

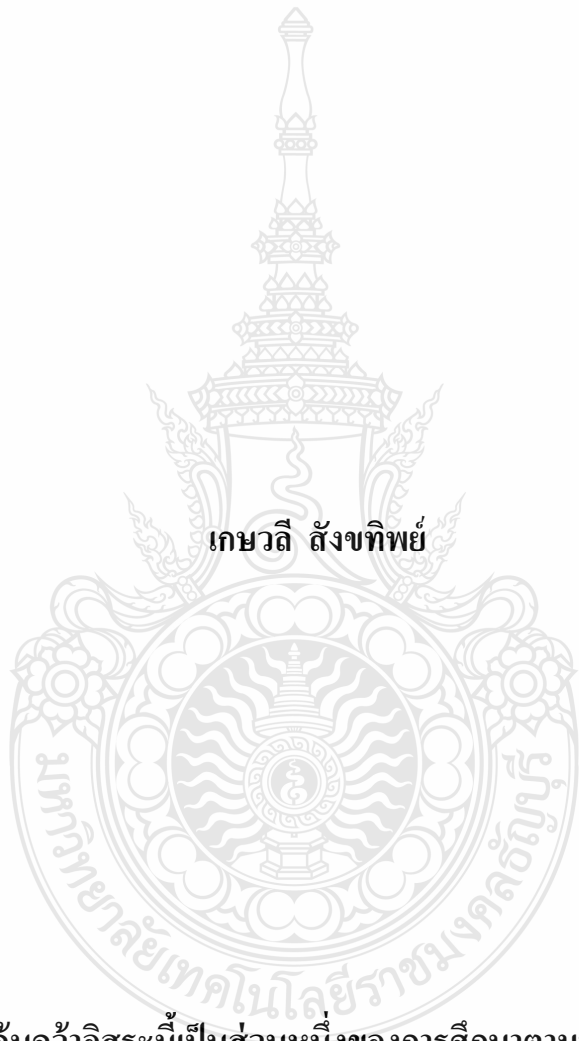
การปรับโครงสร้างองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและการบัญชี  
ขององค์กรอิสระ

EFFECTS OF REORGANIZATION ON FINANCIAL AND ACCOUNTING  
OPERATIONS OF INDEPENDENT ENTITY

เกษวลี สังขทิพย์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการบัญชี  
คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ปีการศึกษา 2556  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การปรับโครงสร้างองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและการบัญชี  
ขององค์กรอิสระ



เกษวลี สังขทิพย์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการบัญชี  
คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ปีการศึกษา 2556  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

การปรับโครงสร้างองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงิน  
และการบัญชีขององค์กรอิสระ

Effects of Reorganization on Financial and Accounting

Operations of Independent Entity

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวเกษวลี สังขทิพย์

วิชาเอก

การบัญชี

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์กุสุมา คำพิทักษ์, บช.ม.

ปีการศึกษา

2556

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์พนารัตน์ ปานมณี, Ph.D.)



กรรมการ

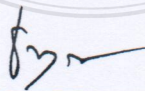
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์มาลี จตุรัส, บช.ม.)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กุสุมา คำพิทักษ์, บช.ม.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต



คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(รองศาสตราจารย์ชนงกรณ์ กุณทลบุตร, D.B.A.)

วันที่ 12 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2557

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	การปรับโครงสร้างองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและการบัญชีขององค์กรอิสระ
ชื่อ-นามสกุล	นางสาวเกษวลี สังขทิพย์
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์กุสุมา คำพิทักษ์, บช.ม.
วิชาเอก	การบัญชี
ปีการศึกษา	2556

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของการปฏิบัติงานการเงินและการบัญชีที่มีผลมาจากการปรับโครงสร้างองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในสังกัดสำนักงานการคลังและการเงินและสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 1 -15 จำนวน 79 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-test, One-way ANOVA

ผลการศึกษาพบว่า การปรับโครงสร้างองค์กร มีผลให้การปฏิบัติงานการเงินและบัญชีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดีขึ้นในด้านการส่งรายงาน ด้านขั้นตอนการทำงาน และด้านการควบคุมอยู่ในระดับมาก และการปรับโครงสร้างองค์กรมีผลให้การปฏิบัติงานการเงินและบัญชีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านรวบรวมเอกสาร อยู่ในระดับน้อย ด้านความถูกต้อง และด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชี อยู่ในระดับปานกลาง และจากทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กรด้านเทคโนโลยี ด้านขนาดองค์กร มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีในด้านความถูกต้อง ด้านส่งรายงานทันเวลา และด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชี ในขณะที่ปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กรด้านนโยบายมีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีด้านความถูกต้องที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

คำสำคัญ : การปรับโครงสร้างองค์กร งานการเงินและการบัญชี องค์กรอิสระ

<b>Independent Study Title</b>	Effects of Reorganization on Financial and Accounting Operations of Independent Entity
<b>Name-Surname</b>	Miss Ketwalee Sangkathip
<b>Major Subject</b>	Accounting
<b>Independent Study Advisor</b>	Assistant Professor Kusuma Dampitakse, M.Acc.
<b>Academic Year</b>	2013

## ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the effects of financial and accounting operations as results of the reorganization. The sample used in this study consisted of 79 finance and accounting officers of the Finance of Bureau and the Regional Special Audit Office 1-5 under the Office of the Auditor General. The data were gathered through the application of questionnaires, and were analyzed using Percentage, Mean, Standard Deviation, Independent Samples t-test, and One-way ANOVA.

The results of the study revealed that the reorganization led to a high level of efficiency in the financial and accounting operations in the aspects of reporting, operation process, and controlling. However, the reorganization resulted in a low level of efficiency in the financial and accounting operations in the aspect of collecting documents, and showed a moderate level of efficiency in the aspects of accuracy and rapidness in the financial and accounting operations. The results of hypothesis testing showed that the reorganization factors in technology and organization size had affected to the financial and accounting operations in accuracy of accounting operation, reporting on time on time and timeliness. While, the reorganization factors in aspect of policy had affected to the accuracy of accounting operation at 0.05 level of significance.

**Keywords:** reorganization, financial and accounting operations, Independent Entity

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยการอนุเคราะห์จากรองศาสตราจารย์ ดร. พนรัตน์ ปานมณี ประธานกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์กุสุมา คำพิทักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาในการทำค้นคว้าอิสระ และผู้ช่วยศาสตราจารย์มาลี จัตูรัส กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่ง ในการให้คำปรึกษา แนะนำและให้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการทำค้นคว้าอิสระ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ถูกต้องสมบูรณ์ ซึ่งผู้ศึกษาขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี สำนักการเงินและการคลัง และสำนักตรวจสอบ พิเศษภาค 1-15 ทุกท่านที่ได้ให้ข้อมูลที่เป็นอย่างยิ่งในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่โครงการปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ ทุก ๆ ท่าน ที่อำนวยความสะดวกในเรื่องต่าง ๆ อย่างดี ขอขอบคุณพี่ ๆ กลุ่มบริหารงานทั่วไป และเพื่อน ๆ พี่ ๆ ACY 55 ที่ให้กำลังใจ และความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมถึงผู้ที่ไม่ได้เอ่ยนามมาทั้งหมดข้างต้น ขอขอบพระคุณในทุก ๆ ความช่วยเหลือ

สุดท้ายนี้ คุณค่าของการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแต่บิดา มารดา ครู อาจารย์ ที่ให้สติปัญญา คุณธรรม ความรู้ อันเป็นเครื่องชี้นำชีวิตจนได้มีวันนี้

เกษวลี สังขทิพย์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	(4)
กิตติกรรมประกาศ .....	(5)
สารบัญ .....	(6)
สารบัญตาราง .....	(8)
สารบัญภาพ .....	(12)
บทที่ 1 บทนำ .....	13
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	13
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย .....	14
1.3 สมมติฐานการวิจัย .....	14
1.4 ขอบเขตของการวิจัย .....	15
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ .....	15
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	16
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	16
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	16
2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร .....	16
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างองค์กรภาครัฐแนวใหม่ .....	24
2.3 แม่บทการบัญชี .....	26
2.4 ประวัติความเป็นมาและโครงสร้างองค์กรของ สตง. ....	28
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	34
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	38
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	38
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	39
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	40
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล .....	40

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์.....	44
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	44
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	82
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	82
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	83
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	85
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	85
บรรณานุกรม.....	86
ภาคผนวก.....	88
ประวัติผู้เขียน.....	96





## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 แสดงการแบ่งส่วนราชการก่อนและหลังการปรับโครงสร้าง.....	31
ตารางที่ 3.1 แสดงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	38
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีขององค์กรอิสระ ในสังกัดสำนักงานการเงินและการคลัง และสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 1-15 จำแนกตามเพศ.....	45
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีขององค์กรอิสระ ในสังกัดสำนักงานการเงินและการคลัง และสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 1-15 จำแนกตามอายุ.....	46
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีขององค์กรอิสระ ในสังกัดสำนักงานการเงินและการคลัง และสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 1-15 จำแนกตามระดับการศึกษา.....	46
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีขององค์กรอิสระ ในสังกัดสำนักงานการเงินและการคลัง และสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 1-15 จำแนกตามสำนักงานที่สังกัด.....	47
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีขององค์กรอิสระ ในสังกัดสำนักงานการเงินและการคลัง และสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 1-15 จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	48
ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีขององค์กรอิสระ ในสังกัดสำนักงานการเงินและการคลัง และสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 1-15 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	48
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กร ด้านนโยบาย.....	49
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กร ด้านสภาพแวดล้อม.....	50
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กร ด้านเทคโนโลยี.....	51

## สารบัญตาราง (ต่อ)

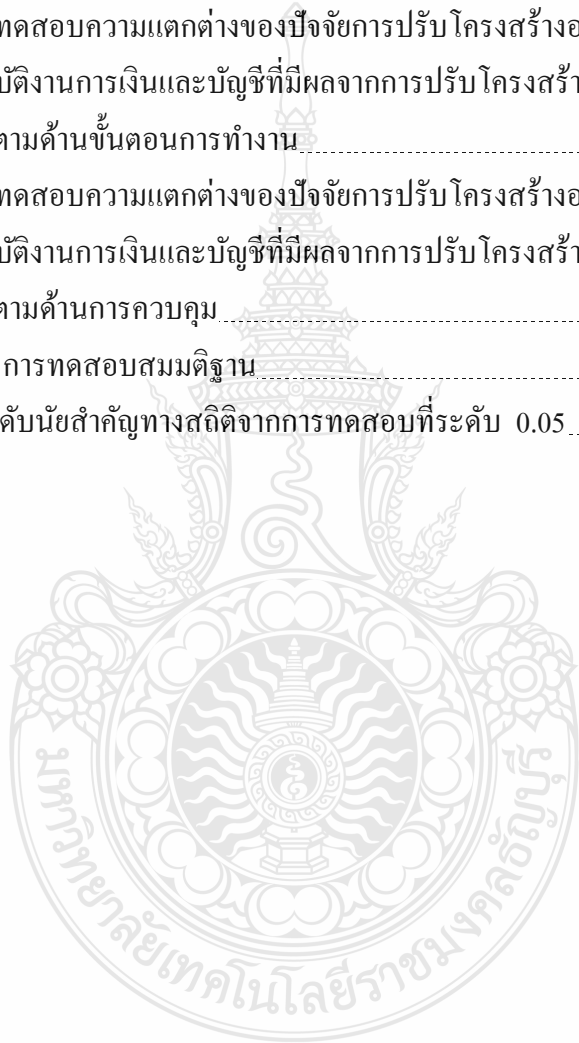
	หน้า
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กร ด้านขนาดองค์กร.....	52
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร ด้านการรวบรวมเอกสาร.....	53
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร ด้านความถูกต้อง.....	53
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร ด้านส่งรายงานทันเวลา.....	54
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร ด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชี.....	55
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร ด้านขั้นตอนการทำงาน.....	56
ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร ด้านการควบคุม.....	57
ตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบความแตกต่างของด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงิน และบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร จำแนกตามเพศ.....	58
ตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบความแตกต่างของด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงิน และบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร จำแนกตามอายุ.....	59
ตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจาก การปรับโครงสร้างองค์กรในด้านขั้นตอนการทำงาน จำแนกตามอายุ.....	60
ตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบความแตกต่างของด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงิน และบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา.....	61
ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบความแตกต่างของด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงิน และบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร จำแนกตามสำนักงานที่สังกัด.....	62
ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบความแตกต่างของด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงิน และบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	63

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบความแตกต่างของด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงิน และบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร จำแนกตามประเภทการทำงาน.....	64
ตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยการปรับ โครงสร้างองค์กรที่มีผลต่อ การปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับ โครงสร้างองค์กร จำแนกตามด้านการรวบรวมเอกสาร.....	65
ตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยการปรับ โครงสร้างองค์กรที่มีผลต่อ การปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับ โครงสร้างองค์กร จำแนกตามด้านความถูกต้อง.....	66
ตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจาก การปรับ โครงสร้างองค์กรในด้านความถูกต้อง จำแนกตามด้านนโยบาย.....	67
ตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจาก การปรับ โครงสร้างองค์กรในด้านความถูกต้อง จำแนกตามด้านเทคโนโลยี.....	67
ตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจาก การปรับ โครงสร้างองค์กรในด้านความถูกต้อง จำแนกตามด้านขนาดองค์กร.....	68
ตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยการปรับ โครงสร้างองค์กรที่มีผลต่อ การปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับ โครงสร้างองค์กร จำแนกตามด้านส่งรายงานทันเวลา.....	69
ตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจาก การปรับ โครงสร้างองค์กรในด้านส่งรายงานทันเวลา จำแนกตามด้านเทคโนโลยี.....	70
ตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจาก การปรับ โครงสร้างองค์กรในด้านส่งรายงานทันเวลา จำแนกตามด้านขนาดองค์กร.....	70
ตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยการปรับ โครงสร้างองค์กรที่มีผลต่อ การปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับ โครงสร้างองค์กร จำแนกตามด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชี.....	71
ตารางที่ 4.33 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจาก การปรับ โครงสร้างองค์กรในด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชี จำแนกตามด้านเทคโนโลยี.....	72

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.34 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กรในด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชี จำแนกตามด้านขนาดองค์กร .....	73
ตารางที่ 4.35 ผลการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร จำแนกตามด้านขั้นตอนการทำงาน .....	74
ตารางที่ 4.36 ผลการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร จำแนกตามด้านการควบคุม .....	75
ตารางที่ 4.37 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน .....	76
ตารางที่ 4.38 สรุประดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบที่ระดับ 0.05 .....	81



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	16
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์กรแบบงานหลัก.....	21
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างองค์กรแบบงานหลักและงานที่ปรึกษา.....	22
ภาพที่ 2.3 โครงสร้างองค์กรแบบหน้าที่การงานเฉพาะ.....	22
ภาพที่ 2.4 โครงสร้างองค์กรแบบเมทริกซ์.....	23
ภาพที่ 2.5 โครงสร้างองค์กรสำนักตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 1-15.....	32
ภาพที่ 2.6 โครงสร้างองค์กรสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 1 - 15.....	33



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันสังคมไทย เริ่มเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ผสมผสานกับความรู้และสิ่งใหม่ ๆ โดยการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การศึกษา วิถีชีวิตของประชาชน และระบบราชการไทย จึงส่งผลให้ส่วนราชการหลายแห่ง ได้รับแรงกดดัน จึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวอย่างรวดเร็ว แต่ความไม่พอใจที่สังคมมีต่อส่วนราชการ นับวันจะเพิ่มขึ้น โดยมีข้อกล่าวหาหลายประการ เช่น การใช้อำนาจรั้งบังหลวง การทุจริตและประพฤติมิชอบ ความไม่เป็นกลางเล่นพรรคเล่นพวก การไม่ตอบสนองความต้องการของประชาชนจึงส่งผลให้ส่วนราชการหลายแห่งต้องมีการปรับโครงสร้างองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการประชาชนให้มากขึ้น

องค์กรอิสระเกิดขึ้นในครั้งแรกภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ฉบับปฏิรูปการเมือง โดยประชาชนมีหน้าที่ควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการ ฝ่ายการเมืองในด้านต่าง ๆ องค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ เป็นองค์กรตรวจสอบทางการเมืองที่กำหนดขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการปฏิรูปทางการเมืองที่ต้องการให้เป็นการเมืองใหม่ให้สิทธิและเสรีภาพกับประชาชน โดยมุ่งหวังให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น โดยองค์กรตรวจสอบประกอบด้วย สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ สำนักงานศาลปกครอง สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ สำนักงานศาลยุติธรรม สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ซึ่งองค์กรอิสระได้รับมอบหมายให้ดำเนินการเกี่ยวกับภารกิจของรัฐตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญและกฎหมาย โดยเป็นองค์กรของรัฐที่มีสถานะพิเศษให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้โดยอิสระ มีความชอบธรรม เป็นกลาง ปราศจากการแทรกแซงขององค์กรอื่นหรือการเมือง ซึ่งเป็นความหวังของสังคมและประชาชนที่มีองค์กรอิสระทำหน้าที่ตรวจสอบการใช้งบประมาณของรัฐบาล เพื่อให้การใช้งบประมาณของรัฐเป็นไปอย่างชอบด้วยกฎหมาย

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินซึ่งเป็นองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ โดยมีอำนาจหน้าที่ ตรวจสอบการเงินแผ่นดิน ตรวจสอบการรับการจ่าย การเก็บรักษาและการใช้จ่ายเงิน และทรัพย์สิน ตรวจสอบรายงานการรับจ่ายเงินประจำปี และงบแสดงฐานะการเงินแผ่นดิน ตรวจสอบบัญชีทุนสำรองเงินตราประจำปี ตรวจสอบการจัดเก็บและการประเมินภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่นของหน่วยงานราชการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น จึงได้มีการปรับโครงสร้างองค์กรที่จะกระจายอำนาจ

การตรวจสอบให้ได้ทั่วประเทศ โดยที่มีการกระจายอำนาจไปสู่จังหวัด 76 จังหวัดทั่วประเทศไปตั้งเป็นสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด จากเดิมจะรวมอยู่ที่ประจำสำนักงานที่ตั้งภาค โดยมีกลุ่มบริงานทั่วไปเป็นฝ่ายสนับสนุนในการทำงาน มีเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานพัสดุ ซึ่งในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีทำให้ไม่มีปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานไม่มากนัก แต่เมื่อมีการปรับโครงสร้างองค์กรกระจายอำนาจแยกตัวตามจังหวัดต่าง ๆ ของที่สำนักงานตั้งภาค ทำให้เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี มีผลกระทบในด้านต่าง ๆ เพราะการปรับโครงสร้างขยายองค์กรออกไป แต่มีเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีอยู่ที่ตั้งภาคเพียง 2-3 คน ต่อภาค แต่ต้องดูแลการเบิกจ่ายเงินของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดทุกจังหวัดที่แยกออกจากสำนักงานที่ตั้งภาคออกไป จึงส่งผลกระทบต่อการทำงานของการเงินและบัญชีนั้น

ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการปรับโครงสร้างองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและการบัญชีว่ามีผลต่องานการเงินและบัญชีขององค์กรมากน้อยเพียงใด และส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานด้านใดบ้าง และมีปัจจัยใดที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคด้านต่าง ๆ รวมทั้งข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาผลของการปฏิบัติงานการเงินและการบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร
- 1.2.2 เพื่อเสนอแนะแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงานการเงินและการบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยมีดังนี้

- 1.3.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ปฏิบัติงานการเงินและการบัญชีที่แตกต่างกันทำให้มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กรของการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีแตกต่างกัน
- 1.3.2 ปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กรที่แตกต่างกันทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและการบัญชีแตกต่างกัน

#### 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาการปรับโครงสร้างองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน การเงินและการบัญชีขององค์กรอิสระ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ สามารถวัดเป็นจำนวนคนได้ และ ผู้ศึกษาใช้เทคนิคในการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยเจาะจง เป็นการเลือกโดยใช้หลักเหตุผล เพื่อให้ได้ สอดคล้องเหมาะสมตรงตามวัตถุประสงค์ของเรื่องที่วิจัย

ประชากร คือ เจ้าพนักงานการเงินและการบัญชีของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินใน สังกัดสำนักการคลังและการเงิน และสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 1-15

#### 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

เจ้าพนักงานการเงิน หมายถึง หัวหน้าฝ่ายการเงิน เจ้าหน้าที่การเงินในส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาค หรือผู้ดำรงตำแหน่งอื่นซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะเช่นเดียวกันกับหัวหน้าฝ่ายการเงินหรือ เจ้าหน้าที่การเงิน โดยปฏิบัติหน้าที่รับจ่ายเงิน จัดทำงบประมาณ

เจ้าพนักงานการบัญชี หมายถึง หัวหน้าฝ่ายบัญชี เจ้าหน้าที่บัญชีในส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาค หรือผู้ดำรงตำแหน่งอื่นซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะเช่นเดียวกันกับหัวหน้าฝ่ายบัญชี และเจ้าหน้าที่บัญชี โดยทำหน้าที่ตรวจสอบใบสำคัญ บันทึกบัญชี จัดทำบททดลองหรือรายงานฐานะ การเงิน

