258DCM$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง (FNM) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 20.770$; $p < 0.0001$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($Adj R^2$) เท่ากับ 0.573 (ตาราง 42) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในแต่ละด้านกับตัวแปรตามความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง (FNM) ปรากฏผลดังตาราง 42



ตาราง 42 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยกับความสำเร็จขององค์กร
ด้านการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน	ความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารงานการเงิน และการคลัง		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ ถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.424	0.320	1.324	0.189
ด้านการกำหนดนโยบายและวิธี ปฏิบัติงาน (PAP)	-0.088	0.115	-0.765	0.446
ด้านการสอบทานโดยผู้บริหาร (MRV)	0.002	0.115	0.019	0.985
ด้านการควบคุมการประมวลผลข้อมูล (IFP)	0.341	0.111	3.075*	0.003
ด้านการอนุมัติ (APM)	0.092	0.111	0.832	0.407
ด้านการดูแลป้องกันทรัพย์สิน (SOA)	0.124	0.112	1.108	0.270
ด้านการแบ่งแยกหน้าที่ (SOD)	0.135	0.104	1.305	0.195
ด้านการจัดทำเอกสารหลักฐาน (DCM)	0.258	0.117	2.206*	0.030

F = 20.770 p < 0.0001 Adj R² = 0.573

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 42 พบว่า ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการควบคุมการประมวลผลข้อมูล และด้านการจัดทำเอกสารหลักฐาน (DCM) มีความสัมพันธ์และผลกระทบบวกกับความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง (FNM) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 และ 7 สำหรับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในด้านการกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติงาน (PAP) ด้านการสอบทานโดยผู้บริหาร (MRV) ด้านการอนุมัติ (APM) ด้านการดูแลป้องกันทรัพย์สิน (SOA) และด้านการแบ่งแยกหน้าที่ (SOD) ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง (FNM)

เมื่อนำประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการควบคุมการประมวลผลข้อมูล (IFP) และด้านการจัดทำเอกสารหลักฐาน (DCM) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง (FNM) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($Adj R^2$) เท่ากับ 0.565 (ตาราง 51 ภาคผนวก ง) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$FNM = 0.442 + 0.448IFP + 0.404DCM$$

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ สามารถสรุปได้ดัง ตาราง 43

ตาราง 43 สรุปผลการทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยกับความสำเร็จขององค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

ประสิทธิภาพระบบ การควบคุมภายใน	ความสำเร็จขององค์กร			
	โดยรวม	ด้านการ บริหารจัดการ	ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ด้านการ บริหารงาน การเงินและ การคลัง
H ₁ ด้านการกำหนดนโยบาย และวิธีปฏิบัติงาน	0.803	0.108	0.901	0.446
H ₂ ด้านการสอบทานโดย ผู้บริหาร	0.456	0.559	0.295	0.985
H ₃ ด้านการควบคุมการ ประมวลผลข้อมูล	0.082	0.687	0.983	0.003*
H ₄ ด้านการอนุมัติ	0.197	0.712	0.127	0.407
H ₅ ด้านการดูแลป้องกัน ทรัพย์สิน	0.137	0.019*	0.810	0.270
H ₆ ด้านการแบ่งแยกหน้าที่	0.004*	0.022*	0.007*	0.195
H ₇ ด้านการจัดทำเอกสาร หลักฐาน	<0.0001*	0.018*	<0.0001*	0.030*

จากตาราง 43 พบว่า 1) ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการควบคุมการประมวลผลข้อมูล มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง 2) ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการดูแลป้องกันทรัพย์สิน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารจัดการ 3) ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการแบ่งแยกหน้าที่ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารจัดการ และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ 4) ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการจัดทำเอกสารหลักฐาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารจัดการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ผลกระทบของประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในที่มีต่อความสำเร็จขององค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด มีประเด็นสำคัญในการนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อศึกษาความสำเร็จขององค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในกับความสำเร็จขององค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด
4. เพื่อทดสอบผลกระทบของประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในที่มีต่อความสำเร็จขององค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด
5. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดที่มีประเภทขององค์กร มูลค่าสินทรัพย์รวม รายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) รายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) และประชากรในพื้นที่ขององค์กรแตกต่างกัน
6. เพื่อเปรียบเทียบความสำเร็จขององค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดที่มีประเภทขององค์กร มูลค่าสินทรัพย์รวม รายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) รายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) และประชากรในพื้นที่ขององค์กรแตกต่างกัน

สรุปผล

การวิจัย เรื่อง ผลกระทบของประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในที่มีต่อความสำเร็จขององค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผู้บริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุมากกว่า 50 ปี ระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 15 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 50,000 บาท และตำแหน่งงานในปัจจุบัน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนใหญ่เป็นประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล มูลค่าสินทรัพย์รวม 20,000,000 – 40,000,000 บาท รายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) 15,000,000 – 30,000,000 บาท รายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) 15,000,000 – 30,000,000 บาท และประชากรในพื้นที่ขององค์กร น้อยกว่า 5,000 คน

2. ผู้บริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติงาน เช่น องค์กรให้ความสำคัญในการกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติงานด้านต่างๆ ที่สอดคล้องกับนโยบายหรือแผนงานที่กำหนดไว้ องค์กรมุ่งเน้นการกำหนดแผนงานและวิธีปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน และองค์กรตระหนักถึงการรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ด้านการสอบทานโดยผู้บริหาร เช่น องค์กรมีการสอบทานการปฏิบัติงานตามระเบียบ นโยบายและวิธีการปฏิบัติต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ องค์กรตระหนักถึงการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ได้จากการทบทวนการปฏิบัติงาน และองค์กรให้ความสำคัญ ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างข้อมูลผลการปฏิบัติงานจริงกับงบประมาณ เป้าหมายตามแผนงาน ประสิทธิภาพ รวมทั้งวิเคราะห์หาสาเหตุของความแตกต่างที่มีสาระสำคัญที่เกิดขึ้น ด้านการควบคุมการประมวลผลข้อมูล เช่น องค์กรให้ความสำคัญในเรื่องรายงานประกอบการตัดสินใจทางการเงินและรายงานต่างๆ ภายในหน่วยงาน องค์กรมุ่งเน้นให้ข้อมูลสารสนเทศและรายงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา และให้เนื้อหาที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ และองค์กรตระหนักถึงการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาช่วยในการประมวลผลข้อมูลทั้งอุปกรณ์ รายงาน และบุคลากร เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ ด้านการอนุมัติ เช่น องค์กรมุ่งเน้นให้มีการกำหนดหน้าที่ในการอนุมัติรายการเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจตามกฎหมายระเบียบ คำสั่ง หรือข้อบังคับที่กำหนด องค์กรตระหนักถึงการกำหนดระดับชั้นของการอนุมัติโดยระบุวงเงินที่อนุมัติอยู่ภายใต้ขอบเขตอำนาจที่ตนสามารถอนุมัติได้ และองค์กรให้ความสำคัญในการกำหนดให้ผู้อนุมัติและผู้บันทึกบัญชีของแต่ละรายการต้องถูกแยกออกจากกัน ด้านการดูแลป้องกันทรัพย์สิน เช่น องค์กรมุ่งเน้นการจัดทำทะเบียนทรัพย์สินให้ถูกต้อง

ตามทรัพย์สินที่มีอยู่จริง องค์กรตระหนักถึงการกำหนดสิทธิ ในการเข้าถึงทรัพย์สิน เช่น เงินสด ทรัพย์สินที่มีค่า หลักฐานและระบบงานที่สำคัญ และข้อมูลสารสนเทศที่เป็นความลับขององค์กร และ องค์กรให้ความสำคัญในการตรวจนับทรัพย์สินเป็นระยะๆ เพื่อพิสูจน์ความมีอยู่จริงของทรัพย์สินให้ เป็นปัจจุบัน ด้านการแบ่งแยกหน้าที่ เช่น องค์กรมุ่งเน้นให้มีการแบ่งแยกความรับผิดชอบของแต่ละ บุคคลที่มีความสำคัญ องค์กรส่งเสริมให้มีการกำหนดหน้าที่ ในการปฏิบัติงานแยกต่างหากจากผู้ทำ รายงานแสดงผลการปฏิบัติงาน และมีการรายงานผลงานที่ไม่ขัดต่อข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญ และองค์กรมีการกำหนดกิจกรรมอื่นทดแทน กรณีองค์กรมีข้อจำกัดในเรื่องบุคลากรทำให้ไม่สามารถ แบ่งแยกหน้าที่งานดังกล่าวได้ โดยให้มีการสอบสวนรายละเอียดเพิ่มขึ้น หรือมีการควบคุมดูแลอย่าง ใกล้ชิด และด้านการจัดทำเอกสารหลักฐาน เช่น องค์กรให้ความสำคัญในเรื่องการจัดทำหลักฐานที่ เป็นลายลักษณ์อักษร องค์กรมุ่งเน้นให้มีการจัดทำสำเนาของเอกสารหลักฐาน และเก็บไว้เป็นหลักฐาน ในการส่งข้อมูลในองค์กรและระหว่างองค์กร และองค์กรมีการกำหนดระเบียบ คำสั่ง และคู่มือ การปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและใช้ในการตรวจสอบ สอบทานความถูกต้อง และการพิจารณาอนุมัติรายงานอย่างรัดกุม

3. ผู้บริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมี ความสำเร็จขององค์กรโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ เช่น องค์กรสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน โดยมีการมอบอำนาจการตัดสินใจ และมีการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศหรือโทรคมนาคมเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน องค์กรสามารถปฏิบัติตามภารกิจและ นโยบายที่สำคัญ เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และ องค์กรสามารถดำเนินการเป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในแต่ละปีอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น องค์กรมีจำนวนข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างเป็นไปตาม กรอบแผนอัตรากำลังสามปีที่กำหนดไว้ มีการบรรจุแต่งตั้ง และโยกย้าย เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด องค์กรมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นลายลักษณ์อักษรและคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ ตลอดจน เอกสารรายงานการประชุม และองค์กรได้จัดทำการประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปของ คณะกรรมการอย่างเปิดเผยโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ และด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง เช่น องค์กรได้จัดทำรายงานทางการเงินอย่างถูกต้องครบถ้วน ทันเวลาตามที่กำหนด และรายงาน ต่างๆ มีความน่าเชื่อถือ องค์กรสามารถปฏิบัติงานด้านการเงินและการพัสดุเป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ และองค์กรสามารถบริหารจัดการจัดเก็บรายได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี

4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล มีความคิดเห็นด้วย เกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการสอบทานโดยผู้บริหาร มากกว่า เทศบาลตำบล

5. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีรายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) 30,000,001 - 45,000,000 บาท มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในโดยรวม มากกว่า รายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) 15,000,000 - 30,000,000 บาท

6. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีรายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) 30,000,001 - 45,000,000 บาท มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในโดยรวม มากกว่า รายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) 15,000,000 - 30,000,000 บาท

7. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีรายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) 30,000,001 - 45,000,000 บาท มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จขององค์กรโดยรวม มากกว่า รายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) 15,000,000 - 30,000,000 บาท

8. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีรายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) 30,000,001 - 45,000,000 บาท มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จขององค์กรโดยรวม มากกว่า รายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) 15,000,000 - 30,000,000 บาท

9. ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จขององค์กรโดยรวม และตัวแปรพยากรณ์ความสำเร็จขององค์กรโดยรวม (OTS) ได้แก่ ด้านการแบ่งแยกหน้าที่ (SOD) และด้านการจัดทำเอกสารหลักฐาน (DCM) ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$OTS = 0.457 + 0.365SOD + 0.508DCM$$

เมื่อพิจารณาสมการพยากรณ์ความสำเร็จขององค์กรเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านการบริหารจัดการ

$$MNM = 0.299 + 0.296SOA + 0.283SOD + 0.312DCM$$

2. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

$$HRM = 0.296 + 0.343SOD + 0.592DCM$$

3. ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง

$$FNM = -0.442 + 0.448IFP + 0.404DCM$$

พจนานุกรมศัพท์โต ชีเว

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง ผลกระทบของประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในที่มีต่อความสำเร็จขององค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผู้บริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในโดยรวม ด้านการกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติงาน ด้านการสอบทานโดยผู้บริหาร ด้านการควบคุมการประมวลผลข้อมูล ด้านการอนุมัติ ด้านการดูแลป้องกันทรัพย์สิน ด้านการแบ่งแยกหน้าที่ และด้านการจัดทำเอกสารหลักฐาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ หากระบบการควบคุมภายในที่มีอยู่สามารถป้องกันข้อผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ก็จะส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กรทำให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จันทนา สาขากร และคณะ (2550 : 2-14-2-15) กล่าวว่าระบบการควบคุมภายในที่ดีจะมีลักษณะที่เหมือนกัน ได้แก่ 1) มีแผนการจัดแบ่งส่วนงาน 2) มีระบบการควบคุมทางบัญชีที่ดี 3) มีแนวทางการปฏิบัติงานที่ดี และ 4) ใช้เจ้าหน้าที่ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรธีรา สายเจริญ (2558 : บทคัดย่อ) พบว่าผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบภายในธุรกิจมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการควบคุมภายในเชิงรุกโดยรวม ด้านการแบ่งแยกหน้าที่ อย่างเพียงพอ ด้านการอนุมัติรายการและกิจกรรมต่างๆ ด้านการมีเอกสารหลักฐาน ด้านการลดความไม่แน่นอน ด้านการตระหนักรู้ถึงองค์กร และด้านการตรวจสอบภายในที่เป็นอิสระ เนื่องจากการควบคุมภายในเชิงรุกถือเป็นปัจจัยที่สำคัญมากอย่างหนึ่งของการดำเนินธุรกิจ การอาศัยหลักการควบคุมภายในเชิงรุกเข้ามาช่วยจะทำให้ มีการแบ่งแยกหน้าที่การทำงานอย่างชัดเจน มีการสอบยันความถูกต้องช่วยลดและควบคุมความเสี่ยง เน้นในเรื่องการดำเนินงานอย่างรวดเร็ว คุ่มค่าและมีคุณภาพ ทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี องค์กรมีความพร้อมที่จะเป็นผู้เข้าแข่งขันที่มีศักยภาพในทางธุรกิจ อันจะส่งผลให้องค์กรประสบผลความสำเร็จในการดำเนินงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ มะลีย์ (2557 : บทคัดย่อ) พบว่าผู้บริหารฝ่ายบัญชีวิทยาลัย มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการควบคุมภายในเชิงกลยุทธ์โดยรวม ด้านนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ดี ด้านการเซ็นอนุมัติจากผู้มีอำนาจ ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน ด้านความซื่อสัตย์และความสามารถของพนักงาน และด้านการตรวจสอบภายใน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากการควบคุมภายในเชิงกลยุทธ์เป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารที่ช่วยให้การดำเนินงานบรรลุได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกกาญจน์ ได้จันทร์กอง (2557 : บทคัดย่อ) พบว่าผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบภายในธุรกิจ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความเป็นเลิศของการควบคุมภายในโดยรวม ด้านระบบการมีการควบคุม

ทางบัญชีที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากระบบการควบคุมทางการบัญชีที่ดี ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของความเป็นเลิศของการควบคุมภายในที่ช่วยให้การรวบรวมข้อมูลทางการบัญชีเป็นไปอย่างถูกต้อง น่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงการป้องกันดูแลทรัพย์สินขององค์กร ด้านแผนการจัดแบ่งส่วนงาน ด้านแนวทางการปฏิบัติงานที่ดี และด้านบุคลากรมีคุณสมบัติที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากการควบคุมภายในเป็นกระบวนการหรือวิธีการที่กำหนดขึ้นโดยฝ่ายบริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่า การดำเนินงานขององค์กรจะบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

2. ผู้บริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จขององค์กรโดยรวม ด้านการบริหารจัดการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง อยู่ในระดับมาก เนื่องจากความสำเร็จขององค์กรจะเกิดขึ้นได้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมึลักษณะความเป็นผู้นำสูง มีความรู้ความสามารถกล้าคิด กล้าเปลี่ยนแปลง กล้ารับผิดชอบในการตัดสินใจในการดำเนินงาน บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถและมีความรับผิดชอบ ต้องมีการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้เข้ารับการอบรมและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทำให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นนอกจากนั้นบุคลากรในระดับปฏิบัติงานต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฌ็อง-ฌัก อ็องรี (2552 : 16-17) กล่าวว่า ผู้บริหารในฐานะผู้นำจะต้องสามารถกำหนดทิศทางและนำพาองค์กรไปสู่จุดหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการจัดการเชิงกลยุทธ์จึงเป็นงานสำคัญของผู้บริหารในทุกๆ องค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิตรา พิเนตร (2559 : 20-21) พบว่าการวางแผนพัฒนาทรัพยากร ผู้บริหารจำเป็นอย่างไรจะต้องเข้าใจและวางแผนพัฒนาทรัพยากรกำลังคน ได้แก่ 1) การวางแผนกำลังคน 2) การพยากรณ์กำลังคน 3) การใช้กำลังคน และ 4) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงฤทัย ศรีเร (2555 : 27) พบว่า ความสำเร็จขององค์กรเกิดจากประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากร โดยบุคลากรจะต้องปฏิบัติงานตามกระบวนการ และแนวทางปฏิบัติที่กิจการวางไว้ เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นเกิดประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัณฑนา เฟื่องแจ่ม (2554 : 30) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร คือ การมีเทคนิคการจัดการและกระบวนการบริหารงานที่ทันสมัย สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป ระบบการผลิตหรือระบบงานในองค์กรธุรกิจจะประกอบด้วยระบบการผลิตหรือระบบการให้บริการต่างๆ กระแสการไหลของงาน ระเบียบขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานทั้งหลายที่จำเป็น คือ วิสัยทัศน์ของผู้นำ ความเป็นผู้นำขององค์กรมากกว่าเป็นเพียงผู้นำภายในองค์กรหรือนั้น

