

ปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของงานการเงิน
และบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

**FACTORS AFFECTING WORK PERFORMANCE PROBLEMS
AND OBSTACLES ON FINANCIAL AND ACCOUNTING OF
THE INATITUTIONS UNDER OFFICE OF VOCATIONAL
EDUCATION COMMISSION**

รัตนภรณ์ สุขประเสริฐ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการบัญชี

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของงานการเงิน
และบัญชีในสถานศึกษาดังกล่าวสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



รัตนารณ์ สุภประเสริฐ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการบัญชี

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของ
งานการเงินและบัญชีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา
Factors Affecting Work Performance Problems and Obstacles
on Financial and Accounting of the Institutions under Office of
Vocational Education Commission

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวรัตนภรณ์ สุขประเสริฐ

วิชาเอก

การบัญชี

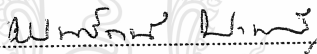
อาจารย์ที่ปรึกษา


ผู้ช่วยศาสตราจารย์มาลี จตุรัส

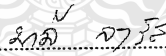
ปีการศึกษา

2554

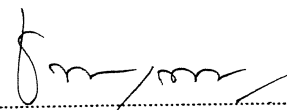
คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พนารัตน์ ปานมณี)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กุสุมา คำพิทักษ์)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์มาลี จตุรัส)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ


..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชงกอร์ณ กุณตบุตร)

วันที่ 18 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2555

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ของงานการเงินและบัญชีของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ชื่อ-นามสกุล	นางสาวรัตนภรณ์ ศุภประเสริฐ
วิชาเอก	การบัญชี
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์มาลี จตุรัส
ปีการศึกษา	2554

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมาและเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่การเงิน และเจ้าหน้าที่บัญชี ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 12 แห่ง จำนวน 71 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้สถิติต่าง ๆ ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ ความแตกต่างโดยการทดสอบค่าที (Independent Sample t-test) การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ด้านข้อมูล ด้านบุคลากร ด้านการควบคุม อยู่ในระดับมาก ด้านระบบและเทคโนโลยี อยู่ในระดับปานกลาง และจากผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ แตกต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีปัจจัยด้านทรัพยากรทางการศึกษาแตกต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Independent Study Title	Factors Affecting Work Performance Problems and Obstacles on Financial and Accounting of the Institutions under Office of Vocational Education Commission
Name-Surname	Miss Rattanapron Supaprasert
Major Subject	Accounting
Independent Study Advisor	Assistant Professor Malee Jaturat
Academic Year	2011

ABSTRACT

The purposes of the independent study were to investigate the conditions of work performance problems and obstacles on financial and accounting of the institutions under the Office of Vocational Education Commission in Nakhon Ratchasima Province, and to examine the factors that affected work performance problems and obstacles of the authorities on financial and accounting officers of the institutions under the Office of Vocational Education Commission in Nakhon Ratchasima Province. The sample of the study comprised 71 financial and accounting authorities of 12 institutions under the Office of Vocational Education Commission in Nakhon Ratchasima Province. The questionnaire was used as the data gathering instrument, and the data were analyzed applying Percentage, Frequency, Standard Deviation, Independent Sample t-test and One-Way ANOVA.

The results of study demonstrated that the performance problems and obstacles on financial and accounting in the aspects of information, personnel, and controlling were at the high level, however, the system and technology aspects were found at the moderate level. The study indicated that different demographic factors of the financial and accounting authorities led to differences in the performance problems and obstacles on financial and accounting at 0.05 level of significance. Moreover, the financial and accounting authorities having different educational resources effected different factors on the performance problems and obstacles on financial and accounting at 0.05 level of significance.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยการอนุเคราะห์จากรองศาสตราจารย์ ดร. พนารัตน์ ปานมณี ประธานกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์มาลี จตุรัส อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ช่วยศาสตราจารย์กุสุมา คำพิทักษ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำแนะนำ และให้คำปรึกษาตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ถูกต้องสมบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ประเมินรับรองต้นแบบชิ้นงานการค้นคว้าอิสระ และให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ในการค้นคว้าอิสระ ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่การเงิน และเจ้าหน้าที่บัญชี ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่า ตอบแบบสอบถามอันเป็นผลให้การค้นคว้าอิสระมีความชัดเจน ครบถ้วน และสามารถนำมาประยุกต์ใช้งานได้จริง และขอขอบใจนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีทุกท่านที่ให้ความร่วมมือของตนในการดำเนินกิจกรรมการค้นคว้าอิสระร่วมกันจนได้ความสมบูรณ์ของงาน ขอขอบคุณบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัยทุกคนที่เป็นกำลังใจ และให้ความช่วยเหลือตลอดช่วงเวลาของการศึกษา และทำการค้นคว้าอิสระ

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิประสาทวิชา บ่มเพาะจนผู้ศึกษาสามารถนำเอาหลักการมาประยุกต์ใช้ และอ้างอิงในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ นอกเหนือจากนี้ขอขอบคุณผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่มอบทุนสนับสนุนบุคลากรตลอดระยะเวลาในการศึกษาของผู้ศึกษา คุณค่าอันพึงมีจากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ขอขอบเพื่อบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

รัตนารณ์ สุภประเสริฐ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1. บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	2
1.3 สมมติฐานการวิจัย	2
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	2
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย	3
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิด/ทฤษฎี/ความหมาย/ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	7
2.2 แม่บทการบัญชี (อ้างอิง : แม่บทการบัญชี ฉบับที่ 1 (ปรับปรุง 2552) เรื่อง การนำเสนองบการเงิน)	23
2.3 การบริหารงบประมาณเพื่อการศึกษา	44
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงาน	49
2.5 ระบบสารสนเทศ/แนวคิดระบบสารสนเทศทางการบัญชี	52
2.6 ประวัติความเป็นมาสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา	64
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	71
3. วิธีดำเนินการวิจัย	75
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	75
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	76

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	77
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	81
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	81
4.2 ผลการวิเคราะห์	82
5. สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	115
5.1 สรุปผลการวิจัย	115
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย	121
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	122
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต	123
บรรณานุกรม	124
ภาคผนวก	128
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	129
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	136
ประวัติผู้เขียน	138

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 แสดงปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงาน.....	19
3.1 แสดงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	75
4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ.....	83
4.2 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานศึกษาสังกัด ในปัจจุบัน.....	83
4.3 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ.....	84
4.4 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ.....	85
4.5 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษาในปัจจุบัน.....	85
4.6 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	86
4.7 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ ทำงานในปัจจุบัน.....	86
4.8 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยเกี่ยวกับทรัพยากร ทางการศึกษา ด้านการกำหนดลักษณะงาน.....	87
4.9 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยเกี่ยวกับทรัพยากร ทางการศึกษา ด้านระดับการเรียนการสอนที่สถานศึกษาเปิดการสอน.....	87
4.10 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยเกี่ยวกับ ทรัพยากรทางการศึกษา ด้านจำนวนนักเรียน/นักศึกษาในสถานศึกษา.....	88
4.11 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยเกี่ยวกับทรัพยากร ทางการศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน (สาขาวิชา).....	89
4.12 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยเกี่ยวกับ ทรัพยากรทางการศึกษา ด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงานสอนหนังสือ พร้อมทั้งปฏิบัติงานด้านการเงิน/บัญชี.....	89

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.13 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยเกี่ยวกับทรัพยากรทางการศึกษา ด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงานการเงิน	90
4.14 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยเกี่ยวกับทรัพยากรทางการศึกษา ด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงานบัญชี	90
4.15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ด้านข้อมูล.....	91
4.16 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ด้านบุคลากร.....	92
4.17 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ด้านระบบและเทคโนโลยี.....	93
4.18 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ด้านควบคุม.....	94
4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน โดยรวมจำแนกตามเพศ.....	95
4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน โดยรวมจำแนกตามสังกัดสถานศึกษา.....	96
4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน โดยรวมจำแนกตามสถานภาพ.....	97
4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน โดยรวมจำแนกตามอายุ.....	98
4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน โดยรวมจำแนกตามระดับการศึกษา.....	99
4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน โดยรวมจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	100

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.25 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคใน การปฏิบัติงาน โดยรวมจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	101
4.26 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคใน การปฏิบัติงาน โดยรวมจำแนกตามการกำหนดลักษณะ	102
4.27 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคใน การปฏิบัติงาน โดยรวมจำแนกตามระดับการเรียนการสอน ที่สถานศึกษาเปิดการสอน	103
4.28 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคใน การปฏิบัติงาน โดยรวมจำแนกตามจำนวนนักเรียน/นักศึกษา	104
4.29 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคใน การปฏิบัติงาน โดยรวมจำแนกตามการจัดการเรียนการสอน (สาขาวิชา)	105
4.30 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคใน การปฏิบัติงาน โดยรวมจำแนกตามบุคลากรที่ปฏิบัติงานสอนหนังสือ พร้อมทั้งปฏิบัติงานด้านการเงิน/บัญชี	107
4.31 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคใน การปฏิบัติงาน โดยรวมจำแนกตามบุคลากรที่ปฏิบัติงานการเงิน	108
4.32 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคใน การปฏิบัติงาน โดยรวมจำแนกตามบุคลากรที่ปฏิบัติงานบัญชี	109
4.33 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานสถิติที่ใช้ในการทดสอบด้านประชากรศาสตร์	110
4.34 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานสถิติที่ใช้ในการทดสอบด้านทรัพยากร ทางการศึกษา	112

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	5
2.1 แสดงความเกี่ยวข้องระหว่างแรงจูงใจและพฤติกรรม.....	15
2.2 แสดงลำดับขั้นตอนความต้องการของมาสโลว์	17
2.3 แสดงปัจจัยจูงใจ 5 ประการ และปัจจัยเกื้อหนุน 5 ประการ.....	21
2.4 ประเภทของระบบสารสนเทศจำแนกตามระดับการจัดการ.....	54
2.5 ระบบสารสนเทศแบบบูรณาการ.....	60



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนากำลังคน เพื่อสนองตอบความต้องการกำลังคนในการพัฒนาประเทศ ทำให้มีการจัดการเรียนการสอนในวิชาชีพเพิ่มขึ้นเพื่อเพิ่มปริมาณผู้เรียน ในขณะเดียวกันได้ใช้กิจกรรมการบริการสังคมในโครงการ และวาระพิเศษต่าง ๆ เพื่อให้สังคมได้รับรู้ถึงศักยภาพของผู้เรียนอาชีวศึกษา และเป็นการสร้างประสบการณ์ให้กับผู้เรียนทั้งในด้านการฝึกงานวิชาชีพ และปลูกฝังสำนึกการบริการสังคม และขยายบทบาทการจัดการอาชีวศึกษาสำหรับผู้เรียนที่เป็นผู้มีงานทำแล้ว ผู้ที่ต้องการพัฒนาศักยภาพ และผู้ที่กำลังหางานทำให้มากขึ้น และให้ความสำคัญกับการค้นหา พัฒนา เผยแพร่ นวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อสร้างและพัฒนาอาชีพให้เกิดประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย สำนักอำนวยการ สำนักความร่วมมือ สำนักติดตามและประเมินผลการอาชีวศึกษา สำนักนโยบายและแผนการอาชีวศึกษา สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ สำนักวิจัยและพัฒนาการอาชีวศึกษา หน่วยตรวจสอบภายใน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ศูนย์การศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ศูนย์พัฒนาส่งเสริมประสานงานกิจการนักศึกษา และกิจกรรมพิเศษ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา หน่วยศึกษานิเทศก์ และสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 416 แห่ง

หน่วยตรวจสอบภายใน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีหน้าที่ในการสร้างความเชื่อมั่น และให้คำปรึกษากับเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทำให้หน่วยตรวจสอบภายในต้องจัดทำตัวชี้วัดเพื่อประเมินความเสี่ยงการปฏิบัติงานด้านการเงิน ด้านการบัญชี และด้านพัสดุ รวมทั้งโครงการต่าง ๆ ของหน่วยงานภายในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากการที่หน่วยตรวจสอบภายในได้ประเมินความเสี่ยง และออกตรวจสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามแผนการตรวจสอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 จำนวน 50 แห่ง พบว่าการเบิกจ่ายเงินของหน่วยงานในสังกัดไม่เป็นไปตามระเบียบการเบิกจ่ายเงินจากคลัง การเก็บรักษาเงิน และการนำเงินส่งคลัง พ.ศ. 2551 การใช้เงินแต่ละประเภทไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ เอกสารที่ใช้ประกอบการเบิกจ่ายไม่ถูกต้อง และครบถ้วนส่งผลให้การบันทึกบัญชีงบการเงินของสถานศึกษาไม่ถูกต้อง ครบถ้วน ตามความเป็นจริง และระบบการควบคุมพัสดุไม่สามารถบอกถึงความมีอยู่จริง

ของพัสดุได้ ทำให้ผู้บริหารไม่สามารถนำข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้ และยังเป็นจุดเริ่มต้นของการทุจริตอีกด้วย

ผู้ศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นต่องานการเงินและบัญชี จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งจะทำการปฏิบัติงานด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง และมีประสิทธิภาพ โดยการประยุกต์ การบูรณาการ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานการเงินและบัญชี เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่มีอยู่ไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา รวมทั้งเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา และพัฒนางานด้านการเงินและบัญชี ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยมีดังนี้

1.3.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ทำให้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีแตกต่างกัน

1.3.2 ปัจจัยด้านทรัพยากรทางการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีแตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้แบ่งขอบเขตของการศึกษาออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1.4.1 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาอยู่ระหว่าง เดือนกันยายน 2554 - เดือนกุมภาพันธ์ 2555

1.4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

เจ้าหน้าที่การเงิน และเจ้าหน้าที่บัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา

1.4.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา

1.4.3.1 ตัวแปรที่ศึกษา คือ

ก) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ คือ เพศ สถานศึกษาที่สังกัด สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และปัจจัยเกี่ยวกับทรัพยากรทางการศึกษา

ข) ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของงานการเงินและบัญชี ได้แก่ ด้านข้อมูล ด้านบุคลากร ด้านระบบและเทคโนโลยี และด้านการควบคุม

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

1.5.1 อาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา หมายถึง วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา วิทยาลัยเทคนิคปักธงชัย วิทยาลัยเทคนิคหลวงพ่อกุณ ปริสุทฺโธ วิทยาลัยเทคนิคสุรนารี วิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวนครราชสีมา วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครราชสีมา วิทยาลัยสารพัดช่างนครราชสีมา วิทยาลัยการอาชีพบัวใหญ่ วิทยาลัยการอาชีพพิมาย วิทยาลัยการอาชีพชุมพวง วิทยาลัยการอาชีพปากช่อง

1.5.2 เจ้าหน้าที่การเงิน หมายถึง หัวหน้าฝ่ายการเงิน ผู้ดำรงตำแหน่งอื่น ซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะเช่นเดียวกันกับหัวหน้าฝ่ายการเงิน และให้หมายความรวมถึงเจ้าหน้าที่รับจ่ายเงินของส่วนราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาคด้วย

1.5.3 เจ้าหน้าที่บัญชี หมายถึง หัวหน้าฝ่ายบัญชี พนักงานซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะเช่นเดียวกันกับหัวหน้าฝ่ายบัญชี โดยทำหน้าที่ตรวจสอบใบสำคัญ บันทึกบัญชี และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.5.4 สภาพปัญหา หมายถึง สิ่งแวดล้อม หรือสภาพสถานศึกษา ระดับความรู้ ความสามารถที่เป็นอุปสรรคทำให้การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ด้านข้อมูล ด้านบุคลากร ด้านระบบและเทคโนโลยี และด้านการควบคุม ไม่มีประสิทธิภาพ

1.5.5 การบริหารงาน หมายถึง กระบวนการที่ต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ มาประกอบกันเพื่อแก้ไขปัญหา และดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

1.5.6 พนักงาน หมายถึง เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา

1.5.7 ด้านข้อมูล หมายถึง ปัจจัยด้านข้อมูลที่ส่งผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี เช่น ความล่าช้าจากการได้รับเอกสารจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