องค์กรอิสระ หมายถึง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

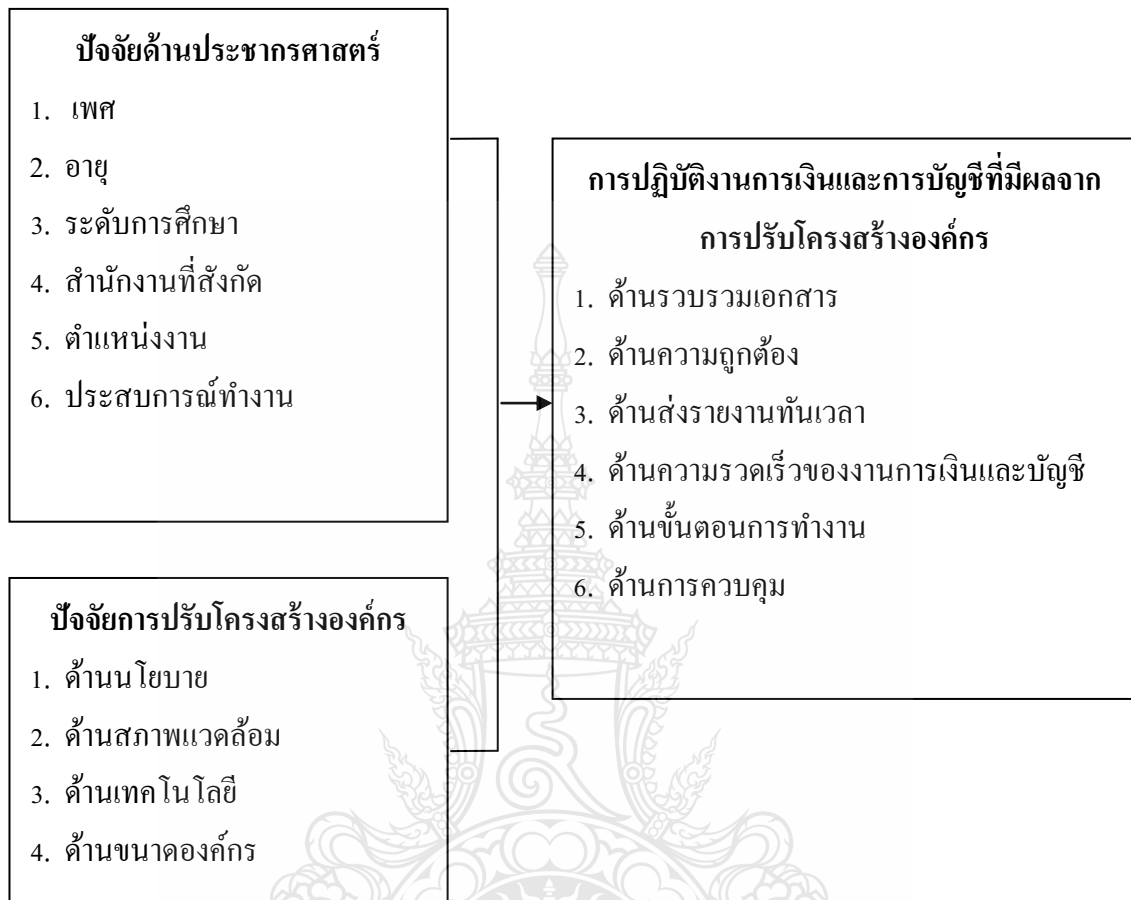
การปรับโครงสร้างองค์กร หมายถึง การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงาน หรือกระจายอำนาจหน้าที่ขององค์กรจากโครงสร้างเดิม ตลอดจนเป็นการปรับปรุงโครงสร้างต่าง ๆ และหน้าที่ต่าง ๆ ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

งานการเงิน หมายถึง งานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงินและตรวจสอบการเงินทุกประเภทของส่วนราชการ

งานการบัญชี หมายถึง งานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการรวบรวมเอกสาร การบันทึกบัญชี การจัดเก็บเอกสารทางการบัญชี การจัดทำรายงานการเงินของส่วนราชการ



## 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.7.1 สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขในการปฏิบัติงานการเงินและการบัญชี
- 1.7.2 ทำให้ทราบถึงปัจจัยจากการปรับโครงสร้างองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและการบัญชี
- 1.7.3 เป็นประโยชน์แก่ผู้ที่ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องการปรับโครงสร้างองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและการบัญชี

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาการปรับโครงสร้างองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและการบัญชีขององค์กรอิสระ ในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ และนำมาเสนอสาระสำคัญ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างองค์กรภาครัฐแนวใหม่
- 2.3 แม่บทการบัญชี
- 2.4 ประวัติความเป็นมา และโครงสร้างองค์กรของ สตง.
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร

##### 2.1.1 ความหมายขององค์กร

สมคิด บางโม (2553, น. 16) ได้ให้ความหมายขององค์กร คือ กลุ่มบุคคลหลาย ๆ คน ร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การร่วมกันของกลุ่มต้องถาวร มีการจัดระเบียบภายในกลุ่มเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของแต่ละคน ตลอดจนกำหนดระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ให้ยึดถือปฏิบัติ

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2549, น.159) ได้ให้ความหมายขององค์ คือ กลไกภายในองค์กรที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินงานไปได้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2550, น. 626) ได้นิยามความหมายขององค์กร คือ องค์กรเป็นศูนย์รวมกิจกรรมที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วย ถ้าเป็นงานสาธารณะ เรียกว่า องค์กรบริหารส่วนราชการ ถ้าเป็นหน่วยงานเอกชน เรียกว่า องค์กรบริหารธุรกิจ

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า องค์กร คือ กลุ่มบุคคลที่รวมตัวกัน โดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกัน และปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีขั้นตอนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร

### 2.1.2 หลักการจัดองค์กร

การจัดองค์กรเป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่การงาน บุคลากร และปัจจัยทางกายภาพต่าง ๆ ขององค์กร หลักการที่สำคัญของการจัดการประกอบด้วย การกำหนดหน้าที่การงาน การแบ่งงาน หน่วยงานสำคัญขององค์กร สายบังคับบัญชา อำนาจการบังคับบัญชา ช่วงการควบคุม เอกภาพในการบังคับบัญชา และแผนภูมิองค์กร (สมคิด บางโม, 2553, น. 115-117)

2.1.2.1 การกำหนดหน้าที่การงาน (function) ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ขององค์กร หน้าที่การงานและภารกิจเป็นของกลุ่มกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หน้าที่การงานจะมีอะไรบ้างและมีที่กลุ่มขึ้นอยู่กับเป้าหมายขององค์กร ลักษณะขององค์กร และขนาดองค์กร

2.1.2.2 การแบ่งงาน (division of work) การแยกงานหรือรวมหน้าที่การงานที่มีลักษณะเดียวกันหรือใกล้เคียงกันไว้ด้วยกัน หรือแบ่งงานตามลักษณะเฉพาะของงาน และมอบหมายงานให้กับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความสามารถหรือความถนัดที่เหมาะสมในการทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ

2.1.2.3 หน่วยงานสำคัญขององค์กร ได้แก่ หน่วยงานหลัก หน่วยงานที่ปรึกษา และหน่วยงานอนุกร การแบ่งหน่วยงานเช่นนี้ทำให้เห็นลักษณะของงานเด่นชัดขึ้น

1. หน่วยงานหลัก คือ หน่วยงานที่ทำหน้าที่โดยตรงกับวัตถุประสงค์ขององค์กร และบุคคลที่ปฏิบัติงานที่ขึ้นตรงต่อสายบังคับบัญชา องค์กรทุกองค์กรจะต้องมีหน่วยงานหลักเป็นหน่วยปฏิบัติงาน เพื่อผลประโยชน์โดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร

2. หน่วยงานที่ปรึกษา คือ หน่วยงานที่ช่วยให้หน่วยงานหลักปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นลักษณะผู้เชี่ยวชาญเฉพาะงาน หรือเป็นรูปคณะกรรมการที่ปรึกษาในองค์กรต่าง ๆ

3. หน่วยงานอนุกร คือ หน่วยงานที่ช่วยบริการแก่หน่วยงานหลักและหน่วยงานที่ปรึกษา หน่วยงานอนุกรเป็นงานธุรการและงานอำนวยความสะดวก หรือไม่ได้ปฏิบัติงาน อันเป็นงานหลักขององค์กร

2.1.2.4 สายการบังคับบัญชา (Chain of command) ความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ทราบว่ามีการติดต่อสื่อสาร การควบคุมและรับผิดชอบอย่างไร สายการบังคับบัญชาที่ดีมีลักษณะดังนี้

1. จำนวนระดับชั้นแต่ละสายไม่ควรให้มีจำนวนมากเกินไป จะทำให้ไม่สะดวกแก่การควบคุม อาจทำให้งานค้างคั่งได้

2. สายบังคับบัญชาควรมีลักษณะชัดเจนว่าใครเป็นผู้มีอำนาจสั่งการและสั่งไปยังผู้ปฏิบัติใด

3. สายการบังคับบัญชาไม่ควรให้มีการก้าวท้าวหรือซ้อนกัน งานอย่างหนึ่ง ควรให้มีผู้รับผิดชอบเพียงคนเดียว ถ้าให้มีผู้สั่งงานได้หลายคนหลายตำแหน่งในงานเดียวกันจะทำให้ การปฏิบัติงานสับสน

2.1.2.5 อำนาจการบังคับบัญชา คือ อำนาจในการตัดสินใจหรือการสั่งการซึ่งประกอบด้วย การรวมอำนาจและกระจายอำนาจ

1. การรวมอำนาจ คือ ระบบบริหารที่รวมศูนย์อำนาจอยู่ที่ผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานระดับสูงเพียงจุดเดียว จะตัดสินใจเรื่องใดต้องรอผู้บริหารระดับสูงตัดสินใจสั่งการ หรืออนุมัติก่อนถึงจะดำเนินการได้ ทำงานได้ล่าช้า ผู้บริหารระดับล่างไม่ต้องรับผิดชอบต่อใด ๆ จึงไม่มีความคิดที่จะริเริ่มงานหรือพัฒนางาน

2. การกระจายอำนาจ คือ ระบบบริหารที่กระจายอำนาจลงไปให้ผู้บริหารระดับล่างเป็นผู้ตัดสินใจในหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบ โดยการกระจายอำนาจส่วนใหญ่ให้ผู้บริหารระดับล่างสามารถตัดสินใจได้ทันที ไม่ต้องรอความเห็นชอบของผู้บริหารส่วนกลาง

การจัดองค์กรสมัยใหม่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับล่างมากขึ้น เพื่อให้การบริการจัดการคล่องตัว ดำเนินไปด้วยความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพในการบริหารมากขึ้น

2.1.2.6 ช่วงการควบคุม (span of control) สิ่งที่แสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาคนหนึ่งมี รับผิดชอบความรับผิดชอบเพียงใด มีผู้ใต้บังคับบัญชากี่คน หรือมีหน่วยงานที่อยู่ใต้ความรับผิดชอบที่หน่วย ช่วงของการควบคุมมีความสัมพันธ์กับสายบังคับบัญชา กล่าวคือ ถ้าช่วงของการควบคุมกว้าง สายบังคับบัญชา จะสั้น ถ้าช่วงการควบคุมแคบ สายการบังคับบัญชาจะยาว

2.1.4.7 เอกภาพในการบังคับบัญชา (unity of command) อำนาจการควบคุมบังคับบัญชา โดยอำนาจสิทธิ์ขาดมาอยู่ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือคณะบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเด็ดขาด หน่วยงานต่าง ๆ จะต้องระบุลงไปให้ชัดเจนว่าใครเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรับผิดชอบงานในด้านใด เอกภาพในการบังคับบัญชาจะช่วยให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

2.1.4.8 แผนภูมิองค์กร (organization chart) เป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ เข้าใจโครงสร้างขององค์กร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนสายบังคับบัญชาในองค์กรนั้น ๆ แผนภูมิองค์กรเป็นส่วนย่อยที่ช่วยแสดงให้เห็นถึงหน่วยงานย่อยและความสัมพันธ์ของหน่วยงานภายใน แผนภูมิองค์กรจำแนกได้เป็น 3 ประเภทดังนี้

1. แผนภูมิโครงสร้างหลัก เป็นแผนภูมิการจัดโครงสร้างทั้งหมดขององค์กร ว่าประกอบด้วยหน่วยย่อยอะไรบ้าง มีความสัมพันธ์กันอย่างไร หน่วยงานย่อยใดขึ้นอยู่กับหน่วยงานใด แสดงสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน

2. แผนภูมิแสดงตัวบุคคล เป็นแผนภูมิแสดงตำแหน่งและหน่วยงานย่อย คล้ายแผนภูมิโครงสร้างหลัก แต่ระบุชื่อบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งไว้ด้วย

3. แผนภูมิแสดงหน้าที่การงาน เป็นแผนภูมิแสดงตำแหน่งและหน่วยงานย่อย คล้ายแผนภูมิโครงสร้างหลัก แต่บอกหน้าที่ย่อ ๆ ของแต่ละตำแหน่งด้วย แผนภูมิประเภทนี้ไม่นิยมใช้

### 2.1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการออกแบบโครงสร้างองค์กร

ปัจจัยที่กระทบต่อการออกแบบโครงสร้างองค์กรประกอบด้วย 4 ปัจจัยหลัก ได้แก่ กลยุทธ์ ขนาดขององค์กร เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อม (พัชสิริ ชมพุกา, 2552, น.137-141)

2.1.3.1 ปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างองค์กรนั้นมีส่วนที่จะทำให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ แต่วัตถุประสงค์ของแต่ละองค์กรจะขึ้นอยู่กับกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งกลยุทธ์และโครงสร้างจึงต้องมีความสอดคล้องกัน ถ้าหากมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญของกลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างขององค์กรจะได้รับผลกระทบและต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปด้วย

2.1.3.2 ปัจจัยด้านขนาดขององค์กร มีผลต่อการออกแบบโครงสร้างองค์กร โดยเฉพาะในส่วนของผู้เชี่ยวชาญ ความแตกต่างและการรวมกัน ตำแหน่งของพนักงาน องค์กรแบบราชการ การกระจายอำนาจและการรวมอำนาจ เมื่อพนักงานเพิ่มขึ้นองค์กรก็ขยายตัวมากขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการจ้างผู้จัดการและพนักงานที่มีความสามารถเฉพาะงานมาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ถ้าหากงานที่ปฏิบัติมีความแตกต่างกันมาก องค์กรจะต้องใช้ความพยายามในการรวบรวมความสามารถ และต้องมีการตั้งกฎระเบียบเพื่อช่วยในการตัดสินใจ และพยายามหลีกเลี่ยงการตัดสินใจ โดยผูกขาดกับผู้บริหารคนใดคนหนึ่ง องค์กรควรจะมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ เพื่อเพิ่มความท้าทายในการจัดการองค์กร

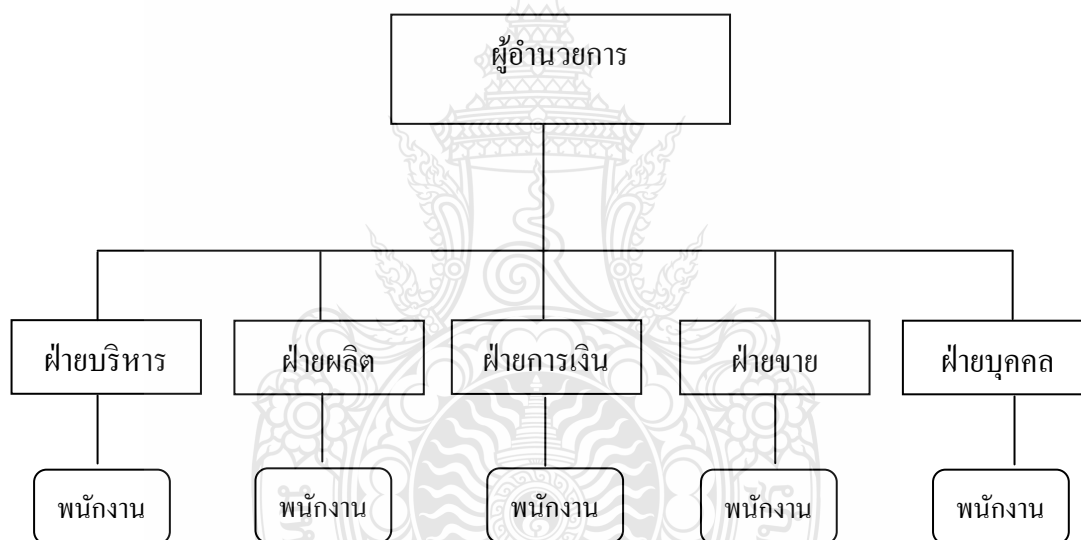
2.1.3.3 ปัจจัยด้านเทคโนโลยี การวิเคราะห์เชิงสถานการณ์จะต้องพิจารณาถึงเทคโนโลยีที่องค์กรมีอยู่ว่าสามารถจะแข่งขันกับคู่แข่งได้หรือไม่ เพราะว่าการผลิตสินค้า หรือบริการแต่ละชนิดใช้เทคโนโลยีที่แตกต่างกัน ซึ่งบางธุรกิจต้องใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์ต้องใช้เครื่องมือทันสมัยในการผลิต แต่บางธุรกิจอาจใช้แรงงานคน เป็นต้น

2.1.3.4 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม หากสิ่งแวดล้อมคงที่ก็จะไม่ค่อยมีผลกระทบกับองค์กรมากนัก แต่ในความเป็นจริงตัวแปรต่าง ๆ ในสิ่งแวดล้อมมักจะมีการเปลี่ยนแปลงทั้งตัวแปรภายในและตัวแปรภายนอก เช่น สภาพเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และการขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญย่อมมีผลกระทบต่อองค์กร

#### 2.1.4 รูปแบบโครงสร้างองค์กร

โครงสร้างขององค์กร คือ ภาพรวมของหน่วยงานย่อยและความสัมพันธ์ของหน่วยงานย่อยในองค์กร โครงสร้างที่เป็นพื้นฐาน 4 แบบ ได้แก่ โครงสร้างแบบงานหลัก โครงสร้างแบบงานหลักและงานที่ปรึกษา โครงสร้างแบบหน้าที่การงานเฉพาะ และ โครงสร้างแบบเมทริกซ์ (สมคิด บางโม, 2553, น. 127-131)

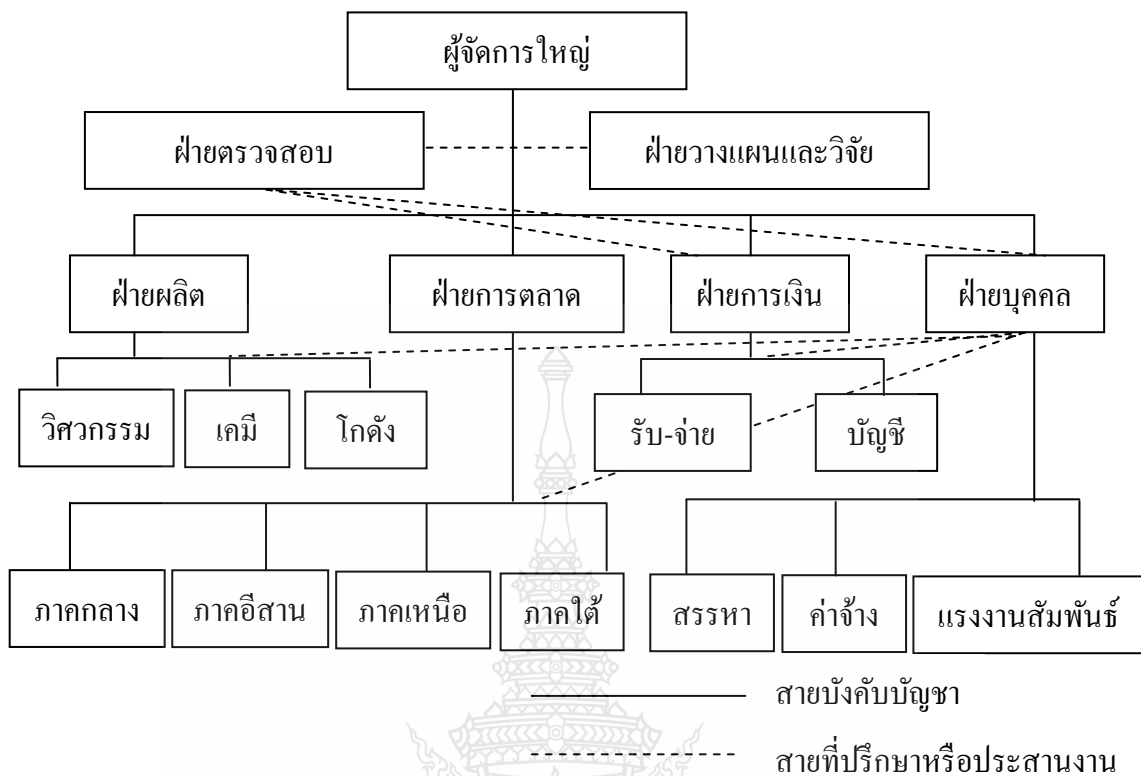
2.1.4.1 โครงสร้างองค์กรแบบงานหลัก แบ่งหน่วยงานย่อยออกตามลักษณะของภารกิจหลักขององค์กร การควบคุมการบังคับบัญชาแยกออกเป็นสายงานโดยตรง ลักษณะไม่ซับซ้อนมากนัก ไม่มีหน่วยงานที่ปรึกษาหรือคณะกรรมการ ซึ่งจะเป็นการจัดองค์กรของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนที่มีขนาดเล็ก ในการปฏิบัติงานถ้ามีปัญหาใด ๆ เกิดขึ้นจะปรึกษาหารือกันในสายงานของตนเท่านั้น