ก็คือ ความสามารถมองได้กว้างไกล จากระดับสูงขององค์กร ที่ซึ่งจะสามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีประเภทขององค์กรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการสอบทานโดยผู้บริหาร แตกต่างกัน โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประเภทขององค์กร องค์การบริหารส่วนตำบล มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการสอบทานโดยผู้บริหาร มากกว่า ประเภทขององค์กร เทศบาลตำบล เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลมีขนาดเล็กกว่าเทศบาลตำบล จำนวนพนักงานไม่มากนัก สายบังคับบัญชา การปฏิบัติงานไม่ยุ่งยากสลับซับซ้อน ทำให้การควบคุมภายในองค์กรสามารถจัดทำขึ้นได้ครอบคลุมทุกหน่วยงานย่อย ผู้บริหารให้ความสำคัญในการทบทวนการปฏิบัติงานตามระเบียบ นโยบายและวิธีการต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ ใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างข้อมูลผลการปฏิบัติงานจริงกับงบประมาณ เป้าหมายตามแผนงาน เป็นไปได้ง่ายเนื่องจากข้อมูลต่างๆ มีจำนวนน้อย และมีระบบการสื่อสารที่ชัดเจนให้บุคลากรทราบถึงความสำคัญและความรับผิดชอบต่อการควบคุมภายใน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (2552 : 14-15) กล่าวว่าผู้บริหารสูงสุดควรมุ่งเน้นให้ความสนใจกับการบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรในภาพรวมและวัตถุประสงค์ที่สำคัญขององค์กร โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างข้อมูลผลการปฏิบัติงานจริงกับงบประมาณ เป้าหมายตามแผนงาน ประเมินการรวมทั้งเปรียบเทียบกับข้อมูลในอดีตที่ผ่านมา หรือเปรียบเทียบกับข้อมูลของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน หรือตัวชี้วัดความสำเร็จอื่นๆ ซึ่งจะช่วยให้เห็นภาพรวมของการดำเนินงานว่ามีปัญหาในด้านใดบ้าง รวมทั้งยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์หาสาเหตุ และแนวทางการแก้ไขที่จำเป็น

4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีรายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในโดยรวมแตกต่างกัน เนื่องจากรายได้ถือเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร ในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ดังนั้นองค์กรควรบริหารจัดการจัดเก็บรายได้ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นการบริหารงานด้านการเงินและการคลังเพื่อให้องค์กรมีสถานะการเงินที่มั่นคง ซึ่งต้องมีการวางระบบการควบคุมภายในที่ดีและเหมาะสม เพื่อควบคุมการจัดเก็บรายได้ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และป้องกันการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติงานด้านต่างๆ ที่สอดคล้องกับนโยบายหรือแผนงานที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จันทนา สาขากร และคณะ (2550 : 2-14) กล่าวว่า ลักษณะของระบบการควบคุมภายในที่ดีควรมีการจัดแบ่งส่วนงาน ซึ่งกำหนดความรับผิดชอบของงานด้านต่างๆ ไว้อย่างชัดเจน โดยมีหลักสำคัญคือ การไม่ให้พนักงานคนใดคนหนึ่งคุมงานหรือปฏิบัติงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพียงคนเดียว ตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุด เพราะจะเปิดโอกาสให้มีการทุจริตได้ง่าย หรือหากมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นก็ไม่มีใครทราบ

หรือแก้ไขได้ทันเวลา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกกาญจน์ ใต้จันทร์ทอง (2557 : บทคัดย่อ) พบว่า ผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบภายในธุรกิจที่ได้รับรอง ISO4000 ในประเทศไทย ที่มีรายได้จากการดำเนินงานเฉลี่ยต่อปีแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความเป็นเลิศของการควบคุมภายใน ด้านระบบการควบคุมทางการบัญชีที่ดี แตกต่างกัน เนื่องจากธุรกิจที่มีรายได้จากการดำเนินงานเฉลี่ยต่อปีสูงจะตระหนักและให้ความสำคัญถึงระบบการควบคุมทางการบัญชี ส่งผลให้องค์กรมีกระบวนการที่จะช่วยป้องกันการทุจริตที่เกิดทางทรัพย์สินที่มีความเสี่ยงลดข้อผิดพลาดในกระบวนการทางการบัญชี ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีระบบการควบคุมภายในที่มีความเป็นเลิศ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริรัตน์ โสดา (2554 : 91) พบว่าผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบภายในธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย ที่มีรายได้โดยประมาณต่อปีแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยการควบคุมภายในโดยรวม ด้านการดำเนินงาน ด้านการรายงานทางการเงิน ด้านกฎ ระเบียบและนโยบายแตกต่างกัน เนื่องจากธุรกิจโรงแรมแม้จะมีรายได้โดยประมาณต่อปีแตกต่างกัน ผู้บริหารธุรกิจโรงแรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นและได้ให้ความสำคัญ ต่อการควบคุมภายในองค์กร ด้านการดำเนินงาน ด้านการรายงานทางการเงิน ด้านกฎ ระเบียบ และนโยบาย เพื่อมิให้องค์กรเกิดความเสียหาย ไม่ว่าจะเป็นการสิ้นเปลือง ความสูญเปล่าของการใช้ทรัพยากร ความผิดพลาดในการรายงานทางการเงิน การไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือการกระทำทุจริตของพนักงานหรือผู้บริหารเอง

5. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีรายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในโดยรวมแตกต่างกัน เนื่องจากองค์กรแต่ละแห่งมีขนาดขององค์กรที่แตกต่างกันและได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายแตกต่างกัน ตามจำนวนของประชากรในพื้นที่ ดังนั้นองค์กรควรกำกับดูแลมิให้รายจ่ายสูงเกินไปหรือต่ำเกินไป ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการคัดเลือกผู้มีอำนาจอนุมัติรายการ ถึงความมีประสิทธิภาพ ละเอียดรอบคอบ และถุกคิดถึงเหตุการณ์หรือความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นจากการอนุมัติการใช้จ่ายเงินงบประมาณ โดยการนำระบบการควบคุมภายในเข้ามาช่วยในการบริหารงาน การกำหนดระดับขั้นของการอนุมัติโดยระบุวงเงินที่อนุมัติอยู่ภายใต้ขอบเขตอำนาจที่ตนสามารถอนุมัติได้ เพื่อป้องกันการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ มะลัย (2557 : บทคัดย่อ) พบว่าผู้บริหารฝ่ายบัญชีวิทยาลัยที่มีรายจ่ายโดยประมาณต่อปีการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการควบคุมภายในเชิงกลยุทธ์โดยรวมแตกต่างกัน เนื่องจากสถานศึกษาแต่ละแห่งจะมีโครงสร้างของงบประมาณรายจ่ายที่แตกต่างกัน อันเนื่องมาจากนโยบายของสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และความต้องการใช้งบประมาณในการพัฒนาด้านต่างๆ รวมถึงทิศทางในการแข่งขัน ที่แตกต่างกัน ดังนั้นสถานศึกษาเอกชนที่มีการจัดสรรงบประมาณ

รายจ่าย จำนวนมากในแต่ละปีการศึกษา จึงจำเป็นจะต้องจัดให้มีระบบการควบคุมภายในที่รัดกุมเพียงพอ มากกว่าขนาดของสถานศึกษา ขนาดเล็ก ที่มีการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายน้อยกว่า เพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณ ความสูญเปล่าของการใช้ทรัพยากร ความผิดพลาดหรือการทุจริตของพนักงานหรือผู้บริหารเอง

6. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีรายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จขององค์กรโดยรวมแตกต่างกัน เนื่องจากความสำเร็จขององค์กรเป็นผลการดำเนินงานที่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ อย่างประหยัดและคุ้มค่า อันเป็นผลมาจากการออกแบบระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติตามภารกิจและนโยบายที่สำคัญเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละปี สามารถป้องกันข้อผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล และความสูญเปล่าที่อาจจะเกิดขึ้น องค์กรที่มีการจัดเก็บรายได้และได้รับการจัดสรรงบประมาณจำนวนมากจะมีศักยภาพในการบริหารจัดการในด้านต่างๆ เช่น การบริหารทรัพยากรบุคคล ในเรื่องของกำลังคน และการบริหารด้านการเงินและการคลัง ให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปุณยณัฐ จอมเงิน (2555 : 88-89) พบว่าหัวหน้าส่วนการคลังองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีรายได้ขององค์กรต่อปีแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการจัดทำงบการเงินโดยรวมแตกต่างกัน เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการจัดเก็บรายได้ต่อปีเป็นจำนวนมาก ย่อมทำให้มีงบประมาณมีความสามารถในการบริหารจัดการส่วนงานต่างๆ ภายในองค์กรได้ดีกว่า และยังทำให้สามารถรับบุคลากรที่มีความสามารถในจำนวนที่เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน ในแต่ละส่วนงาน รวมถึงการส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้เพิ่มเติม โดยเฉพาะการปฏิบัติงานด้านการเงิน การบัญชี และการจัดทำงบการเงิน เพื่อให้สามารถแสดงฐานะทางการเงิน ผลการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

7. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีรายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จขององค์กรโดยรวมแตกต่างกัน เนื่องจากการบริหารงบประมาณเป็นหัวใจสำคัญของท้องถิ่น โดยทั่วไปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำงบประมาณรายจ่ายแบบสมดุล เพราะรายจ่ายที่จะเกิดขึ้นได้ต้องมาจากรายได้ที่สามารถจัดเก็บได้และคาดว่าจะได้รับจัดสรรในงบประมาณนั้นๆ องค์กรที่ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ย่อมส่งผลต่อการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ทำให้การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามแผนงานและโครงการที่จัดทำขึ้น ประชาชนได้รับประโยชน์ได้ทั่วถึง มากกว่าองค์กรที่ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายน้อยกว่าเป้าหมายหรือประมาณการ ทำให้งบประมาณขาดดุล ส่งผลต่อการบริหารจัดการในด้านต่างๆ เนื่องจากงบประมาณไม่เพียงพอ ทำให้องค์กรไม่ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บังอร พันธุ์โสภา (2557 : บทคัดย่อ) พบว่า

ผู้ตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีงบประมาณรายจ่ายประจำปีแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการบรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน ด้านผลการดำเนินงาน ด้านรายงานทางการเงิน และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับแตกต่างกัน เนื่องจาก องค์กรที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่แตกต่างกัน ย่อมส่งผลต่อการจัดสรร ทรัพยากรให้กับกระบวนการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ถ้าองค์กรได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่าย ประจำปีอย่างเพียงพอจะช่วยให้ผู้บริหารได้มีการจัดสรรทรัพยากรให้กับกระบวนการดำเนินงานได้ อย่างเหมาะสมช่วยให้องค์กรนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านผลการดำเนินงาน ด้านรายงานทางการเงิน และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับ

8. ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการควบคุมการประมวลผลข้อมูล มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง เนื่องจากการตรวจสอบข้อมูลทางบัญชีการเงินและข้อมูลอื่นที่จำเป็นภายในองค์กร ประกอบการตัดสินใจในการบริหารจัดการ ดังนั้นข้อมูลที่ผ่านการประมวลผลทั้งในรูปของสารสนเทศ หรือรายงาน จะต้องมีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา และให้เนื้อหาที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ ได้แก่ มีการอนุมัติรายการทุกครั้งก่อนทำการบันทึกบัญชี ทะเบียนหรือแฟ้มหลักฐานอื่น การสอบทาน หรือเปรียบเทียบข้อมูลก่อนการบันทึกรายการนั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา สิงจานุสงค์ (2559 : 34) พบว่า การประมวลผลข้อมูล เป็นกระบวนการนำข้อมูลมาจำแนก แยกแยะ และ ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล โดยเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพมีการปรับเปลี่ยนระบบงานแบบเดิม ให้เป็นอัตโนมัติ ซึ่งลดต้นทุนและขั้นตอนต่างๆ ให้การประมวลผลข้อมูลทางการบัญชีมีความสะดวก รวดเร็ว สามารถหาข้อผิดพลาด และปรับปรุงรายการต่างๆ ได้ทันทีเพื่อแปลงสภาพกลายเป็น สารสนเทศที่มีความถูกต้อง แม่นยำ สามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งสามารถใช้ข้อมูลนั้นๆ ในการควบคุมเหตุการณ์ต่างๆ ให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้อย่างมี ประสิทธิภาพ และนำพาองค์กรดำเนินไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดลยา ไชยวงศ์ (2552 : 7-9) พบว่าวิธีการควบคุมทางบัญชีที่ได้ผลดีที่สุด คือยึดหลักพื้นฐานทั่วไปของระบบ การควบคุมภายในและประยุกต์แนวคิดเหล่านี้ตามแต่ละสถานการณ์ที่เหมาะสม องค์กรประกอบนี้ควร เป็นส่วนหนึ่งของระบบบัญชี ความซื่อสัตย์และความสามารถของพนักงาน การมอบหมายอำนาจหน้าที่ อย่างชัดเจนและแบ่งงานหน้าที่ต่างๆ ออกจาก ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เหมาะสม การควบคุมสินทรัพย์ และการตรวจสอบอย่างอิสระ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Arvind และคณะ (2010 : 18-23) พบว่าการทุจริตในองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมการควบคุมภายในด้วยระบบคอมพิวเตอร์จะสูงกว่า องค์กรที่มีสภาพแวดล้อมการควบคุมภายในที่ไม่ใช่คอมพิวเตอร์ องค์กรจึงต้องมีการปรับปรุงการ ควบคุมภายในให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรักษาผลประโยชน์ขององค์กรให้มาก ซึ่งหากองค์กรมีการ ควบคุมภายในที่ไม่มีประสิทธิภาพแล้วย่อมส่งผลเสียอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กร

9. ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการดูแลป้องกันทรัพย์สิน มีความสัมพันธ์ และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารจัดการ เนื่องจากการดูแลป้องกัน ทรัพย์สินเป็นการจำกัดการเข้าถึงทรัพย์สินที่มีความเสี่ยง เช่น เงินสด ทรัพย์สินที่มีค่า เอกสาร หลักฐานและระบบงานที่สำคัญ เพื่อป้องกันการถูกทำลายหรือสูญหาย การทุจริต และการนำไปใช้ ประโยชน์โดยผู้ที่ไม่ได้อำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ฝ่ายบริหารควรจัดให้มีการดูแลทรัพย์สินอย่างรัดกุม และเพียงพอ การดูแลป้องกันรักษาทรัพย์สินที่ดี คือ การควบคุมการเข้าถึงทรัพย์สินนั้น เช่น การจัดให้มีสถานที่จัดเก็บอย่างปลอดภัย เหมาะสม การมีเวรยามรักษาการณ์ การตรวจนับ การเปรียบเทียบ จำนวนจริง กับทะเบียนหรือหลักฐานทางบัญชี เป็นต้น นอกจากนี้ฝ่ายบริหารควรกำหนดให้มีการ จัดทำทะเบียนทรัพย์สินและมีการตรวจนับทรัพย์สินเป็นระยะๆ โดยบุคคลที่ไม่ได้อำนาจหน้าที่ เกี่ยวกับการจัดหาและดูแลรักษาทรัพย์สินนั้นๆ และเปรียบเทียบผลที่ได้จากการตรวจนับกับทะเบียน ทรัพย์สิน หากมีผลต่างเกิดขึ้น ควรติดตามหาสาเหตุแล้วดำเนินการตามควรแก่กรณี และปรับปรุง ทะเบียนทรัพย์สินให้ถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จันทนา สาขากร และคณะ (2550 : 2-10) กล่าวว่า การควบคุมทางกายภาพเป็นการดูแลรักษาและป้องกันทรัพย์สินที่มีตัวตน จากการถูกทำลาย หรือสูญหาย และมีสภาพพร้อมเสมอสำหรับการใช้งาน กิจกรรมการควบคุมจึงรวมทั้งวิธีที่ใช้เพื่อ การป้องกันค้นหา แก๊วและสนับสนุน เช่น การจัดให้มีสถานที่จัดเก็บอย่างปลอดภัย เหมาะสม การมี เวรยามรักษาการณ์ตรวจนับ การเปรียบเทียบจำนวนจริงกับทะเบียนหรือหลักฐานทางการบัญชี การทำประกันภัย สอดคล้องกับแนวคิดของ ชนม์ณัฐชา กังวานสุขพันธ์ (2553 : 39) กล่าวว่า การควบคุมทรัพย์สินที่มีตัวตนควรกำหนดสถานที่เก็บรักษา การเข้าถึงทรัพย์สินนั้นๆ และการจัดให้ ทำทะเบียนคุม และตรวจนับอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ มะลัย (2557 : 28) พบว่าการดูแลป้องกันทรัพย์สิน ได้แก่ เครื่องมือ เครื่องใช้ สินค้าคงเหลือ เงินสด หลักทรัพย์ เอกสาร สิทธิ และเอกสารสำคัญอื่นๆ ทรัพย์สินและข้อมูลขององค์กร ควรมีการเก็บรักษาอย่างดีเพื่อป้องกัน การสูญหาย หรือถูกโจรกรรม กิจกรรมการควบคุมที่พิจารณานำมาใช้ รวมถึงการตรวจนับ การจัดเวร ยามรักษาการณ์ เป็นต้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ University of Washington (2012 : เว็บไซต์) กล่าวว่า ระบบการควบคุมภายในช่วยปกป้องสินทรัพย์ขององค์กร ช่วยสร้างความน่าเชื่อถือและความ สมบูรณ์ของข้อมูลทางการเงินเพื่อให้มั่นใจว่าปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ อย่างเหมาะสม ส่งเสริมการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และช่วยสนับสนุนให้องค์กรสำเร็จของเป้าหมาย และบรรลุวัตถุประสงค์

10. ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการแบ่งแยกหน้าที่ มีความสัมพันธ์และ ผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารจัดการ และด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล เนื่องจากการแยกหน้าที่ความรับผิดชอบระหว่างบุคคลหรือหน่วยงาน โดยจัดให้มี