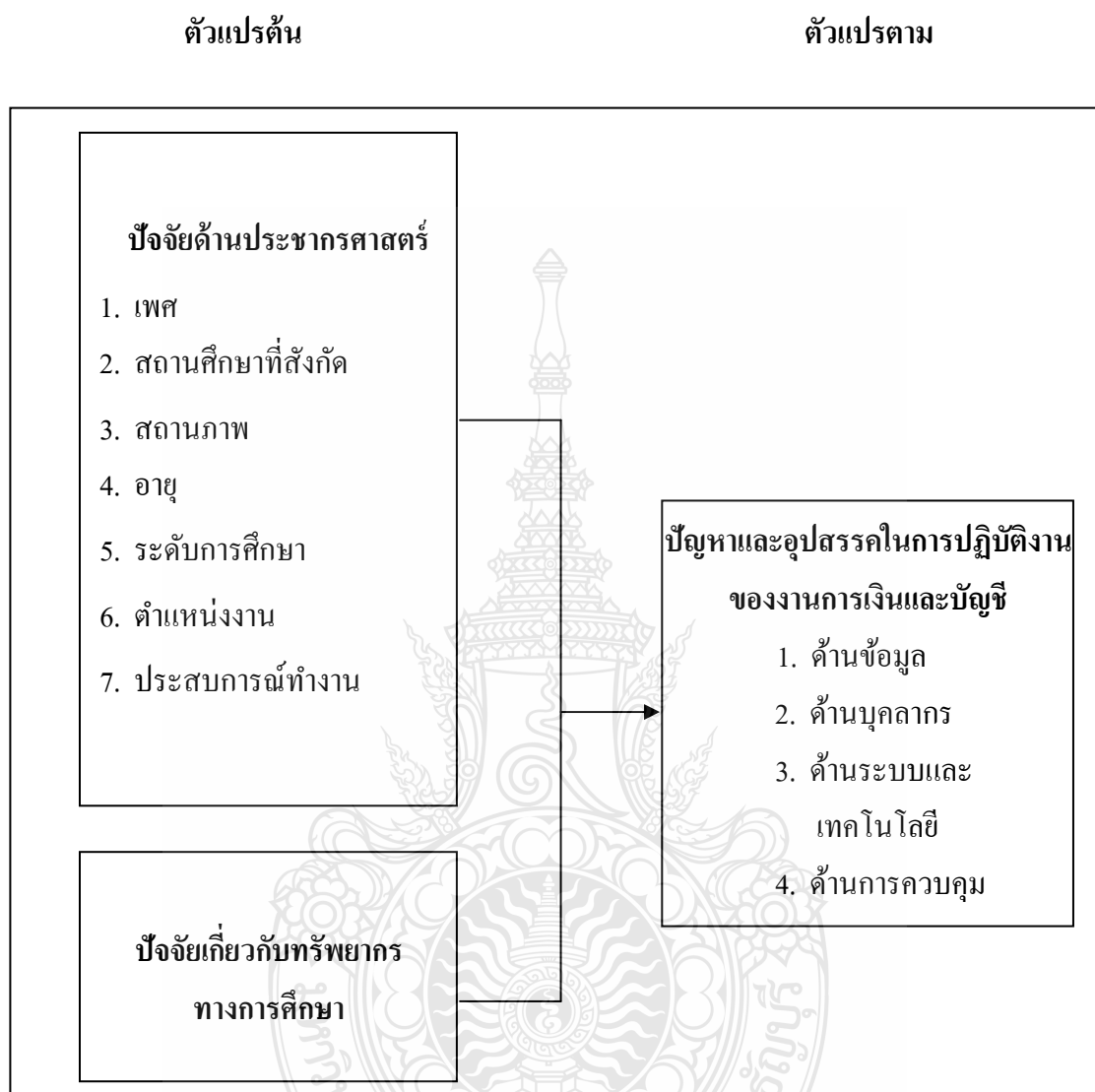
1.5.8 ด้านบุคลากร หมายถึง ปัจจัยด้านบุคลากรที่ส่งผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี เช่น การอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้

1.5.9 ด้านระบบและเทคโนโลยี หมายถึง ปัจจัยด้านระบบและเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี เช่น จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในระบบ GFMS

1.5.10 ด้านการควบคุม หมายถึง ปัจจัยด้านการควบคุมที่ส่งผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี เช่น การกำหนดให้มีการตรวจนับเงินสดทุกสิ้นวัน พร้อมลงลายมือชื่อด้านหลังสำเนาใบเสร็จรับเงินที่สรุปรายได้เมื่อสิ้นวัน



1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ทราบถึงสภาพและระดับของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา

1.7.2 ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีใน
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา

1.7.3 สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาปฏิบัติงานการเงินและบัญชี
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ และนำเสนอสาระสำคัญ ดังนี้

- 2.1 แนวคิด/ทฤษฎี/ความหมาย/ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 2.2 แม่บทการบัญชี/แนวคิด/ทฤษฎีการบัญชี
- 2.3 การบริหารงบประมาณเพื่อการศึกษา
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงาน
- 2.5 ระบบสารสนเทศ/แนวคิดระบบสารสนเทศทางการบัญชี
- 2.6 ประวัติความเป็นมาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
- 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด/ทฤษฎี/ความหมาย/ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.1.1 แนวคิด/ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.1.1.1 ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ได้มีผู้ให้คำนิยามความหมายของคำว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้อย่างมากมายหลายทัศนะด้วยกัน

พิชิต บุตรศรีสวย (2546 : 11) สรุปว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกชอบ ความรัก ความยินดี ยอมรับ และการมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่น มีความคิดสร้างสรรค์ และมีกำลังใจต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานจนบรรลุผลสำเร็จขององค์การ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 122) ให้ความหมายว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

สุวารี เคียงประพันธ์ (2543 : 14) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งเกิดจากได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยต่าง ๆ ทั้งในการทำงาน และส่วนบุคคล ทำให้สามารถทำงานด้วยความเต็มใจมีการเสียสละ อุทิศกาย แรงใจ สติปัญญา ใ้กับการทำงาน ส่งผลให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้

คำรงค์ดี ไชยแสน (2542 : 16 - 17) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็น ความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติ และสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนที่มีต่องาน และปัจจัย หรือองค์ประกอบที่เกี่ยวกับงานนั้น ๆ จนสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านร่างกาย และจิตใจ ตลอดจนสามารถลดความเครียดของผู้ปฏิบัติงานให้ต่ำลงได้

จากการทบทวนแนวคิดดังกล่าว ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่องานเป็นไปในทางบวก หรือความสุขของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดจากการทำงาน หรือการได้รับการตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ จากนโยบายของผู้บริหารได้อย่างเหมาะสม รวมไปถึงการมีความสะดวกสบาย และบรรยากาศเอื้อต่อการการทำงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่น เกิดความกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจดี ทুমเท เสียสละ ทั้งร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาใ้กับการทำงาน ส่งผลให้งานขององค์การประสบผลสำเร็จ

2.1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานโดยทั่วไป ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความมุ่งหมายได้ ก็ต่อเมื่องานนั้นสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้ องค์ประกอบดังกล่าวนี้จะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลต่อสู้ดิ้นรนมีความทะเยอทะยาน มีอารมณ์ มีความคิด ความคาดหวัง และความภาคภูมิใจ ซึ่งบุคคลย่อมมีความต้องการที่จะสนองความต้องการใ้กับตนเองทั้งสิ้น ปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ยังคงเป็นเรื่องที่จำเป็นต้องดำเนินการศึกษาต่อไป

วิชัย แหวนเพชร (2544 : 135) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) เป็นเรื่องที่ได้รับคามสนใจกันมาก ทั้งจากนักจิตวิทยา นักวิชาการ และนักบริหารงาน การปฏิบัติงานในองค์การใด ๆ ก็ตาม สิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นก็คือ บุคลากร แม้ว่าปัจจุบันจะมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาก โดยเทคโนโลยีนั้นถูกนำมาใช้แทนคนในการทำงาน แต่ก็ไม่ได้เป็นเครื่องบ่งชี้ที่สำคัญที่สุดในความสำเร็จ คนที่ทำงานอยู่ในองค์การนั้นต่างหากที่เป็นเครื่องบ่งชี้ เพราะคนเป็นผู้คิด ผู้ปฏิบัติ และผู้วางแผนในการทำงาน ดังนั้น ถ้าคนนั้นมีคุณภาพ มีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ก็จะประสบผลสำเร็จดีมากว่าคนที่ไม่มี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

หรือความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างละเอียดลึกซึ้ง เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั่นเอง

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 123 - 124) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน 3 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล มีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.1 ประสบการณ์ในการทำงาน มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจงานของบุคคล ที่ทำงานนานจนมีความรู้ ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

1.2 เพศ แม้จะไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยาน และความต้องการทางด้านการเงิน

1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน งานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกันต้องมีสมาชิกที่มีลักษณะในงานหลายด้าน และความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงานก็มีส่วนจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

1.4 อายุ อายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลา และประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน และสถานการณ์ในการทำงานด้วย

1.5 เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อน และการสังสรรค์กับผู้อื่น

1.6 เชื้อชาติ เชื้อชาติกับความพึงพอใจในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำ

1.7 การศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่

1.8 บุคลิกภาพกับความพึงพอใจในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับเครื่องมือวัดบุคลิกภาพ

1.9 ระดับเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานมาก

1.10 แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล

1.11 ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงาน และได้ทำงานที่ตนเองถนัดจะมีความสุข และพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่ความสนใจไม่ได้อยู่ที่งาน

2. ปัจจัยด้านงาน มีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน

2.2 ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ และเงินเดือนที่ได้รับ จึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

2.3 ฐานะทางวิชาชีพ แต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป

2.4 ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานที่มีขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่

2.5 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงานเดินทางไม่สะดวกต้องตื่นแต่เช้ามีรถติด และเห็นเหนื่อยจากการเดินทางมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

2.6 สภาพทางภูมิศาสตร์ในแต่ละท้องถิ่น แต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

2.7 โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมาก

3. ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่

3.1 ความมั่นคงในงาน ถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.2 รายรับ รายรับที่ดีของพนักงานจะเยียวยาโรคที่ไม่พอใจในงานได้

3.3 ผลประโยชน์ การได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชย และสร้างความพึงพอใจในงานได้

3.4 โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญ สำหรับอาชีพหลายอาชีพ

3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่งเพื่อควบคุม สั่งการ ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ

3.6 สภาพการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานมาจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงาน

3.7 เพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในการทำงาน

3.8 รับผิดชอบ พนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง

3.9 การนิเทศงาน สำหรับพนักงานการสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงานจะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ข่าวสารจากบริษัท หน่วยงานต่าง ๆ มีความหมายและความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

3.11 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหารจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นผลให้เกิดกำลังใจในการทำงานด้วย

3.12 ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจที่ดีต่อกันทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ดังนั้น จากข้อมูลที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานก็ประกอบไปด้วย ปัจจัย 3 ด้าน คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน เพศ จำนวนสมาชิกในครอบครัว อดทน อายุ เวลาในการทำงาน เชาวน์ปัญญา การศึกษา บุคลิกภาพ ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน และความสนใจในงาน

2. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านกับที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ และโครงสร้างของงาน

3. ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบงาน การนิเทศงาน การสื่อสาร ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

องค์ประกอบที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Herzberg Mausner & Snyderman (1959 : 110) ตั้งสมมติฐานว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในงานจะถูกแยก และทำให้แตกต่างไปจากปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พอใจในงาน ทั้งนี้ โดยเฮร์ซเบิร์กและคณะได้ร่วมกันทำวิจัยโดยวิธีสัมภาษณ์วิศวกร และสมุหบัญชี่ จำนวน 200 คน จากบริษัทต่าง ๆ 9 แห่ง ในเมืองพิทสเบิร์ก มลรัฐเพนซิลวาเนียเพื่อหาคำตอบว่าประสบการณ์จากการทำงานแบบใดที่ทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดทัศนคติความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี และความรู้สึกที่มีต่อประสบการณ์แต่ละแบบนั้นไปในทางบวกหรือลบ เมื่อได้คำตอบแล้วเฮร์ซเบิร์ก และคณะ ได้นำมาวิเคราะห์ และจัดเรียงลำดับโดยแบ่งเป็นสองปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย ซึ่งปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ

ในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อม หรือเป็นส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งเฮร์ซเบิร์กได้อธิบายไว้มีรายละเอียด ดังนี้ (Herzberg Mausner & Snyderman 1959 : 113 - 119)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มี 6 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลทำงานตามความสามารถแห่งสติปัญญาได้อย่างอิสระจนได้รับความสำเร็จเป็นอย่างดีเกิดความรู้สึกภูมิใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จแห่งงานนั้น

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ ทำท่าย ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่มีสามารถทำได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ผล หรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสถานภาพของบุคคลในสถานที่ทำงาน เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และการมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

1.6 โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง และประสบกับความสำเร็จ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มี 10 ประการ คือ

2.1 นโยบาย และการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการ การบริหารงานขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรนั้น

2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหาร

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations-Supervisor) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4 สภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงลักษณะสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือ เครื่องมือต่าง ๆ

2.5 เงินเดือน (Salary) หมายถึง รายได้ ค่าจ้างประจำเดือนที่เป็นธรรม ซึ่งบุคคลได้รับ อันเป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลนั้น หากบุคคลได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรมจะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิต มีความพึงพอใจในงานที่ทำ และมีผลต่อความภักดีกับบริษัท

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations - Peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน และเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีในชีวิตส่วนตัวซึ่งมีความสัมพันธ์กับการทำงาน

2.8 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations-Subordinates) หมายถึง การที่บุคคลต่างระดับสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

2.9 สถานภาพของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี

2.10 ความมั่นคง และปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนในอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

ดังนั้น จึงสรุปทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก ได้ว่า องค์ประกอบในด้านปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจเท่านั้น ที่จะนำมาสู่ความพึงพอใจทางบวกในการทำงานของคน

ปัจจัยค่าจูน ไม่ใช่เป็นสิ่งที่จูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้นเอง การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของเฮิร์ชเบิร์ก คือ ปัจจัยที่เรียกว่า ปัจจัยค่าจูนนั้นจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ และปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ กล่าวคือ ปัจจัยค่าจูนย่อมจะเป็นเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้ปัจจัยค่าจูนเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจงานที่ทำ ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความพอใจในงานที่ทำ แต่เป็นปัจจัยที่กระตุ้น หรือจูงใจคนให้เกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนั้น ข้อสมมติฐานที่สำคัญของเฮิร์ชเบิร์ก ก็คือ ความพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

อารี เพชรสุด (2530 : 60 - 62) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1.1 สิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ และการเมือง ทุกคนย่อมมีความแตกต่างกัน เพราะสิ่งแวดล้อม และประสบการณ์ที่ต่างกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความแตกต่างทางด้านเจตคติ และค่านิยมในขณะเดียวกันบุคคลที่มาจากสิ่งแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมืองที่แตกต่างกัน ก็ย่อมทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.2 ลักษณะของอาชีพ อาชีพแต่ละอย่างมีลักษณะเฉพาะที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจ ต่างกัน อาชีพที่ตรงกับวิชาชีพที่ผู้ปฏิบัติได้ศึกษาเล่าเรียนมาจะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าอาชีพที่ไม่ตรงกับวิชาที่เรียนมา

1.3 สิ่งแวดล้อมในองค์การ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลมาจากสิ่งแวดล้อมในองค์การ ได้แก่ ขนาดองค์การ ลักษณะการจัดองค์การ การบริหารองค์การ การตัดสินใจของผู้บริหาร ตลอดจนการทำงานเป็นทีม

1.4 งาน และสิ่งแวดล้อม จากการสำรวจ และการวิจัยเกี่ยวกับลักษณะงานที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้ปฏิบัติ ปรากฏว่า งาน และสิ่งแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมีลักษณะดังต่อไปนี้

1.4.1 เป็นงานที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ

1.4.2 เป็นงานที่ทำให้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

1.4.3 เป็นงานที่ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.4.4 เป็นงานที่ทำให้เกิดความท้าทาย

2. องค์ประกอบส่วนบุคคล คือ ลักษณะเฉพาะของบุคคลที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสามารถ และลักษณะบุคลิกภาพ

2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การศึกษาความพึงพอใจในงานที่เป็นระบบ และมีการศึกษากันอย่างกว้างขวาง ก่อนทศวรรษ 1930 เทย์เลอร์ (Taylor) ผู้ซึ่งได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาของการจัดการทางวิทยาศาสตร์ พบว่า การจัดการทางกายภาพ เช่น สภาพการทำงาน และรายได้เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อทัศนคติ และผลผลิตของคนงาน คนงานที่ยอมรับปรัชญาการจัดการแบบวิทยาศาสตร์จะเป็นผู้ที่มียาได้สูง เนื่องจากความพยายามของเขาจะได้รับความพึงพอใจ และจะมีผลผลิตที่เพิ่มขึ้น อีกทั้งการศึกษาความพึงพอใจในงานอย่างเป็นทางการเริ่มขึ้นในทศวรรษที่ 1930 โดยการศึกษาที่เรียกว่า Hawthorne

Studies ที่ยอมรับในทฤษฎีมนุษยนิยม มองเห็นมนุษย์เป็นมนุษย์ไม่ใช่เครื่องจักรอย่างทฤษฎีการจัดการทางวิทยาศาสตร์ ตั้งแต่ต้นมาการศึกษาความพึงพอใจก็เป็นที่ไปอย่างกว้างขวาง สาเหตุที่ความพึงพอใจในงานได้รับความสนใจมาก เพราะนักทฤษฎีและนักบริหารเชื่อว่าคนงานมีความสุขจะสามารถให้ผลผลิตที่มากกว่า ยิ่งกว่านั้นการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานยังเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอีกด้วย (อ้างถึงใน บัณฑิตแทนพิทักษ์, 2540 : 34)

นอกจากนั้นยังมีการใช้ทฤษฎีความต้องการ และทฤษฎีแรงจูงใจ ศึกษาความพึงพอใจในงานอย่างกว้างขวาง ซึ่งทฤษฎีความต้องการ และทฤษฎีแรงจูงใจที่สำคัญที่นักวิจัยนำมาใช้ศึกษาความพึงพอใจในงาน ดังนี้