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์กรแบบงานหลัก

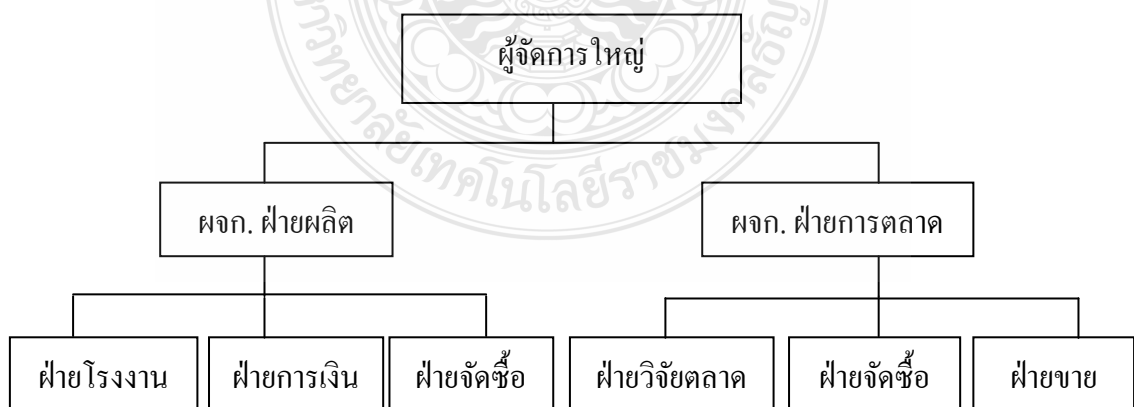
ที่มา : สมคิด บางโม (2553, น. 127)

2.1.4.2 โครงสร้างองค์กรแบบงานหลักและงานที่ปรึกษา จะมีหน่วยงานหลักและหน่วยงานที่ปรึกษาช่วยแก้ปัญหาในเรื่องการขาดคำแนะนำปรึกษา หน่วยงานที่ปรึกษาจะเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะงาน ทำให้การบริหารงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บริหาร ถ้าไม่มีสายงานที่ปรึกษาผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบงานทุกชนิด รวมทั้งงานเทคนิคเฉพาะด้วย แต่มีข้อเสีย คือ จะเกิดความขัดแย้งระหว่างหน่วยงานหลักและหน่วยงานที่ปรึกษา



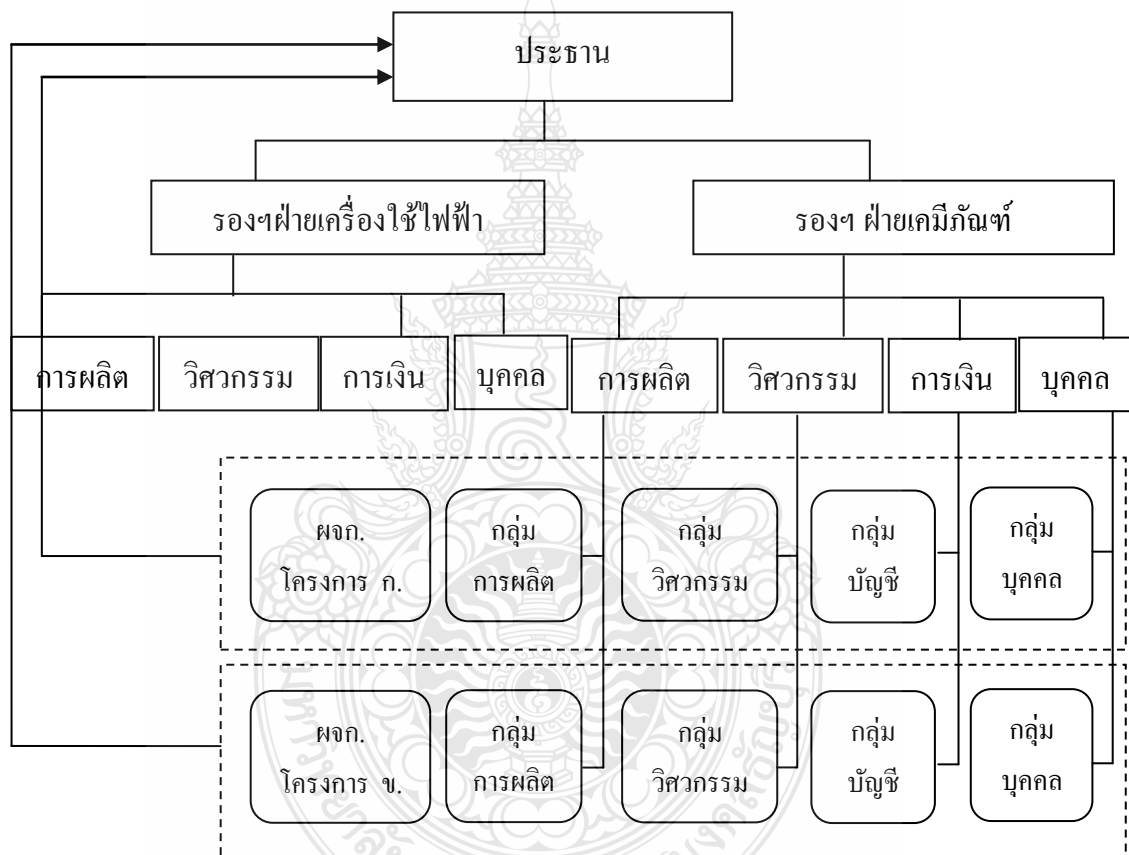
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างองค์กรแบบงานหลักและงานที่ปรึกษา  
ที่มา : สมคิด บางโม (2553, น. 128)

2.1.4.2 โครงสร้างองค์กรแบบหน้าที่การงานเฉพาะ เป็นการจัดแบบแยกงานเฉพาะออกไปตามประเภทของงาน แต่ละหน่วยงานมีอำนาจหน้าที่ที่เด็ดขาด มีหน่วยงานที่ปรึกษาของตนเอง หน่วยงานแต่ละหน่วยงานมีผู้เชี่ยวชาญและมีอำนาจสั่งการในหน่วยงานนั้นได้ ทำให้งานดำเนินไปอย่างสม่ำเสมอ เหมาะสำหรับบริษัทขนาดกลางที่ทำหน้าที่การงานแยกกันอย่างชัดเจน



ภาพที่ 2.3 โครงสร้างองค์กรแบบหน้าที่การงานเฉพาะ  
ที่มา : สมคิด บางโม (2553, น. 129)

2.1.4.4 โครงสร้างองค์กรแบบเมทริกซ์ เป็นการผสมผสานโครงสร้างแบบต่าง ๆ เข้าด้วยกันในองค์กรเดียวกันจัดตั้งเป็นโครงการเฉพาะขึ้น โดยจัดหน่วยงานตามหน้าที่และทีมโครงการ สมาชิกของทีมโครงการจะถูกรวบรวมจากแผนกต่าง ๆ มาอยู่ภายใต้อำนาจของผู้บริหารโครงการ ผู้บริหารโครงการจะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จของโครงการ และมีอำนาจหน้าที่ต่อสมาชิกคนอื่น ๆ ขององค์กร เมื่อโครงการสำเร็จเรียบร้อยสมาชิกของทีมงานรวมทั้งผู้บริหารโครงการจะกลับไปยังแผนกเดิม ปัจจุบันโครงสร้างแบบเมทริกซ์หรือแบบผสมใช้กันมากกับองค์กรที่ต้องการประสานงานและผลการปฏิบัติงานทางด้านเทคนิคที่สูงมาก



ภาพที่ 2.4 โครงสร้างองค์กรแบบเมทริกซ์

ที่มา : สมคิด บางโม (2553, น. 130)



## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างองค์กรภาครัฐแนวใหม่

บุญศรี และ สุกัญญา (2551, น. 20) เห็นว่าแนวทางการปรับบทบาทภารกิจและโครงสร้างองค์กรภาครัฐเป็นเรื่องสำคัญในการปฏิรูประบบราชการไทย เนื่องจากบทบาทภารกิจของภาครัฐในโลกยุคใหม่เปลี่ยนแปลงไปมาก และโครงสร้างของหน่วยงานราชการที่จัดแบ่งตามภารกิจเดิมไม่ได้รับการปรับปรุงอย่างจริงจัง จึงมีความซับซ้อน สับสน และซ้ำซ้อนในการดำเนินงาน บทบาท ภารกิจ การที่โครงสร้างไม่เอื้อเป็นข้อจำกัดของการทำงานไม่ครบถ้วน ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องทบทวน และจัดบทบาทภารกิจและโครงสร้างของภาครัฐก่อน เพื่อวางรูปแบบการบริหารงานที่ชัดเจน ลดความซ้ำซ้อน และปรับหน่วยงานราชการให้กระชับเหมาะสมกับสภาพการณ์และความต้องการของประเทศชาติและประชาชน ทั้งนี้ ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับหลักการจัดโครงสร้างองค์กรภาครัฐ แนวใหม่ ดังนี้

### 2.2.1 หลักการและการออกแบบเพื่อจัดโครงสร้างราชการ

การพิจารณาจัดโครงสร้างองค์กรภาครัฐ จะเน้นหลักการสร้างประสิทธิภาพการทำงาน ของหน่วยงานภาครัฐ การพัฒนาศักยภาพในการให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน และการนำหน่วยงานภาครัฐ ไปสู่การลดขนาดของการบริหารราชการส่วนกลาง กระจายงานและบริการ ลงสู่ภูมิภาคและถ่ายโอนภารกิจให้ท้องถิ่นในอนาคต ซึ่งเป็นหลักการตามวัตถุประสงค์ และเจตนารมณ์ ของรัฐธรรมนูญของหน่วยงานภาครัฐ

ดังนั้น ในการออกแบบเพื่อจัดโครงสร้างราชการตามบทบาท ภารกิจที่ได้มีจัดกลุ่มใหม่ ได้ใช้หลักการในการพิจารณาทบทวนว่ามีภารกิจใดบ้างที่รัฐจำเป็นต้องทำ ยังไม่ได้ทำหรือควรยกเลิก และหน่วยงานใดในกลุ่มภารกิจใดควรเป็นหน่วยงานที่เหมาะสมในการรับผิดชอบโดยมีหลักการโดยทั่วไปว่า บทบาท ภาระหน้าที่หลักของภาคราชการควรจะเน้น 3 บทบาทหลัก คือ กำหนดนโยบาย วางกฎระเบียบ และตรวจสอบ และสนับสนุนส่งเสริม ซึ่งในการปรับปรุงโครงสร้างนั้น จะต้องสามารถตอบคำถาม เหล่านี้ให้ได้ ดังนี้

2.2.1.1 เป็นงานที่หน่วยงานราชการจำเป็นต้องทำหรือไม่ ถ้าจำเป็นต้องทำก็ต้องพิจารณาว่าซ้ำซ้อนหรือไม่ ควรจะยกเลิกหรือรวมงานหรือโอนงานจึงจะเหมาะสม

2.2.1.2 เป็นภารกิจหลักหรือภารกิจพื้นฐานของรัฐที่เป็นการควบคุมอนุมัติ อนุญาตตามกฎหมาย การรักษาความเป็นธรรมในสังคมหรือไม่

2.2.1.3 หากหน่วยงานราชการยังจำเป็นต้องให้บริการหรือดำเนินงานส่วนนั้น ๆ เนื่องจากเอกชนยังไม่มีความพร้อมก็ให้ดำเนินการต่อไปก่อน โดยต้องคำนึงถึงต้นทุนและ ภาระค่าใช้จ่ายในระยะยาว

2.2.1.4 หากเป็นงานบริการบางประเภทที่หน่วยงานราชการยังจำเป็นต้องจัดการบริหารให้ประชาชนเพียงบางกลุ่ม หรือหน่วยราชการยังมีขีดความสามารถที่เหลือในการให้บริการได้ การจัดรูปแบบโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมกับงาน เพื่อลดภาระงบประมาณของรัฐและสร้างความ เป็นธรรมในการใช้ทรัพยากรของรัฐ ซึ่งจะเป็นการพัฒนาและวางแนวทางในการแปรรูปหน่วยงาน ราชการสู่ภาคเอกชนในอนาคต

## 2.2.2 ภาพรวมโครงสร้างการจัดประเภทหน่วยงานของรัฐ

จากเดิมที่ภาครัฐมีหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ ซึ่งสามารถให้บริการและการจัดการบริหารได้ดี แต่เมื่อระบบเศรษฐกิจสังคมและการเมืองของไทยเปลี่ยนแปลงไปการบริหารภายใต้รูปแบบ ระบบราชการเดิมก็ไม่เหมาะสม รวมทั้งเกิดปัญหาความล่าช้า สิ้นเปลืองสูญเปล่า โดยหลายหน่วยงาน จึงคิดหาทางออก โดยกำหนดกฎหมายเพื่อจัดตั้งองค์กรที่มีความเป็นอิสระ คล่องตัว แยกออกจาก ระบบราชการ

ในปี พ.ศ. 2542 จึงได้กำหนดรูปแบบองค์กรที่เรียกว่า องค์กรมหาชน เพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีข้อจำกัดในการนำไปใช้กับภารกิจบางประเภทของภาครัฐ เพราะการจัดรูปแบบองค์กร ที่ใช้งบประมาณแผ่นดินจำเป็นต้องมีระบบและขั้นตอนการทำงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีระบบ การถ่วงดุลอำนาจและต้องรับผิดชอบต่อสังคม ดังนั้น การจัดองค์กรประเภทต่าง ๆ เพื่อให้บริการประชาชน จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงความเหมาะสมในหลายมิติจึงได้กำหนดรูปแบบการจัดโครงสร้างองค์กรเพื่อใช้เป็นกรอบ ในการวิเคราะห์บทบาท ภารกิจของหน่วยงานในกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ โดยจัดเป็นประเภท ของส่วนราชการหรือองค์กรในภาครัฐได้ 4 ลักษณะ คือ

- 1) หน่วยงานราชการ (Government Organization, GO)
- 2) องค์กรบริหารประสิทธิภาพ (Efficiency Service Unit, ESU)
- 3) องค์กรมหาชน (Autonomous Public Organization, APO)
- 4) รัฐวิสาหกิจ (State Enterprise, SE)

การจำแนกประเภทหน่วยงานราชการก็เพื่อสร้างรูปแบบองค์กรประเภทต่าง เพื่อให้ เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัวในการบริหารงานมากขึ้นกว่ารูปแบบในปัจจุบันองค์กรแต่ ละประเภทมีขอบเขตการประกอบภารกิจและวิธีการบริหารงานในรายละเอียด ดังนี้

2.2.2.1 หน่วยงานราชการ (Government Organization) รับผิดชอบงานราชการ ซึ่งเป็นภารกิจหลักตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่และภารกิจพื้นฐานของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งจะดำเนินงานในลักษณะเป็นการควบคุม อนุมัติ อนุญาตตามกฎหมายที่กำหนดให้หน่วยงานราชการ รับผิดชอบตามนโยบายต่าง ๆ ที่เป็นการบริหารงานราชการแผ่นดิน การรักษาความสงบเรียบร้อย

ทั้งภายในและภายนอกประเทศ การรักษาความเป็นธรรมในสังคมและการพัฒนาประเทศ หน่วยราชการประเภทนี้อาจจัดโครงสร้างในรูปแบบกระทรวง โดยมีหน่วยย่อยระดับรองลงไปตามบทบาทหน้าที่ของภารกิจที่จำเป็น เช่น กระทรวงการคลัง กระทรวงกลาโหม กระทรวงศึกษาธิการ เป็นต้น

2.2.2.2 องค์กรบริหารประสิทธิภาพ (Efficiency Service Unit) รับผิดชอบงานปฏิบัติการหรืองานบริการบางประเภทที่หน่วยราชการยังต้องดำเนินการ ซึ่งบริการเฉพาะด้านที่อยู่ภายใต้ขอบเขตอำนาจตามกฎหมาย หรือดำเนินงานภายใต้ชื่อของหน่วยงานต้นสังกัดเนื่องจากเกี่ยวข้องกับ ความมั่นคง ชั้นความลับ การสร้างความเป็นธรรม งานที่ต้องอิงการใช้อำนาจตามกฎหมาย

2.2.2.3 องค์กรมหาชน (Autonomous Public Organization) จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติองค์กรมหาชน พ.ศ. 2542 และพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งหน่วยงาน เพื่อรับผิดชอบภารกิจของภาครัฐในการให้บริการสาธารณะเฉพาะด้านที่ภาครัฐยังจำเป็นต้องจัดให้มีหรือต้องสนับสนุนเรื่องงบประมาณเพื่อให้เกิดการดำเนินงาน ที่รัฐต้องการส่งเสริม หรือเป็นบทบาทของรัฐในการให้บริการ การแทรกแซงตลาด หรือบริการที่ภาคเอกชนยังไม่สนใจหรือมีศักยภาพที่จะดำเนินการ องค์กรนี้จะมีรูปแบบที่มีการบริหารงานอิสระและคล่องตัวภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการบริหาร

2.2.2.4 รัฐวิสาหกิจ (State Enterprise) เป็นองค์กรที่รัฐเป็นเจ้าของทั้งหมดหรือเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่รับผิดชอบดำเนินการกิจการของรัฐเชิงพาณิชย์ที่มีลักษณะการให้บริการสาธารณะ เช่น งานด้านสาธารณูปโภคที่รัฐที่ให้ความสำคัญต่อความมั่นคงและการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ หรืองานที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน รัฐจึงจำเป็นต้องควบคุมและดำเนินการแต่เพียงผู้เดียว

## 2.3 แม่บทการบัญชี

สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้กำหนดแม่บทการบัญชี (ปรับปรุง 2552) ขึ้น เพื่อเป็นแนวคิดพื้นฐานในการจัดทำและนำเสนองบการเงินแก่ผู้ใช้งบการเงิน นำมาประยุกต์ใช้กับ งบการเงินที่ประกอบกิจการในภาคอุตสาหกรรม และธุรกิจอื่นๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชน แม่บทการบัญชี สำหรับการจัดทำและนำเสนองบการเงินหลักสำคัญที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยมีดังนี้

### 2.3.1 ข้อสมมติ

2.3.1.1 เกณฑ์คงค้าง งบการเงินจัดทำขึ้นโดยใช้เกณฑ์คงค้าง ภายใต้เกณฑ์คงค้าง รายการ และเหตุการณ์ทางบัญชีจะรับรู้เมื่อเกิดรายการขึ้น มิใช่เมื่อได้รับหรือจ่ายเงินสดหรือรายการเทียบเท่า เงินสดจะบันทึกและแสดงในงบการเงินตามงวดที่เกี่ยวข้อง

2.3.1.2 การดำเนินงานต่อเนื่อง การจัดทำงบการเงินจะจัดทำขึ้นตามสมมติฐานที่ว่า จะมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและดำรงอยู่ต่อไป เพื่อดำเนินงานตามแผนหรือเป้าหมาย ที่ได้กำหนดไว้จนประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้

### 2.3.2 ลักษณะเชิงคุณภาพของงบการเงิน

2.3.2.1 ความเข้าใจได้ ข้อมูลที่มีประโยชน์จะต้องเป็นข้อมูลที่ใช้ประกอบการเงินสามารถ เข้าใจข้อมูลนั้นได้ ดังนั้นข้อมูลทางการบัญชีที่จัดทำขึ้น ควรอยู่ในรูปแบบและใช้ศัพท์ทางบัญชีที่ผู้ ใช้ประกอบการเงินสามารถเข้าใจได้

2.3.2.2 ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ข้อมูลที่มีประโยชน์จะต้องเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ เมื่อผู้ใช้งบการเงินได้รับข้อมูลแล้วจะช่วยให้ตัดสินใจแตกต่างกันไป ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจช่วยให้ผู้ใช้งบการเงินสามารถประเมินเหตุการณ์ในอดีต ปัจจุบันและอนาคต และช่วยยืนยันหรือชี้ข้อผิดพลาดของการคาดคะเนที่ผ่านมา

2.3.2.3 ความเชื่อถือได้ ข้อมูลที่มีประโยชน์จะต้องเป็นข้อมูลที่ความเชื่อถือได้ จะต้องไม่มีความผิดพลาดที่มีนัยสำคัญ ไม่มีความลำเอียงและข้อมูลนั้นต้องเป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรม ของข้อมูลที่ต้องการให้แสดงหรือควรแสดง ความเชื่อถือได้ประกอบด้วยลักษณะเชิงคุณภาพรอง ดังนี้

1) การเป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรม คือ การแสดงรายการและเหตุการณ์ทางการบัญชีอย่างเที่ยงธรรมตามที่ต้องการให้แสดงหรือควรแสดง โดยข้อมูลต้องมีความเชื่อถือ ชัดเจนและแน่นอน

2) เนื้อหาสำคัญกว่ารูปแบบ ข้อมูลรายการและเหตุการณ์ทางบัญชี จะต้องบันทึกและแสดงเนื้อหาและความเป็นจริงเชิงเศรษฐกิจ มิใช่รูปแบบตามกฎหมายเพียงอย่างเดียว

3) ความเป็นกลาง ข้อมูลทางการบัญชีจะมีความน่าเชื่อถือเมื่อมีความเป็นกลาง เนื่องจากความเป็นกลางจะทำให้ข้อมูลทางบัญชีแสดงถึงกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างแท้จริง