การสอบย้อนความถูกต้องระหว่างกัน ไม่ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนจบ เพื่อป้องกันความเสี่ยงต่อข้อผิดพลาดและทุจริต หรือการกระทำที่ไม่เหมาะสม โดยแยกหน้าที่การอนุมัติรายการ การจัดบันทึก การเก็บรักษา และการสอบทานออกจากกัน หรือกำหนดกิจกรรมอื่นๆ เพื่อสอบย้อนความถูกต้องระหว่างกัน ในกรณีที่ต้องการมีข้อจำกัดด้านบุคลากรทำให้ไม่สามารถแบ่งแยกหน้าที่งานดังกล่าวได้ ควรกำหนดกิจกรรมอื่นทดแทน เช่น กำหนดให้มีการสอบทานรายละเอียดของกิจกรรมต่างๆ เพิ่มขึ้น หรือกำหนดให้มีการควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถิรา สายเจริญ (2558 : 86) พบว่าการแบ่งแยกหน้าที่อย่างเพียงพอคือการแบ่งแยกฝ่าย แบ่งแยกแผนก แบ่งแยกผู้ปฏิบัติงานแยกต่างหากจากผู้ทำรายงานแสดงผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้รายงานแต่ละฝ่ายสามารถสอบย้อน ความถูกต้องระหว่างกันได้ ป้องกันมิให้มีการนำสินทรัพย์ขององค์กรไปใช้ในทางที่ไม่เกิดประโยชน์ แก่องค์กร ป้องกันมิให้ผู้ปฏิบัติงานรายงานผลงานเกินความเป็นจริง ช่วยให้การจัดทำและนำเสนอรายงานทางการเงินที่ปราศจากความผิดพลาดที่มีนัยสำคัญ ผู้ใช้รายงานสามารถประเมินเหตุการณ์ในอดีต ปัจจุบัน และอนาคตของกิจการได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ วิล ไวระปรีย และคณะ (2553 : 17) กล่าวว่า การแบ่งแยกหน้าที่อย่างเพียงพอ เป็นการจัดแบ่งหน้าที่ระหว่างบุคคล เพื่อให้มีการสอบย้อนความถูกต้องระหว่างกัน ควรใช้ในกรณีที่งานมีลักษณะเสี่ยงต่อความผิดพลาดหรือความเสียหาย การมอบหมายบุคคลคนเดียวกันเป็นผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุดเป็นการเปิดโอกาสให้เกิดการกระทำที่ไม่เหมาะสมหรือไม่สุจริตโดยง่าย และกว่าจะทราบอาจไม่สามารถแก้ไขได้ทันกาล การแบ่งแยกหน้าที่เป็นการควบคุมในลักษณะการป้องกันไม่ให้เกิดความเสี่ยงและข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษบัน ภูมิโคกรักษ์ (2554 : 112) พบว่าองค์กรที่มีการแบ่งแยกหน้าที่ มีการสอบย้อนข้อมูลระหว่างกัน มีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษร มีระบบติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอจะทำให้องค์กรสามารถพบและหาหนทางในการแก้ไขปัญหา อุปสรรคที่จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้อย่างถูกต้องและมีแนวทางขั้นตอนการปฏิบัติงานที่สามารถปรับเปลี่ยนได้เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างถูกต้องตลอดเวลา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ludmila (2012 : บทคัดย่อ) พบว่าธุรกิจเพิ่งเริ่มต้นพัฒนามักพบว่าเจ้าของและผู้บริหารระดับสูงมักเป็นคนคนเดียวกัน ดังนั้นบุคคลเหล่านี้จึงเชื่อว่าองค์กรอยู่ภายใต้การควบคุมของตนและไม่มีความจำเป็นในการออกแบบระบบการควบคุมภายในให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ได้ตระหนักถึงวัตถุประสงค์หลายอย่างของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับระบบการควบคุมภายใน จากการศึกษาพบว่าแนวคิดของการพัฒนาประสิทธิภาพระบบควบคุมภายในสำหรับองค์กรขนาดกลางและขนาดเล็กจำเป็นต้องกำหนดเป็นบทบัญญัติเพื่อใช้เสนอแนะเพื่อกำหนดเป็นพระราชบัญญัติต่อไป

11. ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการจัดทำเอกสารหลักฐาน

มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารจัดการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง เนื่องจากการควบคุม โดยกำหนดกิจกรรมหรือระบบงานที่มีความสำคัญ ต้องมีการจัดทำหลักฐานที่เป็นเอกสารหรือหนังสือไว้ เพื่อให้บุคลากรที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องได้ทราบ เข้าใจวิธีปฏิบัติงานและสามารถค้นคว้าหรืออ้างอิงได้ รวมทั้งสามารถใช้ในการตรวจสอบ สอบทานความถูกต้อง พิจารณานุมัติรายงานอย่างรัดกุม ตัวอย่างเช่น ระเบียบ คำสั่ง คู่มือการปฏิบัติงาน ผังทางเดินของระบบงานที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรธรีรา สายเจริญ (2558 : 86) พบว่าการมีเอกสารหลักฐานที่ยึดมั่นการใช้แบบฟอร์ม โดยการเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษรและกำหนดเลขที่เอกสาร โดยเรียงลำดับไว้ล่วงหน้าจะช่วยให้ประหยัดเวลาในการเขียน ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว เป็นประโยชน์ในการตรวจสอบ ป้องกันการทุจริต อันส่งผลให้กิจการมีรายงานทางการเงินที่ปราศจากความผิดพลาดที่มีนัยสำคัญ สามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้ เพื่อคาดคะเนแนวโน้มของฐานะการเงิน และผลการดำเนินงาน ของกิจการในอนาคต สอดคล้องกับแนวคิดของ อุษณา ภัทรมนตรี (2550 : 4-35) กล่าวว่า การดำเนินงานหรือระบบงานใดที่มีความสำคัญ ควรมีการจัดทำหลักฐานที่เป็นเอกสาร จัดเก็บที่ปลอดภัยและปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันเสมอ เช่น สัญญาในการจัดหาทรัพย์สิน สัญญา ค้ำประกันที่มีมูลค่าสูงกับผู้ขาย เอกสารระบบงาน เช่น ระบบงานคอมพิวเตอร์ ควรจัดให้มีผังภาพระบบงาน (Flowchart) สำคัญเพื่อให้สามารถค้นคว้าหรืออ้างอิงได้เมื่อมีความจำเป็น คู่มือการปฏิบัติงานด้านที่สำคัญ และเอกสารแบบฟอร์มควรออกแบบให้สามารถสอบทานความถูกต้อง และครบถ้วน เช่น การใช้เลขที่เอกสารเรียงลำดับ การมีข้อความมาตรฐาน ฯลฯ สอดคล้องกับแนวคิดของ จันทนา สาขากร และคณะ (2550 : 2-11) กล่าวว่า การจัดทำเอกสารหลักฐาน เป็นการควบคุม โดยกำหนดให้กิจกรรมหรือระบบงานที่มีความสำคัญ ต้องจัดทำเอกสารไว้เป็นหลักฐาน เอกสารทำหน้าที่เป็นตัวส่งผ่านข้อมูลในองค์กรและระหว่างองค์กร เป็นหลักฐานเพื่อใช้อ้างอิง ตรวจสอบหรือเป็นแนวทางให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเช่น การทำสัญญาซื้อ-ขาย การจัดทำเอกสารระบบงาน การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน การกำหนดแบบฟอร์มเอกสาร ตลอดจนการกำหนดเลขที่เอกสารที่เรียงลำดับไว้ล่วงหน้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษบัน ภูมิโคกรักษ์ (2554 : 111) พบว่ากิจกรรมการควบคุมภายใน ด้านการจัดทำเอกสารหลักฐาน เป็นการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมถึง กฎ ระเบียบ ข้อกำหนด นโยบาย คำสั่งต่างๆ ที่สมบูรณ์ไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างครบถ้วน สามารถสร้างความมั่นใจให้กับลูกค้าได้ว่าผลิตภัณฑ์ของกิจการจะสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้า สร้างความประทับใจและเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยหน่วยงานของรัฐ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mei และคณะ (2009 : บทคัดย่อ) พบว่าการควบคุมภายใน และแนวทางการบริหารการจัดการ พบว่า ความสัมพันธ์กันระหว่างคุณภาพของการควบคุมภายใน

และความถูกต้องของแนวทางการบริหารจัดการ บริษัทที่มีระบบการควบคุมภายในที่ไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้เข้าใจผิดในรายงานการบริหารภายใน เอกสารหลักฐานและรายงานของบริษัทที่มีความถูกต้องน้อยเพราะระบบควบคุมภายในไม่มีประสิทธิภาพ

12. ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติงาน ด้านการสอบทานโดยผู้บริหาร และด้านการอนุมัติ ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารจัดการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง เนื่องจากโครงสร้างขององค์กรซึ่งกำหนดการปฏิบัติงานเป็นลำดับขั้นตามสายบังคับบัญชาตามแนวทางปฏิบัติงานที่มีอยู่แล้ว โดยมีการสอบทาน และการอนุมัติรายการจากหัวหน้างาน จนถึงผู้บริหารสูงสุดขององค์กร เป็นวิธีปฏิบัติงานต่างๆ ที่ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรกำหนดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (2552 : 1) กล่าวว่าการควบคุมภายในเป็นกระบวนการที่รวมไว้หรือเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานตามปกติ การควบคุมภายในมิใช่เหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง และมีใช้ผลสุดท้ายของการกระทำแต่เป็นกระบวนการ ที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ซึ่งกำหนดไว้ในกระบวนการปฏิบัติงาน ประจำวันตามปกติขององค์กร ดังนั้นฝ่ายบริหารจึงควรนำการควบคุมภายในมาใช้โดยรวมเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารงาน ซึ่งได้แก่ การวางแผน การดำเนินการ และการติดตามผล สอดคล้องกับแนวคิดของ จันทนา สาขากร และคณะ (2550 : 2-7) กล่าวว่าการจัดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมกับขนาดและการดำเนินงานขององค์กรเป็นพื้นฐานสำคัญที่เอื้ออำนวยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนสั่งการ และควบคุมการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล การจัดโครงสร้างขององค์กรนอกจากจะเป็นการจัดแบ่งสายงานหน้าที่และความรับผิดชอบและแต่ละหน่วยงานแล้ว ยังเป็นตัวกำหนดระดับความรู้และความสามารถของบุคคลในองค์กร เช่น การจัดโครงสร้างในรูปแบบการกระจายศูนย์อำนาจการตัดสินใจ ซึ่งระบบขั้นตอนการทำงาน และกระบวนการในการติดตามผลจะมีความสำคัญมากกว่าคุณสมบัติของตัวบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Amudo และ Inanga (2009 : บทคัดย่อ) พบว่า ระบบการควบคุมภายในต่อไปจะเป็นปัญหาเฉพาะของทั่วโลก ในปัจจุบันการฉ้อโกงรายงานทางการเงินและทางบัญชีเป็นเรื่องอื้อฉาวทั้งในประเทศที่พัฒนาแล้วและกำลังพัฒนา วิธีการป้องกันเชิงรุกในการแก้ไขปัญหาที่สำคัญจะต้องมีการประเมินโครงสร้างการควบคุมภายในขององค์กร เพื่อให้มั่นใจว่าองค์กรมีการควบคุมการดำเนินการให้สอดคล้องกับเป้าหมาย นโยบาย และขั้นตอนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ ผลการวิจัยนี้เป็นการพัฒนาประสิทธิภาพการควบคุมภายในของระบบการควบคุมภายใน โดยมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระบบการควบคุมภายในในแต่ละโครงการและกิจกรรมทุกกิจกรรมในการดำเนินงานเพื่อให้มีระบบการทำงานที่ดี บรรลุเป้าหมายขององค์กร และจะต้องมีการติดตามประเมินผลการควบคุมอย่างต่อเนื่องต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการควบคุมการประมวลผลข้อมูล โดยข้อมูลที่ผ่านการประมวลผลทั้งในรูปแบบของสารสนเทศและรายงาน จะต้องมีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา และให้เนื้อหาที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ

1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการดูแลป้องกันทรัพย์สิน โดยการจำกัดการเข้าถึงทรัพย์สินที่มีความเสี่ยง เช่น เงินสด ทรัพย์สินที่มีค่า เอกสารหลักฐานและระบบงานที่สำคัญ เพื่อป้องกันความเสียหายที่จะเกิดขึ้นกับองค์กร และการทุจริตของเจ้าหน้าที่หรือผู้บริหาร ส่งผลให้องค์กรไม่สามารถดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์

1.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมุ่งเน้นในเรื่องการแบ่งแยกหน้าที่ ซึ่งเป็นกิจกรรมการควบคุมภายในที่สำคัญ เพื่อเป็นการป้องกันความเสี่ยงต่อข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และเป็นการสอบย้อนความถูกต้องระหว่างกัน หรืออาจสับเปลี่ยนหน้าที่ระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงานเป็นครั้งคราว เพื่อมิให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งกระทำการอันไม่เหมาะสม

1.4 ในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการจัดทำเอกสารหลักฐานมีผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรมากที่สุด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมุ่งเน้นในเรื่องการจัดทำเอกสารหลักฐานที่เป็นเอกสารหรือหนังสือต่างๆ มากขึ้น เพื่อสามารถใช้ในการตรวจสอบ สอบทานความถูกต้อง เช่น ระเบียบ คำสั่ง คู่มือการปฏิบัติงาน และผังทางเดินของระบบงานที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงาน

1.5 ในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ด้านการสอบทานโดยผู้บริหาร และด้านการแบ่งแยกหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญในการสอบทานงานจากผู้บริหารทุกระดับ โดยมีจุดเน้นที่แตกต่างกัน และควรให้ความสำคัญในเรื่องสับเปลี่ยนหน้าที่ระหว่างบุคคลภายในหน่วยงานเป็นครั้งคราว และป้องกันมิให้บุคคลหนึ่งกระทำการอันไม่เหมาะสม

1.6 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรนำข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนา และเป็นแนวทางการจัดวางระบบการควบคุมภายในขององค์กร เพื่อนำไปปรับปรุงระบบการควบคุมภายในที่มีอยู่เดิมให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในในเรื่อง ความน่าเชื่อถือของรายงานทางการเงิน ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพการดำเนินงาน และการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบหรือ

ข้อบังคับ และเป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานกำกับดูแลในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามระบบการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงควรมีการศึกษาขององค์ประกอบด้านอื่นๆ เช่น การประเมินความเสี่ยง ว่าระบบการควบคุมภายในที่มีอยู่สามารถป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตหรือไม่ เพื่อให้เหมาะสมกับเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

2.2 ระบบการควบคุมภายในเป็นสิ่งจำเป็นที่ถูกนำมาใช้ในการบริหารงานทุกหน่วยงาน จึงควรศึกษาผลกระทบของประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในที่มีต่อความสำเร็จขององค์กรในกลุ่มธุรกิจซึ่งไม่ใช่หน่วยงานของภาครัฐ เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยให้ครอบคลุมองค์กรอื่นที่มีลักษณะที่แตกต่างกัน เช่น หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานเอกชน เป็นต้น

2.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตความรับผิดชอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 7 จึงควรศึกษาผลกระทบของประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในที่มีต่อความสำเร็จขององค์กรในเขตจังหวัดอื่นๆ เช่น จังหวัดมหาสารคาม จังหวัดกาฬสินธุ์ และจังหวัดขอนแก่น ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในสังกัดภูมิภาคเดียวกัน เพื่อเปรียบเทียบว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร ซึ่งอาจจะทำให้งานวิจัยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสามารถนำไปใช้ในประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

2.4 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยไม่ได้กำหนดกรอบแนวคิดที่มีตัวแปรแทรกที่อาจมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในและความสำเร็จขององค์กร ควรกำหนดตัวแปรแทรกเพิ่มขึ้น เช่น การติดตามและประเมินผล เพื่อวัดความสำเร็จขององค์กรว่าการดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามอำนาจหน้าที่

2.5 ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนั้นควรเพิ่มวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นการสอบถามแบบเชิงลึกโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

พูน ปณ ทิโต ชีเว

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กนกกาญจน์ ไต้จันทร์ทอง. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นเลิศของการควบคุมภายในกับประสิทธิภาพองค์กรของธุรกิจที่ได้รับการรับรอง ISO14000 ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กนิษฐา ปะบุตร. (2550). ผลกระทบของศักยภาพการบริหารการเงินที่มีต่อความสำเร็จขององค์กรธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กรมส่งเสริมสหกรณ์. (2559). แนวปฏิบัติตามหลักการควบคุมภายในที่ดี. Retrieved 2017, from http://km.cpd.go.th/pdf-bin/pdf_8451448437.pdf
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2550). คู่มือการจัดทำรายงานการติดตามประเมินผลการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 (ข้อ 6). Retrieved 2016, from <http://www.dla.go.th>
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2553). รวมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. Retrieved 2015, from <http://www.dla.go.th>
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2558). ข้อมูลจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแยกรายจังหวัด. Retrieved November 6, 2018, from <http://www.dla.go.th>
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2559). รายงานผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สส – อปท) ประจำปี พ.ศ.2559. Retrieved 2017, from <http://www.dla.go.th>
- กาญจนา หาญศรีวรพงศ์. (2551). ผลกระทบของประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรที่มีต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของสำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กิตติศักดิ์ มะลัย. (2557). ผลกระทบของการควบคุมภายในเชิงกลยุทธ์ที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- โกวิท พวงงาม. (2555). การปกครองท้องถิ่นไทย (ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- คณาจารย์สาขาวิชาการจัดการ. (2556). หลักการจัดการและองค์กร. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.

- ค่านาย อภิปรัชญาสกุล. (2557). การบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ: โฟกัสมีเดีย และ พับลิชซิ่ง.
- จันทนา สาขากร, นิพันธ์ เห็นโชคชัยชนะ และ ศิลปพร ศรีจันเพชร. (2550). การควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน. กรุงเทพฯ: ทีพีเอ็นเพรส.
- จันทนา สาขากร, นิพันธ์ เห็นโชคชัยชนะ และ ศิลปพร ศรีจันเพชร. (2551). การควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน. กรุงเทพฯ: ทีพีเอ็นเพรส.
- จันทนา อยู่อิม. (2557). การพัฒนาระบบการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุตรดิตถ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชิตมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จินตนา ไม้ดา. (2557). ผลกระทบของระบบการควบคุมภายในเชิงรุกที่มีต่อความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชิตมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จินตนา สิงจานุสงค์. (2559). ผลกระทบของระบบสารสนเทศทางการบัญชีเชิงกลยุทธ์ที่มีต่อความสำเร็จขององค์กรของธุรกิจเครื่องตี๋มในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชิตมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชนม์ณัฐชา กังวานศุภพันธ์. (2553). การควบคุมและการตรวจสอบภายใน. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2552). การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐภรณ์ จรรยาภม. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการบริหารงบประมาณกับความสำเร็จขององค์การของธุรกิจส่งออกเครื่องใช้ไฟฟ้าในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชิตมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ดลยา ไชยวงศ์. (2552). ระบบบัญชีการเงินที่เหมาะสมของโครงการเพิ่มพูนศักยภาพการบริหารและจัดการฟาร์มสุกร. การศึกษาค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ดวงฤทัย ศรีเร. (2555). ผลกระทบของการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในเขตจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์. (2551). การคลังท้องถิ่น รวบรวมบทความวิจัยเพื่อเพิ่มพลังให้ท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.