1. **ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Henry A. Murray)** เมอร์เรย์ ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีความต้องการว่า ความต้องการเป็นการเรียนรู้มากกว่าเป็นไปโดยธรรมชาติ และจะถูกกระตุ้นจากสภาวะแวดล้อมภายนอก เช่น คนที่มีความต้องการสัมพันธภาพ (need for affiliation) สูง ก็จะดำเนินตามความต้องการด้วยการสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ เมื่อมีสภาวะแวดล้อมเหมาะสม ลักษณะนี้เป็นความต้องการที่ปรากฏอย่างชัดเจน ถ้าความต้องการไม่มีสัญญาณกระตุ้นก็จะเป็นความต้องการแฝงอยู่ภายใน หรือไม่มีการกระทำ เมอร์เรย์เชื่อว่าความต้องการเป็นพื้นฐานที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจ หรือแรงจูงใจที่ส่งผลให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย (Mitchell and Larson, 1987, PP. 178)



ภาพที่ 2.1 แสดงความเกี่ยวข้องระหว่างแรงจูงใจ และพฤติกรรม

ที่มา : (Mitchell and Larson, 1987 : PP. 178)

เมอร์เรย์ ได้ระบุความต้องการของมนุษย์ ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตัวมนุษย์เองและส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิสัมพันธ์กับสภาวะแวดล้อมของมนุษย์ โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มความต้องการขั้นต้น หรือความต้องการทางกายภาพ เช่น ความต้องการอาหารน้ำ เพศ ขับถ่าย เป็นต้น

2. กลุ่มความต้องการขั้นที่สอง หรือความต้องการทางจิต เช่น ความต้องการสัมฤทธิ์ผลก้าวร้าว สัมพันธภาพ อำนาจ อิทธิพล คล้อยตาม เป็นต้น

2. ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierachy Theory) มาสโลว์เชื่อว่าบุคคลมีความสามารถในทางบวกที่จะปรับปรุงคุณภาพชีวิตของตนและมีความแตกต่าง ระหว่างบุคคลที่สมบูรณ์ (healthy) กับบุคคลที่ไม่สมบูรณ์ (unhealthy) ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ของมาสโลว์ได้มาจากการนำประสบการณ์การเป็นนักจิตวิทยา และผู้ให้คำปรึกษามาเป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎีที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่า จะมีความต้องการเป็นลำดับ 5 ชั้น จากชั้นต่ำสุดไปสู่ชั้นสูงสุด ดังนี้

2.1 ความต้องการด้านร่างกาย (physiological needs) ความต้องการชั้นนี้เป็น ความต้องการพื้นฐานที่สำคัญที่สุด เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการปัจจัยสี่ ความต้องการทางเพศ

2.2 ความต้องการความปลอดภัย (safety and security needs) เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการทางร่างกายจนเป็นที่พอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการความปลอดภัย และความมั่นคงตามมาซึ่งความปลอดภัย และความมั่นคงทางร่างกาย เช่น ต้องการได้รับความคุ้มครอง ปกป้อง ต้องการถูกระเบียบ และกฎหมาย เป็นต้น และความปลอดภัยและมั่นคงทางเศรษฐกิจ เช่น ต้องการงานที่มีความมั่นคงและปลอดภัย ต้องการมีเสถียรภาพในงานที่ทำ เป็นต้น

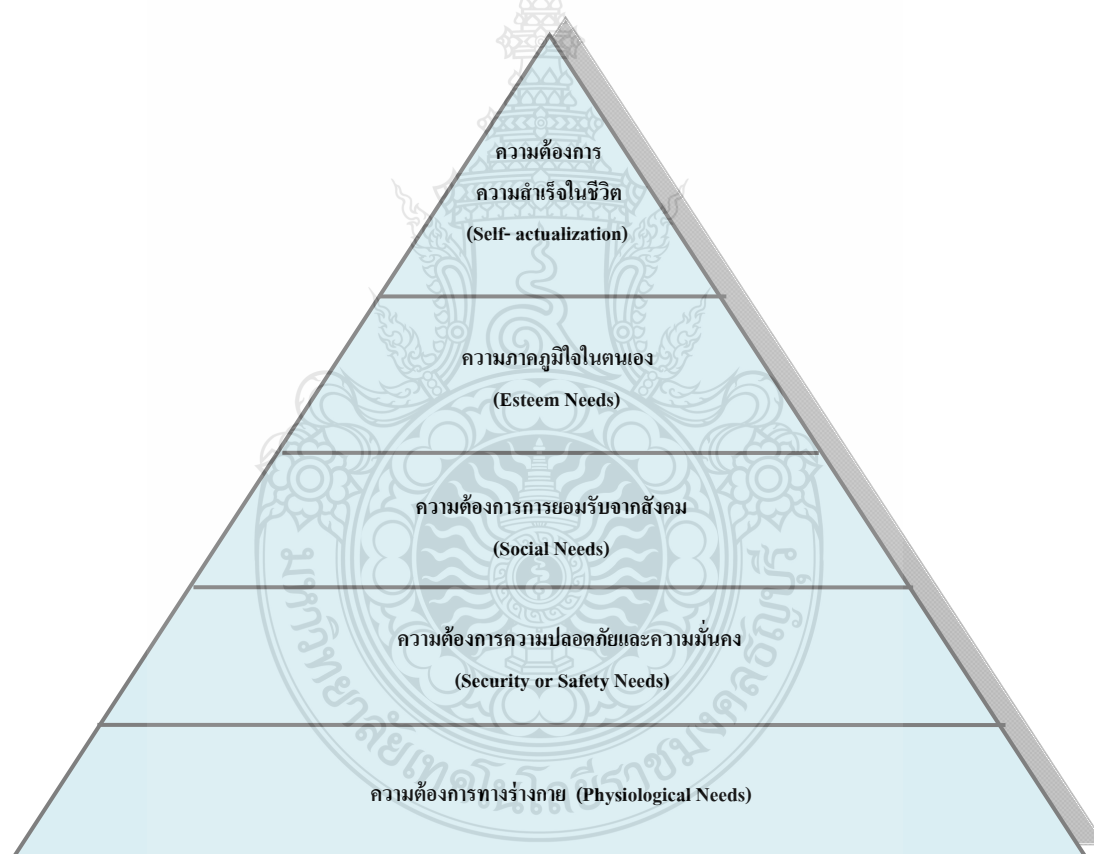
2.3 ความต้องการทางสังคม (social needs) เริ่มแรกมาสโลว์เสนอว่าเป็นความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม ต่อมาได้รวมเอาความรู้สึกต้องการมิตรภาพ ต้องการมีสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนกับสามีภรรยา และกับบุตรหลานเข้ามาด้วย ความต้องการชั้นนี้เป็นความต้องการที่จะเป็นผู้ให้ และผู้รับจากสังคม ซึ่งมาสโลว์เห็นว่าสามารถทำให้เกิดผลต่อเนื่องไปถึงการปรับตัวที่ไม่ดีในสังคมได้

2.4 ความต้องการยอมรับนับถือ (esteem needs) เป็นความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง การยอมรับนับถือจากคนอื่น และความต้องการการยอมรับนับถือตนเอง เกรสซีและมัวร์ (Cressey and Moore, 1984 : PP. 128) อธิบายว่า ความต้องการยอมรับนับถือแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

2.4.1 ความต้องการยอมรับนับถือภายในตน เช่น ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความต้องการมีความสามารถ (competence) ความภาคภูมิใจในคุณภาพของงานที่ทำงานจะช่วยให้เกิดการยอมรับนับถือในตนเองมากขึ้น

2.4.2 การยอมรับนับถือตนเองภายนอก เช่น ความมีชื่อเสียง ความมีสถานภาพ ความมีเกียรติยศ การได้รับความสนใจ การมีผู้อื่นยอมรับทำตาม การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ในประเภทนี้อาจทำให้ผู้ที่มีความต้องการการยอมรับนับถือสูงมีลักษณะต้องขึ้น หรือพึ่งพา (dependent) ผู้อื่นทำให้ไม่เป็นตัวของตัวเอง ในบางสถานการณ์อาจนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างการกระทำตามความคิดของตนกับการที่จะได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

2.5 ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตน (self - actualization needs) เป็นความต้องการพัฒนาตนเองตามศักยภาพสูงสุดได้แสดงออกซึ่งทักษะ และความเป็นเลิศในบางสิ่งบางอย่างที่ตนมี และมีอารมณ์ ซึ่งแสดงออกถึงบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตนเป็นกระบวนการที่ไม่มีที่สิ้นสุด นั่นคือ เมื่อมีความรู้สึก (sense) ว่าตนถึงจุดหมายปลายทาง สุดท้าย (ultimate goal) แล้วก็จะมีความหมายต่อไปเรื่อย ๆ ตามศักยภาพของตน งานของมาสโลว์ในระยะต่อมาได้อธิบายว่าความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตนไม่อาจอธิบายได้อย่างสมบูรณ์เพียงพอเหมือนกับความต้องการขั้นอื่น ๆ เพราะความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตนมีแนวโน้มว่าบุคคลจะมีศักยภาพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความสำเร็จแห่งตนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ



ภาพที่ 2.2 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ที่มา : (Herzberg, 1959 : PP. 253)

3. ทฤษฎีการจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (Clayton P. Alderfer)

Alderfer (1969 : PP. 258) ได้เสนอทฤษฎี ERG โดยอาศัยพื้นฐานมาจากทฤษฎีของมาสโลว์ และจากการศึกษาวิจัยและเชิงประจักษ์ แอลเดอร์เฟอร์ ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

3.1 ความต้องการดำรงชีวิต (existence needs) หรือ E ความต้องการในกลุ่มนี้จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางร่างกาย และปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต ซึ่งเทียบได้กับความต้องการทางร่างกาย และความต้องการความปลอดภัย และความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์

3.2 ความต้องการสัมพันธ์ (relatedness needs) หรือ R เป็นความต้องการทางสังคมที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ เช่น สมาชิกในครอบครัว เพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงาน และคนที่ต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตน (การพัฒนาตนตามศักยภาพ) ความต้องการการยอมรับนับถือ (เกียรติยศ ชื่อเสียง การยอมรับจากผู้อื่น) ความต้องการทางสังคม (ความรัก การมีส่วนร่วม สัมพันธภาพกับผู้อื่น) ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (ความปลอดภัยทางร่างกาย ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ) ความต้องการทางร่างกาย (อากาศ อาหาร น้ำ นอนหลับ เพศ ที่อยู่อาศัย ฯลฯ) ต้องการจะมีความสัมพันธ์ด้วยความต้องการกลุ่มนี้เทียบได้กับความต้องการสังคม และความต้องการการยอมรับนับถือตามทฤษฎีของมาสโลว์

3.3 ความต้องการเจริญก้าวหน้า (growth needs) หรือ G เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนตามศักยภาพสูงสุดเทียบได้กับความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตน และความต้องการยอมรับนับถือในตนเองตามทฤษฎีของมาสโลว์

4. ทฤษฎีสองปัจจัย หรือทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg)

Herzberg, (1959 : PP. 89) ได้ทำการวิจัยเพื่อพิสูจน์ทฤษฎีของเขาที่ว่ามนุษย์มีความปรารถนา 2 ประการ

ประการหนึ่ง คือ ความปรารถนาที่จะขจัดทุกข์ทางร่างกายทั้งหลายให้หมดไป เช่น ความหิว ความเดือดร้อนทางสุขภาพ และความทารุณของดินฟ้าอากาศ

ประการที่สอง คือ ความปรารถนาในความสุขทางใจ เช่น ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน การเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป ชีวิตที่เจริญก้าวหน้า เป็นต้น ตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย วิศวกร และนักบัญชีของบริษัทแห่งหนึ่งที่เมืองพิทส์เบิร์ก จำนวน 200 คน เพื่อจะหาคำตอบว่า สถานการณ์อย่างไรที่ทำให้วิศวกร และนักบัญชีมีความพอใจในการทำงานมากขึ้นหรือน้อยลง และถามความคิดเห็นของประชากรเกี่ยวกับสถานการณ์ที่ทำให้เขามีความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่องานของเขา และผู้สัมภาษณ์ยังให้วิศวกร และนักบัญชีตอบด้วยความรู้สึกพอใจ และไม่

พอใจในงานนั้น ๆ มีผลถึงการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความเป็นอยู่ของตนหรือไม่ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน และไม่มีความสัมพันธ์กันเลย องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้นมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น(satisfaction or motivation factors) ขณะเดียวกัน องค์ประกอบซึ่งมักจะนำมา ซึ่งความไม่พอใจในงาน และมีหน้าที่บำรุงรักษา หรือป้องกันไม่ให้เกิดการทอดถอย ไม่อยากทำงาน เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยบำรุงรักษา (dissatisfies or hygiene factors) ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 แสดงปัจจัยที่สร้าง ความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยที่สร้าง ความพึงพอใจ	ปัจจัยที่สร้าง ความไม่พึงพอใจ
(satisfiers or motivator factors)	(dissatisfies or hygiene factors)
1. ความสำเร็จ	1. เงินเดือน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	2. ความเป็นไปได้ที่จะเจริญในงาน
3. ลักษณะของงาน	3. ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา
4. ความรับผิดชอบ	4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
5. ความก้าวหน้า	5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
	6. สถานภาพ
	7. การนิเทศงาน
	8. นโยบายขององค์กร
	9. เงื่อนไขของงาน
	10. ชีวิตส่วนตัว
	11. ความมั่นคงในงาน

ที่มา : (Herzberg, 1959 : PP. 258)

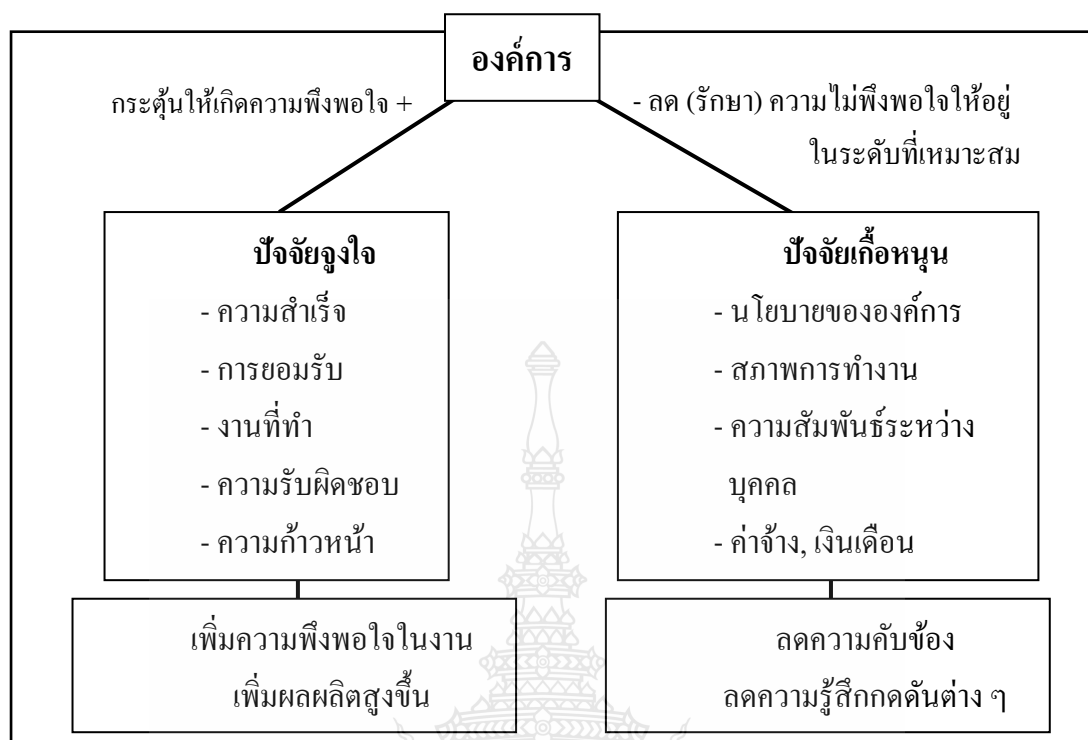
เฮอรัชเบอร์ก ได้อธิบายทฤษฎีสองปัจจัยไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) เป็นปัจจัยภายในตัวบุคคล (intrinsic) เป็นสิ่งที่อยู่ในความรู้สึกนึกคิดหรือในจิตใจของแต่ละบุคคลที่จะกระตุ้นให้ผู้ที่ทำงานมีความรู้สึกในด้านดีมีความพึงพอใจในการทำงาน การขาดปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ทำงานแต่อย่างใด แต่การมีปัจจัยเหล่านี้จะช่วยเป็นสิ่งจูงใจให้เขาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีผลต่อความพึงพอใจในงานที่ทำ จากตารางข้างต้น เฮอรัชเบอร์ก ได้เสนอปัจจัยด้านนี้ไว้ 5 ประการ คือ 1. ความสำเร็จของงาน 2. การได้รับการยอมรับนับถือ 3. ลักษณะของงาน 4. ความรับผิดชอบ และ 5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. ปัจจัยเกื้อหนุน (hygiene factors) เป็นปัจจัยภายนอก (extrinsic) เช่น นโยบายขององค์กร และการบริหาร การนิเทศ เงินรายได้ สภาพการทำงาน เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน แต่ถ้าขาด หรือไม่มีปัจจัยเหล่านี้จะก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่ผู้ทำงาน และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้ เฮอรัชเบอร์กได้เสนอปัจจัยด้านนี้ไว้ทั้งสิ้น 11 ประการ คือ 1. เงินเดือน 2. ความเป็นไปได้ที่จะเจริญในงาน 3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6. สถานภาพ 7. การนิเทศงาน 8. นโยบายขององค์กร 9. เงื่อนไขของงาน 10. ชีวิตส่วนตัว และ 11. ความมั่นคงในงาน