4) ความระมัดระวัง โดยทั่วไปผู้จัดทำงบการเงินอาจประสบปัญหาความไม่แน่นอนที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ กิจกรรมอาจเลือกปฏิบัติทางการบัญชีได้หลายทาง ผู้จัดทำงบการเงิน ควรใช้ดุลยพินิจที่จำเป็นในการประมาณการภายใต้ความไม่แน่นอนด้วยความระมัดระวังเพื่อมิให้แสดงข้อมูลที่สูงหรือต่ำเกินไป

5) ความครบถ้วน ข้อมูลในงบการเงินที่เชื่อถือได้ต้องครบถ้วน โดยคำนึงถึงสาระสำคัญของข้อมูล และต้นทุนการจัดทำรายการ การละเว้นไม่แสดงบางรายการในงบการเงินจะทำให้ข้อมูลผิดพลาดหรือทำให้ผู้ใช้งบการเงินเข้าใจผิด ข้อมูลดังกล่าวจะขาดความน่าเชื่อถือ และมีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจน้อยลง

2.3.2.4 การเปรียบเทียบกันได้ ผู้ใช้บการเงินต้องสามารถเปรียบเทียบงบการเงินของกิจการในรอบระยะเวลาต่างกันเพื่อคาดคะเนถึงฐานะทางการเงินและผลการดำเนินงานของกิจการนั้น นอกจากนี้สามารถเปรียบเทียบงบการเงินระหว่างกิจการเพื่อประเมินฐานะทางการเงิน ผลการดำเนินงานได้ด้วย

### 2.3.3 ข้อจำกัดของข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจและความเชื่อถือได้

ข้อมูลทางการบัญชีต้องมีลักษณะเชิงคุณภาพในด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ และต้องมีความเชื่อถือได้ แต่ข้อมูลทางการบัญชีอาจมีข้อจำกัด ดังนี้

2.3.3.1 ความทันต่อเวลา การมีข้อมูลพร้อมเพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจในปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ตามต้องการ หากผู้ใช้บการเงินได้ข้อมูลล่าช้าไม่ทันต่อการตัดสินใจ ข้อมูลนั้นจะเป็นข้อมูลที่ไม่มีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ผู้บริหารจึงต้องพิจารณาเปรียบเทียบประโยชน์ที่ได้รับจากการรายงานที่ทันต่อเวลากับความเชื่อถือได้ของรายงานนั้น

2.3.3.2 ความสมดุลระหว่างประโยชน์กับต้นทุน ผู้จัดทำบการเงินจำเป็นต้องคำนึงถึงประโยชน์ของข้อมูลที่นำเสนอว่าคุ้มกับต้นทุนที่เสียไปหรือไม่ หากประโยชน์ที่ได้รับจากข้อมูลเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย แต่ต้องใช้ทรัพยากรจำนวนมาก เพื่อเพิ่มประโยชน์ให้กับข้อมูลก็เป็นการไม่สมควรที่จะเสียทรัพยากรเพื่อจัดทำข้อมูลนั้น

2.3.3.3 ความสมดุลของลักษณะเชิงคุณภาพ ผู้จัดทำบการเงินจะต้องใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจในเลือกความสมดุลระหว่างลักษณะเชิงคุณภาพต่าง ๆ เพื่อให้บการเงินบรรลุวัตถุประสงค์

## 2.4 ประวัติและความเป็นมาและโครงสร้างของ สตง.

### 2.4.1 ประวัติและความเป็นมา

ในวันที่ 14 เมษายน พ.ศ. 2418 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 5 ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตรา “พระราชบัญญัติสำหรับกรมพระคลังมหาสมบัติแล้วด้วยกรมต่าง ๆ ซึ่งจะเบิกเงินส่งเงิน” ซึ่งถือเป็นต้นกำเนิดของการตรวจเงินแผ่นดินในประเทศไทย เรียกว่า “อดีตออฟฟิศ”

ต่อมาการตรวจเงินแผ่นดินไทยสมัยรัชกาลที่ 6 ยังคงมีรูปแบบเหมือนปลายสมัยรัชกาลที่ 5 จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2458 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงริเริ่มเรื่องการจัดตั้งกรมที่จะตรวจบัญชีและการเงินแผ่นดิน เนื่องจากทรงเห็นว่ารายได้และรายจ่ายของแผ่นดินมีมากขึ้น จำเป็นต้องตรวจตราการรับจ่ายและรักษาเงินให้รัดกุมยิ่งขึ้น จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตั้งกรมตรวจเงินแผ่นดินขึ้นในสังกัดกระทรวงพระคลังมหาสมบัติ เมื่อวันที่ 18 กันยายน พ.ศ. 2458 และทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้นายอิฟลอร์ โอเป็นอธิบดีกรมตรวจเงินแผ่นดินคนแรก

จนกระทั่ง เมื่อปี พ.ศ. 2475 หลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองเป็นระบบประชาธิปไตย โดยมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข คณะกรรมการราษฎรเห็นว่าการตรวจเงินแผ่นดินสังกัดอยู่ในกรมบัญชีกลาง กระทรวงพระคลังมหาสมบัติการตรวจตรา การแสดงความเห็นการตรวจย่อมไม่เป็นไปโดยอิสระ สมควรโอนกรมตรวจเงินแผ่นดินมาขึ้นกับคณะกรรมการราษฎร พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว จึงได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้มีประกาศโอนกรมตรวจเงินแผ่นดินไปขึ้นต่อคณะกรรมการราษฎร โดยมีหลวงคำรือศรานูวรรต เป็นผู้ทำการแทนอธิบดีกรมตรวจเงินแผ่นดิน

ปี พ.ศ. 2476 รัฐบาลเล็งเห็นว่าเพื่อให้การตรวจตราทรัพย์สินของแผ่นดิน เป็นที่เชื่อถือแก่ประชาราษฎรมากขึ้น จึงตราพระราชบัญญัติว่าด้วยคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2476 จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินขึ้นแทนกรมตรวจเงินแผ่นดินเดิม โดยมีฐานะเทียบเท่ากรม สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยมีหลวงคำรือศรานูวรรต ดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นคนแรก

ต่อมาในปี พ.ศ. 2515 ได้มีการปรับปรุงระเบียบการบริหารแผ่นดินใหม่ตามประกาศ คณะปฏิวัติ ฉบับที่ 216 กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินเห็นส่วนราชการมีฐานะเป็นกรม ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีแต่อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรีและต่อมาได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2522 เพื่อให้มีการตรวจสอบการรับจ่ายเงิน เก็บรักษาเงิน และทรัพย์สินของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ ให้เป็นไปโดยถูกต้องและเรียบร้อยตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ ซึ่งนอกจากปรับเปลี่ยน โครงสร้างของสถาบันตรวจเงินแผ่นดินแล้วยังเพิ่มบทบาทการตรวจสอบ โดยให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินมีอำนาจหน้าที่ ตรวจสอบถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความประหยัด ของการใช้จ่าย เงินงบประมาณและตรวจสอบการจัดเก็บภาษีอากร ซึ่งเป็นการพัฒนา บทบาทของ สถาบันตรวจเงินแผ่นดินของไทยให้สอดคล้องกับปัญญา สากลว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งส่วนใหญ่ การตรวจสอบจะครอบคลุม ด้านการเงิน (Financial Audit) การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ (Compliance Audit) และการตรวจสอบการดำเนินงาน (Performance Audit)

ปัจจุบันการตรวจเงินแผ่นดินของไทยเป็นไปตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2542 ซึ่งออกตามความในมาตรา 312 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ที่กำหนดให้การตรวจเงินแผ่นดิน กระทำโดยคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินและผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดินที่เป็นอิสระและเป็น และการจัดให้มีสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่เป็นอิสระ เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การงบประมาณการปฏิบัติงาน และการดำเนินการอื่น ดังนั้น การตรวจเงินแผ่นดินในปัจจุบันจึงเป็นองค์กรตรวจสอบ อิสระและเป็นกลาง ประกอบด้วย คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน และสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

โดยให้เสนอรายงานผลการปฏิบัติงาน ต่อสภาผู้แทนราษฎร วุฒิสภา คณะรัฐมนตรี และมีคณะกรรมการวินัยทางงบประมาณและการคลัง ซึ่งมีอำนาจหน้าที่พิจารณาและกำหนดโทษปรับทางปกครองเบื้องต้นแก่เจ้าหน้าที่หรือพนักงานของหน่วยรับตรวจที่ฝ่าฝืนมาตรการเกี่ยวกับการควบคุมการเงินของรัฐ

#### 2.4.2 การปรับเปลี่ยนโครงสร้างของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเป็นหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ มีฐานะเป็นกรม และมีผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดินเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบการปฏิบัติงานของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ในปี พ.ศ. 2549 ได้มีการประกาศคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน เรื่อง การแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ภายในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2549 กำหนดให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็นสำนักต่าง ๆ จำนวน 43 สำนักงาน และกลุ่มตรวจสอบภายใน 1 กลุ่ม การแบ่งส่วนราชการภายในสามารถแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยที่ส่วนกลาง จะแบ่งส่วนราชการเป็นสำนัหาย่อย ซึ่งจะพิจารณาจากลักษณะ การตรวจสอบ ส่วนภูมิภาค มีการจัดตั้งสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค จำนวน 15 แห่ง เพื่อให้การตรวจเงินแผ่นดินสามารถตรวจสอบได้ครอบคลุมทั่วประเทศ

ต่อมาในปี พ.ศ. 2555 ได้มีการประกาศยกเลิกประกาศคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน เรื่อง การแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ภายในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2549 และได้มีการ "ได้มีการประกาศคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน เรื่อง การแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ภายในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2555 ซึ่งสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินได้มีการปรับโครงสร้างองค์กรใหม่มีการกระจายอำนาจในการตรวจสอบเพิ่มขึ้นไปให้ครอบคลุม 76 จังหวัดทั่วประเทศ ยกเว้นกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งส่วนราชการเพิ่มเป็น 131 สำนัก และกลุ่มตรวจสอบภายใน 1 กลุ่ม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการตรวจสอบให้มากขึ้น ดังนี้

ตารางที่ 2.1 แสดงแบ่งส่วนราชการก่อนและหลังการปรับโครงสร้างองค์กร

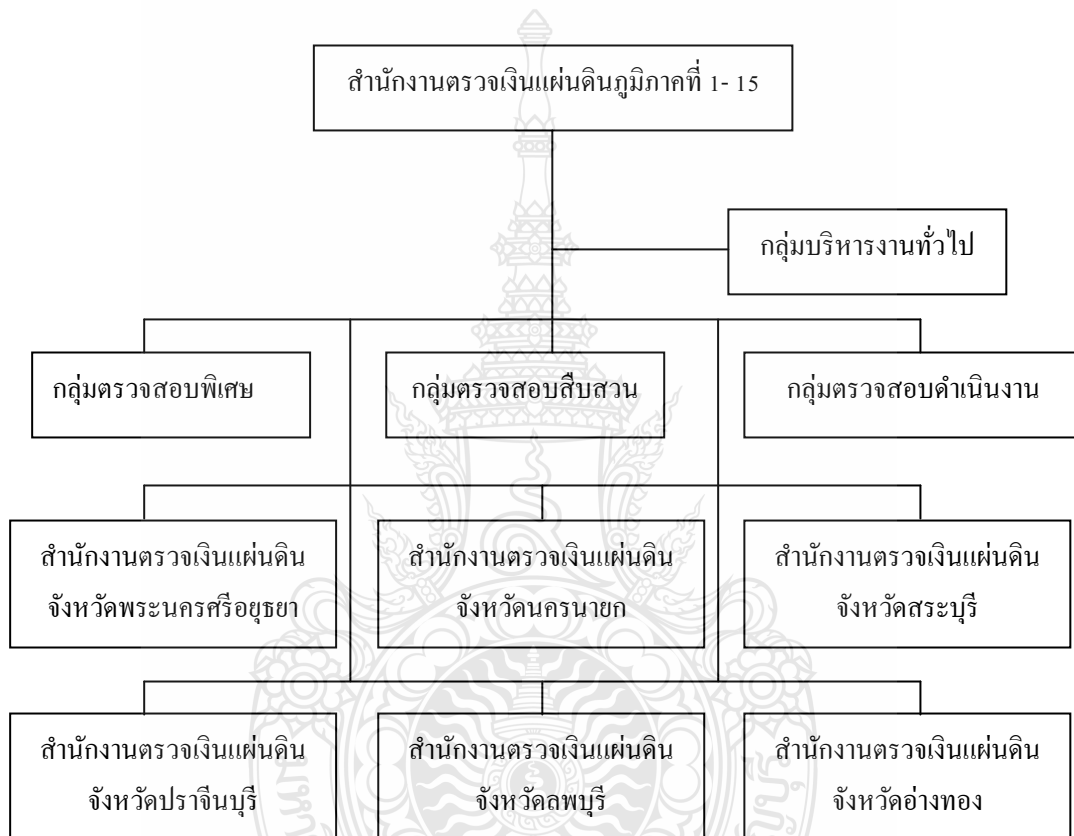
องค์กรก่อนปรับโครงสร้าง	องค์กรหลังปรับโครงสร้าง
1. สำนักงานอำนวยการคณะกรรมการ ตรวจเงินแผ่นดิน	1. สำนักอำนวยการ
2. สำนักงานผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน	2. สำนักบริหารงานกลาง
3. สำนักงานวินัยทางงบประมาณและการคลัง	3. สำนักวินัยทางการเงินและการคลัง
4. สำนักกฎหมาย	4. สำนักกฎหมาย
5. สำนักงานนโยบายและแผน	5. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์การตรวจเงิน แผ่นดิน
6. สำนักงานประเมินผล	6. สำนักเทคโนโลยีและสารสนเทศ
7. สำนักพัฒนาการตรวจเงินแผ่นดิน	7. สำนักวิจัยและพัฒนาการตรวจเงินแผ่นดิน
8. สำนักงานประชาสัมพันธ์	8. สำนักการเงินและการคลัง
9. สำนักงาน ก.ตง. และบริหารงานบุคคล	9. สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล
10. สถาบันพัฒนาข้าราชการ	10. สถาบันพัฒนาข้าราชการ
11. สำนักเทคโนโลยีและสารสนเทศ	11. สำนักคดี
12. สำนักงานการเงินและการคลัง	12.-15. สำนักตรวจสอบดำเนินงานที่ 1-4
13. สำนักงานบริหารงานกลาง	16.-20. สำนักตรวจสอบการบริหารพัสดุและ สืบสวนที่ 1-5
14. สำนักตรวจสอบพิเศษกิจการพิเศษ	21.-40. สำนักงานตรวจสอบการเงินที่ 1-20
15.-16. สำนักงานตรวจสอบการดำเนินงานที่ 1-2	41-55. สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 1-15
17.-20. สำนักตรวจสอบการบริหารพัสดุและ สืบสวนที่ 1-4	56.-131. สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด (76 จังหวัด ยกเว้นกรุงเทพมหานคร)
21.-28. สำนักงานตรวจสอบการเงินที่ 1-8	132. กลุ่มตรวจสอบภายใน
29.-43. สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค ที่ 1-15	
44. กลุ่มตรวจสอบภายใน	

ที่มา : สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (2555, น.3)



### 2.4.3 โครงสร้างองค์กรสำนักตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 1-15 (เดิม)

จากโครงสร้างองค์กรสำนักตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 1 -15 หน่วยงานภายในจะรวมอยู่ภายในสำนักงานที่ตั้งภาค จะมีกลุ่มบริหารงานทั่วไปเป็นฝ่ายสนับสนุนในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายในสำนักงานต่าง ๆ ในด้านธุรการรับ ส่ง เอกสาร ด้านการเงิน การบัญชี และการพัสดุ การเบิกจ่ายเงิน รับเงิน การลงบัญชี การตรวจสอบ การควบคุม จะไม่ยุ่งยาก เนื่องจากรวมกลุ่มอยู่ในสำนักงานงานเดียวกัน ไม่ได้แยกตัวออกไปตามต่างจังหวัด

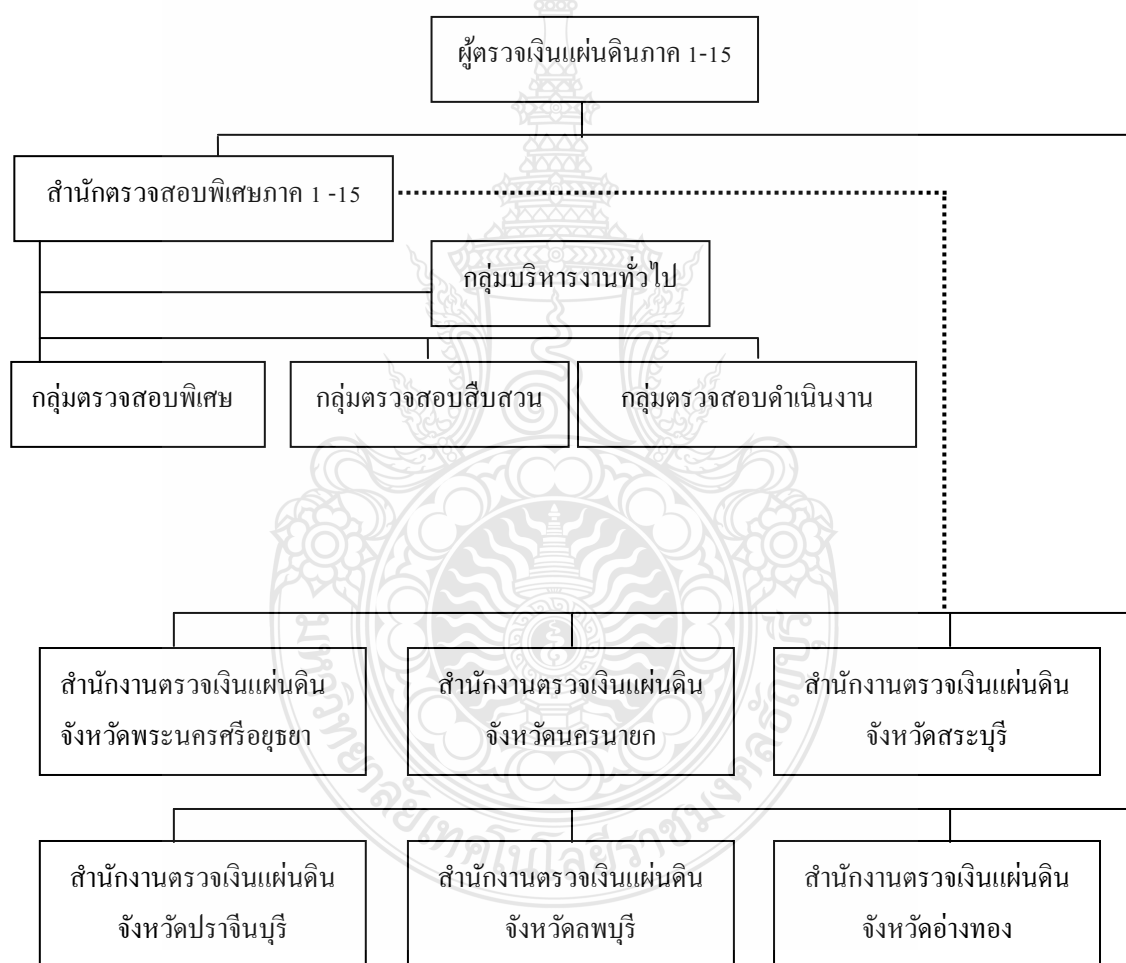


ภาพที่ 2.5 โครงสร้างองค์กรสำนักตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 1-15

ที่มา : สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (2549, น. 30-45)

#### 2.4.4 โครงสร้างองค์กรสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 1-15 (ใหม่)

การปรับโครงสร้างองค์กรของสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 1-15 ได้มีการเคลื่อนย้ายบุคลากรจากที่สำนักงานตั้งภาคไปประจำต่างจังหวัด โดยขึ้นอยู่กับผู้บริหาร 2 คน คือ ผู้ตรวจเงินแผ่นดินภาค 1-15 และผู้อำนวยการสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 1-15 แต่การปฏิบัติงานการเงินและบัญชียังปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานตั้งภาคที่เดิม โดยไม่มีการเพิ่มเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีหรือย้ายไปประจำต่างจังหวัด จึงทำให้การปฏิบัติงานการเงินและบัญชีเกิดปัญหาขึ้นในหลาย ๆ ด้าน เพราะหน่วยเบิกจ่ายอยู่ในที่ตั้งภาคจุดเดียว จึงทำให้การเบิกจ่ายเงิน อาจเกิดความล่าช้า ไม่ทันต่อความต้องการของบุคลากรในสำนักงาน



ภาพที่ 2.6 โครงสร้างองค์กรสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 1-15

ที่มา : สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (2555, น. 47-62)

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเรื่องการปรับโครงสร้างองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีขององค์กรอิสระ ผู้ศึกษาได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