- ธนะเมศร์ ธนโชติสุขวัฒน์. (2558). ผลกระทบของการควบคุมภายในด้านระบบสารสนเทศทางการบัญชีที่มีต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นวพร ศรีสวาท. (2557). ผลกระทบของคุณภาพการควบคุมภายในทางการเงินที่มีต่อประสิทธิภาพองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นิพันธ์ เท็นโชคชัยชนะ และ ศิลปพร ศรีจันทเพชร. (2557). การสอบบัญชีและการให้ความเชื่อมั่น. กรุงเทพฯ: ทีพีเอ็นเพรส.
- บังอร พันธุ์โสภ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับการบรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชุม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุษบัน ภูมิโคกรักษ์. (2554). ผลกระทบของกิจกรรมการควบคุมภายในที่มีต่อคุณภาพการดำเนินงานของธุรกิจSMEsในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญยง จอมเงิน. (2555). ผลกระทบของความรู้ทางการบัญชีที่ดีที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดทำงบการเงินขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. (2556). แนวทางการจัดวางระบบการควบคุมภายในและการประเมินผลการควบคุมภายใน. Retrieved 2016, from <http://kpru.ac.th/th/internal-audit>
- มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. (2553). แนวปฏิบัติที่ดีระบบควบคุมภายใน. Retrieved 2017, from <http://atikarn.rbru.ac.th/download/internalcontrol>
- มณฑนา เฟื่องแจ่ม. (2554). ผลกระทบของกลยุทธ์การบริหารคุณภาพการบริการที่มีต่อความสำเร็จขององค์กรธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ละอองดาว ภูกิ่งหิน. (2557). ผลกระทบของการวางแผนการควบคุมภายในแบบบูรณาการที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิดา พิเนตร. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการจัดเก็บภาษีที่ดีกับความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิไล วีระปรีย, จงจิตต์ ทลิกภัย และ ประจิด ทาวีตร. (2551). ระบบบัญชี. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วุฒิสาร ตันไชย. (2557). การกระจายอำนาจและประชาธิปไตยในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- ศิริมล แสนสุข. (2555). ผลกระทบของสภาพแวดล้อมการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศุภชัย ลีลิตธรรม. (2554). การศึกษาความเป็นไปได้ในการนำระบบการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO มาใช้กับการบริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคใต้) จังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2560). การบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. Retrieved May 11, 2018, from <http://www.wiki.kpi.ac.th>
- สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2552). ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). มหาสารคาม : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (2544). ระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ.2544. Retrieved May 13, 2018, from <http://www.oag.go.th>
- สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (2552). แนวทางการวางระบบควบคุมภายในและการประเมินผลการควบคุมภายใน. กรุงเทพฯ: ซีเอสเอ็ม โฟร์ กราฟฟิกส์.
- สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (2560). รายงานผลการปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559. Retrieved 2017, from <http://www.oag.go.th>

- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2553). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2553. ม.ป.ป. Retrieved 2016, from <http://krisdika.go.th/data/law/law2>
- สิริรัตน์ โสดา. (2554). ผลกระทบของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวินชา การพัคซี. (2555). การวิเคราะห์ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อรธีรา สายเจริญ. (2558). ผลกระทบของการควบคุมภายในเชิงรุกที่มีต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของธุรกิจผลิตภัณฑ์ยางในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อาศยา โชติพานิช. (2553). การบริหารขององค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- อุษณา ภัทรมนตรี. (2550). การตรวจสอบภายในสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบัญชี คณะบริหารธุรกิจมหาวิทาลัยเกษตรศาสตร์.
- Aaker, D.A., V. Kumar and G.S. Day. (2001). Marketing Research. 7th ed. New York : John Wiley and Sons.
- Akosile, A.L. (2013). A Comparative Assessment of Internal Control System in Public and Private Universities in South-West, Nigeria. Research Journal of Finance and Accounting. Retrieved 2017, from <https://http://www.iiste.org/Journals/index.php/RJFA/article>
- Amudo, A. and Inanga , E. L. (2009). Evaluation of Internal Control Systems: A Case Study from Uganda. International Research Journal of Finance and Economics. Retrieved 2017, from <https://www.researchgate.net/publication>
- Arvind, P. Pramil, P. and Joyti, P. (2010). Survey of Computerised Internal Control Features in Small Businesses and its Relationship to Detected Fraud. Advances in Management. From 3(1) : 18 - 25 ; January.
- Ayagre, P and Osei, V. (2015). An Evaluation of Internal Control Systems : Evidence from Ghana's Cocoa Industry. MERC Global's International Journal of Management. From 3(1) : 01-15.

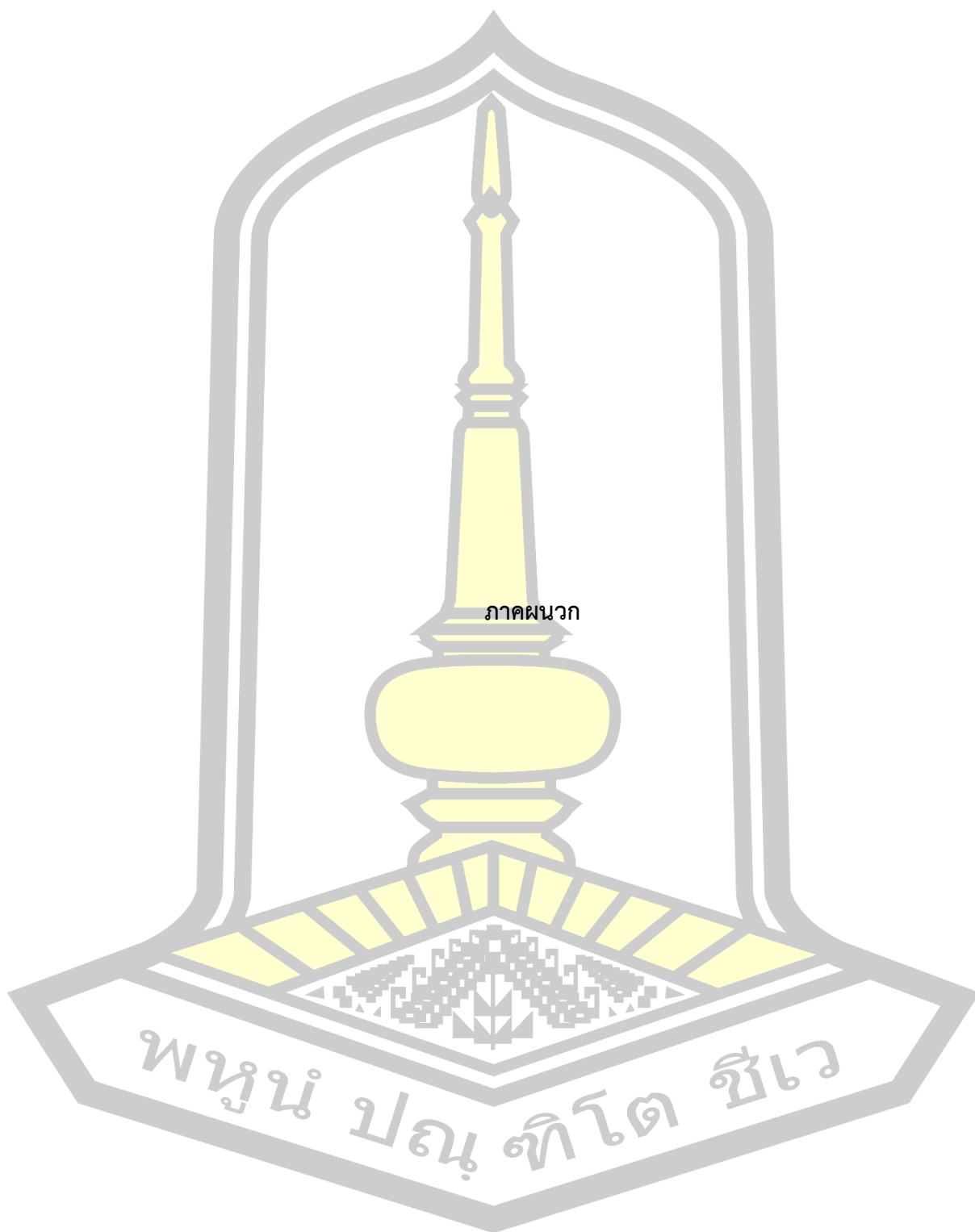
- Black, K. (2006). *Business Statistics for Contemporary Decision Making*. 4th. New York : John Wiley and Son.
- David, C. Y., and J. Derek. (2014). Internal Control Framework for a Compliant ERP System. *Information & Management*. From 51(2) : 121 ; March.
- Hair, J.F.,Black, W.C., Anderson, R.E. (2006). *Multivariate Data Analysis*. 6th. New Jersey : pearson.
- Lok, P. and C. John. (2008) The Application of Diagnostic Model and Surveys in Organizational Development. *Journal of Management Psychology*. From 15(2) : 1-7.
- Ludmila, V. (2012). Internal Control System as Continuous Basis of Efficient and Stable Company Development. *Region Formation and Development Studies*. From 8(3) : 219-227.
- Mei F, Chan L, Sarah M. (2009). Internal Control and Management Guidance. *Journal of Accounting and Economics*. 48(2) : 190-209.
- Nerissa, C. B. (2014). The Effect of Internal Control and Risk Management Regulation on Earnings Quality: Evidence from Germany. *Journal of Accounting and Public Policy*. From 33(1) : 13 ; January-February.
- Nigel, L.,Aurora, G.M., Victor, G.M. (2014). Paving the Way for CRM Success : the Mediating Role of Knowledge and Organizational Commitment. *Information and Management*.
- Niven, P. R. (2002). *Balanced Scorecard Step by Step : Maximizing Performance*. New York : John Wiley & Sons.
- Ramazan,E. and Serhat, S. (2009). The Problem of Sustainability of Organizational Success in Public Educational Institutions : a Research on the Education Administrators in Turkey *Procedia Social and Behavioral Sciences*.
- Roderic, J. G. (2011). Organisational Climate and Project Success. *International Journal of Project Management*. From 19(2) : 103-109.
- Shabri , S. B. (2013). The Effects of Internal Control Systems on Cooperative's Profitability: A Case of Koperasi ABC Berhad. *International Review of Management and Marketing*. Retrieved 2017, from <https://http://www.econjournals.com/index.php/irmm/article>

Spekle, R. F., H. J. Van Elten and A. M. K.Ruis. (2007). Sourcing of Internal Auditing :
An Empirical Study. Management Accounting Research. From 18 : 102-124.

Spencer, P. (2011). The Essential Guide to Internal Auditing. A John Wiley &
Sons, Ltd., Publication.

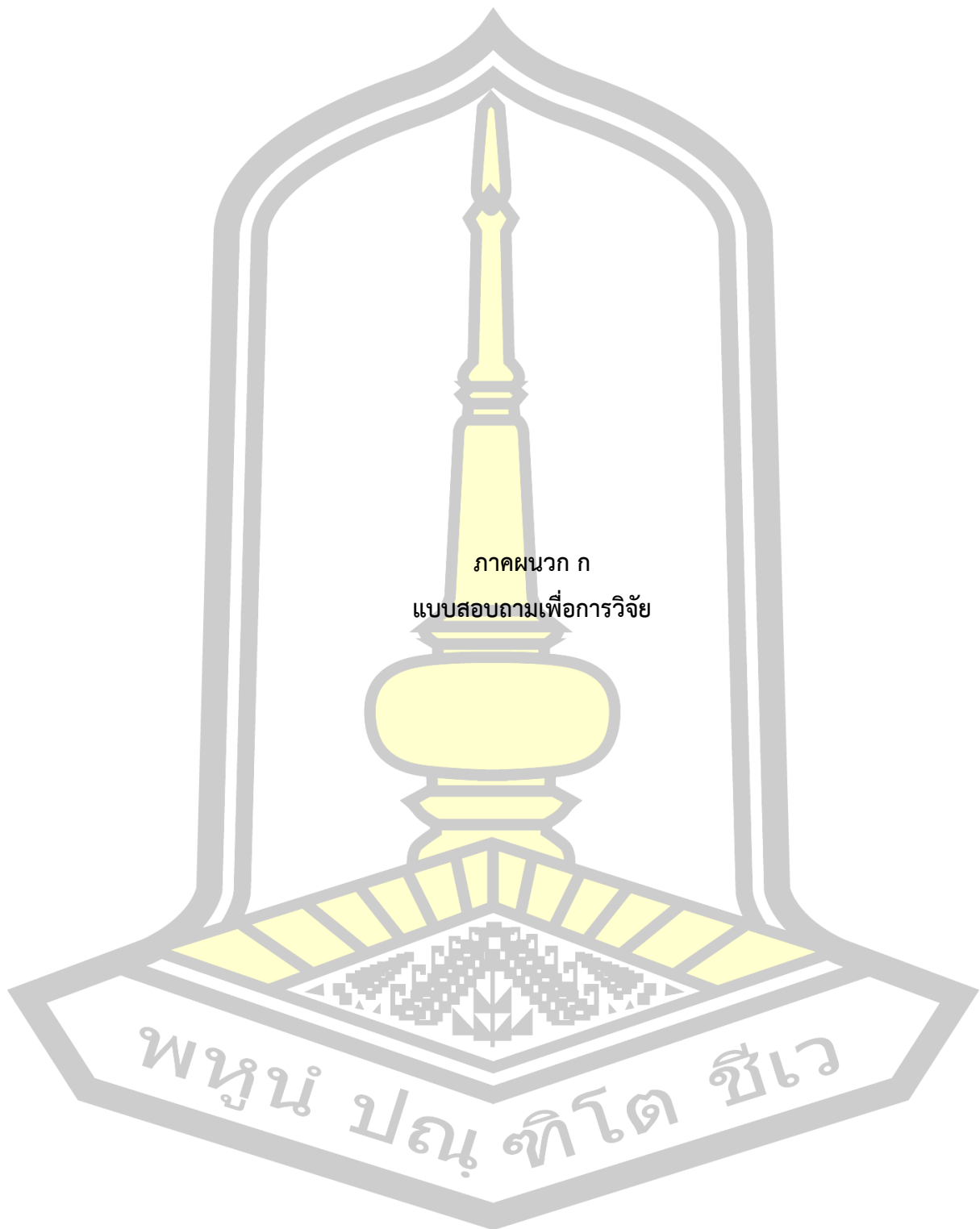
University of Washington. (2012). Internal Controls. Retrieved 2013, from
<http://f2.washington.edu/fm/fa/internal-controls>





ภาคผนวก

พหุบัณฑิตยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



แบบสอบถาม

การวิจัยเรื่อง ผลกระทบของประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในที่มีต่อความสำเร็จองค์กร
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

คำชี้แจง

1. รายละเอียดแบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารท้องถิ่นของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด	จำนวน 6 ข้อ
ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต จังหวัดร้อยเอ็ด	จำนวน 5 ข้อ
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุม ภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด ร้อยเอ็ด	จำนวน 28 ข้อ
ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จองค์กรของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด	จำนวน 12 ข้อ
2. การตอบแบบสอบถามนี้ คำตอบของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวิเคราะห์ข้อมูล
ในการวิจัย กรุณาตอบให้ครบถ้วนสมบูรณ์ทุกข้อ ทุกตอน เพื่อให้การวิจัยนี้มีความเที่ยงตรงและเกิด
ประโยชน์อย่างแท้จริง โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง
3. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามนี้จะเก็บเป็นความลับ การนำเสนอผลการวิจัยจะเสนอ
ในภาพรวมเท่านั้น
4. หากท่านต้องการรับรายงานสรุปการวิจัย โปรดแนบนามบัตรของท่านมาพร้อมกับ
เอกสารสอบถามฉบับนี้
5. หากท่านมีปัญหาหรือข้อสงสัยประการใดเกี่ยวกับแบบสอบถามชุดนี้ โปรดติดต่อ
ข้าพเจ้า นางสาวนงนุช หงส์สิงห์ เลขที่ 131 หมู่ที่ 1 ตำบลโคกล่าม อำเภोजตุรพักตรพิมาน
จังหวัดร้อยเอ็ด 45180 โทรศัพท์ 064-0933555 E-mail : n.hongsing2269@gmail.com
ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านกรุณาสละเวลาในการให้ข้อมูลและขอความกรุณาส่ง
แบบสอบถามกลับภายใน 15 วัน ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวนงนุช หงส์สิงห์

นิสิตปริญญาโท คณะการบัญชีและการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

1. เพศ

หญิง

ชาย

2. อายุ

น้อยกว่า 41 ปี

41 - 45 ปี

46 - 50 ปี

มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

น้อยกว่า 5 ปี

5 - 10 ปี

11- 15 ปี

มากกว่า 15 ปี

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ต่ำกว่า 40,000 บาท

40,000 - 45,000 บาท

45,001 - 50,000 บาท

มากกว่า 50,000 บาท

6. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ปลัดเทศบาลเมือง

ปลัดเทศบาลตำบล

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

อื่นๆ (โปรดระบุ).....