พยอม วงศ์สารศรี (2537 : 66 - 67) ได้นำทฤษฎีของเฮอรัชเบอร์กมาสรุปเป็นแผนภาพประกอบไปด้วยปัจจัยจูงใจ 5 ประการ และปัจจัยเกื้อหนุน 5 ประการ ดังนี้





ภาพที่ 2.3 แสดงปัจจัยจูงใจ 5 ประการ และปัจจัยเกื้อหนุน 5 ประการ

ที่มา : (พยอม วงศ์สารศรี, 2537 : 66 - 67)

5. ทฤษฎีเอ็กซ์ (X Theory) และทฤษฎีวาย (Y Theory) ของแมกเกรเกอร์ (Douglas McGregor) แมกเกรเกอร์ (McGregor, 1960 : PP. 33 - 48) ได้เปรียบเทียบให้เห็นสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ ตามทัศนะของผู้บริหารตามที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อที่จะใช้เป็นสิ่งกำหนดแบบของความเป็นผู้นำ โดยตั้งทฤษฎี X และทฤษฎี Y ดังนี้

ทฤษฎี X มีรายละเอียด ดังนี้

1. ปกติบุคคลไม่ชอบทำงาน ถ้ามีโอกาสก็จะหลบ หรือหลีกเลี่ยงงาน
2. เพราะบุคคลมีนิสัยไม่ชอบทำงาน จึงต้องถูกบังคับ ควบคุม สั่งการ และมีบทลงโทษไว้ เพื่อที่จะให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความพยามที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ
3. โดยทั่วไปบุคคลชอบให้มีการแนะนำ แต่พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ และมีความทะเยอทะยานน้อยมาก แต่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด

ทฤษฎี Y มีรายละเอียด ดังนี้

1. การใช้พลังงาน และพลังสมองในการทำงาน เป็นปรากฏการณ์ทางธรรมชาติ เช่นเดียวกับการเล่นกีฬา และพักผ่อน

2. การควบคุม และการลงโทษ ไม่ใช่วิธีเดียวที่ทำให้เกิดความพยายามทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร แต่บุคคลจะกำหนดทิศทาง และควบคุมตนเองในการปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมาย

3. การรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์กรเป็นสิ่งที่จะต้องทำ เพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่เป็นผลลัพธ์

4. สภาพของบุคคลทั่ว ๆ ไปเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ภายใต้สภาวะการณ์อันเหมาะสม ซึ่งไม่เพียงพอแต่อยู่ภายใต้เงื่อนไขที่ยอมรับได้ และจะต้องมีความรับผิดชอบด้วย

5. ประสิทธิภาพกับการคิดวิเคราะห์ และความคิดสร้างสรรค์ มีอยู่ในตัวบุคคลทุกคนเป็นส่วนใหญ่

6. ภายใต้สภาพชีวิตของสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ความสามารถทางสติปัญญาของบุคคลเป็นสิ่งจำเป็น

6. ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory) ตามแนวทางทฤษฎีแมคเคลแลนด์ ได้จำแนกความต้องการของบุคคลไว้ 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (need for achievement) คือ ความต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ตนมุ่งหวัง โดยบุคคลจะมีแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จโดยที่เห็นว่างานนั้นไม่ยากลำบากเกินไปกว่าความสามารถที่บุคคลนั้นจะกระทำได้ และมีแรงจูงใจในการแสวงหาความพึงพอใจจากความสำเร็จในงานนั้นด้วย

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (need for relation) คือ ความต้องการที่จะร่วมมือกัน การมีความผูกพันในทางบวกต่อกันของกลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ความอบอุ่นในมิตรภาพที่มีต่อกันและยังรวมถึงความรู้สึกต่าง ๆ ที่มีต่อบุคคลอื่นด้วย เช่น ความชอบพอ ความปรารถนาที่จะได้รับการยกโทษจากบุคคลอื่นเมื่อกระทำผิด เป็นต้น

3. ความต้องการอำนาจบารมี (need for power) คือ ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น รวมถึงการที่บุคคลแสดงออกซึ่งความรู้สึกต่าง ๆ ต่อการมีอิทธิพลเหนือสถานการณ์เหล่านั้นด้วย เป็นต้นว่าการแสดงความพอใจเมื่อได้รับชัยชนะ หรือการแสดงความโกรธเมื่อผิดหวังนอกจากนั้นยังได้แก่ ความต้องการในการใช้อิทธิพลในการปฏิบัติงาน เช่น การให้ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะ การใช้อำนาจบังคับบัญชา การแสวงหาความเชื่อถือ และการใช้อิทธิพลในการลงโทษ เป็นต้น

จากแนวทฤษฎีนี้เป็นการชี้ให้เห็นความแตกต่างของระดับความต้องการของผู้บริหาร ซึ่งอยู่ในระดับสูงกับผู้ปฏิบัติงานระดับต้น แกมมอน (Gannon, 1982 : P.335) กล่าวว่าความต้องการสัมฤทธิ์ผล ถือว่ามีความจำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งมีความคาดหวังต่อการที่จะได้รับสิ่งตอบแทนจากผลงานที่ได้ทำไปแล้ว แต่สำหรับระดับผู้บริหารแล้วความต้องการอำนาจเป็นความต้องการที่สูงกว่าความต้องการความสัมฤทธิ์ผล และความต้องการความผูกพัน

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาหลักการแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหลาย ๆ ทฤษฎี โดยได้อาศัยทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ ทฤษฎีความพึงพอใจของเฮิร์ซเบิร์ก ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลเลนด์ ทฤษฎี ERG ของเอลเดอร์เฟอร์ และทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ แล้วปรับแนวความคิดในเรื่องแรงจูงใจให้สอดคล้องและครอบคลุมการปฏิบัติงานที่เป็นจริง เช่น ในระดับสถานีตำรวจ แบ่งเป็น 7 ด้าน คือ

1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
2. ด้านความก้าวหน้า
3. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน
4. ด้านความพร้อมของเครื่องมือในการปฏิบัติงาน
5. ด้านการยอมรับทางสังคม
6. ด้านความมั่นคงในอาชีพ
7. ด้านความต้องการอำนาจ

2.2 แม่บทการบัญชี (อ้างอิง : แม่บทการบัญชี ฉบับที่ 1 (ปรับปรุง 2552) เรื่อง การนำเสนองบการเงิน)

งบการเงินที่กิจการต่างๆ ในประเทศจัดทำขึ้น เพื่อนำเสนอต่อผู้ใช้งบการเงินที่เป็นบุคคลภายนอก อาจมีความแตกต่างจากงบการเงินของประเทศอื่น เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และกฎหมายที่แตกต่างกัน แม้ว่างบการเงินในแต่ละประเทศเหล่านั้นอาจมีส่วนคล้ายคลึงกันอยู่บ้าง แต่ก็ยังคงมีความแตกต่าง ซึ่งอาจเป็นผลมาจากความหลากหลายของสถานการณ์ด้านสังคม เศรษฐกิจ และกฎหมาย อีกทั้งแต่ละประเทศอาจกำหนดมาตรฐานการบัญชีในประเทศของตน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งบการเงินที่แตกต่างกัน ความแตกต่างของสภาพแวดล้อมดังกล่าวทำให้การให้คำนิยามขององค์ประกอบในงบการเงินมีความหลากหลาย ตัวอย่างเช่น สินทรัพย์ หนี้สิน ส่วนของเจ้าของ รายได้ และค่าใช้จ่าย นอกจากนี้ยังทำให้เกิดความแตกต่างของเกณฑ์การรับรู้ และวิธีการวัดมูลค่ารายการต่างๆ ในงบการเงิน ซึ่งมีผลกระทบไปถึงขอบเขตของงบการเงิน และการเปิดเผยหมายเหตุประกอบงบการเงินอีกด้วย คณะกรรมการกำหนดมาตรฐานการบัญชีได้พยายามลดความแตกต่างนี้ โดยการทำให้

ข้อกำหนดในมาตรฐานการบัญชี และวิธีการที่ใช้เกี่ยวกับการจัดทำ และนำเสนองบการเงินเป็นไปในทางเดียวกัน ซึ่งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานการบัญชีเชื่อว่าวิธีการที่ดีที่สุดที่ทำให้งบการเงินเป็นไปในทางเดียวกัน คือ การมุ่งไปที่การจัดทำงบการเงินซึ่งให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจ คณะกรรมการกำหนดมาตรฐานการบัญชีเชื่อว่างบการเงินที่จัดทำขึ้นเพื่อ

2.2.1 วัตถุประสงค์

สามารถตอบสนองความต้องการโดยทั่วไปของผู้ใช้งบการเงินส่วนใหญ่ เนื่องจากผู้ใช้งบการเงินเกือบทั้งหมดตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจ เพื่อข้อใดข้อหนึ่งตามตัวอย่างต่อไปนี้

2.2.1.1 ตัดสินใจซื้อ ถู่วั หรือขายเงินลงทุนในตราสารทุน

2.2.1.2 ประเมินผลการบริหารงาน หรือความรับผิดชอบของฝ่ายบริหาร

2.2.1.3 ประเมินความสามารถของกิจการในการจ่าย และให้ผลประโยชน์อื่นแก่

พนักงานของกิจการ

2.2.1.4 ประเมินความปลอดภัยในการให้กู้ยืมแก่กิจการ

2.2.1.5 กำหนดนโยบายทางภาษี

2.2.1.6 กำหนดการจัดสรรกำไร และเงินปันผล

2.2.1.7 จัดเตรียมรายได้ประชาชาติ หรือใช้เป็นข้อมูลทางสถิติ

2.2.2 วัตถุประสงค์ และสถานภาพ

2.2.2.1 แม่บทการบัญชีกำหนดขึ้นเพื่อวางแนวคิดที่เป็นพื้นฐานในการจัดทำ และนำเสนองบการเงินแก่ผู้ใช้งบการเงินที่เป็นบุคคลภายนอก โดยแม่บทการบัญชีมีวัตถุประสงค์เพื่อ

ก) เป็นแนวทางสำหรับคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานการบัญชีในการพัฒนามาตรฐานการบัญชีในอนาคต และในการทบทวนมาตรฐานการบัญชีที่มีในปัจจุบัน

ข) เป็นแนวทางสำหรับคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานการบัญชีในการปรับปรุงข้อกำหนดในมาตรฐานการบัญชี และการปฏิบัติทางบัญชีที่เกี่ยวข้องกับการนำเสนอ งบการเงิน ให้สอดคล้องกันโดยให้หลักเกณฑ์ เพื่อใช้ในการลดจำนวนทางเลือกของวิธีการบันทึกบัญชีที่เคยอนุญาตให้ใช้

ง) เป็นแนวทางให้องค์กรที่จัดทำมาตรฐานการบัญชีแต่ละประเทศสามารถพัฒนามาตรฐานการบัญชีเองได้

ค) เป็นแนวทางสำหรับผู้จัดทำงบการเงินในการนำมาตรฐานการบัญชีมาถือปฏิบัติรวมทั้งเป็นแนวทางในการปฏิบัติสำหรับเรื่องที่ยังไม่มีมาตรฐานการบัญชีรองรับ

จ) เป็นแนวทางสำหรับผู้สอบบัญชีในการแสดงความเห็นต่องบการเงินว่าได้จัดทำขึ้นตามมาตรฐานการบัญชีหรือไม่

ฉ) ช่วยให้ผู้ใช้งบการเงินสามารถเข้าใจความหมายของข้อมูลที่แสดงในงบการเงินซึ่งจัดทำขึ้นตามมาตรฐานการบัญชี

ช) ให้ผู้สนใจได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการกำหนดมาตรฐานการบัญชีของคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานการบัญชี

2.2.2.2 แม่บทการบัญชียังไม่ใช่มาตรฐานการบัญชี และมีได้มีไว้เพื่อกำหนดมาตรฐานในการวัดมูลค่า หรือในการเปิดเผยข้อมูลสำหรับการบัญชีเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ แม่บทการบัญชีจึงไม่สามารถใช้หลักมาตรฐานการบัญชีที่ประกาศใช้เฉพาะเรื่องได้

2.2.2.3 คณะกรรมการกำหนดมาตรฐานการบัญชีตระหนักว่า ในบางกรณีแม่บทการบัญชีอาจมีข้อขัดแย้งกับมาตรฐานการบัญชีที่มีอยู่ ในกรณีดังกล่าวให้ถือปฏิบัติตามมาตรฐานการบัญชีที่ประกาศใช้ อย่างไรก็ตามคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานการบัญชีกำลังพัฒนามาตรฐานการบัญชีฉบับใหม่ และปรับปรุงมาตรฐานการบัญชีที่มีอยู่ในปัจจุบันตามกรอบของแม่บทการบัญชี เพื่อให้ข้อขัดแย้งดังกล่าวค่อย ๆ หดไปในอนาคต

2.2.2.4 คณะกรรมการกำหนดมาตรฐานการบัญชีจะปรับปรุงแม่บทการบัญชียังนี้เป็นระยะ ๆ ตามประสบการณ์ที่ได้รับจากการนำแม่บทการบัญชีไปใช้

2.2.3 ขอบเขต

2.2.3.1 แม่บทการบัญชีครอบคลุมเรื่องต่อไปนี้

ก) วัตถุประสงค์ของงบการเงิน
ข) ลักษณะเชิงคุณภาพที่กำหนดว่าข้อมูลในงบการเงินมีประโยชน์
ค) คำนิยาม การรับรู้รายการ และการวัดมูลค่าขององค์ประกอบที่ประกอบขึ้นเป็นงบการเงิน

ง) แนวคิดเกี่ยวกับทุน และการรักษาระดับทุน

2.2.3.2 แม่บทการบัญชียังนี้เกี่ยวข้องกับงบการเงิน และงบการเงินรวม ที่จัดทำขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์โดยทั่วไป (ต่อไปนี้จะเรียกว่า “งบการเงิน”) งบการเงินดังกล่าวจัดทำ และนำเสนออย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง เพื่อสนองความต้องการข้อมูลร่วมของผู้ใช้งบการเงินหลายกลุ่ม แม้ว่าผู้ใช้งบการเงินบางกลุ่มอาจมีสิทธิเรียกร้อง หรือมีอำนาจในการได้รับข้อมูลเพิ่มเติมจากข้อมูลที่แสดงไว้ในงบการเงิน แต่ผู้ใช้งบการเงินส่วนใหญ่ยังจำเป็นต้องใช้งบการเงินเป็นแหล่งข้อมูลทางการเงินที่สำคัญ ผู้จัดทำงบการเงินจึงต้องตระหนักถึงความต้องการของผู้ใช้งบการเงินส่วนใหญ่ในการจัดทำ และนำเสนองบการเงิน

แม่บทการบัญชีนี้ไม่ครอบคลุมถึงรายงานการเงินที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะ เช่น หนังสือชี้ชวน และ รายงานที่จัดทำขึ้นเพื่อเสียดาย อย่างไรก็ตามแม่บทการบัญชีอาจนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดทำ รายงานการเงินที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะได้หากข้อกำหนดอื่นอำนวย

2.2.3.3 งบการเงินเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการรายงานการเงิน งบการเงินที่ สมบูรณ์ ประกอบด้วย งบดุล งบกำไรขาดทุน งบแสดงการเปลี่ยนแปลงฐานะการเงิน (ซึ่งอาจจัดทำและ นำเสนอได้หลายแบบ เช่น งบกระแสเงินสด หรืองบกระแสเงินทุน) หมายเหตุประกอบงบการเงิน งบประกอบอื่น และคำอธิบายที่ทำให้งบการเงินนั้นสมบูรณ์ขึ้น นอกจากนี้งบการเงินอาจรวมรายละเอียด ประกอบ และข้อมูลเพิ่มเติมที่อ้างอิง หรือที่ได้มาจากงบการเงิน ซึ่งผู้ใช้งบการเงินคาดว่าจะได้รับเพื่อ ใช้พิจารณาพร้อมกับงบการเงินนั้น ตัวอย่างรายละเอียดประกอบ หรือข้อมูลเพิ่มเติมดังกล่าวได้แก่ ข้อมูล ทางการเงิน จำแนกตามส่วนงานทางอุตสาหกรรม หรือทางภูมิศาสตร์ และการเปิดเผยผลกระทบจากการ เปลี่ยนแปลงระดับราคา อย่างไรก็ตามงบการเงินไม่รวมถึงรายงานของผู้บริหาร สารจากประธาน บท รายงาน และการวิเคราะห์ของฝ่ายบริหาร และรายการอื่นในลักษณะเดียวกันที่อาจปรากฏในรายงาน ประจำปี หรือรายงานการเงิน

2.2.3.4 แม่บทการบัญชีนี้ให้นำมาประยุกต์ใช้กับงบการเงินของกิจการที่ ประกอบการพาณิชย์กรรม อุตสาหกรรม และธุรกิจอื่น ทั้งในภาครัฐ และเอกชน กิจการเหล่านี้ หมายถึง กิจการที่เสนองบการเงิน โดยที่งบการเงินดังกล่าวถือเป็นแหล่งข้อมูลหลักที่ผู้ใช้งบการเงิน ใช้หาข้อมูลเกี่ยวกับกิจการ