รัตนกรณ์ ศุภประเสริฐ (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ความถี่ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และค่าสถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีด้านข้อมูล ด้านการควบคุม ด้านบุคลากร อยู่ในระดับมาก ด้านระบบและเทคโนโลยีอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีปัจจัยด้านทรัพยากรทางการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อุไรวรรณ ชนะสงคราม (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของเทศบาลตำบลใน เขตอำเภอห้วยผึ้ง จังหวัดกาฬสินธุ์ การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ฐานนิยม Chi-Square และค่าสัมประสิทธิ์ ผลการศึกษา พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอห้วยผึ้ง ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานและระดับปฏิบัติการ ส่วนปัญหา การปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ด้านการจัดทำบัญชีและด้านการจ่ายเงินมีปัญหาในระดับน้อย ได้แก่ การรายงานเงินคงเหลือประจำวันและการจัดทำสมุดเงินสดรับ-เงินสดจ่าย ไม่เป็นปัจจุบัน เจ้าหน้าที่ละเลยการส่งใช้เงินยืมราชการ และการเบิกจ่ายเงินงบประมาณไม่เหมาะสมและไม่ประหยัด ส่วนปัญหาด้านการรับเงินและการเก็บรักษาเงินมีปัญหาในระดับปานกลาง ได้แก่ การชำระภาษีไม่ตรงตามกำหนดเวลา กรรมการเก็บรักษาเงินไม่ปฏิบัติตามระเบียบการเงิน เทศบาลไม่มีสถานที่เก็บรักษาเงิน รวมทั้งธนาคารไม่ได้ตั้งอยู่ในพื้นที่ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัญหา การปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกับข้อมูลทั่วไปพบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานด้านการจัดทำบัญชีและด้านการจ่ายเงินมีความสัมพันธ์กับตำแหน่งงานและปัญหาด้านการรับเงินมีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อารี กุหลาบ (2553) ได้ศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีกรมทางหลวงในส่วนกลาง โดยใช้ระบบการบริการการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) ผลการศึกษาพบว่า กรมทางหลวงสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และเพิ่มประสิทธิภาพ

การดำเนินงานการเงินและบัญชีได้ดีขึ้น ซึ่งมีผลจากความรู้ ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี และผู้รับบริการได้รับบริการทางการเงินและบัญชี ที่สะดวก รวดเร็วและทันเวลา ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน คือ อุปกรณ์ และจำนวนบุคลากรที่ไม่เพียงพอกับปริมาณงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงข้อมูล และขั้นตอนการดำเนินงานในระบบ GFMS

ศุชน ลีมหวลิต (2552) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของนโยบายการปรับโครงสร้างการรัฐวิสาหกิจ : กรณีศึกษานโยบายการปรับโครงสร้างอัตราค่าจ้างพนักงานของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) เป็นการศึกษาเชิงสำรวจทัศนคติของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดหน่วยงานในเขตจังหวัดเชียงใหม่ และตัวแทนภาคนักธุรกิจเอกชน นักวิชาการเศรษฐศาสตร์ นักวิชาการรัฐศาสตร์-รัฐประศาสนศาสตร์ และตัวแทนผู้บริหารของธนาคาร การศึกษาครั้งนี้ได้ทำการแยกสำรวจทัศนคติเป็นสองวิธี คือการสัมภาษณ์จากตัวแทนนักธุรกิจ นักวิชาการรัฐศาสตร์-รัฐประศาสนศาสตร์ นักวิชาการเศรษฐศาสตร์และตัวแทนผู้บริหารของธนาคารกรุงไทย ส่วนอีกวิธีหนึ่งใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างพนักงานของธนาคารกรุงไทย จากกลุ่มตัวอย่าง จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นด้วยร่วมกันในนโยบายของธนาคารด้วยกระบวนการ Reengineering เพื่อลดขนาดองค์กรให้เหมาะสมกับฐานะและสถานะ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม มีทัศนคติในเชิงไม่เห็นด้วยต่อนโยบาย พบว่าโดยส่วนใหญ่ไม่มีความมั่นใจต่อการทำงาน เนื่องจากผลกระทบโครงการเกษียณอายุงานก่อนกำหนด

วาสนา อินทร์ชัย (2551) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านบัญชีเพื่อการจัดการของฝ่ายบัญชี การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ความถี่ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และค่าสถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยส่วนของกิจการ ไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านบัญชีเพื่อการจัดการของผู้จัดการฝ่ายบัญชีในเขตภาคอุตสาหกรรม เอส ไอ แอล สระบุรี ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านบัญชีเพื่อการจัดการ คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในกิจการ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านผู้บริหารและระบบบัญชี ระดับปัญหาและอุปสรรคพบว่า ปัญหาและอุปสรรคโดยรวมอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.23) จากผลการวิจัยผู้บริหาร ควรทำหน้าที่ในการบริหารงาน โดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านบัญชีเพื่อการจัดการ และผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลทางการบัญชีเพื่อการจัดการในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ปริดา โขติมานนท์ (2548) ได้ศึกษาเรื่องการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรของสำนักทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ โดยใช้แนวทางการวิจัยเชิงเอกสารและการวิจัยเชิงสำรวจ โดยผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามแก่เจ้าหน้าที่จากหน่วยงานต่าง ๆ ในสำนักงาน โดยการสุ่มตัวอย่างนี้ได้มาจากการสุ่มแบบ Non-probability Sampling การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ความถี่ ร้อยละ และไคสแควร์ ผลการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่าการปรับโครงสร้างองค์กรของสำนักงาน มีความเหมาะสมใน 7 ประเด็น คือ โครงสร้างของหน่วยงาน การวางแผน และการปฏิบัติงานตามแผน การบรรลุวัตถุประสงค์อำนาจหน้าที่ การร่วมมือประสานงาน การแบ่งงานกันทำ การนำวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ ส่วนประเด็นที่เห็นว่าไม่มีความเหมาะสมมี 3 ประการ คือ จำนวนวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่นำมาใช้ ภาวะเบียดต่าง ๆ และเอกภาพในการบังคับบัญชา ข้อเสนอแนะจากการศึกษา คือ 1) ควรจัดหาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้เพียงพอ เพื่อลดความล่าช้าในการทำงาน 2) ควรริบดำเนินการกำหนดแผนและจัดระเบียบโครงสร้างองค์กร เพื่อรองรับเทคโนโลยีใหม่ และการเปลี่ยนแปลงที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต และ 3) ควรลดกฎ ระเบียบในการจัดการเอกสารเพื่อให้ขั้นตอนในการทำงานลดน้อยลง

กานต์ สินชวานนท์ (2547) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของพนักงานที่มีการปรับโครงสร้างองค์กรกรณีศึกษา : บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ความถี่ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และค่าสถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ส่วนกลางมีความเห็นต่อการปรับโครงสร้างองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับเงินเดือน ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและหน่วยงานที่สังกัดที่ต่างกัน ทำให้พนักงานบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด ส่วนกลางมีความคิดเห็นต่อการปรับโครงสร้างองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วุฒิชัย คำดี (2547) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบจากการปรับโครงสร้างกรมปศุสัตว์ที่มีต่อข้าราชการกรมปศุสัตว์ในจังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากผลการศึกษาพบว่า ผลกระทบที่ข้าราชการกรมปศุสัตว์ในจังหวัดเชียงใหม่ได้รับหลังจากการปรับโครงสร้างกรมปศุสัตว์ มีผลกระทบในเชิงบวกทางด้านการบริหารงานด้านการปฏิบัติงานและความมั่นคงในงานระดับปานกลาง และมีผลกระทบในเชิงลบทางด้านการบริหารงานและด้านการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และผลกระทบทางด้านครอบครัวกรณีสังกัดหน่วยงานเดิม มีผลกระทบในระดับปานกลาง และผลกระทบทางด้านครอบครัวกรณีสังกัดหน่วยงานใหม่มีผลกระทบในระดับน้อยหลังการปรับโครงสร้างกรมปศุสัตว์ สำหรับปัญหา อุปสรรคในการ

ปฏิบัติงานหลังการปรับโครงสร้าง พบว่า มีปัญหาทางด้านการจัดโครงสร้างองค์กร ด้านกรอบ อัตรากำลัง ด้านงบประมาณและวัสดุครุภัณฑ์ด้านบทบาทภารกิจ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มาลี แก้วของผาง (2544) ได้ศึกษาเรื่องการปรับระบบโครงสร้างองค์กร : กรณีศึกษา สำนักเทคโนโลยีการศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยศึกษาแนวการปรับระบบในด้านการปฏิบัติงาน กระบวนการทำงาน และเทคโนโลยี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของสำนักเทคโนโลยีการศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window'97 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบโดยใช้ค่าไคสแควร์ ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรของสำนักเทคโนโลยีการศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง ขอมรับการปรับระบบโครงสร้างองค์กร 2) คุณสมบัติส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง และระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการปรับโครงสร้างองค์กร 3) ความรู้เกี่ยวกับระบบโครงสร้างสำนักเทคโนโลยีการศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการปรับโครงสร้างองค์กร 4) ความรู้เกี่ยวกับการรื้อถอนปรับโครงสร้างองค์กรของบุคลากรที่แตกต่างกัน จะมีความสัมพันธ์กับการยอมรับการปรับระบบแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษา การปรับโครงสร้างองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีว่ามีผลต่องานการเงินและบัญชีของ องค์กรมากน้อยเพียงใด ในหลังการปรับโครงสร้างองค์กรและส่งผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและ บัญชีด้านใดบ้าง และมีปัจจัยใดที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ตลอดจนปัญหาและ อุปสรรคด้านต่าง ๆ รวมทั้งข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษการปรับ โครงสร้างองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและการบัญชีขององค์กรอิสระ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สังกัดสำนักการเงินและการคลัง และสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 1-15 จำนวน 16 แห่ง จำนวน 79 คน ดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ลำดับที่	หน่วยงานที่สังกัด	เจ้าพนักงาน	เจ้าพนักงาน
		การเงิน	บัญชี
1	สำนักการเงินและคลัง	21	7
2	สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 1 (จังหวัดพระนครศรีอยุธยา)	1	1
3	สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 (จังหวัดชลบุรี)	2	2
4	สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 3 (จังหวัดนครปฐม)	2	1
5	สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 4 (จังหวัดนครราชสีมา)	2	1
6	สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 5 (จังหวัดอุบลราชธานี)	2	2
7	สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 6 (จังหวัดอุดรธานี)	2	2
8	สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 7 (จังหวัดขอนแก่น)	2	1
9	สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 8 (จังหวัดเชียงใหม่)	2	1
10	สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 9 (จังหวัดลำปาง)	2	1

ตารางที่ 3.1 แสดงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (ต่อ)

ลำดับที่	หน่วยงานที่สังกัด	เจ้าหน้าที่ การเงิน	เจ้าหน้าที่ บัญชี
11	สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 10 (จังหวัดพิษณุโลก)	2	1
12	สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 11 (จังหวัดนครสวรรค์)	2	1
13	สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 12 (จังหวัดเพชรบุรี)	2	2
14	สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 13 (จังหวัดสุราษฎร์ธานี)	2	2
15	สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 14 (จังหวัดนครศรีธรรมราช)	2	2
16	สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 15 (จังหวัดสงขลา)	2	2
<b>รวมทั้งสิ้น 79 คน</b>		<b>50</b>	<b>29</b>

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กร รวม 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านนโยบาย
2. ด้านสภาพแวดล้อม
3. ด้านเทคโนโลยี
4. ด้านขนาดองค์กร

ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กรในสังกัดสำนักงานการเงินและการคลัง สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 1-15 รวม 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านรวบรวมเอกสาร
2. ด้านความถูกต้อง
3. ด้านส่งรายงานทันเวลา
4. ด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชี
5. ด้านขั้นตอนการทำงาน
6. ด้านการควบคุม



โดยแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 จะประเมินค่าระดับความคิดเห็นต่อ ปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กรและการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร ในสังกัดสำนักงานการเงินและการคลัง สำนักงานตรวจสอบพิเศษภาค 1-15

ผู้ศึกษาได้กำหนดการให้คะแนนจากแบบสอบถามดังนี้

5 หมายถึง ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับมาก

3 หมายถึง ระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบแสดงความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นส่วนของข้อคำถามและ เนื้อหาที่วางที่ไว้บนที่คำตอบเกี่ยวกับการปรับ โครงสร้างองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและ การบัญชีในองค์กรอิสระ สังกัดสำนักงานการเงินและการคลัง และสำนักงานตรวจสอบพิเศษภาค 1-15

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 3.3.1 เก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ

ผู้ศึกษาส่งแบบสอบถามทาง E-mail ให้กับเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีใน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สังกัดสำนักงานการเงินและการคลัง และสำนักงานตรวจสอบพิเศษภาค 1-15 รวมทั้งสิ้น 79 ฉบับ

#### 3.3.2 เก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ

ผู้ศึกษาจะศึกษาจากประกาศคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน เรื่อง การแบ่งส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ภายในของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2549 และ พ.ศ. 2555 ตลอดจน วิทยานิพนธ์ ฐานข้อมูลทางคอมพิวเตอร์ ตำราหนังสือ และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องจากห้องสมุด

### 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชีในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สังกัดสำนักงานการเงินและการคลัง และ สำนักงานตรวจสอบพิเศษภาค 1-15 โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาได้ดำเนินการ ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธีทางสถิติ ดังนี้

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีในสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน สังกัดสำนักงานการเงินและการคลัง และสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 1-15 จำนวน 16 แห่ง รวมทั้งหมด 79 ฉบับ มีทั้งหมด 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบ รายการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการคำนวณค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละของตัวแปรที่ศึกษา

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กรในสำนักงานการเงินแผ่นดิน ในสังกัดสำนักงานการเงินและการคลัง และสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 1-15 รวม 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านนโยบาย
2. ด้านสภาพแวดล้อม
3. ด้านเทคโนโลยี
4. ด้านขนาดองค์กร

ส่วนที่ 3 การปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กรใน สำนักงานการเงินแผ่นดิน สังกัดสำนักงานการเงินและการคลัง และสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 1-15 รวม 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านรวบรวมเอกสาร
2. ด้านความถูกต้อง
3. ด้านส่งรายงานทันเวลา
4. ด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชี
5. ด้านขั้นตอนการทำงาน
6. ด้านการควบคุม

ผู้ศึกษาให้เกณฑ์จัดลำดับคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 โดยสามารถคิดช่วงคะแนนได้ดังนี้

คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด

ระดับ

$$\frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

ใช้เกณฑ์ในการแปลผล โดยพิจารณาจากคะแนนดังนี้

4.21 - 5.00 หมายถึงว่า มากที่สุด

3.41 - 4.20 หมายถึงว่า มาก

2.61 - 3.40 หมายถึงว่า ปานกลาง

1.81 - 2.60 หมายถึงว่า น้อย

1.00 - 1.80 หมายถึงว่า น้อยที่สุด

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการนำการคำนวณค่าสถิติเพื่อเปรียบเทียบระดับของปัจจัย การปรับโครงสร้างองค์กรและการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร ของผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีคุณลักษณะและผลจากการปรับโครงสร้างองค์กรที่ต่างกัน โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (Independent Samples t-test) และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการ จัดหมวดหมู่ความสัมพันธ์ของเนื้อหาแล้วนำเสนอโดยวิธีพรรณนา

3.4.2 การนำเสนอผลการวิจัยในรูปตาราง ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษานำเสนอผลการวิจัย โดยใช้ตารางประกอบ

3.4.3 สถิติที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อคำนวณค่าสถิติต่าง ๆ โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้เปลี่ยนเป็น รหัสตัวเลขในโปรแกรม Microsoft Excel เพื่อบันทึกข้อมูลแล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ทางสถิติ ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.4.3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามของเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี สังกัด สำนักงานการเงินและการคลัง และสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 1-15 มีทั้งหมด 4 ส่วน ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีใน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สังกัดสำนักงานการเงินและการคลัง และสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 1-15 โดยนำแบบสอบถามส่วนที่ 1 มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แต่ละข้อ แล้วนำมาเสนอในรูปแบบของตาราง และแปลผลด้วยการบรรยาย

2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กรและการปฏิบัติงาน การเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร โดยนำคำตอบจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้ข้อมูลจากคำถาม ทั้งหมดของส่วนที่ 2 จำนวน 4 ด้าน และส่วนที่ 3 จำนวน 6 ด้าน นำมาทำการวิเคราะห์ ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แต่ละข้อแล้วนำเสนอในรูปแบบ ของตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

3) วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ส่วนที่ 4 เกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในด้านต่างๆ ที่มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question) โดยการสรุปประเด็นแล้วนำเสนอด้วยการบรรยายเพื่อความเข้าใจง่ายขึ้น

3.4.3.2 สถิติอนุมาน (Inference Statistics) ได้แก่ ค่า Independent Samples t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544, น. 173) เพื่อใช้เปรียบเทียบปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กรและการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร

3.4.3.3 สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) แบบทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, น. 293) ใช้ค่า F-test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์

ผลการศึกษาเรื่อง การปรับโครงสร้างองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและการบัญชีขององค์กรอิสระ ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สังกัดสำนักงานการเงินและการคลัง และสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 1-15 จำนวน 16 แห่ง จำนวน 79 คน นำมาวิเคราะห์ค่าสถิติ ดังนี้

#### 4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

##### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณาในการแจกแจงที (t-distribution)
F	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณาในการแจกแจงเอฟ (F-distribution)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบที่โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติคำนวณ
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยแบ่งผลการวิเคราะห์เป็น 4 ส่วน ดังนี้

##### ส่วนที่ 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านข้อมูลทั่วไปของเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีในสังกัดสำนักงานการเงินและการคลัง และสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 1-15 นำเสนอเป็นค่าความถี่ และค่าร้อยละ

##### ส่วนที่ 2

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กร นำเสนอเป็นค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### ส่วนที่ 3

ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กรของ  
สำนักงานการเงินและการคลัง และสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 1-15 นำเสนอเป็นค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### ส่วนที่ 4

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันทำให้การปฏิบัติงานการเงินและการบัญชีที่มีผล  
จากการปรับโครงสร้างองค์กรของงานการเงินและบัญชีแตกต่างกัน
2. ปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กรที่แตกต่างกันทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและ  
การบัญชีแตกต่างกัน

## 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของเจ้าพนักงานการเงินและการบัญชีขององค์กรอิสระใน  
สังกัดสำนักงานการเงินและการคลัง และสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 1-15 นำเสนอเป็นค่าความถี่ และ  
ค่าร้อยละ

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีขององค์กรอิสระใน  
สังกัดสำนักงานการเงินและการคลัง และสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 1-15 จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	3	3.80
หญิง	76	96.20
รวม	79	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีขององค์กรอิสระในสังกัดสำนัก  
การเงินและการคลัง และสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 1-15 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 96.20  
ที่เหลือเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 3.80

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีขององค์กรอิสระใน  
สังกัดสำนักงานการเงินและการคลัง และสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 1-15 จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 25 ปี	2	2.53
ระหว่าง 26 – 30 ปี	17	21.52
ระหว่าง 31 – 35 ปี	17	21.52
ระหว่าง 36 – 40 ปี	20	25.32
เกินกว่า 40 ปี	23	29.11
<b>รวม</b>	<b>79</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีขององค์กรอิสระในสังกัดสำนักงานการเงินและการคลัง และสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 1-15 ส่วนใหญ่อายุเกินกว่า 40 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 29.11 รองลงมาอายุระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 25.32 อายุระหว่าง 26-30 ปี และอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 21.52 และอายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.53 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีขององค์กรอิสระ  
ในสังกัดสำนักงานการเงินและการคลัง และสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 1-15  
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	3.80
ปริญญาตรี	68	86.08
สูงกว่าปริญญาตรี	8	10.12
<b>รวม</b>	<b>79</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีขององค์กรอิสระในสังกัดสำนักงานการเงินและการคลัง และสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 1-15 จบการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 86.08 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.12 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีขององค์กรอิสระ  
 ในสังกัดสำนักงานการเงินและการคลัง และสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 1-15  
 จำแนกตามสำนักงานที่สังกัด

สำนักงานที่สังกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สำนักงานการเงินและการคลัง	28	35.44
สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 1	2	2.54
สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2	4	5.06
สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 3	3	3.80
สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 4	3	3.80
สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 5	4	5.06
สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 6	4	5.06
สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 7	3	3.80
สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 8	3	3.80
สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 9	3	3.80
สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 10	3	3.80
สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 11	3	3.80
สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 12	4	5.06
สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 13	4	5.06
สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 14	4	5.06
สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 15	4	5.06
<b>รวม</b>	<b>79</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีขององค์กรอิสระ สังกัดสำนักงานการเงินและการคลัง จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 35.44 สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 5 - 6 สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 12-15 จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.06 สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 3-4 สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 7-11 จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80 และสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 1 จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.54 ตามลำดับ



ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีขององค์กรอิสระ  
ในสังกัดสำนักงานการเงินและการคลัง และสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 1-15  
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน	3	3.80
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	49	62.02
นักวิชาการเงินและบัญชี	27	34.18
<b>รวม</b>	<b>79</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีขององค์กรอิสระในสังกัดสำนักงานการเงินและการคลัง และสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 1-15 เป็นเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 62.02 นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 34.18 และนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีขององค์กรอิสระ  
ในสังกัดสำนักงานการเงินและการคลัง และสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 1-15  
จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 5 ปี	12	15.18
ระหว่าง 6 -10 ปี	29	36.71
ระหว่าง 11-15 ปี	37	46.84
เกิน 15 ปี	1	1.27
<b>รวม</b>	<b>79</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีขององค์กรอิสระในสังกัดสำนักงานการเงินและการคลัง และสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 1 - 15 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 46.84 ระหว่าง 6-10 จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 36.71 ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 15.18 และ เกิน 15 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.27 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงิน และบัญชีสังกัดสำนักการเงินและการคลัง และสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 1-15 นำเสนอเป็นค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กร ด้านนโยบาย