พูน ปรุ ทิโต ชีเว

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

1. ประเภทขององค์กร

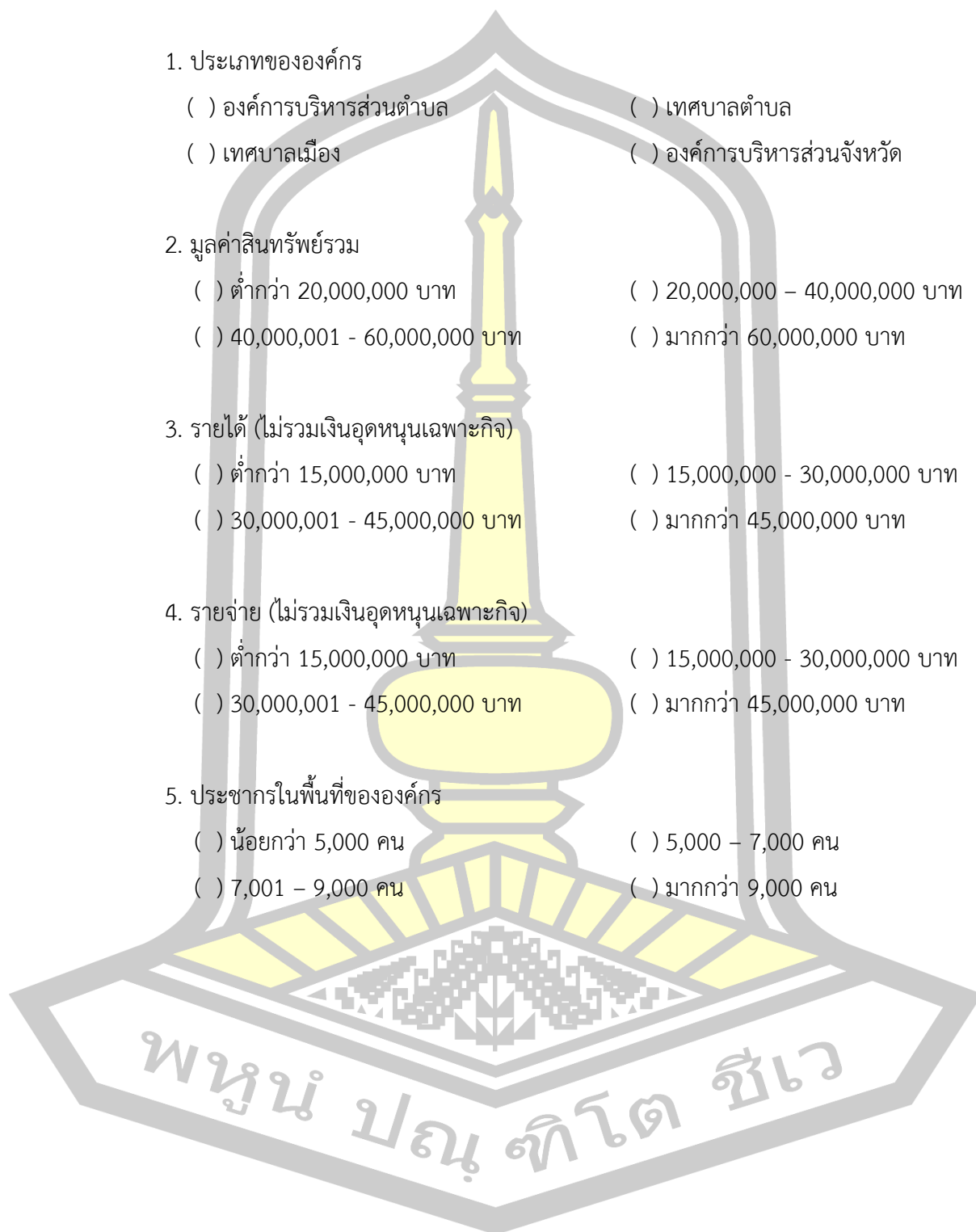
<input type="checkbox"/> องค์การบริหารส่วนตำบล	<input type="checkbox"/> เทศบาลตำบล
<input type="checkbox"/> เทศบาลเมือง	<input type="checkbox"/> องค์การบริหารส่วนจังหวัด
2. มูลค่าสินทรัพย์รวม

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 20,000,000 บาท	<input type="checkbox"/> 20,000,000 – 40,000,000 บาท
<input type="checkbox"/> 40,000,001 - 60,000,000 บาท	<input type="checkbox"/> มากกว่า 60,000,000 บาท
3. รายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ)

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 15,000,000 บาท	<input type="checkbox"/> 15,000,000 - 30,000,000 บาท
<input type="checkbox"/> 30,000,001 - 45,000,000 บาท	<input type="checkbox"/> มากกว่า 45,000,000 บาท
4. รายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ)

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 15,000,000 บาท	<input type="checkbox"/> 15,000,000 - 30,000,000 บาท
<input type="checkbox"/> 30,000,001 - 45,000,000 บาท	<input type="checkbox"/> มากกว่า 45,000,000 บาท
5. ประชากรในพื้นที่ขององค์กร

<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5,000 คน	<input type="checkbox"/> 5,000 – 7,000 คน
<input type="checkbox"/> 7,001 – 9,000 คน	<input type="checkbox"/> มากกว่า 9,000 คน



ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติงาน					
1. องค์กรมุ่งเน้นการกำหนดแผนงานและวิธีปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน					
2. องค์กรให้ความสำคัญในการกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติงานด้านต่างๆ ที่สอดคล้องกับนโยบายหรือแผนงานที่กำหนดไว้					
3. องค์กรตระหนักถึงการรายงานผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาอย่างสม่ำเสมอ					
4. องค์กรให้ความสำคัญในการปรับปรุงนโยบายและวิธีการปฏิบัติงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป					
ด้านการสอบทานโดยผู้บริหาร					
5. องค์กรมีการทบทวนการปฏิบัติงานตามระเบียบนโยบายและวิธีการปฏิบัติต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ					
6. องค์กรให้ความสำคัญในตรวจสอบผลงานของผู้บริหารทุกระดับ โดยมีจุดเน้นที่แตกต่างกัน					
7. องค์กรตระหนักถึงการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ได้จากการทบทวนการปฏิบัติงาน					
8. องค์กรให้ความสำคัญในการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างข้อมูลผลการปฏิบัติงานจริงกับงบประมาณ เป้าหมายตามแผนงาน งบประมาณการ รวมทั้งวิเคราะห์หาสาเหตุของความแตกต่างที่มีสาระสำคัญที่เกิดขึ้น					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด (ต่อ)

ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการควบคุมการประมวลผลข้อมูล					
9. องค์กรให้ความสำคัญในเรื่องรายงานประกอบการตัดสินใจทางการเงินและรายงานต่างๆ ภายในหน่วยงาน					
10. องค์กรมุ่งเน้นการกำหนดการตรวจสอบข้อมูล, การเปรียบเทียบข้อมูลก่อนการบันทึกบัญชี					
11. องค์กรตระหนักถึงการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาช่วยใน การประมวลผลข้อมูลทั้งอุปกรณ์ รายงาน และบุคลากร เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ					
12. องค์กรมุ่งเน้นให้ข้อมูลสารสนเทศและรายงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา และให้เนื้อหาที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ					
ด้านการอนุมัติ					
13. องค์กรมุ่งเน้นให้มีการกำหนดหน้าที่ในการอนุมัติรายการเป็นหน้าที่ของผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจตามกฎหมายระเบียบ คำสั่ง หรือข้อบังคับที่กำหนด					
14. องค์กรให้ความสำคัญในการกำหนดให้ผู้อนุมัติและผู้บันทึกบัญชีของแต่ละรายการต้องถูกแยกออกจากกัน					
15. องค์กรตระหนักถึงการกำหนดระดับชั้นของการอนุมัติโดยระบุงเงินที่อนุมัติอยู่ภายใต้ขอบเขตอำนาจที่ตนสามารถอนุมัติได้					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด (ต่อ)

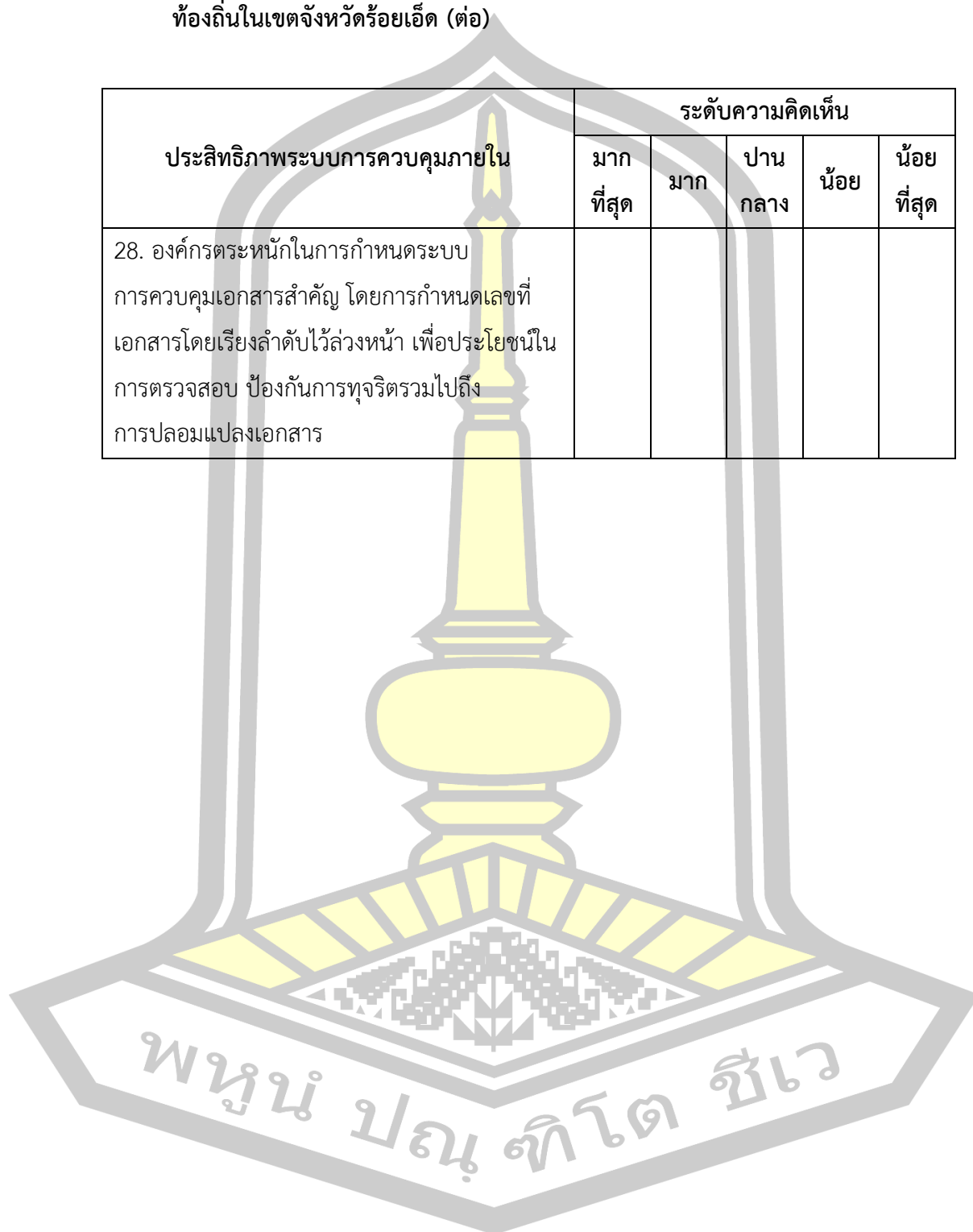
ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
16. องค์กรให้ความสำคัญในการคัดเลือกผู้มีอำนาจอนุมัติ รายการถึงควมมีประสพการณื ละเอียดรอบคอบ และนึกคิดถึงเหตุการณืหรือควมไม่แน่นอนที่อาจจะเกิดขึ้นตามมาจากการอนุมัติรายการ					
ด้านการดูแลป้องกันทรัพย์สิน					
17. องค์กรตระหนักถึงการกำหนดสิทธิในการเข้าถึงทรัพย์สิน เช่น เงินสด ทรัพย์สินที่มีค่าหลักฐานและระบบงานที่สำคัญ และข้อมูลสารสนเทศที่เป็นความลับขององค์กร					
18. องค์กรมุ่งเน้นการจัดทำทะเบียนทรัพย์สินให้ถูกต้องน่าเชื่อถือตามทรัพย์สินที่มีอยู่จริง					
19. องค์กรให้ความสำคัญในการตรวจนับทรัพย์สินเป็นระยะๆ และการพิสูจน์ควมมีอยู่จริงของทรัพย์สินให้เป็นปัจจุบัน					
20. องค์กรให้ความสำคัญในการจัดสถานที่จัดเก็บทรัพย์สินที่มีค่าอย่างปลอดภัย เหมาะสม และมีเวรยามรักษาการณื ตลอดเวลา					
ด้านการแบ่งแยกหน้าที่					
21. องค์กรมุ่งเน้นให้มีการแบ่งแยกควมรับผิดชอบของแต่ละบุคคลที่มีความสำคัญ					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด (ต่อ)

ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
22. องค์กรส่งเสริมให้มีการกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงานแยกต่างหากจากผู้ทำรายงานแสดงผลการปฏิบัติงาน และมีการรายงานผลงานที่ไม่ขัดต่อข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญ					
23. องค์กรให้ความสำคัญในเรื่องการสับเปลี่ยนหน้าที่ระหว่างบุคคลภายในหน่วยงานเป็นครั้งคราว และป้องกันไม่ให้เกิดบุคคลใดบุคคลหนึ่งกระทำการอันไม่เหมาะสม					
24. องค์กรมีการกำหนดกิจกรรมอื่นทดแทนเมื่อองค์กรมีข้อจำกัดในเรื่องบุคลากรที่ไม่สามารถแบ่งแยกหน้าที่งานดังกล่าวได้ โดยให้มีการสอบทานรายละเอียดเพิ่มขึ้น หรือมีการควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด					
ด้านการจัดทำเอกสารหลักฐาน					
25. องค์กรมีการกำหนดระเบียบ คำสั่ง และคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและใช้ในการตรวจสอบ สอบทานความถูกต้อง และการพิจารณาอนุมัติรายงานอย่างรัดกุม					
26. องค์กรให้ความสำคัญในเรื่องการจัดทำหลักฐานที่เป็นลายลักษณ์อักษร					
27. องค์กรมุ่งเน้นให้มีการจัดทำสำเนาของเอกสารหลักฐาน และเก็บไว้เป็นหลักฐานในการส่งข้อมูลในองค์กรและระหว่างองค์กร					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด (ต่อ)

ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
28. องค์กรตระหนักในการกำหนดระบบการควบคุมเอกสารสำคัญ โดยการกำหนดเลขที่เอกสารโดยเรียงลำดับไว้ล่วงหน้า เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบ ป้องกันการทุจริตรวมถึงการปลอมแปลงเอกสาร					



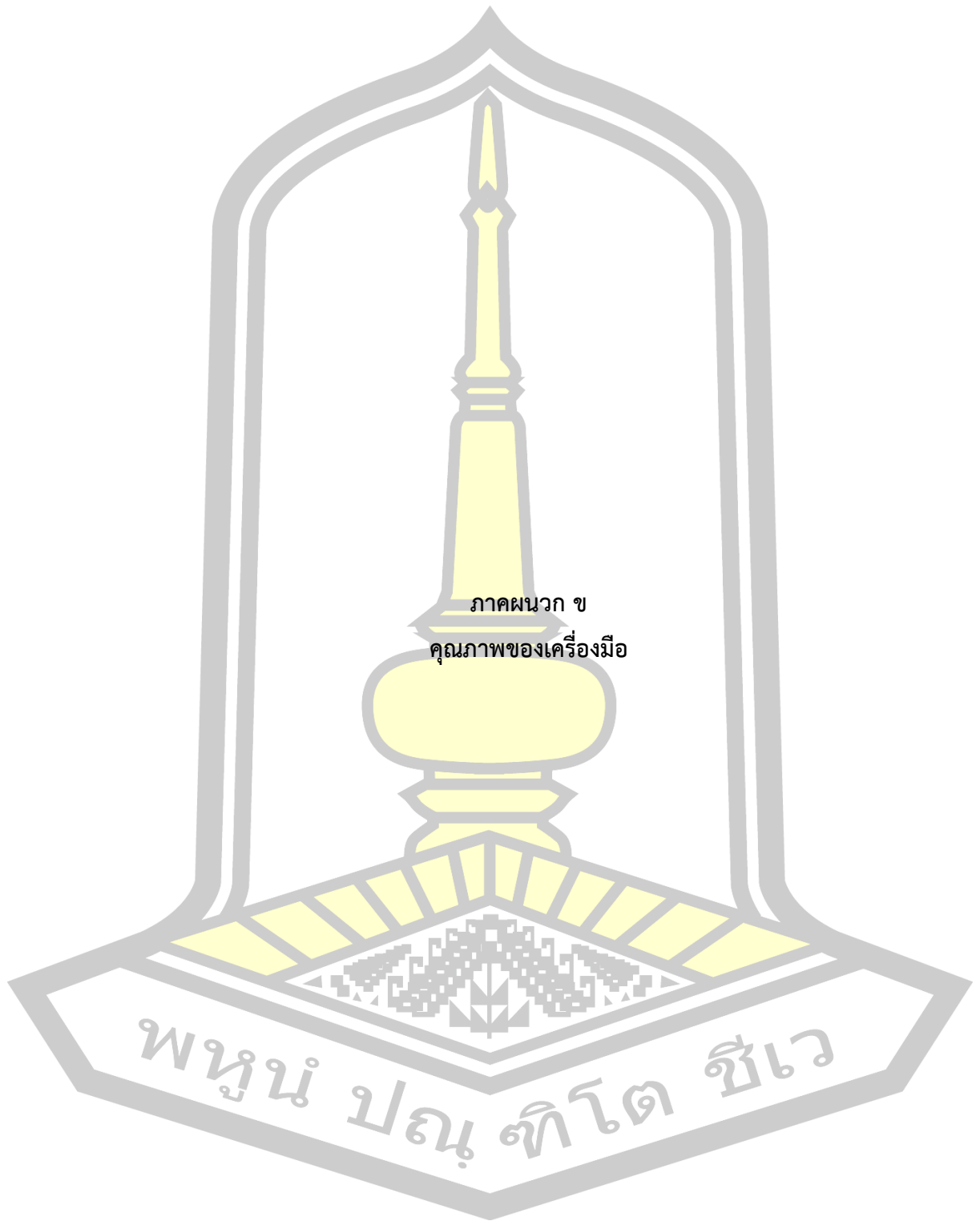
ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
จังหวัดร้อยเอ็ด