2.2.4 ผู้ใช้งบการเงิน และความต้องการข้อมูล

2.2.4.1 ผู้ใช้งบการเงินประกอบด้วยผู้ลงทุน (ทั้งผู้ลงทุนในปัจจุบัน และผู้ที่ อาจตัดสินใจลงทุนในอนาคต) ลูกจ้าง ผู้ให้กู้ ผู้ขายสินค้า และเจ้าหนี้อื่น ลูกค้า รัฐบาล หน่วยงาน ราชการ และสาธารณชน ผู้ใช้งบการเงินเหล่านี้ใช้งบการเงินเพื่อตอบสนองความต้องการข้อมูลที่ แตกต่างกัน กล่าวคือ

ก) ผู้ลงทุน ซึ่งเป็นเจ้าของเงินทุน รวมทั้งที่ปรึกษาของผู้ลงทุน ต้องการทราบถึงความเสี่ยง และผลตอบแทนจากการลงทุน ผู้ลงทุนต้องการข้อมูลที่จะช่วยในการ พิจารณาตัดสินใจซื้อขาย หรือถือเงินลงทุนนั้นต่อไป นอกจากนี้ข้อมูลดังกล่าวผู้ลงทุนที่เป็นผู้ถือหุ้นยัง ต้องการข้อมูลที่จะช่วยในการประเมินความสามารถของกิจการในการจ่ายเงินปันผลด้วย

ข) ลูกจ้าง รวมทั้งกลุ่มตัวแทนต้องการข้อมูลเกี่ยวกับความมั่นคง และ ความสามารถในการทำกำไรของนายจ้าง นอกจากนี้ยังต้องการข้อมูลที่จะช่วยให้สามารถประเมิน ความสามารถของกิจการในการจ่ายค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ และโอกาสในการจ้างงาน

ค) ผู้ให้กู้ต้องการข้อมูลที่จะช่วยในการพิจารณาว่าเงินให้กู้ยืม และ ดอกเบี้ยที่เกิดขึ้นจะได้รับชำระเมื่อครบกำหนด

ง) ผู้ขายสินค้า และเจ้าหนี้อื่นต้องการข้อมูลที่จะช่วยในการตัดสินใจว่าหนี้สินจะได้รับชำระเมื่อครบกำหนด เจ้าหนี้การค้าอาจให้ความสนใจข้อมูลของกิจการในระยะเวลาที่สั้นกว่าผู้ให้กู้ นอกจากนี้การดำเนินงานของเจ้าหนี้ที่ขึ้นอยู่กับการดำเนินงานต่อเนื่องของกิจการ ซึ่งเป็นลูกค้ารายใหญ่

จ) ลูกค้าต้องการข้อมูลเกี่ยวกับความต่อเนื่องของการดำเนินงานของกิจการ โดยเฉพาะกรณีที่มีความสัมพันธ์อันยาวนาน หรือต้องพึ่งพากิจการนั้น

ฉ) รัฐบาล และหน่วยงานราชการต้องการข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของกิจการในการจัดสรรทรัพยากร และกิจกรรมต่าง ๆ ของกิจการ หน่วยงานเหล่านี้ต้องการข้อมูล เพื่อการกำกับดูแลกิจกรรม การพิจารณากำหนดนโยบายทางภาษี และเพื่อใช้เป็นฐานในการคำนวณรายได้ประชาชาติ และจัดทำสถิติในด้านต่าง ๆ

ช) ข้อมูลกิจการอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อสาธารณชนในหลาย ๆ ทาง ตัวอย่างเช่น กิจการอาจมีส่วนช่วยเหลือธุรกิจท้องถิ่น เช่น การจ้างงาน และการรับซื้อสินค้าจากผู้ผลิตในท้องถิ่นงบการเงินจะช่วยสาธารณชนในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มความสำเร็จ และกิจกรรมการดำเนินงานต่าง ๆ

2.2.4.2 แม้ว่างบการเงินไม่อาจตอบสนองความต้องการข้อมูลของผู้ใช้งบการเงินได้ทุกกลุ่ม แต่ผู้ใช้งบการเงินทุกกลุ่มก็มีความต้องการข้อมูลบางส่วนที่มีลักษณะร่วมกัน ตามปกติ ข้อมูลใดในงบการเงินที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ลงทุนส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นผู้รับความเสี่ยงจากการลงทุนในกิจการ ข้อมูลเหล่านั้นก็จะสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งบการเงินกลุ่มอื่นได้เช่นกัน

2.2.4.3 ฝ่ายบริหารมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดทำ และนำเสนองบการเงินของกิจการ ฝ่ายบริหารให้ความสนใจต่อข้อมูลที่แสดงไว้ในงบการเงิน แม้ว่าฝ่ายบริหารสามารถเข้าถึงข้อมูลเพิ่มเติมทางด้านการจัดการ และการเงิน ซึ่งช่วยในการวางแผนการตัดสินใจ และช่วยในด้านการควบคุมตามหน้าที่ ผู้บริหารสามารถกำหนดรูปแบบ และเนื้อหาของข้อมูลเพิ่มเติมตามที่ต้องการได้ ซึ่งอยู่นอกเหนือขอบเขตของแม่บทการบัญชี ถึงกระนั้นก็ตามงบการเงินที่เผยแพร่ได้จัดทำขึ้นจากข้อมูลที่ผู้บริหารใช้เพื่อแสดงฐานะการเงิน ผลการดำเนินงาน และการเปลี่ยนแปลงฐานะการเงินของกิจการ

2.2.5 วัตถุประสงค์ของงบการเงิน

2.2.5.1 งบการเงินจัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับฐานะการเงิน ผลการดำเนินงาน และการเปลี่ยนแปลงฐานะการเงินของกิจการ อันเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้งบการเงินหลายกลุ่มในการนำไปใช้ตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจ

2.2.5.2 งบการเงินที่จัดทำขึ้นตามวัตถุประสงค์ข้างต้นสามารถตอบสนองความต้องการร่วมของผู้ใช้งบการเงินส่วนใหญ่ อย่างไรก็ตามงบการเงินไม่ได้ให้ข้อมูลทุกประเภทที่ผู้ใช้งบการเงินต้องการในการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจ เนื่องจากข้อมูลส่วนใหญ่ที่แสดงในงบการเงินแสดงถึงผลกระทบทางการเงินจากเหตุการณ์ในอดีต และงบการเงินอาจไม่แสดงข้อมูลที่มีใช้ข้อมูลทางการเงิน

2.2.5.3 งบการเงินแสดงผลการบริหารงานของฝ่ายบริหาร หรือความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารในการบริหารทรัพยากรของกิจการ ผู้ใช้งบการเงินสามารถประเมินผลการบริหารงาน หรือความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารเพื่อใช้ในการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจ ซึ่งการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจนี้อาจรวมถึงการตัดสินใจขาย หรือถือเงินลงทุนในกิจการต่อไป หรือการตัดสินใจแต่งตั้ง หรือเปลี่ยนผู้บริหารใหม่

2.2.5.4 ในการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจ ผู้ใช้งบการเงินต้องประเมินความสามารถของกิจการในการก่อให้เกิดเงินสด และรายการเทียบเท่าเงินสด รวมถึงจังหวะเวลา และความแน่นอนของการก่อให้เกิดเงินสดนั้น ความสามารถในการก่อให้เกิดเงินสด และรายการเทียบเท่าเงินสดนี้เป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงความสามารถของกิจการในการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง และผู้ขายสินค้า การจ่ายดอกเบี้ย การจ่ายเงินกู้ และการแบ่งปันส่วนทุนให้กับเจ้าของ เป็นต้น ผู้ใช้งบการเงินจะประเมินความสามารถของกิจการในการก่อให้เกิดเงินสด และรายการเทียบเท่าเงินสดได้ดีขึ้น หากผู้ใช้งบการเงินได้รับข้อมูลที่มุ่งเน้นถึงฐานะการเงิน ผลการดำเนินงาน และการเปลี่ยนแปลงฐานะการเงินของกิจการ

2.2.5.5 ทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่กิจการควบคุมอยู่ โครงสร้างทางการเงิน สภาพคล่อง ความสามารถในการชำระหนี้ และความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปมีผลกระทบต่อฐานะการเงินของกิจการ ข้อมูลทรัพยากรทางเศรษฐกิจ และความสามารถในอดีตของกิจการในการใช้ทรัพยากรดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อการคาดคะเนความสามารถของกิจการที่จะก่อให้เกิดเงินสด และรายการเทียบเท่าเงินสดในอนาคต ข้อมูลโครงสร้างทางการเงินเป็นประโยชน์ต่อการคาดคะเนความต้องการเงินกู้ และความสำเร็จในการจัดหาเงินของกิจการ รวมทั้งความสามารถของกิจการในการแบ่งปันกำไร และกระแสเงินสดในอนาคตให้กับผู้มีส่วนได้เสีย ข้อมูลสภาพคล่อง และความสามารถในการชำระหนี้เป็นประโยชน์ต่อการประเมินความสามารถของกิจการในการชำระภาระผูกพันทางการเงินเมื่อครบกำหนด สภาพคล่องในที่นี้หมายถึงเงินสดที่กิจการมีอยู่ หรือสามารถ

จัดหาได้ในอนาคตอันใกล้สุทธิจากภาระผูกพัน และความสามารถในการชำระหนี้หมายถึงเงินสดที่กิจการมีอยู่ หรือสามารถจัดหาได้ในช่วงเวลาที่ยาวนานขึ้น เพื่อชำระภาระผูกพันทางการเงินที่จะครบกำหนดในอนาคต

2.2.5.6 ข้อมูลผลการดำเนินงาน โดยเฉพาะเรื่องความสามารถในการทำกำไรของกิจการเป็นสิ่งจำเป็น และมีความสำคัญต่อการประเมินการเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่อาจเกิดขึ้นกับทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่อยู่ในความควบคุมของกิจการ ข้อมูลดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้งบการเงินในการคาดคะเนความสามารถของกิจการในการก่อให้เกิดกระแสเงินสดจากทรัพยากรที่มีอยู่ และในการพิจารณาประสิทธิผลของกิจการในการใช้ทรัพยากรเพิ่มเติม

2.2.5.7 ข้อมูลการเปลี่ยนแปลงฐานะการเงินของกิจการเป็นประโยชน์ต่อการประเมินกิจกรรมการดำเนินงาน กิจกรรมการลงทุน และกิจกรรมการจัดหาเงินในรอบระยะเวลาที่เสนอรายงานข้อมูลดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้งบการเงินในการประเมินความสามารถของกิจการในการก่อให้เกิดเงินสด และรายการเทียบเท่าเงินสด ตลอดจนความจำเป็นในการใช้กระแสเงินสดนั้น

ในการจัดทำงบแสดงการเปลี่ยนแปลงฐานะการเงิน คำว่าเงินทุนอาจมีคำนิยามหลายความหมาย เช่นทรัพยากรทางการเงินทั้งหมด เงินทุนหมุนเวียน สินทรัพย์ที่มีสภาพคล่อง หรือเงินสด แม้บทบัญญัตินี้มิได้มุ่งหมายที่จะกำหนดคำนิยามของคำว่าเงินทุน

2.2.5.8 โดยทั่วไป ข้อมูลฐานะการเงินจะแสดงในงบดุล ในขณะที่ข้อมูลผลการดำเนินงานจะแสดงในงบกำไรขาดทุน ส่วนข้อมูลการเปลี่ยนแปลงฐานะการเงินจะแสดงในงบแยกต่างหาก

2.2.5.9 องค์ประกอบของงบการเงินมีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากองค์ประกอบเหล่านั้นสะท้อนให้เห็นลักษณะที่แตกต่างของรายการ หรือเหตุการณ์ทางบัญชีต่าง ๆ ที่เหมือนกันแม้ว่างบการเงินแต่ละงบจะให้ข้อมูลที่มีลักษณะแตกต่างกัน แต่ไม่มีงบการเงินใดที่ตอบสนองวัตถุประสงค์ใดเพียงวัตถุประสงค์เดียว หรือให้ข้อมูลทั้งหมดที่จำเป็นต่อความต้องการเฉพาะของผู้ใช้งบการเงิน ตัวอย่างเช่น งบกำไรขาดทุนไม่อาจสะท้อนให้เห็นถึงผลการดำเนินงานของกิจการได้ครบถ้วน หากผู้ใช้งบการเงินมิได้พิจารณางบกำไรขาดทุนร่วมกับงบดุล และงบแสดงการเปลี่ยนแปลงฐานะการเงิน

2.2.6 หมายเหตุ และรายละเอียดประกอบงบการเงิน

งบการเงินหมายถึงหมายเหตุประกอบงบการเงิน รายละเอียดประกอบ และข้อมูลอื่น ตัวอย่างเช่น งบการเงินอาจแสดงข้อมูลเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับรายการในงบดุล และงบกำไรขาดทุนซึ่งจำเป็นต่อผู้ใช้งบการเงิน งบการเงินดังกล่าวอาจรวมถึงการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับความเสี่ยง และความไม่แน่นอนที่มีผลกระทบต่อกิจการ และข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากร หรือภาระผูกพันที่ไม่ได้แสดงไว้ในงบดุล (เช่น ปริมาณสำรองแร่) ข้อมูลเกี่ยวกับการจำแนกส่วนงานทางภูมิศาสตร์ และทางอุตสาหกรรม และผลกระทบต่อกิจการจากการเปลี่ยนแปลงระดับราคา

2.2.7 เกณฑ์คงค้าง

งบการเงินจัดทำขึ้น โดยใช้เกณฑ์คงค้าง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวมาแล้ว ภายใต้เกณฑ์คงค้าง รายการ และเหตุการณ์ทางบัญชีจะรับรู้เมื่อเกิดขึ้นมิใช่เมื่อมีการรับ หรือจ่ายเงินสด หรือรายการเทียบเท่าเงินสด โดยรายการต่าง ๆ จะบันทึก และแสดงในงบการเงินตามงวดที่เกี่ยวข้อง งบการเงินที่จัดทำขึ้นตามเกณฑ์คงค้างนอกจากจะให้ข้อมูลแก่ผู้ใช้งบการเงินเกี่ยวกับรายการค้าในอดีตที่เกี่ยวข้องกับการรับและจ่ายเงินสดแล้ว ยังให้ข้อมูลเกี่ยวกับภาระผูกพันที่กิจการต้องจ่ายเป็นเงินสดในอนาคต และข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรที่จะได้รับเป็นเงินสดในอนาคตด้วย ดังนั้น งบการเงินจึงสามารถให้ข้อมูลรายการ และเหตุการณ์ทางบัญชีในอดีต ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้ใช้งบการเงินในการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจ

2.2.8 การดำเนินงานต่อเนื่อง

โดยทั่วไปงบการเงินจัดทำขึ้นตามข้อสมมติที่ว่า กิจการจะดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและดำรงอยู่ต่อไปในอนาคต ดังนั้น จึงสมมติว่ากิจการไม่มีเจตนา หรือมีความจำเป็นที่จะเลิกกิจการ หรือลดขนาดของการดำเนินงานอย่างมีสาระสำคัญ หากกิจการมีเจตนา หรือความจำเป็นดังกล่าว งบการเงินต้องจัดทำขึ้นโดยใช้เกณฑ์อื่น และต้องเปิดเผยเกณฑ์นั้นในงบการเงิน

2.2.9 ลักษณะเชิงคุณภาพของงบการเงิน

ลักษณะเชิงคุณภาพ หมายถึง คุณสมบัติที่ทำให้ข้อมูลในงบการเงินมีประโยชน์ต่อผู้ใช้งบการเงิน ลักษณะเชิงคุณภาพหลักของงบการเงินมีสี่ประการ ได้แก่ ความเข้าใจได้ ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ความเชื่อถือได้ และการเปรียบเทียบกันได้

2.2.9.1 ความเข้าใจได้

ข้อมูลในงบการเงินต้องสามารถเข้าใจได้ในทันทีที่ผู้ใช้งบการเงินใช้ข้อมูลดังกล่าว ซึ่งมีข้อสมมติว่าผู้ใช้งบการเงินมีความรู้ตามควรเกี่ยวกับธุรกิจ กิจกรรมเชิงเศรษฐกิจ และการบัญชี รวมทั้งมีความตั้งใจตามควรที่จะศึกษาข้อมูลดังกล่าว อย่างไรก็ตามข้อมูลแม้ว่าจะมี

ความซับซ้อนแต่ถ้าเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจต้องไม่ละเว้นที่จะแสดงในงบการเงินเพียงเหตุผลที่ว่าข้อมูลดังกล่าวยากเกินกว่าที่ผู้ใช้งบการเงินบางส่วนจะเข้าใจได้

2.2.9.2 ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ

1. ข้อมูลที่มีประโยชน์ต้องเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้ใช้งบการเงิน ข้อมูลจะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจได้ก็ต่อเมื่อข้อมูลนั้นช่วยให้ผู้ใช้งบการเงินสามารถประเมินเหตุการณ์ในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต รวมทั้งช่วยยืนยัน หรือชี้ข้อผิดพลาดของผลการประเมินที่ผ่านมาของผู้ใช้งบการเงินได้