ด้านนโยบาย	ระดับในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1. มีการกำหนดนโยบายขององค์กรที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้	3.80	0.435	มาก
2. นโยบายขององค์กรมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน	3.91	0.328	มาก
3. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการปรับโครงสร้างองค์กร	2.97	0.640	ปานกลาง
4. มีนโยบายชัดเจนในการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.15	0.426	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.46</b>	<b>0.222</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.7 จากการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กรขององค์กรอิสระ ด้านนโยบาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก การปรับโครงสร้างองค์กรมีนโยบายขององค์กรมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน อยู่ในค่าเฉลี่ยระดับ 3.91 มีการกำหนดนโยบายขององค์กรที่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้ อยู่ในค่าเฉลี่ยระดับ 3.80 มีนโยบายชัดเจนในการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน อยู่ในค่าเฉลี่ยระดับ 3.15 และเห็นด้วยกับนโยบายการปรับโครงสร้างองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กร ด้านสภาพแวดล้อม

ด้านสภาพแวดล้อม	ระดับในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1. หน่วยงานมีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ครบถ้วน ทันสมัย และเพียงพอ	3.03	0.158	ปานกลาง
2. หน่วยงานมีห้องทำงานและโต๊ะทำงานเพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.47	0.502	มาก
3. หน่วยงานมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนเหมาะกับการปฏิบัติงาน	3.75	0.669	มาก
4. สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย	3.90	0.612	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.53</b>	<b>0.275</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.8 จากการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กรขององค์กรอิสระด้านสภาพแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับมาก การปรับโครงสร้างองค์กรมีสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิมีความเหมาะสมทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย อยู่ในค่าเฉลี่ยระดับ 3.90 หน่วยงานมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนเหมาะกับการปฏิบัติงาน อยู่ในค่าเฉลี่ยระดับ 3.75 หน่วยงานมีห้องทำงานและโต๊ะทำงานเพียงพอในการปฏิบัติงาน อยู่ในค่าเฉลี่ยระดับ 3.47 และหน่วยงานมีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ครบถ้วน ทันสมัย และเพียงพอ อยู่ในค่าเฉลี่ยระดับ 3.03 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กร ด้านเทคโนโลยี

ด้านเทคโนโลยี	ระดับในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1. จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานการเงินและการบัญชี (โปรแกรม Microsoft Office) เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน	3.18	0.416	ปานกลาง
2. จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในระบบ GFMS เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน	3.18	0.416	ปานกลาง
3. การเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศระหว่างหน่วยงานภายในเพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน เช่น Thaiterm	3.25	0.707	ปานกลาง
4. ความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานในระบบ GFMS	4.04	0.808	มาก
5. คู่มือ/แนวทางที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	3.91	0.624	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.51</b>	<b>0.378</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.9 จากการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กรขององค์กรอิสระด้านเทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมาก การปรับโครงสร้างองค์กรมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานในระบบ GFMS อยู่ในค่าเฉลี่ยระดับ 4.04 คู่มือ/แนวทางที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมอยู่ในค่าเฉลี่ยระดับ 3.91 การเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศระหว่างหน่วยงานภายในเพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน เช่น Thaiterm อยู่ในค่าเฉลี่ยระดับ 3.25 จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในระบบ GFMS เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงานและจำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานการเงินและการบัญชี (โปรแกรม Microsoft Office) เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน อยู่ในค่าเฉลี่ยระดับ 3.18 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กร ด้านขนาดองค์กร

ด้านขนาดองค์กร	ระดับในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1. โครงสร้างองค์กรมีความเหมาะสมกับขนาดองค์กร	2.85	0.533	ปานกลาง
2. บุคลากรในองค์กรมีเพียงพอหลังจากการปรับโครงสร้างองค์กร	3.00	0.226	ปานกลาง
3. ขนาดขององค์กรมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.48	0.503	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.11</b>	<b>0.196</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.10 จากการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กรขององค์กรอิสระ ด้านขนาดองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ขนาดขององค์กรมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน อยู่ในค่าเฉลี่ยระดับ 3.48 บุคลากรในองค์กรมีเพียงพอหลังจากการปรับโครงสร้างองค์กร อยู่ในค่าเฉลี่ยระดับ 3.00 และโครงสร้างองค์กรมีความเหมาะสมกับขนาดองค์กรอยู่ในค่าเฉลี่ยระดับ 2.85 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลมาจากการปรับโครงสร้างองค์กร ของสำนักงานเงินและการคลัง และสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 1-15 นำเสนอเป็นค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร ด้านการรวบรวมเอกสาร

ด้านรวบรวมเอกสาร	ระดับในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1. ระยะเวลารวดเร็วในการรับ-ส่ง เอกสารจากหน่วยงานภายในสำนักงาน	2.56	0.797	น้อย
2. การรวบรวมเอกสาร รายละเอียดเพื่อการเบิกจ่ายเงินของหน่วยงานภายในสำนักงาน	2.49	0.714	น้อย
3. การเก็บรวบรวมเอกสารเพื่อการบันทึกรายการบัญชี ของหน่วยงานภายในสำนักงาน	2.39	0.724	น้อย
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>2.48</b>	<b>0.556</b>	<b>น้อย</b>

จากตารางที่ 4.11 จากการวิเคราะห์พบว่าการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร ด้านการรวบรวมเอกสาร โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ซึ่งระยะเวลารวดเร็วในการรับ-ส่ง เอกสารจากหน่วยงานภายในสำนักงาน อยู่ในค่าเฉลี่ยระดับ 2.56 การรวบรวมเอกสารรายละเอียดเพื่อการเบิกจ่ายเงินของหน่วยงานภายในสำนักงาน อยู่ในค่าเฉลี่ยระดับ 2.49 และการเก็บรวบรวมเอกสารเพื่อการบันทึกรายการบัญชี ของหน่วยงานภายในสำนักงานอยู่ในค่าเฉลี่ยระดับ 2.39 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.12** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร ด้านความถูกต้อง

ด้านความถูกต้อง	ระดับในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1. เอกสารการเบิกจ่ายเงินที่ได้รับจากหน่วยงานภายในสำนักงานมีความถูกต้องครบถ้วน	2.81	0.508	ปานกลาง
2. การบันทึกรายการบัญชีมีความถูกต้องและครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	3.48	0.528	มาก
3. รายงานฐานะการเงินและงบทดลองมีความถูกต้องและครบถ้วน	3.42	0.522	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.24</b>	<b>0.270</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.12 จากการวิเคราะห์พบว่าการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร ด้านความถูกต้อง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งการบันทึกรายการบัญชี มีความถูกต้องและครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน อยู่ในค่าเฉลี่ยระดับ 3.48 รายงานฐานะการเงินและงบทดลองมีความถูกต้องและครบถ้วน อยู่ในค่าเฉลี่ยระดับ 3.42 และเอกสารการเบิกจ่ายเงินที่ได้รับจากหน่วยงานภายในสำนักงานมีความถูกต้องครบถ้วน อยู่ในค่าเฉลี่ยระดับ 2.81 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร ด้านส่งรายงานทันเวลา

ด้านส่งรายงานทันเวลา	ระดับในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1. การจัดทำรายงานคงเหลือประจำวันทันเวลาภายในวันทำการที่มีการรับ – จ่ายเงินเกิดขึ้น	3.77	0.891	มาก
2. การนำส่งงบทดลองทันเวลาตามระเบียบที่กำหนด	3.92	0.267	มาก
3. การนำส่ง GFMS บข 05 ทันเวลาตามระเบียบที่กำหนดขององค์กร	3.87	0.335	มาก
4. การนำส่งรายงานฐานการเงินทันเวลาตามระเบียบที่กำหนดขององค์กร	4.09	0.624	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.91</b>	<b>0.342</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.13 จากการวิเคราะห์พบว่า การปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร ด้านส่งรายงานทันเวลาโดยรวมอยู่ในระดับมาก การนำส่งรายงานฐานการเงินทันเวลาตามระเบียบที่กำหนดขององค์กร อยู่ในค่าเฉลี่ยระดับ 4.09 การนำส่งงบทดลองทันเวลาตามระเบียบที่กำหนด อยู่ในค่าเฉลี่ยระดับ 3.92 การนำส่ง GFMS บข 05 ทันเวลาตามระเบียบที่กำหนดขององค์กร อยู่ในค่าเฉลี่ยระดับ 3.87 และ การจัดทำรายงานคงเหลือประจำวันทันเวลาภายในวันทำการที่มีการรับ – จ่ายเงินเกิดขึ้น อยู่ในค่าเฉลี่ยระดับ 3.77 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร ด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชี

ด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชี	ระดับในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1. การนำส่งเอกสารทางการเงินและบัญชีของหน่วยงานภายในสำนักงานที่นำกลับไปแก้ไข มีความเร็วในการนำส่งคืนการเงิน	2.89	0.800	ปานกลาง
2. การเบิกจ่ายเงิน มีความรวดเร็วและทันต่อความต้องการของบุคลากรภายในสำนักงาน	3.13	0.585	ปานกลาง
3. การบันทึกรายการบัญชี การจัดทำบทดลองมีความรวดเร็ว และเป็นปัจจุบัน	3.16	0.373	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.06</b>	<b>0.374</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.14 จากการวิเคราะห์พบว่า การปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร ด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง การบันทึกรายการบัญชี การจัดทำบทดลองมีความรวดเร็วและเป็นปัจจุบัน อยู่ในค่าเฉลี่ยระดับ 3.16 การเบิกจ่ายเงิน มีความรวดเร็วและทันต่อความต้องการของบุคลากรภายในสำนักงาน อยู่ในค่าเฉลี่ยระดับ 3.13 แต่ก็ยังมีปัญหาเกี่ยวกับการนำส่งเอกสารทางการเงินและบัญชีของหน่วยงานภายในสำนักงานที่นำกลับไปแก้ไขมีความเร็วในการนำส่งคืนการเงิน อยู่ในค่าเฉลี่ยระดับ 2.89 ตามลำดับ



ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร ด้านขั้นตอนการทำงาน

ด้านขั้นตอนการทำงาน	ระดับในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1. การปฏิบัติงานการเงินและการบัญชี เป็นระบบ และเป็นขั้นตอนหลังจากปรับโครงสร้างองค์กร	3.92	0.675	มาก
2. ขั้นตอนการทำงานของงานการเงินและบัญชี ไม่ยุ่งยากซับซ้อนและคล่องตัวหลังจากปรับโครงสร้างองค์กร	3.87	1.114	มาก
3. ขั้นตอนในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี มีความรวดเร็วหลังจากปรับโครงสร้างองค์กร	3.82	1.118	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.87</b>	<b>0.982</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.15 จากการวิเคราะห์พบว่า การปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร ด้านขั้นตอนการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก การปฏิบัติงานการเงินและบัญชีเป็นระบบและเป็นขั้นตอนหลังจากปรับโครงสร้างองค์กรในค่าเฉลี่ยระดับ 3.92 ขั้นตอนการทำงานของงานการเงินและบัญชีไม่ยุ่งยากซับซ้อนและคล่องตัวหลังจากปรับโครงสร้างองค์กรในค่าเฉลี่ยระดับ 3.87 และขั้นตอนในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมีความรวดเร็วกว่าเดิมหลังจากปรับโครงสร้างองค์กรในค่าเฉลี่ยระดับ 3.82 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร ด้านการควบคุม

ด้านการควบคุม	ระดับในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1. มีการควบคุมการเบิกจ่ายเงิน แบบเป็นขั้นตอนมากขึ้นกว่าเดิม	3.29	0.719	ปานกลาง
2. มีการควบคุมที่เพียงพอ ในการเก็บรักษาเงินให้ปลอดภัยและถูกต้องตามระเบียบ	3.53	0.998	มาก
3. มีการควบคุมในการรับเงินของหน่วยงานภายในรัดกุมยิ่งขึ้น	3.82	0.958	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.55</b>	<b>0.810</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.16 จากการวิเคราะห์พบว่าการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร ด้านการควบคุม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีการควบคุมในการรับเงินของหน่วยงานภายในรัดกุมยิ่งขึ้น ในค่าเฉลี่ยระดับ 3.82 มีการควบคุมที่เพียงพอ ในการเก็บรักษาเงินให้ปลอดภัยและถูกต้องตามระเบียบ ในค่าเฉลี่ยระดับ 3.53 มีการควบคุมการเบิกจ่ายเงินแบบเป็นขั้นตอนมากขึ้นกว่าเดิม ในค่าเฉลี่ยระดับ 3.29 ตามลำดับ

#### ส่วนที่ 4

##### ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันทำให้มีการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กรของงานการเงินและบัญชีแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบความแตกต่างของด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร จำแนกตามเพศ

การปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร	เพศ	Mean	S.D.	t	df	Sig.
ด้านรวบรวมเอกสาร	ชาย	-0.153	0.260	-0.591	77	0.528
	หญิง	-0.153	0.388	-0.396	2.067	
ด้านความถูกต้อง	ชาย	-0.015	0.251	-0.058	77	0.901
	หญิง	-0.015	0.298	-0.049	2.111	
ด้านส่งรายงานทันเวลา	ชาย	-0.171	0.240	-0.713	77	0.156
	หญิง	-0.171	0.152	-1.127	2.448	
ด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชี	ชาย	-0.408	0.234	1.715	77	0.567
	หญิง	-0.408	0.198	-2.060	2.241	
ด้านขั้นตอนการทำงาน	ชาย	0.478	0.521	0.918	77	<b>0.057*</b>
	หญิง	0.478	0.218	2.192	3.293	
ด้านการควบคุม	ชาย	0.329	0.211	1.671	77	0.305
	หญิง	0.329	0.197	1.123	2.068	

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ปรากฏว่า จากการทดสอบสมมติฐานด้วย Independent Samples t-test พบว่า เพศที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร ในด้านการรวบรวมเอกสาร ด้านความถูกต้อง ด้านส่งรายงานทันเวลา ด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชี ด้านขั้นตอนการทำงาน และการควบคุม

ตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบความแตกต่างของด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงิน และบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร จำแนกตามอายุ

การปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านรวบรวมเอกสาร	ระหว่างกลุ่ม	0.473	4	0.118	0.600	0.664
	ภายในกลุ่ม	14.582	74	0.197		
	รวม	15.055	78			
ด้านความถูกต้อง	ระหว่างกลุ่ม	1.118	4	0.279	1.601	0.183
	ภายในกลุ่ม	12.916	74	0.175		
	รวม	14.034	78			
ด้านส่งรายงานทันเวลา	ระหว่างกลุ่ม	1.162	4	0.290	1.837	0.131
	ภายในกลุ่ม	11.699	74	0.158		
	รวม	12.861	78			
ด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชี	ระหว่างกลุ่ม	1.527	4	0.382	2.450	0.053
	ภายในกลุ่ม	11.531	74	0.156		
	รวม	13.058	78			
ด้านขั้นตอนการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.188	4	2.547	3.712	<b>0.008*</b>
	ภายในกลุ่ม	50.768	74	0.686		
	รวม	60.956	78			
ด้านการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	0.327	4	0.082	0.151	0.962
	ภายในกลุ่ม	40.125	74	0.542		
	รวม	40.453	78			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ปรากฏว่า จากการทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA (F-test) พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร ในด้านขั้นตอนการทำงาน แต่ไม่ผลต่อในด้านรวบรวมเอกสาร ด้านความถูกต้อง ด้านส่งรายงานทันเวลา ด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชี และด้านการควบคุม

ตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กรในด้านขั้นตอนการทำงานจำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	ไม่เกิน 25 ปี	26 - 30 ปี	31 - 35 ปี	36 - 40 ปี	เกินกว่า 40 ปี
		2.33	3.57	3.78	3.90	4.27
ไม่เกิน 25 ปี	2.33	-	-1.235 (0.050)	-1.450 (0.022*)	-1.567 (0.013*)	-1.942 (0.002*)
26 - 30 ปี	3.57	-	-	-0.216 (0.450)	-0.331 (0.229)	-0.707 (0.009*)
31 - 35 ปี	3.78	-	-	-	-0.116 (0.673)	-0.491 (0.06)
36 - 40 ปี	3.90	-	-	-	-	-0.375 (0.143)
เกินกว่า 40 ปี	4.27	-	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ความแตกต่างรายคู่ของการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กรในด้านขั้นตอนการทำงานจำแนกตามอายุที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ อายุมากกว่า 40 ปี มีการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กรในด้านขั้นตอนการทำงานมากกว่าอายุ 36 - 40 ปี มากกว่าอายุ 31 - 35 ปี มากกว่าอายุ 26 - 35 ปี และมากกว่าอายุต่ำกว่า 25 ปี

ตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบความแตกต่างของด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงิน และบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

การปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านรวบรวมเอกสาร	ระหว่างกลุ่ม	0.285	2	0.142	0.732	0.484
	ภายในกลุ่ม	14.770	76	0.194		
	รวม	15.055	78			
ด้านความถูกต้อง	ระหว่างกลุ่ม	0.290	2	0.145	0.801	0.453
	ภายในกลุ่ม	13.774	76	0.181		
	รวม	14.034	78			
ด้านส่งรายงานทันเวลา	ระหว่างกลุ่ม	0.045	2	0.22	0.133	0.876
	ภายในกลุ่ม	12.816	76	0.169		
	รวม	12.861	78			
ด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชี	ระหว่างกลุ่ม	0.045	2	0.22	0.130	0.878
	ภายในกลุ่ม	13.013	76	0.171		
	รวม	13.058	78			
ด้านขั้นตอนการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.663	2	0.332	0.418	0.660
	ภายในกลุ่ม	60.293	76	0.793		
	รวม	60.956	78			
ด้านการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	0.725	2	0.363	0.694	0.407
	ภายในกลุ่ม	39.728	76	0.523		
	รวม	40.453	78			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ปรากฏว่า จากการทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA (F-test) พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร ในด้านการรวบรวมเอกสาร ด้านความถูกต้อง ด้านส่งรายงานทันเวลา ด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชี ด้านขั้นตอนการทำงาน และด้านการควบคุม

ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบความแตกต่างของด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงิน และบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร จำแนกตามสำนักงานที่สังกัด

การปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านรวบรวมเอกสาร	ระหว่างกลุ่ม	0.285	2	0.142	0.732	0.484
	ภายในกลุ่ม	14.770	76	0.194		
	รวม	15.055	78			
ด้านความถูกต้อง	ระหว่างกลุ่ม	0.290	2	0.145	0.801	0.453
	ภายในกลุ่ม	13.744	76	0.181		
	รวม	14.034	78			
ด้านส่งรายงานทันเวลา	ระหว่างกลุ่ม	0.045	2	0.22	0.133	0.876
	ภายในกลุ่ม	12.816	76	0.169		
	รวม	12.861	78			
ด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชี	ระหว่างกลุ่ม	0.045	2	0.22	0.130	0.878
	ภายในกลุ่ม	13.013	76	0.171		
	รวม	13.058	78			
ด้านขั้นตอนการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.663	2	0.332	0.418	0.660
	ภายในกลุ่ม	60.293	76	0.793		
	รวม	60.956	78			
ด้านการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	0.725	2	0.363	0.694	0.407
	ภายในกลุ่ม	39.728	76	0.523		
	รวม	40.453	78			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ปรากฏว่า จากการทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA (F-test) พบว่า สำนักงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร ในด้านการรวบรวมเอกสาร ด้านความถูกต้อง ด้านส่งรายงานทันเวลา ด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชี ด้านขั้นตอนการทำงาน และด้านการควบคุม

ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบความแตกต่างของด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงิน และบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน

การปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านรวบรวมเอกสาร	ระหว่างกลุ่ม	0.301	2	0.150	0.744	0.465
	ภายในกลุ่ม	14.754	76	0.194		
	รวม	15.055	78			
ด้านความถูกต้อง	ระหว่างกลุ่ม	0.094	2	0.047	0.255	0.776
	ภายในกลุ่ม	13.940	76	0.183		
	รวม	14.034	78			
ด้านส่งรายงานทันเวลา	ระหว่างกลุ่ม	0.471	2	0.236	1.446	0.242
	ภายในกลุ่ม	12.389	76	0.163		
	รวม	12.861	78			
ด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชี	ระหว่างกลุ่ม	0.845	2	0.423	2.630	0.079
	ภายในกลุ่ม	12.212	76	0.161		
	รวม	13.058	78			
ด้านขั้นตอนการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.175	2	1.587	2.088	0.131
	ภายในกลุ่ม	57.781	76	0.760		
	รวม	60.956	78			
ด้านการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	0.705	2	0.353	0.674	0.513
	ภายในกลุ่ม	39.748	76	0.523		
	รวม	40.453	78			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ปรากฏว่า จากการทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA (F-test) พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร ในด้านการรวบรวมเอกสาร ด้านความถูกต้อง ด้านส่งรายงานทันเวลา ด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชี ด้านขั้นตอนการทำงาน และด้านการควบคุม



ตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบความแตกต่างของด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงิน และบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

การปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านรวบรวมเอกสาร	ระหว่างกลุ่ม	0.287	3	0.096	0.486	0.693
	ภายในกลุ่ม	14.768	75	0.197		
	รวม	15.055	78			
ด้านความถูกต้อง	ระหว่างกลุ่ม	0.371	3	0.124	0.680	0.567
	ภายในกลุ่ม	13.662	75	0.182		
	รวม	14.034	78			
ด้านส่งรายงานทันเวลา	ระหว่างกลุ่ม	0.505	3	0.168	1.021	0.388
	ภายในกลุ่ม	12.356	75	0.165		
	รวม	12.861	78			
ด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชี	ระหว่างกลุ่ม	0.673	3	0.224	1.358	0.262
	ภายในกลุ่ม	12.385	75	0.165		
	รวม	13.058	78			
ด้านขั้นตอนการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.986	3	0.662	0.842	0.475
	ภายในกลุ่ม	58.970	75	0.786		
	รวม	60.956	78			
ด้านการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	1.427	3	0.336	0.914	0.438
	ภายในกลุ่ม	39.026	75	0.123		
	รวม	40.453	78			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ปรากฏว่า จากการทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA (F-test) พบว่าประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร ในด้านการรวบรวมเอกสาร ด้านความถูกต้อง ด้านส่งรายงานทันเวลา ด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชี ด้านขั้นตอนการทำงาน และด้านการควบคุม

2. ปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กรที่แตกต่างกันทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร จำแนกตามด้านการรวบรวมเอกสาร

	ด้านการรวบรวมเอกสาร	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ด้านนโยบาย	น้อยที่สุด	2	3.500	0.354	0.099	0.906
	น้อย	36	3.465	0.208		
	ปานกลาง	41	3.451	0.170		
	รวม	79	3.459	0.190		
ด้านสภาพแวดล้อม	น้อยที่สุด	2	3.500	0.354	0.365	0.695
	น้อย	36	3.569	0.271		
	ปานกลาง	41	3.506	0.373		
	รวม	79	3.535	0.327		
ด้านเทคโนโลยี	น้อยที่สุด	2	3.500	0.000	0.553	0.577
	น้อย	36	3.528	0.430		
	ปานกลาง	41	3.622	0.388		
	รวม	79	3.574	0.403		
ด้านขนาดองค์กร	น้อยที่สุด	2	3.000	0.471	0.280	0.756
	น้อย	36	3.093	0.344		
	ปานกลาง	41	3.130	0.257		
	รวม	79	3.110	0.301		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ปรากฏว่า จากการทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA (F-test) พบว่า การปรับโครงสร้างองค์กร ด้านนโยบาย ด้านสภาพแวดล้อม ด้านเทคโนโลยี และด้านขนาดองค์กร ที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร ในด้านการรวบรวมเอกสาร

ตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร จำแนกตามด้านความถูกต้อง

	ด้านความถูกต้อง	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ด้านนโยบาย	น้อย	2	4.000	0.000	15.660	<b>0.000*</b>
	ปานกลาง	45	3.400	0.135		
	มาก	32	3.508	0.196		
	รวม	79	3.459	0.190		
ด้านสภาพแวดล้อม	น้อย	2	3.500	0.000	0.42	0.958
	ปานกลาง	45	3.528	0.293		
	มาก	32	3.547	0.383		
	รวม	79	3.535	0.327		
ด้านเทคโนโลยี	น้อย	2	4.250	0.000	20.692	<b>0.000*</b>
	ปานกลาง	45	3.778	0.360		
	มาก	32	3.813	0.284		
	รวม	79	3.576	0.403		
ด้านขนาดองค์กร	น้อย	2	3.667	0.000	7.046	<b>0.002*</b>
	ปานกลาง	45	3.030	0.332		
	มาก	32	3.188	0.188		
	รวม	79	3.110	0.301		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ปรากฏว่า จากการทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA (F-test) พบว่าปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กร ด้านนโยบาย ด้านเทคโนโลยี และขนาดองค์กรที่แตกต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร ในด้านความถูกต้อง แต่ปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กร ด้านสภาพแวดล้อม ไม่มีผลต่อในด้านความถูกต้อง

ตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กรในด้านความถูกต้อง จำแนกตามค่านโยบาย

		น้อย	ปานกลาง	มาก
	<b>mean</b>	4.000	3.400	3.508
น้อย	4.000	-	0.600 <b>(0.000*)</b>	0.492 <b>(0.000*)</b>
ปานกลาง	3.400	-	-	-0.108 <b>(0.005*)</b>
มาก	3.508	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ความแตกต่างรายคู่ของการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กรในด้านความถูกต้อง จำแนกตามค่านโยบายที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ ค่านโยบาย ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กรในด้านความถูกต้องอยู่ในระดับน้อยมากกว่าระดับมาก ค่านโยบาย ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กรในด้านความถูกต้องอยู่ในระดับน้อยมากกว่าระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กรในด้านความถูกต้อง จำแนกตามด้านเทคโนโลยี

		น้อย	ปานกลาง	มาก
	<b>mean</b>	4.250	3.378	3.813
น้อย	4.250	-	0.872 <b>(0.000*)</b>	0.438 <b>(0.072)</b>
ปานกลาง	3.378	-	-	-0.435 <b>(0.000)</b>
มาก	3.813	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ความแตกต่างรายคู่ของการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กรในด้านความถูกต้อง จำแนกตามด้านเทคโนโลยีที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กรในด้านความถูกต้องอยู่ในระดับน้อยมากกว่าระดับมาก ด้านเทคโนโลยี ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กรในด้านความถูกต้อง อยู่ในระดับน้อยมากกว่าระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กรในด้านความถูกต้อง จำแนกตามด้านขนาดองค์กร

		น้อย	ปานกลาง	มาก
	<b>mean</b>	3.667	3.030	3.188
น้อย	3.667	-	0.637 <b>(0.002*)</b>	0.479 <b>(0.021*)</b>
ปานกลาง	3.030	-	-	-0.158 <b>(0.017*)</b>
มาก	3.188	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ความแตกต่างรายคู่ของการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กรในด้านความถูกต้อง จำแนกตามด้านขนาดองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ ด้านขนาดองค์กร ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กรในด้านความถูกต้องอยู่ในระดับน้อยมากกว่าระดับมาก ด้านขนาดองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กรในด้านความถูกต้องอยู่ในระดับน้อยมากกว่า ระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร จำแนกตามด้านส่งรายงานทันเวลา

	ด้านส่งรายงาน ทันเวลา	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ด้านนโยบาย	ปานกลาง	7	3.393	0.134	2.746	0.071
	มาก	51	3.495	0.162		
	มากที่สุด	21	3.393	0.245		
	รวม	79	3.459	0.190		
ด้านสภาพแวดล้อม	ปานกลาง	7	3.429	0.189	0.428	0.654
	มาก	51	3.539	0.358		
	มากที่สุด	21	3.560	0.284		
	รวม	79	3.535	0.327		
ด้านเทคโนโลยี	ปานกลาง	7	3.393	0.404	12.156	<b>0.000*</b>
	มาก	51	3.721	0.315		
	มากที่สุด	21	3.286	0.428		
	รวม	79	3.576	0.403		
ด้านขนาดองค์กร	ปานกลาง	7	3.000	0.333	10.018	<b>0.000*</b>
	มาก	51	3.209	0.249		
	มากที่สุด	21	2.905	0.301		
	รวม	79	3.120	0.301		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ปรากฏว่า จากการทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA (F-test) พบว่า ปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กร ด้านเทคโนโลยี และด้านขนาดองค์กรที่แตกต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร ในด้านส่งรายงานทันเวลา แต่ปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กร ด้านนโยบายและด้านสภาพแวดล้อม ไม่มีผลต่อในด้านความถูกต้อง

ตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กรในด้านส่งรายงานทันเวลา จำแนกตามด้านเทคโนโลยี

		ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	<b>mean</b>	3.393	3.721	3.286
ปานกลาง	3.393	-	-0.328 <b>(0.025*)</b>	0.107 <b>(0.492)</b>
มาก	3.721	-	-	0.328 <b>(0.025*)</b>
มากที่สุด	3.286	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ความแตกต่างรายคู่ของการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กรในด้านส่งรายงานทันเวลา จำแนกตามด้านเทคโนโลยี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กรในด้านส่งรายงานทันเวลาอยู่ในระดับมากกว่าระดับปานกลาง ด้านเทคโนโลยีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กรในด้านความถูกต้องอยู่ในระดับมากกว่าระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กรในด้านส่งรายงานทันเวลา จำแนกตามขนาดองค์กร

		ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	<b>mean</b>	3.000	3.209	2.905
ปานกลาง	3.000	-	-0.209 <b>(0.059)</b>	0.095 <b>(0.423)</b>
มาก	3.209	-	-	0.304 <b>(0.000*)</b>
มากที่สุด	2.905	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ความแตกต่างรายคู่ของการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กรในด้านส่งรายงานทันเวลา จำแนกตามด้านขนาดองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ ด้านขนาดองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กรในด้านส่งรายงานทันเวลาอยู่ในระดับมากกว่าระดับปานกลาง ด้านขนาดองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กรในด้านความถูกต้องอยู่ในระดับมากกว่าระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร จำแนกตามด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชี

		ด้านความรวดเร็วของ งานการเงินและบัญชี	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ด้านนโยบาย	น้อย		7	3.429	0.122	1.457	0.239
	ปานกลาง		51	3.485	0.169		
	มาก		21	3.405	0.243		
	รวม		79	3.459	0.187		
ด้านสภาพแวดล้อม	น้อย		7	3.714	0.509	1.210	0.304
	ปานกลาง		51	3.510	0.312		
	มาก		21	3.536	0.288		
	รวม		79	3.535	0.327		
ด้านเทคโนโลยี	น้อย		7	3.607	0.378	8.225	<b>0.001*</b>
	ปานกลาง		51	3.686	0.349		
	มาก		21	3.298	0.416		
	รวม		79	3.576	0.403		
ด้านขนาดองค์กร	น้อย		7	3.143	0.262	4.273	<b>0.017*</b>
	ปานกลาง		51	3.170	0.278		
	มาก		21	2.952	0.321		
	รวม		79	3.110	0.301		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตารางที่ 4.32 ปรากฏว่า จากการทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA (F-test) พบว่าปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กร ด้านรวดเร็ว และด้านขนาดองค์กร ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร ในด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชี แต่ปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กร ด้านนโยบายและด้านสภาพแวดล้อม ไม่มีผลต่อในด้านความรวดเร็ว

ตารางที่ 4.33 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กรในด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชี จำแนกตามด้านเทคโนโลยี

		น้อย	ปานกลาง	มาก
	<b>mean</b>	3.607	3.686	3.298
น้อย	3.607	-	-0.079 (0.597)	0.310 (0.059)
ปานกลาง	3.686	-	-	0.389 (0.000*)
มาก	3.298	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ความแตกต่างรายคู่ของการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กรในด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชี จำแนกตามด้านเทคโนโลยี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ ด้านด้านเทคโนโลยี ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กรในด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชี อยู่ในระดับปานกลางมากกว่าระดับน้อย ด้านเทคโนโลยีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กรในด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชีอยู่ในระดับปานกลางมากกว่าระดับมาก

ตารางที่ 4.34 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กรในด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชี จำแนกตามขนาดองค์กร

	mean	น้อย	ปานกลาง	มาก
		3.143	3.170	2.952
น้อย	3.143	-	-0.027 (0.817)	0.191 (0.135)
ปานกลาง	3.170	-	-	0.218 <b>(0.005*)</b>
มาก	2.952	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ความแตกต่างรายคู่ของการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กรในด้านรวดเร็ว จำแนกตามด้านขนาดองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ ด้านขนาดองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กรในด้านส่งรายงานทันเวลาอยู่ในระดับมากกว่าระดับปานกลาง ด้านขนาดองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กรในด้านความถูกต้อง อยู่ในระดับมาก มากกว่าระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.35 ผลการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน การเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร จำแนกตามด้านตอนการทำงาน

	ด้านขั้นตอน การทำงาน	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ด้านนโยบาย	น้อย	28	3.438	0.175	0.768	0.468
	ปานกลาง	42	3.458	0.198		
	มาก	9	3.528	0.195		
	รวม	79	3.459	0.190		
ด้านสภาพแวดล้อม	น้อย	28	3.627	0.308	2.189	0.119
	ปานกลาง	42	3.506	0.351		
	มาก	9	3.389	0.182		
	รวม	79	3.535	0.327		
ด้านเทคโนโลยี	น้อย	28	3.536	0.412	0.730	0.485
	ปานกลาง	42	3.571	0.403		
	มาก	9	3.722	0.384		
	รวม	79	3.576	0.403		
ด้านขนาดองค์กร	น้อย	28	3.119	0.342	0.855	0.430
	ปานกลาง	42	3.079	0.274		
	มาก	9	3.222	0.289		
	รวม	79	3.110	0.301		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 ปรากฏว่า จากการทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA (F-test) พบว่าการปรับโครงสร้างองค์กร ด้านนโยบาย ด้านสภาพแวดล้อม ด้านเทคโนโลยี และด้านขนาดองค์กร ที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร ในด้านขั้นตอนการทำงาน

ตารางที่ 4.36 ผลการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน  
การเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร จำแนกตามด้านการควบคุม

	ด้านการควบคุม	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ด้านนโยบาย	น้อย	3	3.417	0.144	0.902	0.445
	ปานกลาง	24	3.417	0.120		
	มาก	41	3.470	0.225		
	มากที่สุด	11	3.523	0.175		
	รวม	79	3.459	0.190		
ด้านสภาพแวดล้อม	น้อย	3	3.417	0.144	0.688	0.562
	ปานกลาง	24	3.563	0.356		
	มาก	41	3.500	0.285		
	มากที่สุด	11	3.636	0.438		
	รวม	79	3.535	0.327		
ด้านเทคโนโลยี	น้อย	3	3.667	0.577	2.643	0.055
	ปานกลาง	24	3.573	0.407		
	มาก	41	3.494	0.401		
	มากที่สุด	11	3.864	0.234		
	รวม	79	3.576	0.403		
ด้านขนาดองค์กร	น้อย	3	3.000	0.333	0.613	0.608
	ปานกลาง	24	3.083	0.282		
	มาก	41	3.106	0.329		
	มากที่สุด	11	3.212	0.225		
	รวม	79	3.120	0.301		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 ปรากฏว่า จากการทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA (F-test) พบว่าการปรับโครงสร้างองค์กร ด้านนโยบาย ด้านสภาพแวดล้อม ด้านเทคโนโลยี และด้านขนาดองค์กร ที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร ในด้านการควบคุม

### สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.37 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ	ผลการทดสอบ
<b>สมมติฐานที่ 1</b>		
1.1 ปัจจัยด้านเพศมีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร		
- ด้านการรวบรวมเอกสาร	Independent Samples t-test	ไม่แตกต่าง
- ด้านความถูกต้อง	Independent Samples t-test	ไม่แตกต่าง
- ด้านส่งรายงานทันเวลา	Independent Samples t-test	ไม่แตกต่าง
- ด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชี	Independent Samples t-test	ไม่แตกต่าง
- ด้านขั้นตอนการทำงาน	Independent Samples t-test	ไม่แตกต่าง
- ด้านการควบคุม	Independent Samples t-test	ไม่แตกต่าง
1.2 ปัจจัยด้านอายุมีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร		
- ด้านการรวบรวมเอกสาร	One-Way ANOVA (F-test)	ไม่แตกต่าง
- ด้านความถูกต้อง	One-Way ANOVA (F-test)	ไม่แตกต่าง
- ด้านส่งรายงานทันเวลา	One-Way ANOVA (F-test)	ไม่แตกต่าง
- ด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชี	One-Way ANOVA (F-test)	ไม่แตกต่าง
- ด้านขั้นตอนการทำงาน	One-Way ANOVA (F-test)	แตกต่าง
- ด้านการควบคุม	One-Way ANOVA (F-test)	ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.37 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ	ผลการทดสอบ
<b>สมมติฐานที่ 1</b>		
1.3 ปัจจัยด้านระดับการศึกษามีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร		
- ด้านการรวบรวมเอกสาร	One-Way ANOVA (F-test)	ไม่แตกต่าง
- ด้านความถูกต้อง	One-Way ANOVA (F-test)	ไม่แตกต่าง
- ด้านส่งรายงานทันเวลา	One-Way ANOVA (F-test)	ไม่แตกต่าง
- ด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชี	One-Way ANOVA (F-test)	ไม่แตกต่าง
- ด้านขั้นตอนการทำงาน	One-Way ANOVA (F-test)	ไม่แตกต่าง
- ด้านการควบคุม	One-Way ANOVA (F-test)	ไม่แตกต่าง
1.4 ปัจจัยด้านสำนักงานที่สังกัดมีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร		
- ด้านการรวบรวมเอกสาร	One-Way ANOVA (F-test)	ไม่แตกต่าง
- ด้านความถูกต้อง	One-Way ANOVA (F-test)	ไม่แตกต่าง
- ด้านส่งรายงานทันเวลา	One-Way ANOVA (F-test)	ไม่แตกต่าง
- ด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชี	One-Way ANOVA (F-test)	ไม่แตกต่าง
- ด้านขั้นตอนการทำงาน	One-Way ANOVA (F-test)	ไม่แตกต่าง
- ด้านการควบคุม	One-Way ANOVA (F-test)	ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.37 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ	ผลการทดสอบ
<b>สมมติฐานที่ 1</b>		
1.5 ปัจจัยด้านตำแหน่งงานมีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร		
- ด้านการรวบรวมเอกสาร	One-Way ANOVA (F-test)	ไม่แตกต่าง
- ด้านความถูกต้อง	One-Way ANOVA (F-test)	ไม่แตกต่าง
- ด้านส่งรายงานทันเวลา	One-Way ANOVA (F-test)	ไม่แตกต่าง
- ด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชี	One-Way ANOVA (F-test)	ไม่แตกต่าง
- ด้านขั้นตอนการทำงาน	One-Way ANOVA (F-test)	ไม่แตกต่าง
- ด้านการควบคุม	One-Way ANOVA (F-test)	ไม่แตกต่าง
1.6 ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานมีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร		
- ด้านการรวบรวมเอกสาร	One-Way ANOVA (F-test)	ไม่แตกต่าง
- ด้านความถูกต้อง	One-Way ANOVA (F-test)	ไม่แตกต่าง
- ด้านส่งรายงานทันเวลา	One-Way ANOVA (F-test)	ไม่แตกต่าง
- ด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชี	One-Way ANOVA (F-test)	ไม่แตกต่าง
- ด้านขั้นตอนการทำงาน	One-Way ANOVA (F-test)	ไม่แตกต่าง
- ด้านการควบคุม	One-Way ANOVA (F-test)	ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.37 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ	ผลการทดสอบ
<b>สมมติฐานที่ 2</b>		
2.1 การปรับโครงสร้างองค์กรด้านนโยบายมีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร		
- ด้านการรวบรวมเอกสาร	One-Way ANOVA (F-test)	ไม่แตกต่าง
- ด้านความถูกต้อง	One-Way ANOVA (F-test)	แตกต่าง
- ด้านส่งรายงานทันเวลา	One-Way ANOVA (F-test)	ไม่แตกต่าง
- ด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชี	One-Way ANOVA (F-test)	ไม่แตกต่าง
- ด้านขั้นตอนการทำงาน	One-Way ANOVA (F-test)	ไม่แตกต่าง
- ด้านการควบคุม	One-Way ANOVA (F-test)	ไม่แตกต่าง
2.2 การปรับโครงสร้างองค์กรด้านสภาพแวดล้อม3 มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร		
- ด้านการรวบรวมเอกสาร	One-Way ANOVA (F-test)	ไม่แตกต่าง
- ด้านความถูกต้อง	One-Way ANOVA (F-test)	ไม่แตกต่าง
- ด้านส่งรายงานทันเวลา	One-Way ANOVA (F-test)	ไม่แตกต่าง
- ด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชี	One-Way ANOVA (F-test)	ไม่แตกต่าง
- ด้านขั้นตอนการทำงาน	One-Way ANOVA (F-test)	ไม่แตกต่าง
- ด้านการควบคุม	One-Way ANOVA (F-test)	ไม่แตกต่าง



ตารางที่ 4.37 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ	ผลการทดสอบ
<b>สมมติฐานที่ 2</b>		
2.3 การปรับโครงสร้างองค์กรด้านเทคโนโลยีมีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร		
- ด้านการรวบรวมเอกสาร	One-Way ANOVA (F-test)	ไม่แตกต่าง
- ด้านความถูกต้อง	One-Way ANOVA (F-test)	แตกต่าง
- ด้านส่งรายงานทันเวลา	One-Way ANOVA (F-test)	แตกต่าง
- ด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชี	One-Way ANOVA (F-test)	แตกต่าง
- ด้านขั้นตอนการทำงาน	One-Way ANOVA (F-test)	ไม่แตกต่าง
- ด้านการควบคุม	One-Way ANOVA (F-test)	ไม่แตกต่าง
2.4 การปรับโครงสร้างองค์กรด้านขนาดองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร		
- ด้านการรวบรวมเอกสาร	One-Way ANOVA (F-test)	ไม่แตกต่าง
- ด้านความถูกต้อง	One-Way ANOVA (F-test)	แตกต่าง
- ด้านส่งรายงานทันเวลา	One-Way ANOVA (F-test)	แตกต่าง
- ด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชี	One-Way ANOVA (F-test)	แตกต่าง
- ด้านขั้นตอนการทำงาน	One-Way ANOVA (F-test)	ไม่แตกต่าง
- ด้านการควบคุม	One-Way ANOVA (F-test)	ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.38 สรุปประเด็นสำคัญทางสถิติจากการทดสอบที่ระดับ 0.05