ความสำเร็จขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการบริหารจัดการ					
1. องค์กรสามารถปฏิบัติตามภารกิจและนโยบายที่สำคัญ เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร					
2. องค์กรสามารถดำเนินการเป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในแต่ละปีอย่างมีประสิทธิภาพ					
3. องค์กรสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน โดยมีการมอบอำนาจการตัดสินใจ และมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือโทรคมนาคมเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน					
4. องค์กรมีระบบการบริหารงานทั้งระดับหน่วยงาน และระดับองค์กรที่มีประสิทธิภาพ สามารถป้องกันข้อผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล และความสูญเปล่าที่อาจเกิดขึ้น และรายงานทันภายในเวลาที่กำหนด					
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล					
5. องค์กรมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นลายลักษณ์อักษรและคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการตลอดจนเอกสารรายงานการประชุม					
6. องค์กรมีจำนวนข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างเป็นไปตามกรอบแผนอัตรากำลังสามปีที่กำหนดไว้ มีการบรรจุแต่งตั้ง และโยกย้าย เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
จังหวัดร้อยเอ็ด (ต่อ)

ความสำเร็จขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7. องค์กรมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเอง รวมทั้งปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
8. องค์กรได้จัดทำการประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบ ของคณะกรรมการอย่างเปิดเผยโปร่งใสและมี ประสิทธิภาพ					
ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง					
9. องค์กรสามารถปฏิบัติงานด้านการเงินและการพัสดุ เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องอย่างมี ประสิทธิภาพ					
10. องค์กรสามารถบริหารการจัดเก็บรายได้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับงบประมาณ รายจ่ายประจำปี					
11. องค์กรได้จัดทำรายงานทางการเงินอย่างถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลาตามที่กำหนด และรายงานต่างๆ มีความน่าเชื่อถือ					
12. องค์กรมีผู้ทำหน้าที่ตรวจสอบภายในเป็นอิสระจาก ส่วนราชการ ทำหน้าที่ตรวจสอบโดยอิสระ และรายงาน ผลการตรวจสอบครบทุกส่วนราชการ					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านสละเวลารอกแบบสอบถามฉบับนี้



ภาคผนวก ข
คุณภาพของเครื่องมือ

พหุบัน ปณฺ ทิโต ชีเว

ตาราง 44 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น
1.ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน		
1.1 ด้านการกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติงาน		0.879
1.	0.513	
2.	0.709	
3.	0.678	
4.	0.750	
1.2 ด้านการสอบทานโดยผู้บริหาร		0.870
1.	0.521	
2.	0.872	
3.	0.700	
4.	0.514	
1.3 ด้านการควบคุมประมวลผลข้อมูล		0.928
1.	0.745	
2.	0.817	
3.	0.867	
4.	0.711	
1.4 ด้านการอนุมัติ		0.910
1.	0.606	
2.	0.856	
3.	0.754	
4.	0.706	

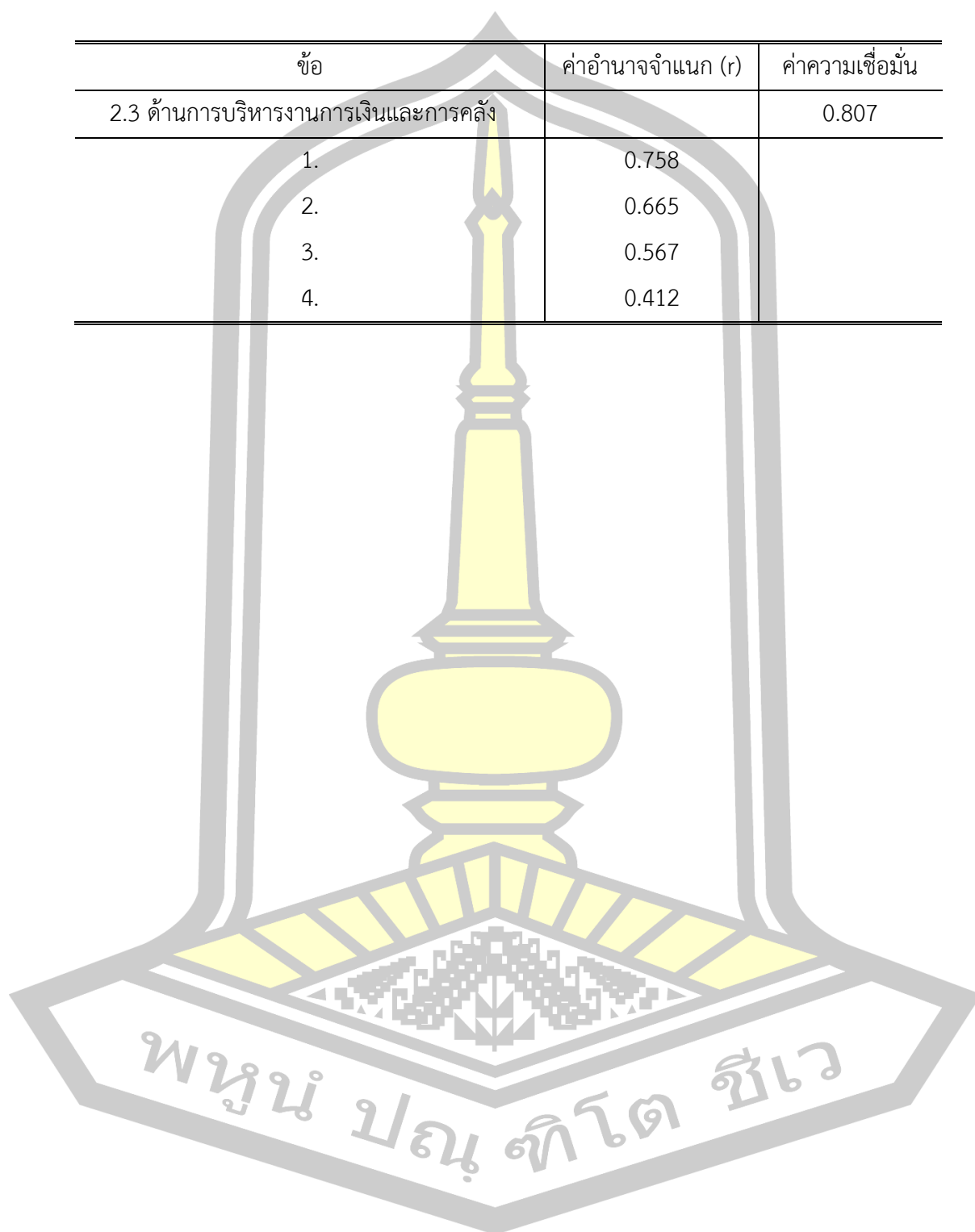
พหุ ประถมศึกษา

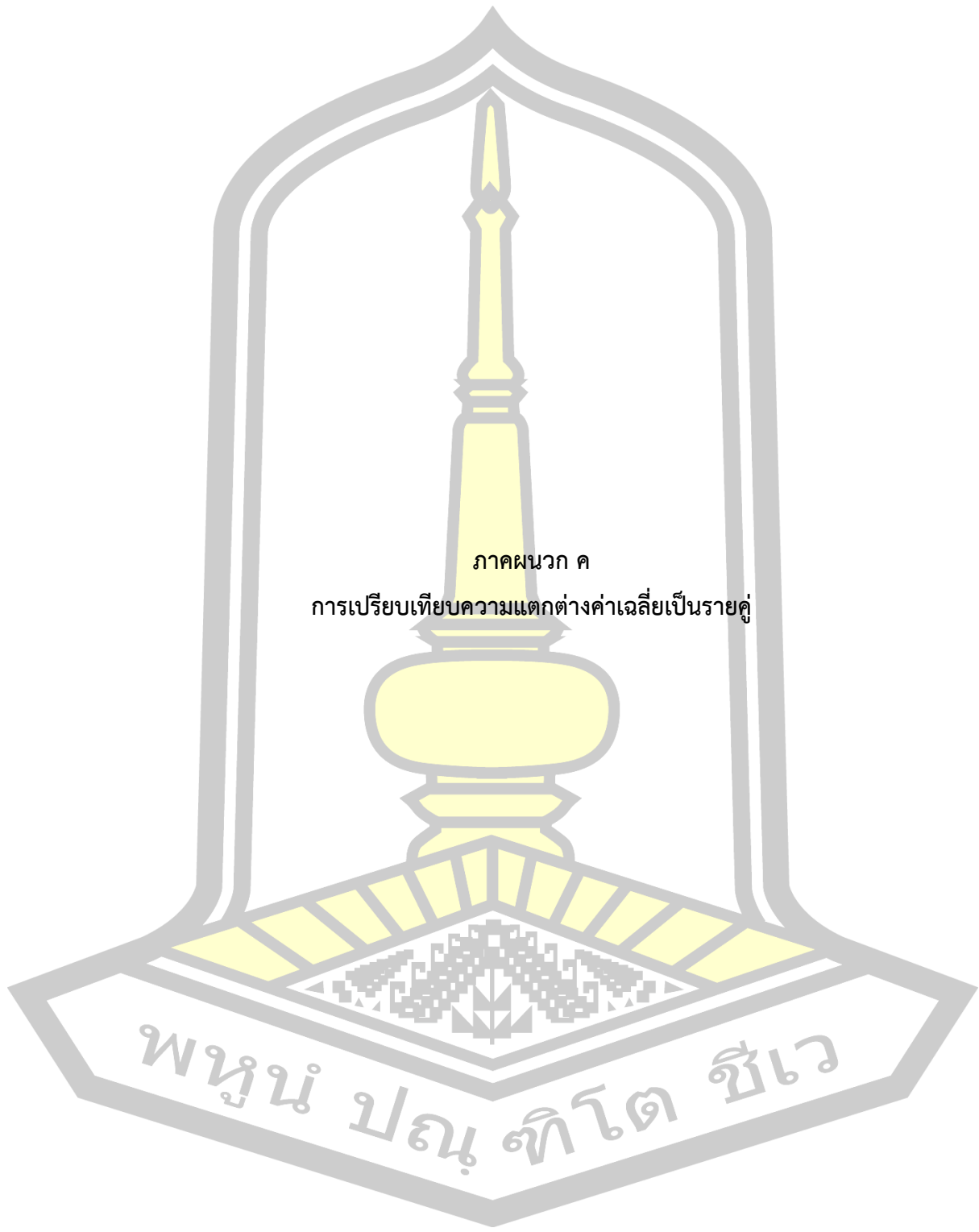
ตาราง 43 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น
1.5 ด้านการดูแลป้องกันทรัพย์สิน		0.929
1.	0.760	
2.	0.708	
3.	0.856	
4.	0.813	
1.6 ด้านการแบ่งแยกหน้าที่		0.894
1.	0.587	
2.	0.694	
3.	0.807	
4.	0.687	
1.7 ด้านการจัดทำเอกสารหลักฐาน		0.888
1.	0.837	
2.	0.660	
3.	0.588	
4.	0.655	
2. ความสำเร็จขององค์กร		
2.1 ด้านการบริหารจัดการ		0.938
1.	0.790	
2.	0.753	
3.	0.797	
4.	0.894	
2.2 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล		0.916
1.	0.777	
2.	0.755	
3.	0.806	
4.	0.697	

ตาราง 43 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น
2.3 ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง		0.807
1.	0.758	
2.	0.665	
3.	0.567	
4.	0.412	





ภาคผนวก ค

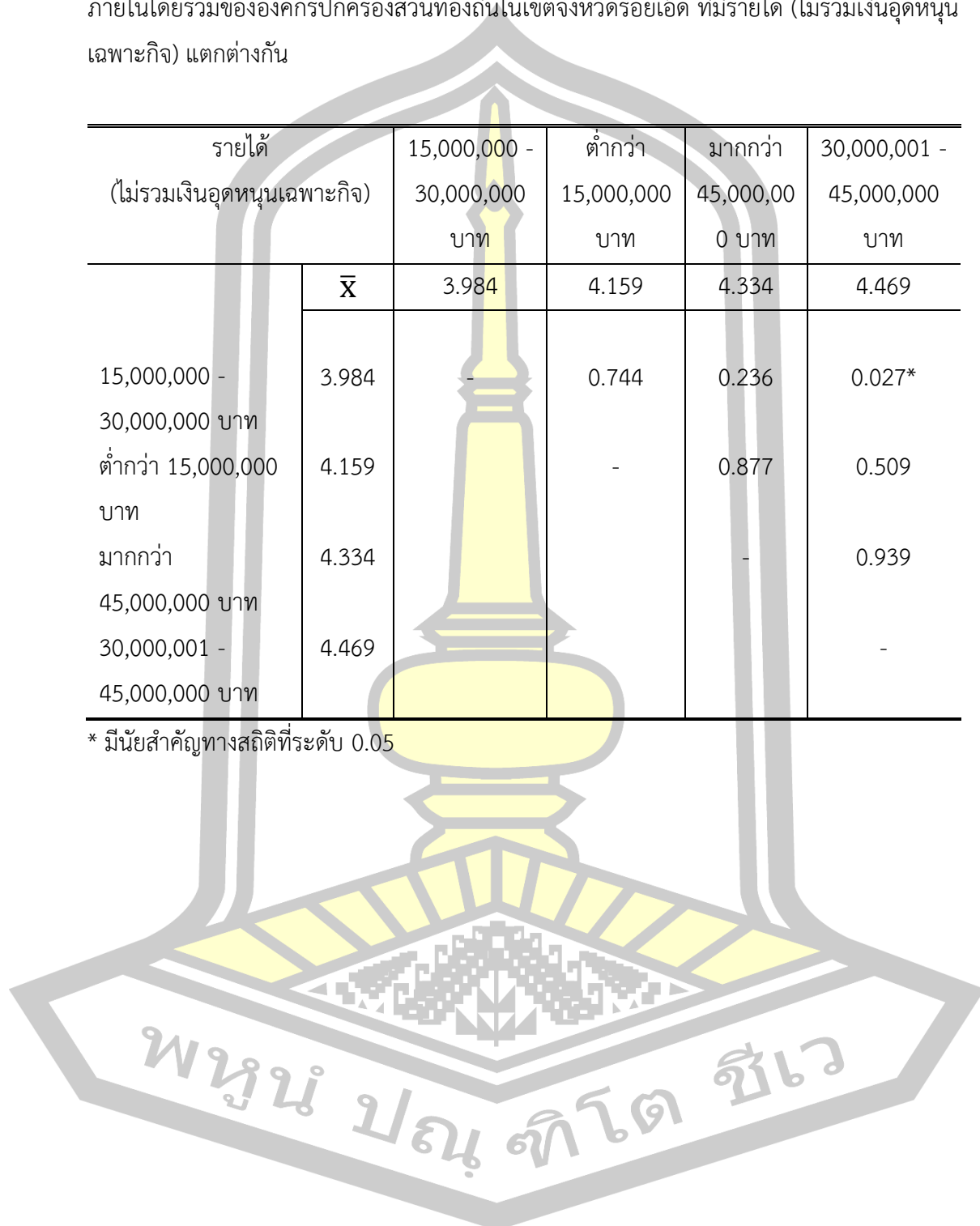
การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

พหุบัน ปณ ทิโต ชีเว

ตาราง 45 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในโดยรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีรายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) แตกต่างกัน

รายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ)	15,000,000 - 30,000,000 บาท	ต่ำกว่า 15,000,000 บาท	มากกว่า 45,000,000 0 บาท	30,000,001 - 45,000,000 บาท	
	\bar{x}	3.984	4.159	4.334	4.469
15,000,000 - 30,000,000 บาท	3.984	-	0.744	0.236	0.027*
ต่ำกว่า 15,000,000 บาท	4.159	-	-	0.877	0.509
มากกว่า 45,000,000 บาท	4.334	-	-	-	0.939
30,000,001 - 45,000,000 บาท	4.469	-	-	-	-

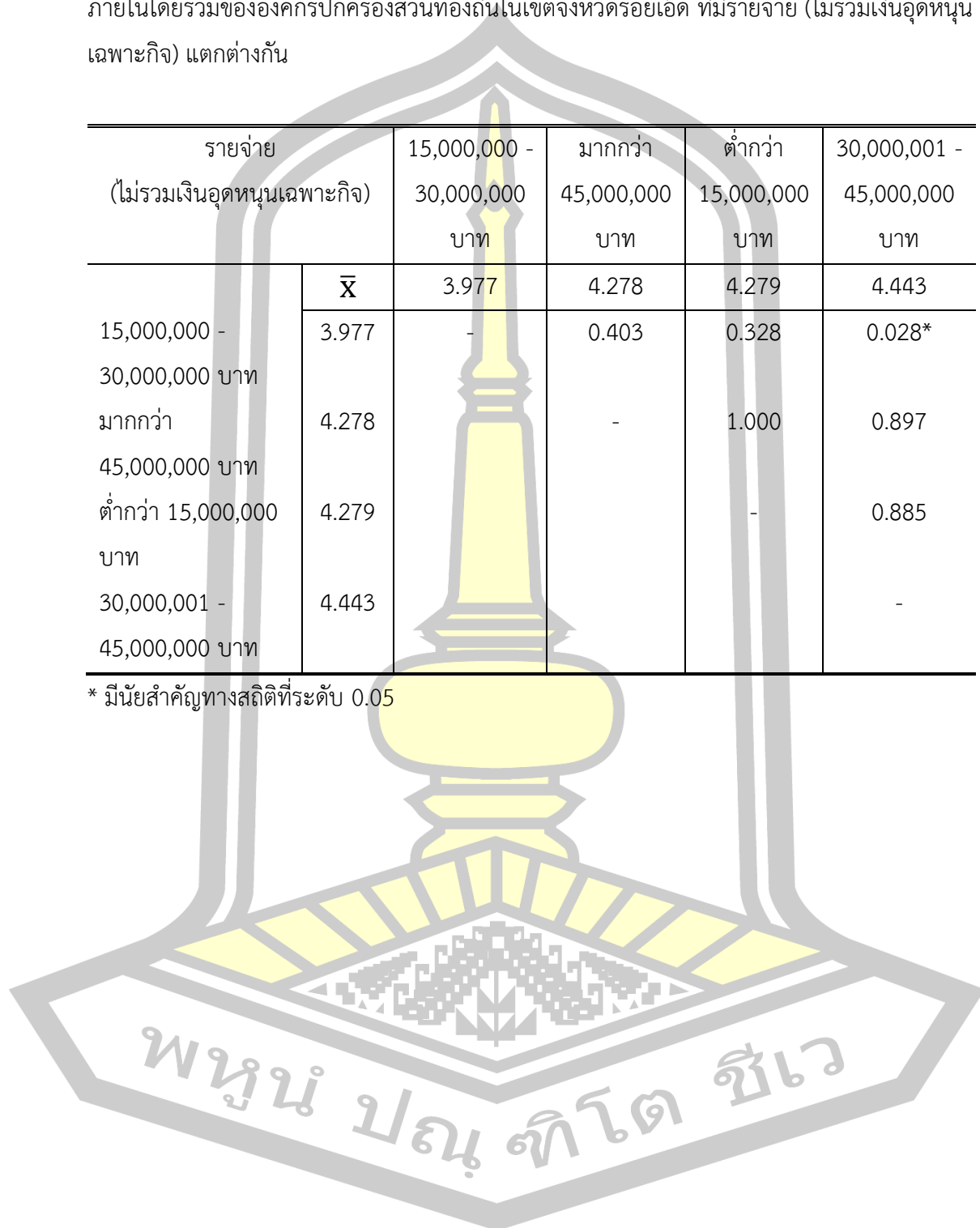
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตาราง 46 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในโดยรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีรายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) แตกต่างกัน

รายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ)	15,000,000 - 30,000,000 บาท	มากกว่า 45,000,000 บาท	ต่ำกว่า 15,000,000 บาท	30,000,001 - 45,000,000 บาท
\bar{x}	3.977	4.278	4.279	4.443
15,000,000 - 30,000,000 บาท	3.977	-	0.403	0.328
มากกว่า 45,000,000 บาท	4.278	-	1.000	0.897
ต่ำกว่า 15,000,000 บาท	4.279	-	-	0.885
30,000,001 - 45,000,000 บาท	4.443	-	-	-

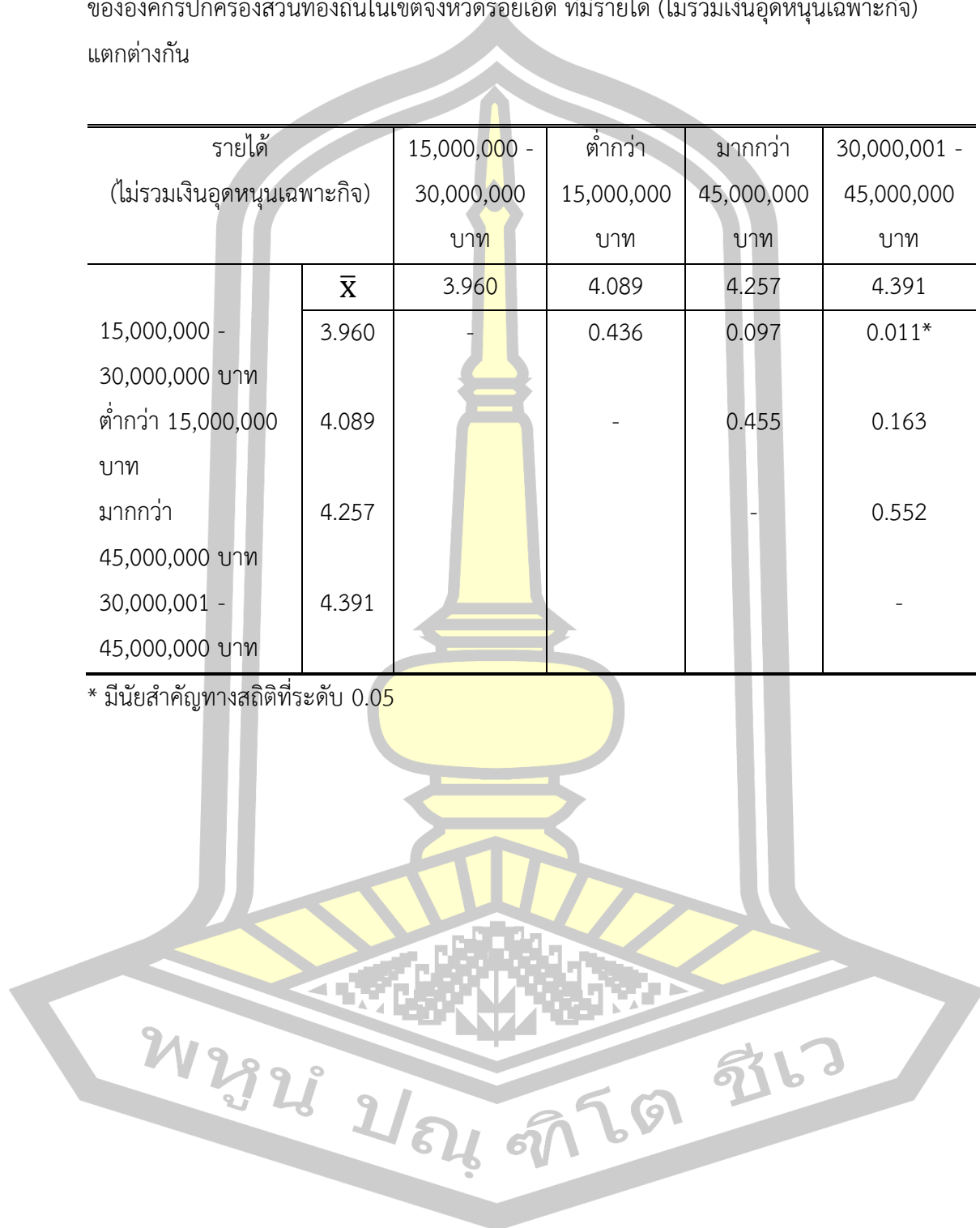
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตาราง 47 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรโดยรวม
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีรายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ)
แตกต่างกัน

รายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ)	15,000,000 - 30,000,000 บาท	ต่ำกว่า 15,000,000 บาท	มากกว่า 45,000,000 บาท	30,000,001 - 45,000,000 บาท	
	\bar{x}	3.960	4.089	4.257	4.391
15,000,000 - 30,000,000 บาท	3.960	-	0.436	0.097	0.011*
ต่ำกว่า 15,000,000 บาท	4.089	-	-	0.455	0.163
มากกว่า 45,000,000 บาท	4.257	-	-	-	0.552
30,000,001 - 45,000,000 บาท	4.391	-	-	-	-

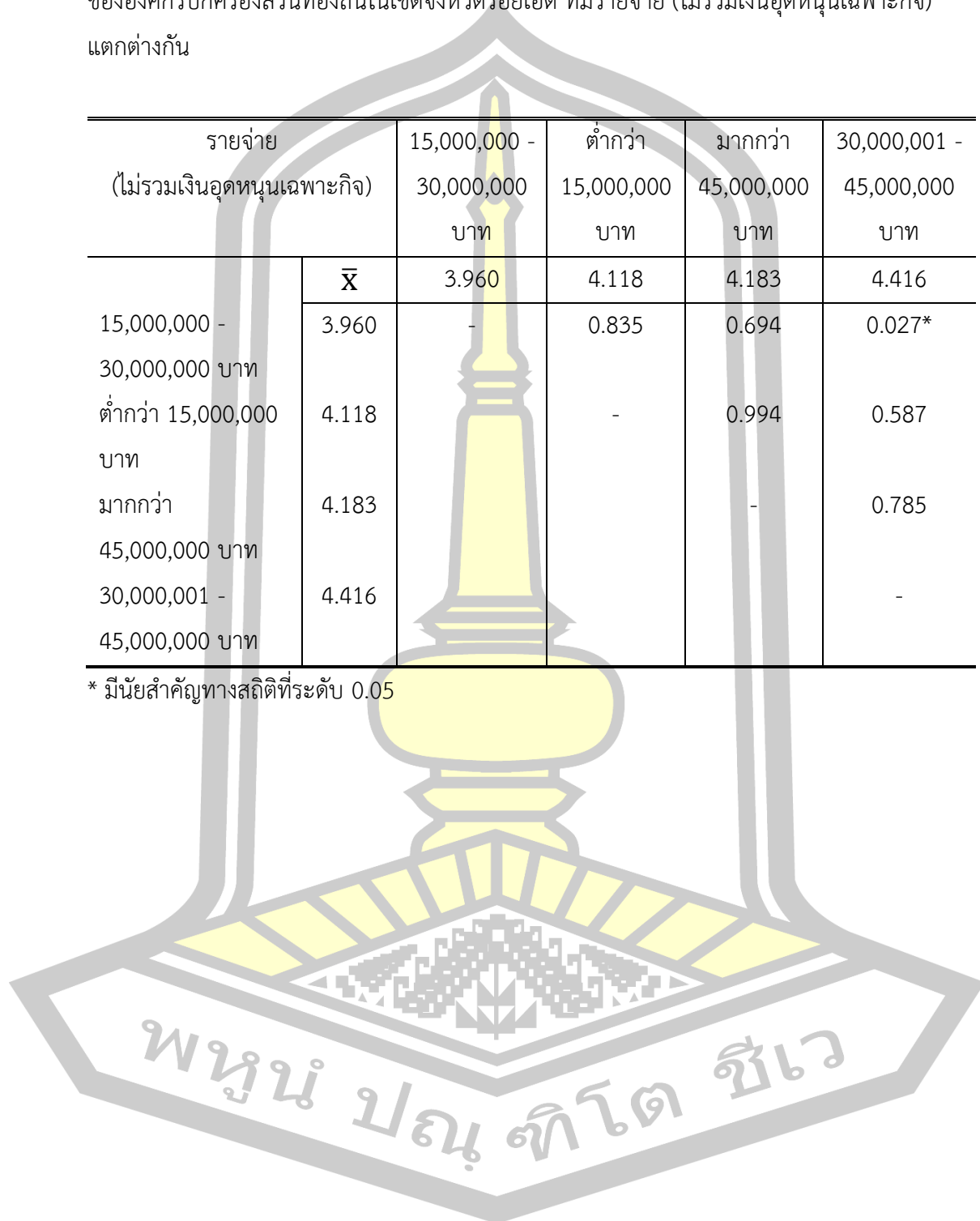
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

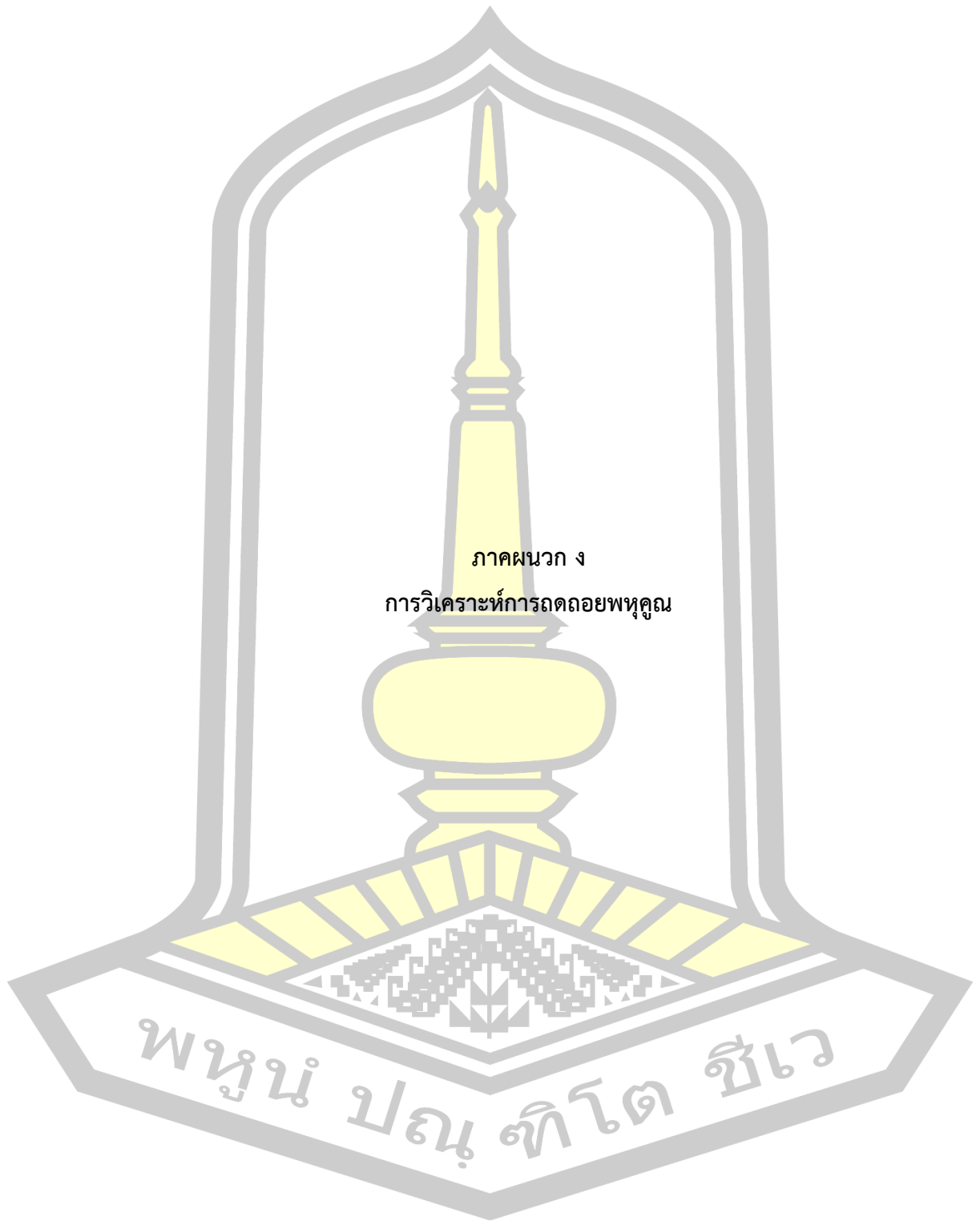


ตาราง 48 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรโดยรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีรายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) แตกต่างกัน

รายจ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ)	15,000,000 - 30,000,000 บาท	ต่ำกว่า 15,000,000 บาท	มากกว่า 45,000,000 บาท	30,000,001 - 45,000,000 บาท
\bar{x}	3.960	4.118	4.183	4.416
15,000,000 - 30,000,000 บาท	3.960	-	0.835	0.694
ต่ำกว่า 15,000,000 บาท	4.118	-	0.994	0.587
มากกว่า 45,000,000 บาท	4.183	-	-	0.785
30,000,001 - 45,000,000 บาท	4.416	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05





ภาคผนวก ง
การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

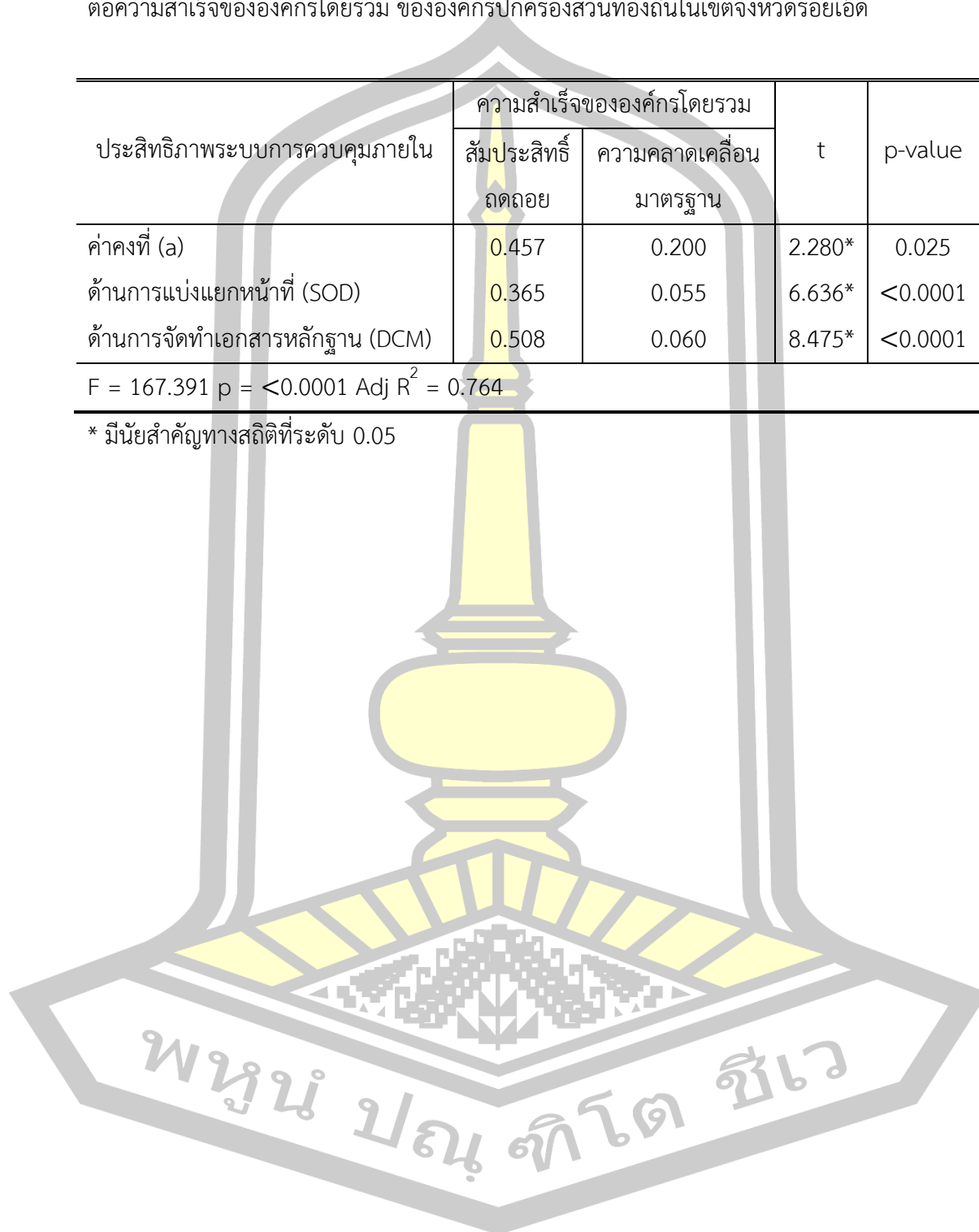
พหุคูณ ปณ ทิโต ชีเว

ตาราง 49 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ต่อความสำเร็จขององค์กรโดยรวม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน	ความสำเร็จขององค์กรโดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.457	0.200	2.280*	0.025
ด้านการแบ่งแยกหน้าที่ (SOD)	0.365	0.055	6.636*	<0.0001
ด้านการจัดทำเอกสารหลักฐาน (DCM)	0.508	0.060	8.475*	<0.0001