2. บทบาทของข้อมูลที่ช่วยในการคาดคะเน และยืนยันความถูกต้องของการคาดคะเนที่ผ่านมา มีความสัมพันธ์กัน ตัวอย่างเช่น ข้อมูลเกี่ยวกับปริมาณ และโครงสร้างของสินทรัพย์ที่กิจการมีอยู่ในปัจจุบันมีประโยชน์ต่อผู้ใช้งบการเงิน เมื่อผู้ใช้งบการเงินพยายามคาดคะเนถึงความสามารถของกิจการในการได้รับประโยชน์จากโอกาสใหม่ ๆ และความสามารถในการแก้ไขสถานการณ์ ข้อมูลเดียวกันนี้มีบทบาทในการยืนยันความถูกต้องของการคาดคะเนในอดีตที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างของกิจการที่คาดว่าจะเป็น และผลของการดำเนินงานตามที่วางแผนไว้

3. ข้อมูลฐานะการเงิน และผลการดำเนินงานในอดีตของกิจการมักใช้เป็นเกณฑ์ในการคาดคะเนฐานะการเงิน ผลการดำเนินงานในอนาคต รวมทั้งเรื่องอื่น ๆ ที่ผู้ใช้งบการเงินสนใจ เช่น การจ่ายเงินปันผล การจ่ายค่าจ้าง การเคลื่อนไหวของราคาหลักทรัพย์ และความสามารถของกิจการในการชำระภาระผูกพันเมื่อครบกำหนด อย่างไรก็ตามข้อมูลจะมีประโยชน์ต่อการคาดคะเนได้โดยไม่ต้องจัดทำในรูปแบบของประมาณการ ความสามารถในการคาดคะเนจะเพิ่มขึ้นได้ด้วยลักษณะการแสดงผลข้อมูลในงบการเงินของรายการ และเหตุการณ์ทางบัญชีที่เกิดขึ้นในอดีต ตัวอย่างเช่น งบกำไรขาดทุนจะมีประโยชน์ในการคาดคะเนเพิ่มขึ้น หากรายการเกี่ยวกับการดำเนินงานที่มีลักษณะไม่เป็นปกติ รายการผิดปกติ และรายการที่ไม่เกิดขึ้นบ่อยของรายได้ และค่าใช้จ่ายได้แสดงแยกต่างหากจากกัน

4. ความมีสาระสำคัญ ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของข้อมูลขึ้นอยู่กับลักษณะ และความมีสาระสำคัญของข้อมูลนั้น ในบางกรณีลักษณะของข้อมูลเพียงอย่างเดียวก็เพียงพอต่อการพิจารณาว่าข้อมูลมีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจหรือไม่ ตัวอย่างเช่น การรายงานส่วนงานใหม่อาจส่งผลกระทบต่อประเมินความเสี่ยง และโอกาสของกิจการ แม้ว่าผลการดำเนินงานของส่วนงานในงวดนั้นจะไม่มีสาระสำคัญในบางกรณี ทั้งลักษณะและความมีสาระสำคัญของข้อมูลมีส่วนสำคัญต่อการพิจารณาว่าข้อมูลมีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจหรือไม่ ตัวอย่างเช่น

มูลค่าของสินค้าคงเหลือที่แยกตามประเภทหลักที่เหมาะสมกับธุรกิจนั้น หากมูลค่าของสินค้าคงเหลือไม่มีสาระสำคัญ ข้อมูลเกี่ยวกับสินค้าคงเหลือนั้นก็ไม่ต้องเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ

ข้อมูลจะถือว่ามีความสำคัญ หากการไม่แสดงข้อมูล หรือการแสดงผลผิดพลาด ซึ่งมีผลกระทบต่อการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจของผู้ใช้งบการเงิน ความมีสาระสำคัญขึ้นอยู่กับขนาดของรายการ หรือขนาดของความผิดพลาดที่เกิดขึ้นภายใต้สภาพการณ์เฉพาะ ซึ่งต้องพิจารณาเป็นแต่ละกรณี ดังนั้น ความมีสาระสำคัญจึงถือเป็นข้อพิจารณามากกว่าจะเป็นลักษณะเชิงคุณภาพ ซึ่งข้อมูลต้องมีหากข้อมูลนั้นจะถือว่ามีความประโยชน์

2.2.9.3 ความเชื่อถือได้

1. ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต้องเชื่อถือได้ ข้อมูลจะมีคุณสมบัติของความเชื่อถือได้หากปราศจากความผิดพลาดที่มีสาระสำคัญ และความลำเอียง ซึ่งทำให้ผู้ใช้งบการเงินสามารถเชื่อได้ว่าข้อมูลนั้นเป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรมของข้อมูลที่ต้องการให้แสดง หรือสามารถคาดการณ์ได้อย่างสมเหตุสมผลว่าแสดงได้

2. ข้อมูลอาจมีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ แต่การบันทึกข้อมูลดังกล่าวอาจทำให้ผู้ใช้งบการเงินเข้าใจผิด เนื่องจากข้อมูลขาดความน่าเชื่อถือ ตัวอย่างเช่น ประมาณการค่าเสียหายจากการถูกฟ้องร้องที่อยู่ระหว่างการพิจารณาคดีอาจขาดความน่าเชื่อถือ เนื่องจากจำนวนค่าเสียหาย และผลการพิจารณาคดียังไม่เป็นที่แน่นอน ดังนั้น อาจเป็นการไม่เหมาะสมที่กิจการจะรับรู้ค่าเสียหายดังกล่าวในงบดุล แต่กิจการต้องเปิดเผยจำนวนค่าเสียหายที่มีการเรียกร้อง และเหตุการณ์เกี่ยวกับการฟ้องร้องดังกล่าว

3. การเป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรม ข้อมูลจะมีความเชื่อถือได้เมื่อรายการ และเหตุการณ์ทางบัญชีได้ถูกแสดงไว้อย่างเที่ยงธรรมตามที่ต้องการให้แสดง หรือสามารถคาดการณ์ได้อย่างสมเหตุสมผลว่าแสดงได้ ตัวอย่างเช่น งบดุลต้องเป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรมของรายการ และเหตุการณ์ทางบัญชี ซึ่งก่อให้เกิดสินทรัพย์ หนี้สิน และส่วนของผู้ถือหุ้นของกิจการเฉพาะส่วนที่เข้าเกณฑ์การรับรู้รายการ ณ วันที่เสนอรายงาน เป็นต้น

ข้อมูลทางการเงินส่วนใหญ่อาจมีความเสี่ยงที่จะอาจไม่ใช่ว่าเป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรมของรายการที่ต้องการให้แสดงอยู่บ้าง โดยมีได้มีสาเหตุมาจากความลำเอียง แต่เกิดจากความซับซ้อนในการระบุรายการ และเหตุการณ์ทางบัญชี หรือเกิดจากการนำหลักการวัดมูลค่า และเทคนิคในการนำเสนอรายการมาประยุกต์ใช้ ในบางกรณีการวัดมูลค่าผลกระทบทางการเงินของรายการบางรายการอาจมีความไม่แน่นอนสูงจนกระทั่งกิจการไม่รับรู้รายการนั้นในงบการเงิน ตัวอย่างเช่น กิจการมีค่าความนิยมที่เกิดขึ้นหลังจากได้ดำเนินงานมาระยะหนึ่ง แต่กิจการไม่สามารถบันทึกค่าความนิยมที่เกิดขึ้นภายในได้

เนื่องจากเป็นการยากที่กิจการจะระบุ หรือกำหนดมูลค่าของค่าความนิยมดังกล่าวได้อย่างน่าเชื่อถือ อย่างไรก็ตามในบางกรณีกิจการอาจรับรู้บางรายการ และเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับความเสี่ยงจากการผิดพลาดในการรับรู้ และการวัดมูลค่าของรายการนั้น

4. เนื้อหาสำคัญกว่ารูปแบบ เพื่อให้ข้อมูลเป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรมของรายการ และเหตุการณ์ทางบัญชี ข้อมูลดังกล่าวต้องบันทึก แสดงตามเนื้อหา และความเป็นจริงเชิงเศรษฐกิจ มิใช่ตามรูปแบบทางกฎหมายเพียงอย่างเดียว เนื้อหาของรายการ และเหตุการณ์ทางบัญชีอาจไม่ตรงกับรูปแบบทางกฎหมาย หรือรูปแบบที่สร้างขึ้น ตัวอย่างเช่น กิจการอาจโอนสินทรัพย์ให้กับบุคคลอื่นโดยมีเอกสารยืนยัน งบการเงินจะมีความน่าเชื่อถือ มีความเป็นกลาง หรือปราศจากความลำเอียง งบการเงินจะขาดความเป็นกลาง หากการเลือกข้อมูล หรือการแสดงผลข้อมูลในงบการเงินมีผลทำให้ผู้ใช้งบการเงินตัดสินใจ หรือใช้ดุลยพินิจตามเจตนาของกิจการ

5. ความระมัดระวัง โดยทั่วไปผู้จัดทำงบการเงินต้องประสบกับความไม่แน่นอนอันหลีกเลี่ยงไม่ได้เกี่ยวกับเหตุการณ์ และสภาพแวดล้อมต่างๆ ตัวอย่างเช่น ความสามารถในการเก็บหนี้ การประมาณอายุการให้ประโยชน์ของโรงงาน และอุปกรณ์ และจำนวนการเรียกร้องค่าเสียหายที่อาจเกิดขึ้นตามสัญญารับประกัน กิจการต้องแสดงความไม่แน่นอนดังกล่าว โดยการเปิดเผยถึงลักษณะ และผลกระทบโดยการใช้หลักความระมัดระวังในการจัดทำงบการเงิน หลักความระมัดระวังนี้ คือ การใช้ดุลยพินิจที่จำเป็นในการประมาณการภายใต้ความไม่แน่นอน เพื่อให้สินทรัพย์ หรือรายได้แสดงจำนวนสูงเกินไป และหนี้สิน หรือค่าใช้จ่ายแสดงจำนวนต่ำเกินไป อย่างไรก็ตามการใช้หลักความระมัดระวังมิได้อนุญาตให้กิจการตั้งสำรองลับ หรือตั้งค่าเพื่อไว้สูงเกินไป โดยเจตนาแสดงสินทรัพย์ หรือรายได้ให้ต่ำเกินไป หรือแสดงหนี้สิน หรือค่าใช้จ่ายให้สูงเกินไป เนื่องจากจะทำให้งบการเงินขาดความเป็นกลาง ซึ่งมีผลต่อความน่าเชื่อถือ

6. ความครบถ้วน ข้อมูลในงบการเงินที่เชื่อถือได้ต้องครบถ้วน โดยคำนึงถึงความมีสาระสำคัญของข้อมูล และต้นทุนในการจัดทำรายการ การละเว้นไม่แสดงบางรายการในงบการเงินจะทำให้ข้อมูลผิดพลาด หรือทำให้ผู้ใช้งบการเงินเข้าใจผิดข้อมูลดังกล่าวจะขาดความน่าเชื่อถือ และมีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจน้อยลง

2.2.9.4 การเปรียบเทียบกันได้

1. ผู้ใช้งบการเงินต้องสามารถเปรียบเทียบงบการเงินของกิจการในรอบระยะเวลาต่างกัน เพื่อคาดคะเนถึงแนวโน้มของฐานะการเงิน และผลการดำเนินงานของกิจการนั้น นอกจากนี้ผู้ใช้งบการเงินยังต้องสามารถเปรียบเทียบงบการเงินระหว่างกิจการเพื่อประเมินฐานะการเงิน ผลการดำเนินงาน และการเปลี่ยนแปลงฐานะการเงิน ดังนั้น การวัดมูลค่าและการแสดงผลกระทบ

ทางการเงินของรายการ และเหตุการณ์ทางบัญชีที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน จึงจำเป็นต้องปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติภายในกิจการเดียวกัน แต่ต่างรอบระยะเวลา หรือเป็นการปฏิบัติของกิจการ แต่ละกิจการก็ตาม

2. การเปรียบเทียบกันได้เป็นลักษณะเชิงคุณภาพที่สำคัญ กล่าวคือ ผู้ใช้ทางการเงินจำเป็นต้องได้รับข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายการบัญชีที่ใช้ในการจัดทำงบการเงิน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงนโยบายการบัญชี และผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ผู้ใช้ทางการเงินต้องสามารถระบุความแตกต่างระหว่างนโยบายการบัญชีที่กิจการใช้สำหรับรายการ และเหตุการณ์ทางบัญชีที่คล้ายคลึงกันในรอบระยะเวลาบัญชีที่ต่างกันของกิจการเดียวกัน และความแตกต่างระหว่างนโยบายการบัญชีที่ใช้ของแต่ละกิจการที่ได้ปฏิบัติตามมาตรฐานการบัญชี ซึ่งรวมถึงการเปิดเผยนโยบายการบัญชีจะช่วยให้งบการเงินมีคุณสมบัติในการเปรียบเทียบกันได้

3. การที่ข้อมูลจำเป็นต้องเปรียบเทียบกันได้ มิได้หมายความว่าข้อมูลต้องอยู่ในรูปแบบเดียวกันตลอดไป และไม่ใช่ว่าข้ออ้างอันสมควรที่จะไม่นำมาตรฐานการบัญชีที่เหมาะสมกว่ามาถือปฏิบัติกิจการต้องไม่ใช้นโยบายการบัญชีต่อไปสำหรับรายการ และเหตุการณ์ทางบัญชี หากนโยบายการบัญชื่อนั้นไม่สามารถทำให้ข้อมูลมีลักษณะเชิงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ และความเชื่อถือได้ นอกจากนี้กิจการต้องเลือกใช้นโยบายบัญชีอื่น หากทำให้ข้อมูลเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ และเชื่อถือได้มากขึ้น

4. เนื่องจากผู้ใช้ทางการเงินต้องการเปรียบเทียบฐานะการเงิน ผลการดำเนินงาน และการเปลี่ยนแปลงฐานะการเงินของกิจการสำหรับรอบระยะเวลาที่ต่างกัน ดังนั้น งบการเงินต้องแสดงข้อมูลของรอบระยะเวลาที่ผ่านมาด้วย

2.2.10 ข้อจำกัดของข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ และความเชื่อถือได้

1. ความทันต่อเวลา การรายงานข้อมูลล่าช้าอาจทำให้เกิดความเสียหาย ซึ่งมีผลมาจากการตัดสินใจ อย่างไรก็ตามฝ่ายบริหารต้องพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างประโยชน์ที่จะได้รับจากการรายงานที่ความทันต่อเวลากับความเชื่อถือได้ของรายงานนั้น กิจการอาจจำเป็นต้องเสนอรายงานให้ทันต่อเวลาก่อนที่จะทราบข้อมูลเกี่ยวกับรายการ และเหตุการณ์ทางบัญชีในทุกลักษณะ ซึ่งมีผลให้ความเชื่อถือได้ของข้อมูลลดลง ในทางกลับกันหากกิจการจะรอจนกระทั่งทราบข้อมูลในทุกลักษณะจึงจะเสนอรายงานรายงานนั้นอาจมีความเชื่อถือได้สูง แต่ไม่มีประโยชน์ต่อผู้ใช้ทางการเงินในการตัดสินใจในช่วงเวลานั้น ในการหาความสมดุลระหว่างความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ และความเชื่อถือได้ของข้อมูล กิจการ จึงต้องพิจารณาถึงความต้องการของผู้ใช้ทางการเงินในการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจเป็นหลัก

2. ความสมดุลระหว่างประโยชน์กับต้นทุน ความสมดุลระหว่างประโยชน์กับต้นทุนถือเป็นข้อจำกัดที่ครอบคลุมทั่วไป ในงบการเงินมากกว่าจะถือเป็นลักษณะเชิงคุณภาพ โดยทั่วไปประโยชน์ที่ได้รับจากข้อมูลต้องมากกว่าต้นทุนในการจัดหาข้อมูลนั้น การประเมินประโยชน์ และต้นทุนจำเป็นต้องใช้ดุลยพินิจเป็นหลัก โดยเฉพาะเมื่อผู้ที่ได้รับประโยชน์จากข้อมูลไม่ต้องรับผิดชอบต่อต้นทุนในการจัดหาข้อมูลนั้น ข้อมูลอาจให้ประโยชน์แก่บุคคลอื่นนอกเหนือจากผู้ที่กิจการนำเสนอข้อมูลให้ ตัวอย่างเช่น การให้ข้อมูลเพิ่มเติมแก่ผู้ให้กู้ อาจทำให้ต้นทุนการกู้ยืมของกิจการลดลง ดังนั้น จึงเป็นการยากที่จะกำหนดสูตรสำเร็จในการหาความสมดุลระหว่างประโยชน์กับต้นทุนเพื่อให้นำมาปฏิบัติในแต่ละกรณี อย่างไรก็ตามคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานการบัญชีตระหนักถึงข้อจำกัดนี้ รวมทั้งผู้จัดทำ และผู้ใช้งบการเงินต้องตระหนักถึงข้อจำกัดนี้ด้วยเช่นกัน

3. ความสมดุลของลักษณะเชิงคุณภาพ ในทางปฏิบัติการสร้างความสมดุลระหว่างลักษณะเชิงคุณภาพต่าง ๆ ถือเป็นสิ่งจำเป็น วัตถุประสงค์หลัก คือ การหาความสมดุลของลักษณะเชิงคุณภาพต่าง ๆ เพื่อให้งบการเงินบรรลุวัตถุประสงค์ แต่ความสำคัญของลักษณะเชิงคุณภาพจะแตกต่างกันไปในแต่ละกรณี จึงจำเป็นต้องใช้ดุลยพินิจของผู้ประกอบวิชาชีพในการตัดสินใจเลือกความสมดุลดังกล่าว