การปรับ โครงสร้างองค์กร	ด้านการรวมเอกสสาร	ด้านความถูกต้อง	ด้านส่งงานทันเวลา	ด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชี	ด้านขั้นตอนการทำงาน	ด้านการควบคุม
ด้านนโยบาย	-	/	-	-	-	-
ด้านสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-	-	-
ด้านเทคโนโลยี	-	/	/	/	-	-
ด้านขนาดองค์กร	-	/	/	/	-	-



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง การปรับโครงสร้างองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงิน และการบัญชีขององค์กรอิสระ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กรและเพื่อเสนอแนะแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในสังกัดสำนักงานการเงินและการคลัง และสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 1-15 ที่ จำนวน 79 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติโดยสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยผลการศึกษสามารถสรุปได้ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

##### 5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีขององค์กรอิสระ

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 96.20 มีอายุเกินกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.11 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 86.08 ปฏิบัติงานอยู่สำนักงานการเงินและการคลัง คิดเป็นร้อยละ 35.44 ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี คิดเป็นร้อยละ 62.02 มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.84

##### 5.1.2 ปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กร

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กร ในด้านสภาพแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยสภาพแวดล้อมในสถานทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิมีความเหมาะสมทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวก มีค่าเฉลี่ยระดับ 3.90 ด้านเทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานในระบบ GFMIS มีค่าเฉลี่ยระดับ 4.04 ด้านนโยบาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก นโยบายขององค์กรมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยระดับ 3.91 ด้านขนาดองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ขนาดขององค์กรมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.48

### 5.1.3 การปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลมาจากการปรับโครงสร้างองค์กร

ผลการศึกษา พบว่า การปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลมาจากการปรับโครงสร้างองค์กร ด้านการรวบรวมเอกสาร อยู่ในระดับน้อย ด้านความถูกต้องและด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชี อยู่ในระดับปานกลาง ไม่ได้มีผลให้การปฏิบัติงานการเงินและบัญชี แต่ด้านส่งรายงานทันเวลา ด้านขั้นตอนการทำงาน และด้านการควบคุมอยู่ในระดับมาก มีผลให้การปฏิบัติงานการเงินและบัญชีดีขึ้น

### 5.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่าข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา สำนักงานที่สังกัด ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลมาจากการปรับโครงสร้างองค์กร แต่อายุมีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลมาจากการปรับโครงสร้างในด้านขั้นตอนการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า ปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กร ด้านเทคโนโลยี ด้านขนาดองค์กรที่ต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ในด้านความถูกต้อง ด้านส่งรายงานทันเวลา และด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชี ในขณะที่ปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กร ด้านนโยบายมีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีด้านความถูกต้อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การปรับโครงสร้างองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีขององค์กรอิสระ ผลการศึกษาพบว่า

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีขององค์กรอิสระ ที่มีความแตกต่างกันในด้าน เพศ ระดับการศึกษา สำนักงานที่สังกัด ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลมาจากการปรับโครงสร้างองค์กร แต่อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลมาจากการปรับโครงสร้างองค์กร ด้านขั้นตอนการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานมานานจนเคยชินกับวิธีการปฏิบัติงานแบบเดิม โดยไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน

การปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลมาจากการปรับโครงสร้างองค์กร จากการศึกษาพบว่า การปรับโครงสร้างองค์กรไม่ได้มีผลให้การปฏิบัติงานการเงินและบัญชีในด้านรวบรวมเอกสารดีขึ้น เนื่องจากยังพบปัญหาเกี่ยวกับระยะเวลาในการรับ - ส่งเอกสาร การรวบรวมเอกสารการเบิกจ่ายเงิน และการเก็บรวบรวมเอกสารเพื่อการบันทึกการขายบัญชีของหน่วยงานภายในสำนักงานหลังจากการปรับโครงสร้างองค์กร ควรจะศึกษาวิธีการนำส่งเอกสารว่าทางใดที่มีความรวดเร็วมากขึ้น

การปฏิบัติงานการเงินและบัญชีในด้านความถูกต้อง และด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชี การปรับโครงสร้างองค์กรไม่ได้มีผลทำให้เอกสารการเบิกจ่ายเงินที่ได้รับจากหน่วยงานภายในมีความถูกต้องครบถ้วน การนำส่งเอกสารทางการเงินที่นำกลับไปแก้ไข การเบิกจ่ายเงินให้กับบุคลากร และการบันทึกบัญชีมีความรวดเร็วและถูกต้องมากขึ้น

การปรับโครงสร้างองค์กรมีผลให้การปฏิบัติงานการเงินและบัญชีในด้านส่งรายงานทันเวลา ด้านขั้นตอนการทำงาน และด้านการควบคุม ทำให้การจัดทำและนำส่งบทดลอง รายงานฐานะการเงินทันเวลาตามที่ระเบียบกำหนด ขั้นตอนในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีเป็นระบบและเป็นขั้นตอนไม่ยุ่งยาก มีความคล่องตัวและมีความรวดเร็วมากขึ้น และการควบคุมการเบิกจ่ายเงิน มีการควบคุมในการเก็บรักษาเงินรัดกุมมากขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานการเงินและบัญชีมีประสิทธิภาพมากขึ้น หลังจากมีการปรับโครงสร้างองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิชัย คำดี (2547) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบจากการปรับโครงสร้างองค์กรกรมปศุสัตว์ที่มีต่อข้าราชการในจังหวัดเชียงใหม่ ผลจากการศึกษาพบว่า ผลกระทบที่ข้าราชการกรมปศุสัตว์ในเชียงใหม่ได้รับหลังจากการปรับโครงสร้างกรมปศุสัตว์ มีผลกระทบในเชิงบวกทั้งด้านการบริหารงานและด้านการปฏิบัติงาน และมีผลกระทบเชิงลบด้านการปฏิบัติงานและความมั่นคง ทำให้กรมปศุสัตว์มีการบริหารงานและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นหลังจากมีการปรับโครงสร้างองค์กรของกรมปศุสัตว์

ส่วนปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กร ด้านนโยบาย ด้านเทคโนโลยีและด้านขนาดองค์กร ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีดีขึ้นในด้านความถูกต้อง และปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กร ด้านเทคโนโลยีและด้านขนาดองค์กร ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีดีขึ้นในด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชี แต่ปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กร ด้านเทคโนโลยีและ ด้านขนาดองค์กร ส่งผลให้การปฏิบัติงานการเงินและบัญชีดีขึ้นในด้านการส่งรายงานทันเวลา ซึ่งปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กร ด้านนโยบาย ด้านสภาพแวดล้อม ด้านเทคโนโลยีและด้านขนาดองค์กรที่ใช้ศึกษานั้น ไม่มีปัจจัยในด้านใดที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีในด้านรวบรวมเอกสาร ควรจะมีการศึกษาว่าปัจจัยใดในการปรับโครงสร้างองค์กรตัวไหนที่ส่งผลการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีในด้านรวบรวมเอกสารที่ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง

### 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.3.1 ควรศึกษาวิธีการนำส่งเอกสารว่าวิธีใดที่ทำให้การส่งเอกสารมีความรวดเร็วมากขึ้นกว่าเดิม

5.3.2 ควรมีผู้ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของเอกสารการเบิกจ่ายเงิน ก่อนนำส่งให้กับเจ้าหน้าที่การเงิน

5.3.3 ควรเพิ่มผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีประจำที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดทุกจังหวัด เพื่อให้การปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดมีความคล่องตัว และมีความรวดเร็วมากขึ้น

5.3.4 ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีในด้านความถูกต้อง ของเอกสารการเบิกจ่ายเงิน การบันทึกบัญชี รายงานฐานะการเงินและงบทดลอง ควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารก่อนการเบิกจ่ายเงิน และความถูกต้องของการบันทึกบัญชี รายงานฐานะการเงินและงบทดลอง ก่อนเสนองานผู้บริหาร

#### 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.4.1 ควรศึกษาเชิงเปรียบเทียบ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีก่อนปรับโครงสร้างองค์กร และหลังการปรับโครงสร้างองค์กร

5.4.2 ควรศึกษาความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหลังปรับโครงสร้างองค์กร ว่าขั้นตอนในการปฏิบัติงานมีปัญหาในด้านใดบ้าง และมีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีเพียงพอหรือไม่

5.4.3 ควรศึกษาปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กรว่าปัจจัยตัวไหนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีในด้านการรวบรวมเอกสาร

## บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6 .  
กรุงเทพฯ : บริษัทธรรมสาร.
- กานต์ สิ้นขวานนท์. (2547). ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการปรับโครงสร้างองค์กร กรณีศึกษา :  
บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- กานดา ว่องธนากุล. (2549). ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อย  
หน่ายในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง. (ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- ชลธิชา สว่างเนตร. (2542). การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร และขวัญในการ  
ทำงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาและวิชาชีพของบริษัทผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง  
จำกัด. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- บุญศรี ทองส่องสวัสดิ์ และสุกัญญา วิเชียรกร. (2551). การเตรียมแนวทางเพื่อการบริหารราชการ  
ยุคใหม่. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- ปรีดา โชติमानนท์. (2548). การปรับโครงสร้างองค์กรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์.  
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2549). การพัฒนาองค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : พิมพ์ตะวัน.
- พัชสิริ ชมพูกำ. (2552). องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ : แมคกรอฮิล.
- มาลี แก้วของผาง. (2544). การรื้อปรับโครงสร้างองค์กร : กรณีศึกษาลำานักเทคโนโลยีการศึกษา  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเหนื่อยล้า  
ทางจิตใจและสุขภาพของพนักงานโรงงานผลิตเลนส์. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- รัตนภรณ์ สุภประเสริฐ. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อการปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี  
ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2550). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คพับลิเคชันส์ จำกัด.



## บรรณานุกรม (ต่อ)

- วุฒิชัย คำดี. (2547). ผลกระทบจากการปรับโครงสร้างกรมปลัดัวที่มีต่อข้าราชการกรมปลัดัวใน  
จังหวัดเชียงใหม่. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- วาสนา อินทร์ชัย. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านบัญชีเพื่อการจัดการ  
ของผู้จัดการฝ่ายบัญชีในเขตนิคมอุตสาหกรรม เอส ไอ แอล สระบุรี. (การค้นคว้าอิสระ  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- สกุณารีย์ กาแก้ว. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับ  
การปฏิบัติของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- สุชน ถิมชวลิต. (2552). ผลกระทบของนโยบายการปรับปรุงองค์การรัฐวิสาหกิจ: ศึกษากรณีนโยบาย  
การปรับโครงสร้างอัตรากำลังพนักงานของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์  
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- สมคิด บางโม. (2553). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด.
- สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2552). แม่บทการบัญชี. สืบค้นจาก : <http://www.fap.or.th>
- สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (มกราคม 2557). ประวัติความเป็นมา. สืบค้นจาก : <http://www.oag.go.th>
- อุไรวรรณ ชนะสงคราม. (2554). การศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของเทศบาล  
ตำบลใน จังหวัดกาฬสินธุ์. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีราชมงคลอีสาน).
- อารี หากุหลาบ. (2553). การศึกษาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี กรมทางหลวงใน  
ส่วนกลาง โดยใช้ระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS).  
(วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา).



ภาคผนวก

**แบบสอบถามการวิจัย**  
**การปรับโครงสร้างองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี**  
**ขององค์กรอิสระ**

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปรับโครงสร้างองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีขององค์กรอิสระแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 4 ส่วน

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ส่วนที่ 2** ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างองค์กร รวม 4 ด้าน คือ

1. ด้านนโยบาย
2. ด้านสภาพแวดล้อม
3. ด้านเทคโนโลยี
4. ด้านขนาดองค์กร

**ส่วนที่ 3** การปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร รวม 6 ด้าน คือ

1. ด้านรวบรวมเอกสาร
2. ด้านความถูกต้อง
3. ด้านส่งรายงานทันเวลา
4. ด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชี
5. ด้านขั้นตอนการทำงาน
6. ด้านการควบคุม

กำหนดระดับความคิดเห็นไว้ 5 ระดับ คือ

- ระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด  
ระดับ 4 หมายถึง มาก  
ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง  
ระดับ 2 หมายถึง น้อย  
ระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

**ส่วนที่ 4** เป็นแบบแสดงข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นส่วนของข้อคำถามและเนื้อที่ว่างที่ใช้บันทึกคำตอบเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและการบัญชี

ผู้วิจัยจะนำไปใช้เพื่อสรุปผลการวิจัยในลักษณะภาพรวม ขอความอนุเคราะห์ผู้ตอบแบบสอบถามนี้กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงว่ามีผลอยู่ที่ระดับใด

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

#### 1. เพศ

- (1) ชาย  (2) หญิง

#### 2. อายุของท่านในปัจจุบัน

- (1) อายุไม่เกิน 25 ปี  (2) อายุระหว่าง 26 - 30 ปี  
 (3) อายุระหว่าง 31 - 35 ปี  (4) อายุระหว่าง 36 - 40 ปี  
 (5) อายุเกิน 40 ปี

#### 3. ระดับการศึกษาของท่านในปัจจุบัน

- (1) ต่ำกว่าปริญญาตรี  (2) ปริญญาตรี  
 (3) สูงกว่าปริญญาตรี

#### 4. สำนักงานงานที่สังกัดในปัจจุบัน

- (1) สำนักงานการเงินและการคลัง  (2) สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 1  
 (3) สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2  (4) สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 3  
 (5) สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 4  (6) สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 5  
 (7) สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 6  (8) สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 7  
 (9) สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 8  (10) สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 9  
 (11) สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 10  (12) สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 11  
 (13) สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 12  (14) สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 13  
 (15) สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 14  (16) สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 15

#### 5. ตำแหน่งงานของท่านในปัจจุบัน

- (1) นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน  (2) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี  
 (3) นักวิชาการการเงินและบัญชี

#### 6. ประสบการณ์ทำงานของท่านในปัจจุบัน ด้านการเงินและบัญชี

- (1) ต่ำกว่า 5 ปี  (2) ระหว่าง 6 - 10 ปี  
 (3) ระหว่าง 11 - 15 ปี  (4) มากกว่า 15 ปี

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างองค์กร

เกณฑ์ในการพิจารณา การปรับโครงสร้างองค์กร		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ข้อ	ระดับความคิดเห็นต่อการปรับโครงสร้างองค์กร	5	4	3	2	1
<b>ด้านนโยบาย</b>						
1	มีการกำหนดนโยบายขององค์กรที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้					
2	นโยบายขององค์กรมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน					
3	ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการปรับโครงสร้างองค์กร					
4	กำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน					
<b>ด้านสภาพแวดล้อม</b>						
5	หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ครบถ้วน ทันสมัย และเพียงพอ					
6	หน่วยงานของท่านมีห้องทำงานและโต๊ะทำงานเพียงพอในการปฏิบัติงาน					
7	หน่วยงานของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
8	สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่าน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมทำให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย					
<b>ด้านเทคโนโลยี</b>						
9	จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานการเงิน และการบัญชี (โปรแกรม Microsoft Office) เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน					

เกณฑ์ในการพิจารณา การปรับโครงสร้างองค์กร		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ข้อ	ระดับความคิดเห็นต่อการปรับโครงสร้างองค์กร	5	4	3	2	1
<b>ด้านเทคโนโลยี (ต่อ)</b>						
10	จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในระบบ GFMS เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน					
11	การเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศระหว่างหน่วยงาน ภายในเพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน เช่น Thaiterm					
12	ความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานในระบบ GFMS					
13	คู่มือ/แนวทางที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม					
<b>ด้านขนาดองค์กร</b>						
14	โครงสร้างองค์กรมีความเหมาะสมกับขนาดองค์กร					
15	บุคลากรในองค์กรมีเพียงพอหลังจากการปรับโครงสร้างองค์กร					
16	ขนาดขององค์กรมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร

เกณฑ์ในการพิจารณา การปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับ โครงสร้างองค์กร		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ข้อ	ระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร	5	4	3	2	1
<b>ด้านรวบรวมเอกสาร</b>						
1	ความรวดเร็วในการรับ-ส่ง เอกสารจากหน่วยงาน ภายในสำนักงาน					
2	การรวบรวมเอกสาร รายละเอียดเพื่อการเบิกจ่ายเงิน ของหน่วยงานภายในสำนักงานมีความล่าช้า					
3	การเก็บรวบรวมเอกสารเพื่อการบันทึกรายการบัญชี ของหน่วยงานภายในสำนักงานมีความล่าช้า					
<b>ด้านความถูกต้อง</b>						
5	เอกสารการเบิกจ่ายเงินที่ได้รับจากหน่วยงานภายใน สำนักงานมีความถูกต้องครบถ้วน					
5	การบันทึกรายการบัญชีมีความถูกต้องและครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน					
6	รายงานฐานะการเงินและงบทดลองมีความถูกต้องและ ครบถ้วน					
<b>ด้านส่งรายงานทันเวลา</b>						
7	การจัดทำรายงานคงเหลือประจำวันทันเวลาภายใน วันทำการที่มีการรับ - จ่ายเงินเกิดขึ้น					
8	การนำส่งงบทดลองทันเวลาตามระเบียบที่กำหนด					
9	การนำส่ง GFMS บช 05 ทันเวลาตามระเบียบที่ กำหนดขององค์กร					
10	การนำส่งรายงานฐานะการเงินทันเวลาตามระเบียบที่ กำหนดขององค์กร					

เกณฑ์ในการพิจารณา การปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลจากการปรับ โครงสร้างองค์กร		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ข้อ	ระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ที่มีผลจากการปรับโครงสร้างองค์กร	5	4	3	2	1
<b>ด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชี</b>						
15	การนำส่งเอกสารทางการเงินและบัญชีของหน่วยงาน ภายในสำนักงานที่นำกลับไปแก้ไขมีความเร็วในการ นำส่งคืนการเงิน					
16	การเบิกจ่ายเงิน มีความรวดเร็วและทันต่อความต้องการ ของบุคลากรภายในสำนักงาน					
17	การบันทึกรายการบัญชี การจัดทำงบทดลองมีความ รวดเร็วและเป็นปัจจุบัน					
<b>ด้านขั้นตอนการทำงาน</b>						
18	การปฏิบัติงานการเงินและการบัญชี มีระบบและเป็น ขั้นตอนหลังจากปรับโครงสร้างองค์กร					
19	ขั้นตอนการทำงานของงานการเงินและการบัญชียุ่งยาก ซับซ้อนและไม่คล่องตัวหลังจากปรับ โครงสร้าง องค์กร					
20	ขั้นตอนในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมีความ รวดเร็วหลังจากปรับ โครงสร้างองค์กร					
<b>ด้านการควบคุม</b>						
21	มีการควบคุมการเบิกจ่ายเงิน แบบเป็นขั้นตอนมากขึ้น กว่าเดิม					
22	มีการควบคุมที่เพียงพอ ในการเก็บรักษาเงินให้ ปลอดภัยและถูกต้องตามระเบียบ					
23	มีการควบคุมในการรับเงินของหน่วยงานภายในรัศมี ยิ่งขึ้น					



**ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ**

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมที่มีต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของท่าน หลังจากการปรับโครงสร้างองค์กร

.....  
.....

ข้อเสนอแนะด้านการรวบรวมเอกสารของท่านในการแก้ไขการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของท่าน และหน่วยงานของท่าน หลังการปรับโครงสร้างองค์กร

.....  
.....

ข้อเสนอแนะด้านความถูกต้องของท่านในการแก้ไขการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของท่านและ หน่วยงานของท่าน หลังการปรับโครงสร้างองค์กร

.....  
.....

ข้อเสนอแนะด้านส่งรายงานทันเวลาของท่านในการแก้ไขการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของท่านและ หน่วยงานของท่าน หลังการปรับโครงสร้างองค์กร

.....  
.....

ข้อเสนอแนะด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชีของท่านในการแก้ไขการปฏิบัติงานการเงิน และบัญชีของท่านและหน่วยงานของท่าน หลังการปรับโครงสร้างองค์กร

.....  
.....

ข้อเสนอแนะด้านขั้นตอนการทำงานของท่านในการแก้ไขการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของท่านและ หน่วยงานของท่าน หลังการปรับโครงสร้างองค์กร

.....  
.....

ข้อเสนอแนะด้านการควบคุมของท่านในการแก้ไขการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของท่านและ หน่วยงานของท่าน หลังการปรับโครงสร้างองค์กร

.....  
.....

**ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม**

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวเกษวลี สังขทิพย์
วัน เดือน ปีเกิด	5 พฤษภาคม 2533
ที่อยู่	648 ถ.ศรีพรหมโสภิต ต.บางพุทรา อ.เมืองสิงห์บุรี จ.สิงห์บุรี 16000
การศึกษา	ปริญญาตรี สาขาบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
ประสบการณ์การทำงาน	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 1 (จังหวัดพระนครศรีอยุธยา)
เบอร์โทรศัพท์	035-241163
อีเมล	sungtip@hotmail.com