F = 167.391 p = <0.0001 Adj R² = 0.764

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

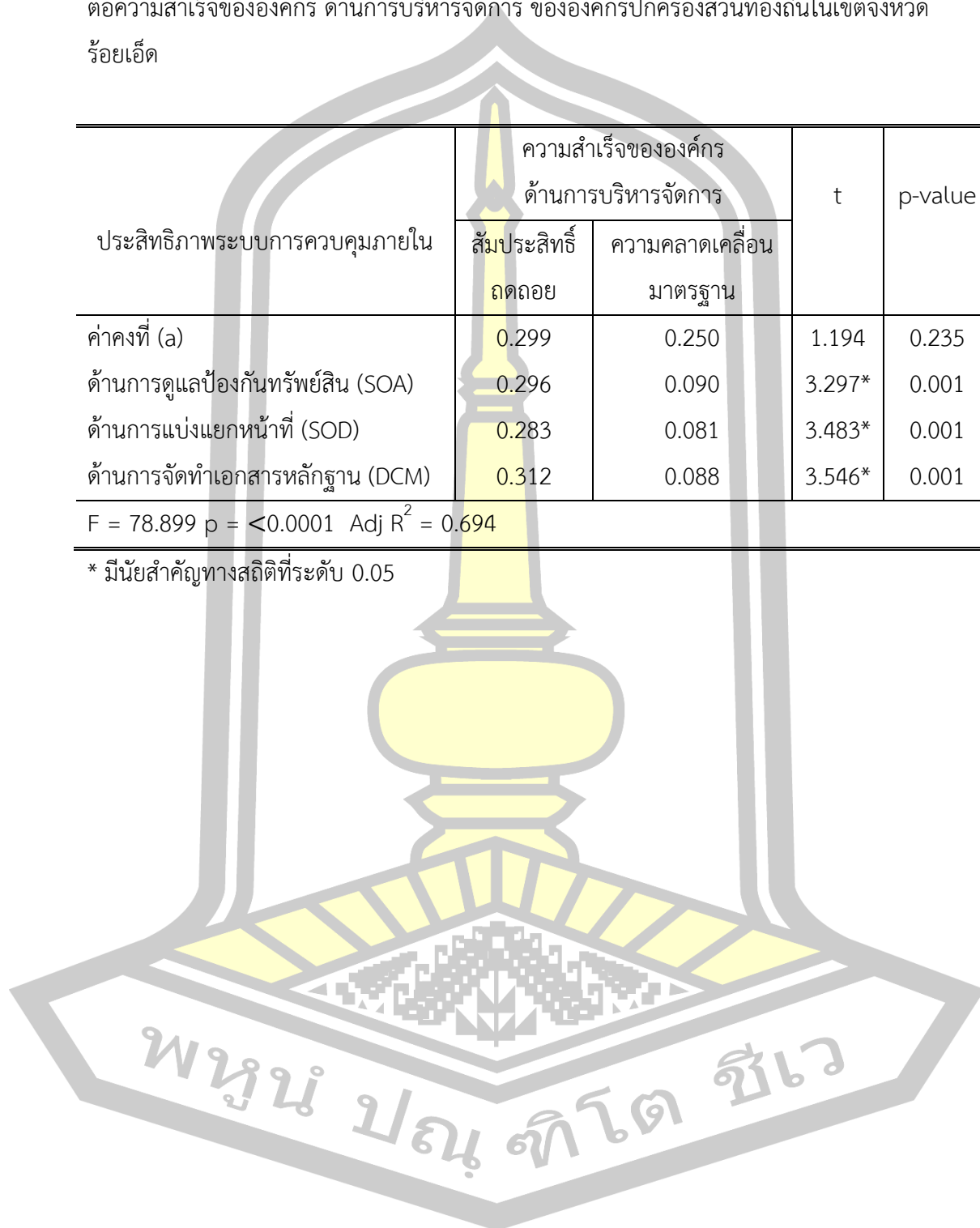


ตาราง 50 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ต่อความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารจัดการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน	ความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารจัดการ		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ ถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.299	0.250	1.194	0.235
ด้านการดูแลป้องกันทรัพย์สิน (SOA)	0.296	0.090	3.297*	0.001
ด้านการแบ่งแยกหน้าที่ (SOD)	0.283	0.081	3.483*	0.001
ด้านการจัดทำเอกสารหลักฐาน (DCM)	0.312	0.088	3.546*	0.001

F = 78.899 p = <0.0001 Adj R² = 0.694

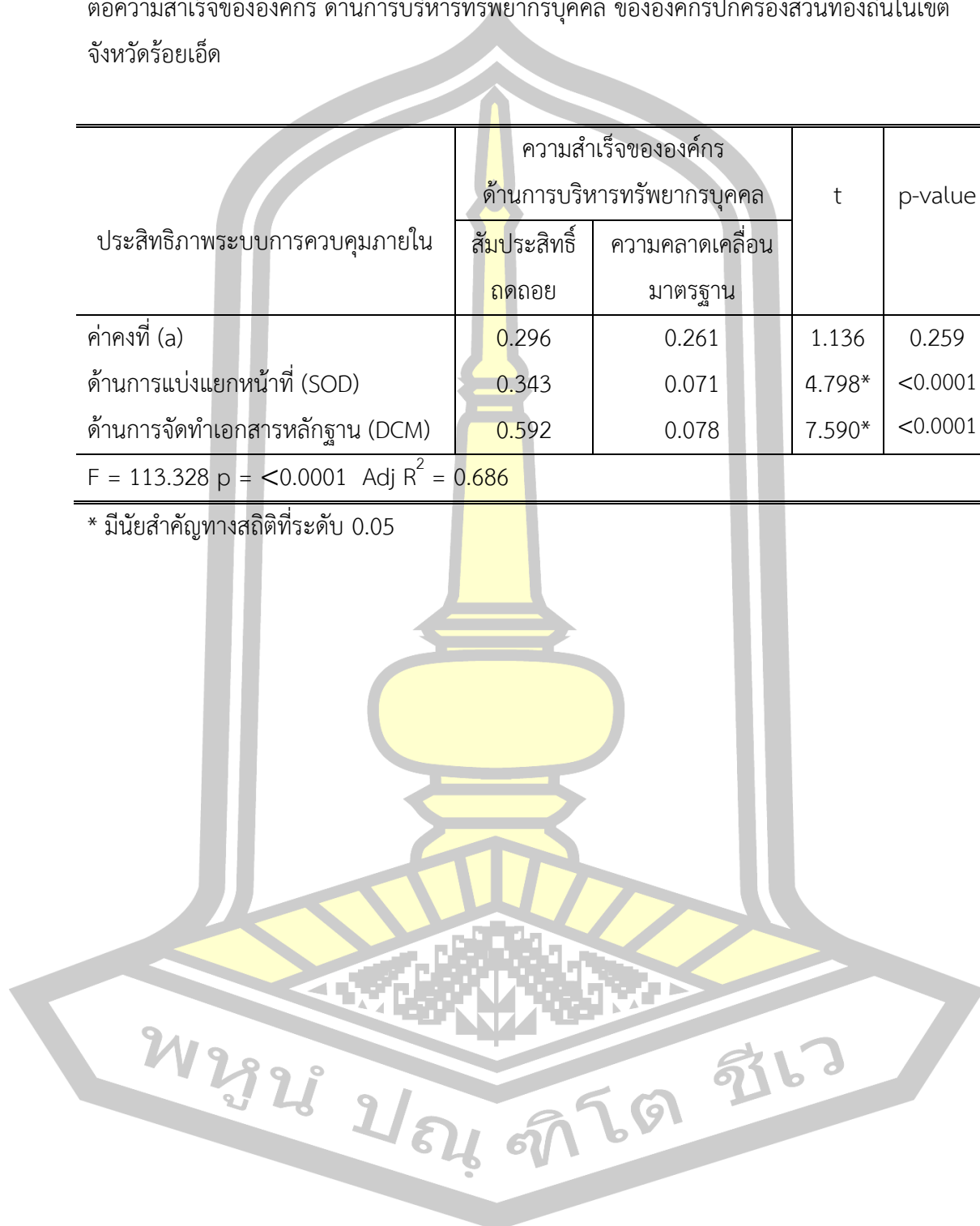
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตาราง 51 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ต่อความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต จังหวัดร้อยเอ็ด

ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน	ความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ ถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.296	0.261	1.136	0.259
ด้านการแบ่งแยกหน้าที่ (SOD)	0.343	0.071	4.798*	<0.0001
ด้านการจัดทำเอกสารหลักฐาน (DCM)	0.592	0.078	7.590*	<0.0001
F = 113.328 p = <0.0001 Adj R ² = 0.686				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

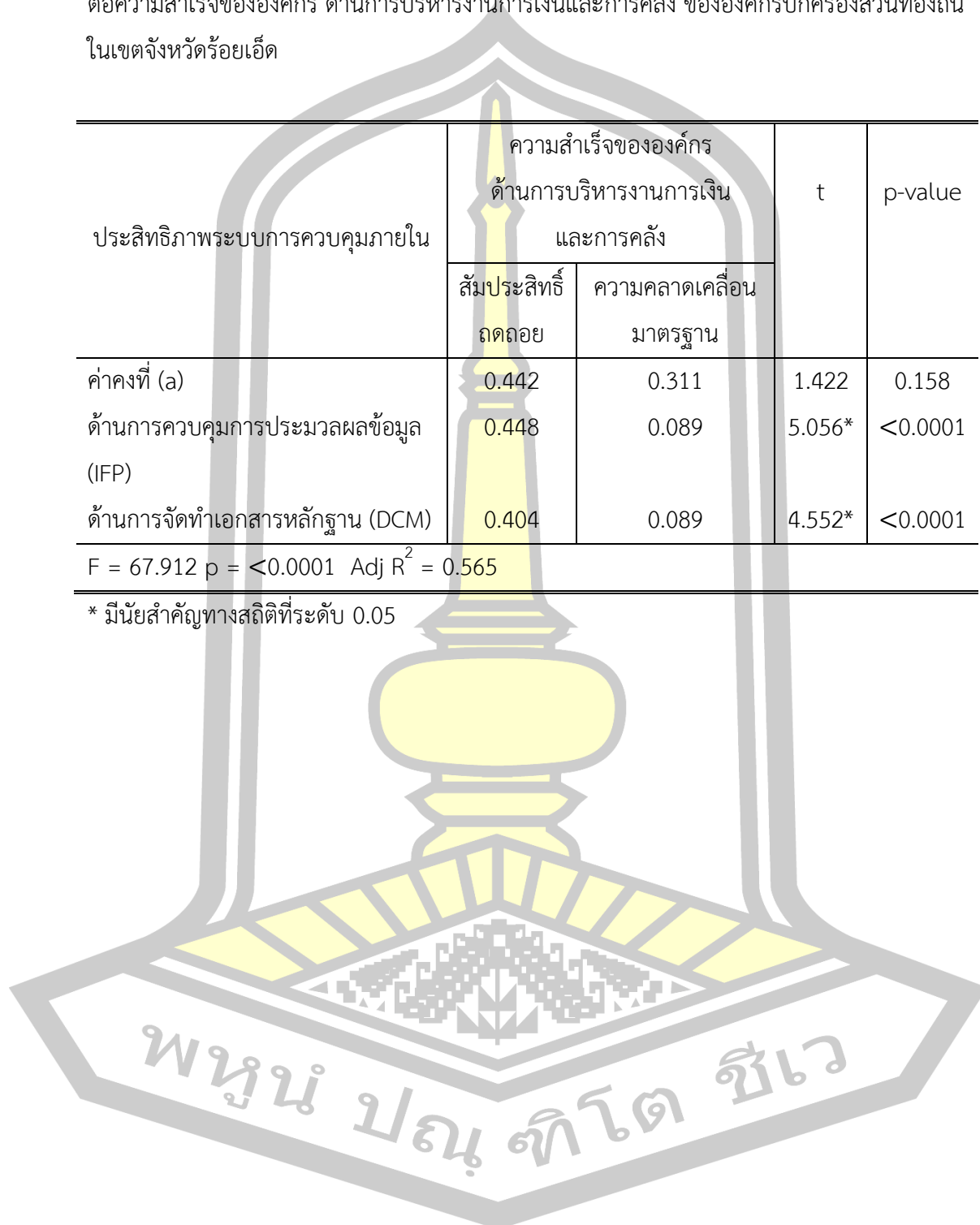


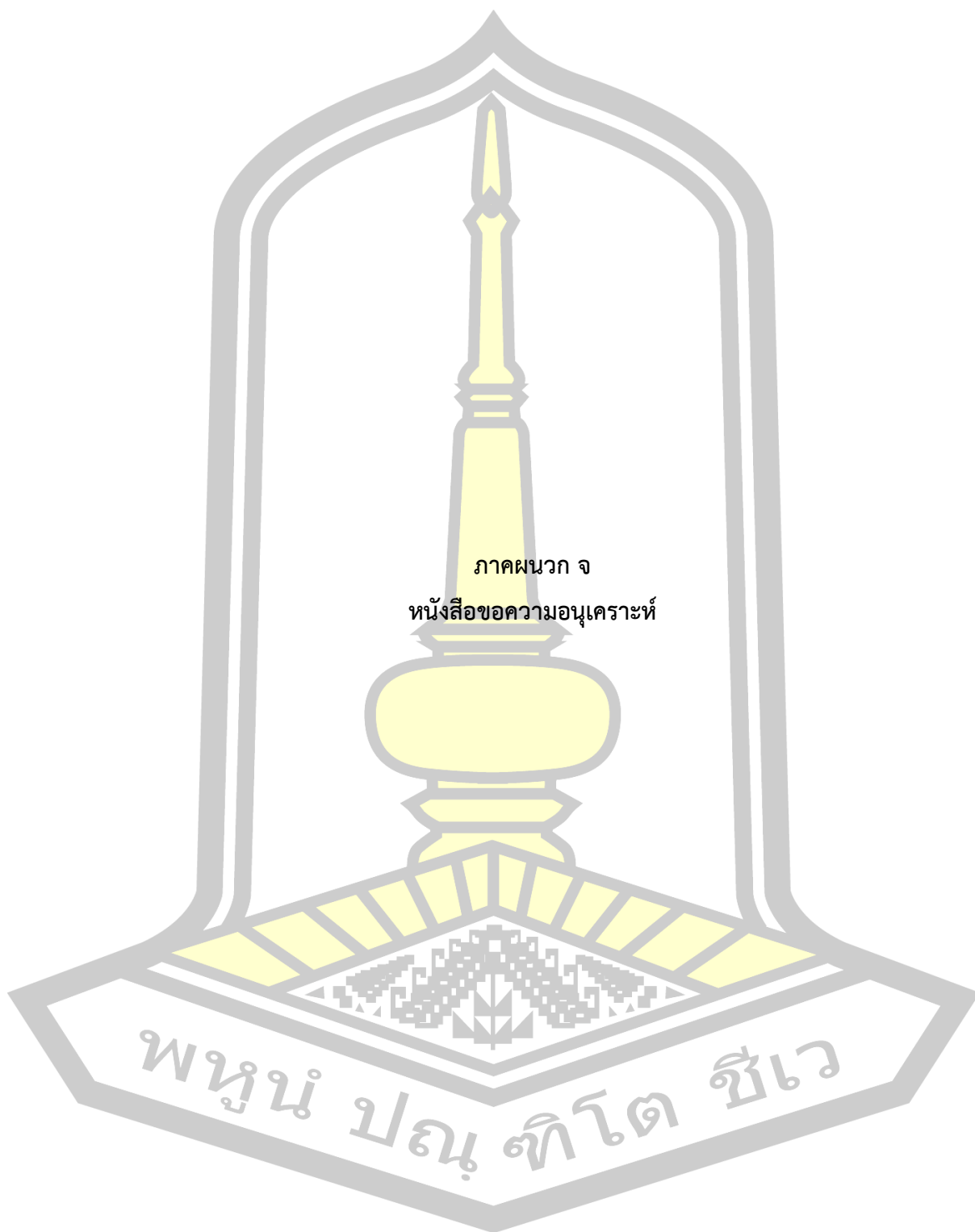
ตาราง 52 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน ต่อความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน	ความสำเร็จขององค์กร ด้านการบริหารงานการเงิน และการคลัง		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ ถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.442	0.311	1.422	0.158
ด้านการควบคุมการประมวลผลข้อมูล (IFP)	0.448	0.089	5.056*	<0.0001
ด้านการจัดทำเอกสารหลักฐาน (DCM)	0.404	0.089	4.552*	<0.0001

F = 67.912 p = <0.0001 Adj R² = 0.565

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05





ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์

พหุบัน ปณ ทิโต ชีเว



ที่ ศธ 0530.10/๗๑

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย
จังหวัดมหาสารคาม
44150

17 มกราคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์กรอกแบบสอบถาม

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด/ปลัดเทศบาลเมือง/ปลัดเทศบาลตำบล/ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ด้วย นางสาวนงนุช หงส์สิงห์ รหัสนิสิต 58010981003 นิสิตระดับปริญญาโท คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ผลกระทบของประสิทธิภาพพระบวรการควบคุมภายในที่มีต่อความสำเร็จองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต (บช.ม.) และการศึกษาในครั้งนี้ได้เน้นให้นิสิตศึกษาข้อมูลด้วยตนเอง ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุญาตให้ นางสาวนงนุช หงส์สิงห์ ศึกษาและเก็บรวบรวมในรายละเอียดตามแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการให้ข้อมูลในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตพงษ์ สงครโรจน์)

คณบดีคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

งานวิชาการระดับบัณฑิตศึกษา

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โทรศัพท์ 0-4375-4333 ต่อ 3431

โทรสาร 0-4375-4422

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวนนุช หงส์สิงห์
วันเกิด	วันที่ 26 มกราคม พ.ศ. 2529
สถานที่เกิด	อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 131 หมู่ 1 ตำบลโคกล่าม อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด รหัสไปรษณีย์ 45180
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินปฏิบัติการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดร้อยเอ็ด ศาลากลางชั้น 4 ตำบลในเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด รหัสไปรษณีย์ 45000
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2548 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาการบัญชี วิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด พ.ศ. 2551 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาการบัญชี โรงเรียนเทคนิคบริหารธุรกิจกรุงเทพ พ.ศ. 2553 ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2561 ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต (บช.ม.) สาขาวิชาการสอบบัญชีและการตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ทุนวิจัย	ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากงบประมาณเงินรายได้ประจำปี 2560 ประเภท นิตยระดับปริญญาโท คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม

พูน ปณ ทิโต ชีเว