2.2.11 การแสดงข้อมูลที่ถูกต้องตามควร

งบการเงินต้องแสดงข้อมูลที่ถูกต้องตามควรเกี่ยวกับฐานะการเงิน ผลการดำเนินงาน และการเปลี่ยนแปลงฐานะการเงินของกิจการ แม้ว่าแม่บทการบัญชีนี้ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับแนวคิดในการแสดงข้อมูลที่ถูกต้องตามควร แต่การนำหลักการของลักษณะเชิงคุณภาพ และมาตรฐานการบัญชีที่เหมาะสมมาปฏิบัติก็สามารถส่งผลให้งบการเงินแสดงข้อมูลที่ถูกต้อง และยุติธรรมได้ หรืออีกนัยหนึ่งงบการเงินนั้นให้ข้อมูลที่ถูกต้องตามควรนั่นเอง

2.2.12 องค์ประกอบของงบการเงิน

งบการเงินแสดงถึงผลกระทบทางการเงิน โดยการจัดประเภทของรายการ และเหตุการณ์ทางบัญชีตามลักษณะเชิงเศรษฐกิจ ประเภทของรายการดังกล่าวเรียกว่าองค์ประกอบของงบการเงิน องค์ประกอบซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับการวัดฐานะการเงินในงบดุล ได้แก่ สินทรัพย์ หนี้สิน และส่วนของผู้ถือหุ้น องค์ประกอบซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับการวัดผลการดำเนินงานในงบกำไรขาดทุน ได้แก่ รายได้ และค่าใช้จ่าย โดยทั่วไปงบแสดงการเปลี่ยนแปลงฐานะการเงินสะท้อนถึงองค์ประกอบในงบกำไรขาดทุน และการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบในงบดุล ดังนั้น แม่บทการบัญชีจึงมิได้ระบุองค์ประกอบของงบแสดงการเปลี่ยนแปลงฐานะการเงินไว้เป็นการเฉพาะ องค์ประกอบต่าง ๆ ที่แสดงอยู่ในงบดุล และงบกำไรขาดทุนต้องจัดประเภทย่อย ตัวอย่างเช่น สินทรัพย์ และหนี้สิน ต้องจัดประเภทย่อยตามลักษณะ

หรือหน้าที่ทางธุรกิจของกิจการ เพื่อแสดงข้อมูลในลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้งบการเงินในการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจ

2.2.13 ฐานะการเงิน

2.2.13.1 องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการวัดฐานะการเงิน คือ สินทรัพย์ หนี้สิน และส่วนของผู้ถือหุ้น

คำนิยามขององค์ประกอบต่าง ๆ กำหนดไว้ดังนี้

ก) สินทรัพย์ หมายถึง ทรัพยากรที่อยู่ในความควบคุมของกิจการ ทรัพยากรดังกล่าวเป็นผลของเหตุการณ์ในอดีต ซึ่งกิจการคาดว่าจะได้รับประโยชน์เชิงเศรษฐกิจจากทรัพยากรนั้นในอนาคต

ข) หนี้สิน หมายถึง ภาระผูกพันในปัจจุบันของกิจการ ซึ่งเป็นผลของเหตุการณ์ในอดีตโดยการชำระภาระผูกพันนั้นคาดว่าจะส่งผลให้กิจการสูญเสียทรัพยากรที่มีประโยชน์เชิงเศรษฐกิจ

ค) ส่วนของผู้ถือหุ้น หมายถึง ส่วนได้เสียคงเหลือในสินทรัพย์ของกิจการ หลังจากหักหนี้สินทั้งสิ้นออกแล้ว

2.2.13.2 คำนิยามของสินทรัพย์ และหนี้สินข้างต้นกำหนดลักษณะที่สำคัญ แต่ไม่ได้กำหนดเกณฑ์การรับรู้รายการในงบดุล ดังนั้น คำนิยามดังกล่าวจึงรวมรายการสินทรัพย์ หรือหนี้สินที่ไม่ได้รับรู้ในงบดุล เนื่องจากไม่เข้าเกณฑ์การรับรู้รายการดังที่กล่าวไว้ในย่อหน้าที่ 82 ถึง 98 โดยเฉพาะอย่างยิ่งการคาดคะเนการได้รับ หรือสูญเสียประโยชน์เชิงเศรษฐกิจในอนาคตที่ต้องมีความแน่นอนเพียงพอที่จะผ่านเกณฑ์ความน่าจะเป็นตามย่อหน้าที่ 83 ก่อนที่จะรับรู้รายการนั้นเป็นสินทรัพย์ หรือหนี้สินในงบดุลได้

2.2.13.3 ในการพิจารณาว่ารายการใดเป็นสินทรัพย์ หนี้สิน หรือส่วนของผู้ถือหุ้นตามคำนิยามหรือไม่ กิจการต้องให้ความสนใจกับเนื้อหา และความเป็นจริงเชิงเศรษฐกิจ มิใช่รูปแบบทางกฎหมายเพียงอย่างเดียว ตัวอย่างเช่น ในกรณีสัญญาเช่าการเงิน เนื้อหาและความเป็นจริงเชิงเศรษฐกิจ คือ ผู้เช่าได้รับประโยชน์เชิงเศรษฐกิจจากการใช้สินทรัพย์ที่เช่าเกือบตลอดอายุการใช้งานของสินทรัพย์นั้น ในขณะที่ผู้เช่ามีภาระผูกพันที่ต้องชำระเงินเป็นจำนวนใกล้เคียงกับมูลค่ายุติธรรมของสินทรัพย์ และค่าใช้จ่ายทางการเงินที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น การทำสัญญาเช่าการเงินก่อให้เกิดรายการสินทรัพย์ และหนี้สินตามคำนิยาม ผู้เช่าจึงต้องรับรู้รายการดังกล่าวในงบดุล

2.2.13.4 งบดุลที่จัดทำขึ้นตามมาตรฐานการบัญชีที่มีอยู่ในปัจจุบันอาจรวมรายการที่ไม่เป็นไปตามคำนิยามของสินทรัพย์ หรือหนี้สิน และไม่ควรถูกแสดงเป็นส่วนของผู้ถือหุ้น

อย่างไรก็ตามคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานการบัญชีจะปรับปรุงมาตรฐานการบัญชีที่มีอยู่ในปัจจุบัน และพัฒนามาตรฐานการบัญชีที่จะใช้ในอนาคตให้สอดคล้อง

2.2.14 สินทรัพย์

2.2.14.1 ประโยชน์เชิงเศรษฐกิจในอนาคตของสินทรัพย์ หมายถึง ศักยภาพของสินทรัพย์ในการก่อให้เกิดกระแสเงินสด และรายการเทียบเท่าเงินสดแก่กิจการทั้งทางตรงและทางอ้อม ศักยภาพดังกล่าวอาจอยู่ในรูปของการเพิ่มประโยชน์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมดำเนินงาน หรืออาจอยู่ในรูปของความสามารถในการเปลี่ยนเป็นเงินสด หรือรายการเทียบเท่าเงินสด หรือความสามารถในการลดกระแสเงินสดจ่าย เช่น กระบวนการผลิตใหม่ที่จะช่วยลดต้นทุนการผลิต

2.2.14.2 โดยทั่วไปกิจการใช้สินทรัพย์เพื่อผลิตสินค้า หรือบริการที่สามารถตอบสนองความต้องการ หรือความจำเป็นของลูกค้า เมื่อสินค้า หรือบริการนั้นตอบสนองความต้องการ หรือความจำเป็นของลูกค้าได้ ลูกค้าจึงพร้อมที่จะจ่ายเงินให้กิจการเพื่อซื้อสินค้า หรือบริการ ซึ่งทำให้กิจการได้รับกระแสเงินสดที่จะเป็นประโยชน์ในการจัดหาทรัพยากรอื่น

2.2.14.3 กิจการอาจได้รับประโยชน์เชิงเศรษฐกิจในอนาคตจากสินทรัพย์ในหลายลักษณะ ตัวอย่างเช่น

ก) กิจการอาจใช้สินทรัพย์ หรือนำสินทรัพย์มาใช้ร่วมกับสินทรัพย์อื่น เพื่อผลิตสินค้า หรือให้บริการ

ข) กิจการอาจนำสินทรัพย์ที่มีอยู่ไปแลกกับสินทรัพย์อื่น

ค) กิจการอาจนำสินทรัพย์ไปชำระหนี้สิน

ง) กิจการอาจนำสินทรัพย์มาจ่ายให้กับเจ้าของ

จ) สินทรัพย์หลายประเภทเป็นสินทรัพย์ที่มีรูปแบบทางกายภาพ เช่น ที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์ อย่างไรก็ตามรูปแบบทางกายภาพมิใช่เรื่องสำคัญที่กำหนดว่าสินทรัพย์มีอยู่จริง ดังนั้น ลิขสิทธิ์ และสิทธิบัตรถือเป็นสินทรัพย์ของกิจการได้หากคาดคะเนได้ว่ากิจการจะได้รับประโยชน์ เชิงเศรษฐกิจในอนาคตจากลิขสิทธิ์ และสิทธิบัตร โดยที่ลิขสิทธิ์ และสิทธิบัตรนั้นอยู่ในความควบคุมของกิจการ

2.2.14.4 สินทรัพย์หลายประเภทเกี่ยวข้องกับสิทธิทางกฎหมาย ซึ่งรวมถึงกรรมสิทธิ์ในสินทรัพย์นั้น เช่น ลูกหนี้ และที่ดิน อย่างไรก็ตามกรรมสิทธิ์มิใช่เรื่องสำคัญในการพิจารณาความมีตัวตนของสินทรัพย์ ตัวอย่างเช่น ที่ดินตามสัญญาเช่าถือเป็นสินทรัพย์ หากกิจการสามารถควบคุมประโยชน์ที่คาดว่าจะเกิดจากที่ดินนั้น โดยทั่วไปความสามารถของกิจการในการควบคุมประโยชน์ของสินทรัพย์เป็นผลจากสิทธิตามกฎหมาย แต่รายการบางรายการอาจถือเป็นสินทรัพย์ตาม

คำนิยามแม้ว่ากิจการจะไม่มีสิทธิตามกฎหมายที่จะควบคุมสินทรัพย์นั้น เช่น ความรู้ความชำนาญที่กิจการได้จากการวิจัยพัฒนาอาจเป็นสินทรัพย์ตามคำนิยามหากกิจการสามารถรักษาความรู้ ความชำนาญดังกล่าวเป็นความลับ ซึ่งทำให้กิจการสามารถควบคุมประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากความรู้ความชำนาญนั้น

2.2.14.5 สินทรัพย์ของกิจการเป็นผลของรายการ และเหตุการณ์ทางบัญชีในอดีต โดยทั่วไปกิจการได้สินทรัพย์มาโดยการซื้อ หรือผลิตสินทรัพย์ขึ้นเอง แต่กิจการอาจได้สินทรัพย์จากรายการ และเหตุการณ์ทางบัญชีในลักษณะอื่น เช่น ที่ดินที่ได้รับจากรัฐบาลตามโครงการส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจ และการค้นพบแหล่งแร่ อย่างไรก็ตามรายการ และเหตุการณ์ทางบัญชีที่คาดว่าจะเกิดในอนาคตยังไม่ถือเป็นสินทรัพย์ ตัวอย่างเช่น ความตั้งใจที่กิจการจะซื้อสินค้าจึงไม่ใช่สินทรัพย์เพราะไม่เข้าไปตามคำนิยาม

2.2.14.6 การเกิดรายจ่ายอาจเกี่ยวพันอย่างใกล้ชิดกับการได้มาซึ่งสินทรัพย์ แต่ไม่จำเป็นต้องเกิดพร้อมกันเสมอไป ดังนั้น รายจ่ายที่เกิดขึ้นอาจเป็นหลักฐานว่ากิจการกำลังแสวงหาประโยชน์เชิงเศรษฐกิจในอนาคต แต่มิได้เป็นหลักฐานที่ทำให้สามารถสรุปได้ว่ารายจ่ายนั้นเป็นสินทรัพย์ตามคำนิยาม ในทำนองเดียวกันสินทรัพย์อาจเป็นไปตามคำนิยามแม้จะไม่มีรายจ่ายเกิดขึ้น ตัวอย่างเช่น ที่ดินที่ได้รับจากการบริจาคอาจเป็นสินทรัพย์ตามคำนิยามซึ่งกิจการสามารถรับรู้ในงบดุลได้

2.2.15 หนี้สิน

2.2.15.1 ลักษณะสำคัญของหนี้สิน คือ ต้องเป็นภาระผูกพันในปัจจุบันของกิจการ ภาระผูกพัน หมายถึง หน้าที่ หรือความรับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง ภาระผูกพันอาจมีผลบังคับตามกฎหมายเนื่องจากเป็นสัญญาผูกมัด หรือเป็นข้อบังคับตามกฎหมาย ตัวอย่างเช่น จำนวนเงินคงค้างจ่ายค่าสินค้า หรือบริการที่กิจการได้รับ อย่างไรก็ตามภาระผูกพันอาจเกิดจากการดำเนินงานตามปกติของกิจการจากประเมินการค้า หรือจากความต้องการที่จะรักษาความสัมพันธ์เชิงธุรกิจ หรือต้องการปฏิบัติในลักษณะที่เป็นธรรม ตัวอย่างเช่น หากกิจการมีนโยบายที่จะแก้ไขข้อบกพร่องของสินค้าที่อยู่ในระยะเวลารับประกัน กิจการต้องบันทึกจำนวนเงินที่คาดว่าจะต้องจ่ายเพื่อการแก้ไขข้อบกพร่องของสินค้าที่ขายไปเป็นหนี้สิน

2.2.15.2 กิจการต้องแยกภาระผูกพันในปัจจุบันออกจากภาระผูกพันในอนาคตอย่างชัดเจน การที่ฝ่ายบริหารสนใจที่จะจัดหาสินทรัพย์ไม่ถือว่าภาระผูกพันในปัจจุบันเกิดขึ้นแล้วภาระผูกพันจะเกิดขึ้นเมื่อกิจการได้รับมอบสินทรัพย์ หรือเมื่อได้ทำสัญญาจัดหาสินทรัพย์ที่มีอายุยกเลิกได้ ในกรณีหลังลักษณะของสัญญาที่ไม่สามารถยกเลิกได้ก่อให้เกิดผลเสียหายทางเศรษฐกิจ

ต่อกิจการหากกิจการไม่ปฏิบัติตามสัญญา (ตัวอย่างเช่น กิจการต้องจ่ายค่าปรับเป็นเงินจำนวนมาก) ซึ่งเป็นผลทำให้กิจการไม่อาจหลีกเลี่ยงการสูญเสียทรัพย์สินไปให้คู่สัญญาได้

2.2.15.3 ตามปกติกิจการต้องชำระหนี้ที่มีประโยชน์เชิงเศรษฐกิจ เพื่อชำระภาระผูกพันในปัจจุบันให้กับผู้อื่น การชำระภาระผูกพันในปัจจุบันอาจเกิดได้หลายลักษณะ เช่น

- ก) การจ่ายเงินสด
- ข) การโอนสินทรัพย์อื่น ๆ
- ค) การให้บริการ
- ง) การเปลี่ยนภาระผูกพันเดิมเป็นภาระผูกพันใหม่
- จ) การแปลงหนี้ให้เป็นทุน
- ฉ) นอกจากนี้ภาระผูกพันอาจสิ้นสุดลงด้วยวิธีอื่น เช่น การที่เจ้าหนี้ยกหนี้ให้

2.2.15.4 หนี้สินเป็นผลของรายการและเหตุการณ์ทางบัญชีในอดีต ตัวอย่างเช่น การได้มาซึ่งสินค้า หรือบริการ จึงก่อให้เกิดเจ้าหนี้การค้า (หากกิจการไม่ได้จ่ายล่วงหน้า หรือชำระทันทีเมื่อส่งมอบ) การรับเงินกู้จากธนาคารก่อให้เกิดภาระผูกพันในการจ่ายเงินกู้ ในกรณีที่กิจการ มีการให้ส่วนลดภายหลังจากการขาย โดยพิจารณาจากยอดขายรวมของปี กิจการต้องรับรู้จำนวนเงิน ที่ต้องจ่ายค่าส่วนลดดังกล่าวเป็นหนี้สิน ซึ่งในกรณีนี้การขายสินค้าในอดีต ถือเป็นรายการที่ก่อให้เกิดหนี้สิน

2.2.15.5 หนี้สินบางประเภทจะวัดค่าได้จากการประมาณเท่านั้น กิจการเรียกหนี้สินประเภทนี้ว่าประมาณการหนี้สิน ในบางประเทศประมาณการหนี้สินจะไม่ถือเป็นหนี้สิน เนื่องจากคำนิยามของหนี้สินค่อนข้างจำกัด ดังนั้น จึงถือเอาเฉพาะส่วนที่ไม่ได้เกิดจากการประมาณการ แต่คำนิยาม ในย่อหน้าที่ 49 จะมีความหมายกว้างกว่าประมาณการหนี้สิน จะถือเป็นหนี้สินหากเกี่ยวข้องกับภาระผูกพันในปัจจุบัน และเป็นไปตามคำนิยามที่กำหนดไว้ แม้ว่าจะได้จากการประมาณก็ตาม ตัวอย่างของประมาณการหนี้สิน ได้แก่ ประมาณการหนี้สินภายใต้สัญญารับประกัน และประมาณการหนี้สินภายใต้โครงการเงินบำนาญ

2.2.16 ส่วนของเจ้าของ

2.2.16.1 คำนิยามส่วนของเจ้าของว่าเป็นส่วนได้เสียคงเหลือ ส่วนของเจ้าของ ยังคงต้องจำแนกเป็นประเภทย่อยในบุคคล เช่น กิจการที่เป็นบริษัทจะจำแนกส่วนของเจ้าของเป็นเงินทุนที่ได้จากผู้ถือหุ้น กำไรสะสม สำรองที่จัดสรรจากกำไรสะสม และสำรองการปรับปรุงเพื่อการรักษาระดับทุน การจำแนกประเภทดังกล่าวเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้ซึ่งบการเงิน

เนื่องจากชี้ให้เห็นถึงข้อจำกัดทางกฎหมาย หรือข้อจำกัดอื่นที่มีต่อความสามารถของกิจการในจ่ายเงินให้กับเจ้าของ หรือการนำส่วนทุนไปใช้ การจำแนกประเภทยังสะท้อนให้เห็นถึงข้อเท็จจริงที่ว่า ผู้มีส่วนได้เสียที่เป็นเจ้าของอาจมีสิทธิที่แตกต่างกันในการได้รับเงินปันผล และการจ่ายคืนส่วนของเจ้าของ

2.2.16.2 บางครั้งกิจการต้องกันเงินสำรองตามข้อบังคับ หรือตามกฎหมาย ซึ่งเป็นมาตรการเพิ่มเติมเพื่อป้องกันผลกระทบจากการขาดทุนที่มีต่อกิจการ และเจ้าหนี้ การตั้งสำรองอื่น ๆ อาจเกิดขึ้นจากการได้รับยกเว้นภาษี หรือการลดภาระหนี้สินทางภาษี หากมีการโอนกำไรสะสมไปเป็นสำรอง การกันสำรองทั้งที่เป็นไปตามข้อบังคับ หรือตามกฎหมาย และจำนวนที่กันไว้ล้วนเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้ใช้งบการเงิน การกันสำรองดังกล่าวถือเป็นการจัดสรรกำไรสะสม และไม่ถือเป็นค่าใช้จ่าย

2.2.16.3 เนื่องจากส่วนของเจ้าของถือเป็นส่วนได้เสียคงเหลือในสินทรัพย์ หลังจากหักหนี้สินทั้งสิ้นออกแล้ว มูลค่าของส่วนของเจ้าของทั้งหมดที่แสดงในงบดุลจึงขึ้นอยู่กับการวัดมูลค่าของสินทรัพย์ และหนี้สิน โดยทั่วไปเป็นการยากที่ส่วนของเจ้าของทั้งหมดของกิจการจะเท่ากับราคาตลาดรวมของหุ้นที่ออก หรือเท่ากับจำนวนเงินรวมที่จะได้จากการขายสินทรัพย์สุทธิเป็นส่วน ๆ หรือขายกิจการทั้งหมดขณะที่กิจการยังมีการดำเนินงานต่อเนื่อง

2.2.16.4 การประกอบพาณิชย์กรรม หรืออุตสาหกรรมมักอยู่ในรูปของกิจการ เช่น เจ้าของคนเดียว ห้างหุ้นส่วน ทรัสต์ หรือรัฐวิสาหกิจ กิจการดังกล่าวมักมีโครงสร้างทางกฎหมาย และข้อบังคับที่แตกต่างจากบริษัท เช่น อาจไม่มีข้อจำกัดมากนักในการแบ่งปันส่วนทุนให้กับเจ้าของ หรือผู้มีสิทธิได้รับผลประโยชน์อื่น อย่างไรก็ตามคำนิยามของส่วนของเจ้าของ และเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งกำหนดอยู่ในแม่บทการบัญชีนี้ถือว่าเหมาะสมที่จะนำมาใช้กับกิจการอื่นดังกล่าวได้เช่นกัน

2.2.17 ผลการดำเนินงาน

2.2.17.1 ถ้าไรเป็นเกณฑ์ทั่วไปที่ใช้วัดผลการดำเนินงาน หรือมักใช้เป็นฐานสำหรับการวัดผลอื่น เช่น ผลตอบแทนจากการลงทุน หรือกำไรต่อหุ้น องค์กรประกอบที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการวัดกำไร คือ รายได้ และค่าใช้จ่าย การรับรู้ และการวัดมูลค่าของรายได้ และค่าใช้จ่ายส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับแนวคิดเรื่องทุน และการรักษาระดับทุนที่กิจการใช้ในการจัดทำงบการเงิน

2.2.17.2 องค์กรประกอบที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการวัดผลการดำเนินงาน ได้แก่ รายได้ และค่าใช้จ่าย

คำนิยามขององค์ประกอบดังกล่าวกำหนดไว้ดังนี้

ก) รายได้ หมายถึง การเพิ่มขึ้นของประโยชน์เชิงเศรษฐกิจในรอบระยะเวลาบัญชีในรูปกระแสเข้า หรือการเพิ่มค่าของสินทรัพย์ หรือการลดลงของหนี้สิน อันส่งผลให้ส่วนของเจ้าของเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ ไม่รวมถึงเงินทุนที่ได้รับจากผู้มีส่วนร่วมในส่วนของเจ้าของ

ข) ค่าใช้จ่าย หมายถึง การลดลงของประโยชน์เชิงเศรษฐกิจในรอบระยะเวลาบัญชีในรูปกระแสออก หรือการลดค่าของสินทรัพย์ หรือการเพิ่มขึ้นของหนี้สิน อันส่งผลให้ส่วนของเจ้าของลดลง ทั้งนี้ ไม่รวมถึงการแบ่งปันให้กับผู้มีส่วนร่วมในส่วนของเจ้าของ

2.2.17.3 คำนิยามของรายได้ และค่าใช้จ่ายกำหนดลักษณะที่สำคัญ แต่มิได้กำหนดเกณฑ์การรับรู้รายการในงบกำไรขาดทุน เกณฑ์การรับรู้รายได้ และค่าใช้จ่ายกำหนดไว้ในย่อหน้าที่ 82 ถึง 98

2.2.17.4 กิจการอาจแสดงรายได้ และค่าใช้จ่ายในงบกำไรขาดทุนได้ในหลายลักษณะเพื่อเป็นการให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจ ตัวอย่างเช่น การแยกรายได้ หรือค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการดำเนินกิจกรรมตามปกติกับที่มีได้เกิดจากการดำเนินกิจกรรมตามปกติออกจากกันเป็นวิธีปฏิบัติโดยทั่วไป ด้วยเหตุผลว่าแหล่งที่มาของรายการเกี่ยวข้องกับการประเมินความสามารถของกิจการในการก่อให้เกิดเงินสด และรายการเทียบเท่าเงินสดในอนาคต ตัวอย่างของกิจกรรมที่ไม่ใช่กิจกรรมหลัก เช่น การจำหน่ายเงินลงทุนระยะยาวมักไม่เกิดขึ้นเป็นประจำ การแยกรายได้ หรือค่าใช้จ่ายออกจากกันตามเกณฑ์นี้ให้พิจารณาถึงลักษณะ และการดำเนินงานของกิจการเป็นหลัก รายการที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมตามปกติของกิจการหนึ่งอาจเป็นรายการที่ไม่ปกติของอีกกิจการหนึ่ง

2.2.17.5 การแยกรายการที่เป็นรายได้ และค่าใช้จ่ายออกจากกัน และการรวมรายการเหล่านั้นเข้าด้วยกันในหลายลักษณะทำให้เห็นภาพของผลการดำเนินงานในหลายแง่มุม และทำให้เห็นผลรวมในแต่ละระดับ ตัวอย่างเช่น งบกำไรขาดทุนสามารถแสดงกำไรขั้นต้น กำไรหรือขาดทุนจากการดำเนินงานก่อนภาษี กำไรจากการดำเนินงานหลังภาษี และกำไรหรือขาดทุน

2.2.18 รายได้

2.2.18.1 รายได้ ตามคำนิยามรวมถึง ผลกำไร และรายได้ที่เกิดจากการดำเนินกิจกรรมตามปกติของกิจการ รายได้ดังกล่าวรวมถึงรายได้จากการขาย รายได้ค่าธรรมเนียม ดอกเบี้ยรับ รายได้เงินปันผล รายได้ค่าสิทธิ และรายได้ค่าเช่า เป็นต้น

2.2.18.2 ผลกำไร หมายถึง รายการที่เป็นไปตามคำนิยามของรายได้ และอาจเกิดจากกิจกรรมตามปกติของกิจการหรือไม่ก็ได้ ผลกำไรแสดงถึงการเพิ่มขึ้นของประโยชน์เชิง

เศรษฐกิจ จึงมีลักษณะไม่แตกต่างไปจากรายได้ ดังนั้น แม้บทการบัญชีนี้ไม่ถือว่าผลกำไรเป็นองค์ประกอบแยกต่างหาก

2.2.18.3 ผลกำไรอาจเกิดจากการขายสินทรัพย์ไม่หมุนเวียน คำนิยามของรายได้รวมถึงผลกำไรที่ยังไม่เกิดขึ้น เช่น ผลกำไรจากการตีราคาหลักทรัพย์ในความต้องการของตลาด และผลกำไรจากการตีราคาของสินทรัพย์ไม่หมุนเวียนเพิ่ม ตามปกติผลกำไรเมื่อมีการรับรู้ในงบกำไรขาดทุนจะแสดงเป็นรายการแยกต่างหาก เนื่องจากข้อมูลดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจ ผลกำไรมักแสดงสุทธิจากค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง

2.2.18.4 รายได้ อาจก่อให้เกิดการได้มาซึ่งสินทรัพย์ หรือการเพิ่มค่าของสินทรัพย์ประเภทต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น เงินสด ลูกหนี้ สินค้า หรือบริการที่ได้มาจากการแลกเปลี่ยนกับสินค้า หรือบริการอื่น การชำระหนี้สินอาจก่อให้เกิดรายได้ เช่น กิจการอาจส่งมอบสินค้า หรือบริการแก่ผู้ให้กู้เพื่อชำระหนี้สิน

2.2.19 ค่าใช้จ่าย

2.2.19.1 ค่าใช้จ่าย ตามคำนิยามรวมถึงผลขาดทุน และค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการดำเนินกิจกรรมตามปกติของกิจการ ตัวอย่างของค่าใช้จ่ายดังกล่าวรวมถึงต้นทุนขาย ค่าจ้าง และ ค่าเสื่อมราคา ค่าใช้จ่ายมักอยู่ในรูปกระแสออก หรือการเสื่อมค่าของสินทรัพย์ เช่น เงินสด และรายการเทียบเท่าเงินสด สินค้าคงเหลือ ที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์

2.2.19.2 ผลขาดทุน หมายถึง รายการที่เป็นไปตามคำนิยามของค่าใช้จ่าย และอาจเกิดจากกิจกรรมตามปกติของกิจการหรือไม่ก็ได้ ผลขาดทุนแสดงถึงการลดลงของประโยชน์เชิงเศรษฐกิจ จึงมีลักษณะไม่แตกต่างไปจากค่าใช้จ่าย ดังนั้น แม้บทการบัญชีนี้ไม่ถือว่าผลขาดทุนเป็นองค์ประกอบแยกต่างหาก

2.2.19.3 ตัวอย่างของผลขาดทุน รวมถึงผลขาดทุนที่เกิดจากภัยพิบัติ เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม และผลขาดทุนที่เกิดจากการขายสินทรัพย์ไม่หมุนเวียน คำนิยามของค่าใช้จ่ายรวมถึงผลขาดทุนที่ยังไม่เกิดขึ้น เช่น ผลขาดทุนที่เป็นผลกระทบจากการเพิ่มขึ้นของอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศซึ่งเกิดจากการกู้ยืมเงินตราต่างประเทศของกิจการ ตามปกติผลขาดทุนที่มีการรับรู้ในงบกำไรขาดทุนจะแสดงเป็นรายการแยกต่างหาก เนื่องจากข้อมูลดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจ ผลขาดทุนมักแสดงสุทธิจากรายได้ที่เกี่ยวข้อง

2.2.20 การปรับปรุงเพื่อรักษาระดับทุน

การตีราคาใหม่ หรือการปรับมูลค่าของสินทรัพย์ และหนี้สินก่อให้เกิดการเพิ่มขึ้น หรือลดลงของส่วนของผู้ถือหุ้น การเพิ่มขึ้น หรือลดลงนี้แม้ว่าจะเป็นไปตามคำนิยามของ

รายได้ และค่าใช้จ่าย แต่ไม่รวมอยู่ในงบกำไรขาดทุนภายใต้แนวคิดของการรักษาระดับทุน รายการดังกล่าวจะรวมอยู่ในส่วนของเจ้าของเป็นรายการปรับปรุงเพื่อการรักษาระดับทุน หรือเป็นส่วนเกินจากการตีราคาตามแนวคิดการรักษาระดับทุน

2.2.21 การรับรู้รายการขององค์ประกอบของงบการเงิน

2.2.21.1 การรับรู้รายการ หมายถึง การรวมรายการเข้าเป็นส่วนหนึ่งของงบดุล หรืองบกำไรขาดทุน หากรายการนั้นเป็นไปตามค่านิยมขององค์ประกอบ และเข้าเกณฑ์การรับรู้รายการซึ่งระบุในย่อหน้าที่ 83 การรับรู้คือ การแสดงรายการในงบดุล หรืองบกำไรขาดทุนด้วยข้อความ และจำนวนเงิน พร้อมกับรวมจำนวนเงินนั้นในยอดรวมของงบดุล หรืองบกำไรขาดทุนดังกล่าว กิจกรรมต้องรับรู้รายการที่เข้าเกณฑ์การรับรู้รายการไว้ในงบดุล และงบกำไรขาดทุน การที่กิจการมิได้รับรู้รายการ

ในงบดุล หรืองบกำไรขาดทุนทั้งที่เข้าเกณฑ์การรับรู้รายการถือเป็นข้อผิดพลาดที่ไม่อาจแก้ไขได้ด้วยการเปิดเผยนโยบายการบัญชีที่ใช้ หรือการเปิดเผยข้อมูลในหมายเหตุประกอบงบการเงิน หรือคำอธิบายเพิ่มเติม

2.2.21.2 รายการที่เป็นไปตามค่านิยมขององค์ประกอบให้รับรู้เมื่อเข้าเงื่อนไขทุกข้อ ดังต่อไปนี้

ก) มีความเป็นไปได้ค่อนข้างแน่ที่กิจการจะได้รับ หรือสูญเสียประโยชน์เชิงเศรษฐกิจในอนาคตจากรายการดังกล่าว

ข) รายการดังกล่าวมีราคาทุน หรือมูลค่าที่สามารถวัดได้อย่างน่าเชื่อถือ

2.2.21.3 ในการประเมินว่ารายการใดเข้าเกณฑ์การรับรู้ในงบการเงิน ให้พิจารณาถึงความมีสาระสำคัญตามที่กล่าวไว้ในย่อหน้าที่ 29 และ 30 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ แสดงให้เห็นว่ารายการที่เป็นไปตามค่านิยม และเข้าเกณฑ์การรับรู้ขององค์ประกอบหนึ่งจะทำให้เกิดการรับรู้ของอีกองค์ประกอบหนึ่งโดยปริยาย เช่น การรับรู้สินทรัพย์จะทำให้เกิดการรับรู้รายได้หรือหนี้สินโดยปริยาย

2.2.22 การวัดมูลค่าองค์ประกอบของงบการเงิน

2.2.22.1 การวัดมูลค่า คือ กระบวนการกำหนดจำนวนที่เป็นตัวเงิน เพื่อรับรู้องค์ประกอบของงบการเงินในงบดุล และงบกำไรขาดทุน การวัดมูลค่าจะเกี่ยวข้องกับการเลือกใช้เกณฑ์การวัดมูลค่า

2.2.22.2 งบการเงินใช้เกณฑ์ในการวัดมูลค่าต่าง ๆ โดยใช้ประกอบกันในส่วนที่แตกต่างกันได้แก่

ก) ราคาทุนเดิม หมายถึง การบันทึกสินทรัพย์ด้วยจำนวนเงินสดหรือรายการเทียบเท่าเงินสดที่จ่าย หรือด้วยมูลค่ายุติธรรมของสิ่งที่นำไปแลกเปลี่ยน ณ เวลาที่ได้มาซึ่งสินทรัพย์นั้น และการบันทึกหนี้สินด้วยจำนวนเงินที่ได้รับจากการก่อภาระผูกพัน หรือด้วยจำนวนเงินสดหรือรายการเทียบเท่าเงินสดที่คาดว่าจะต้องจ่ายเพื่อชำระหนี้สินที่เกิดจากการดำเนินงานตามปกติของกิจการ เช่น ภาษีเงินได้

ข) ราคาทุนปัจจุบัน หมายถึง การแสดงสินทรัพย์ด้วยจำนวนเงินสดหรือรายการเทียบเท่าเงินสดที่ต้องจ่ายในขณะนั้น เพื่อให้ได้มาซึ่งสินทรัพย์ชนิดเดียวกัน หรือสินทรัพย์ที่เท่าเทียมกัน และการแสดงหนี้สินด้วยจำนวนเงินสดหรือรายการเทียบเท่าเงินสดที่ต้องใช้ชำระภาระผูกพันในขณะนั้นโดยไม่ต้องคิดลด

ค) มูลค่าที่จะได้รับ (จ่าย) หมายถึง การแสดงสินทรัพย์ด้วยจำนวนเงินสดหรือรายการเทียบเท่าเงินสดที่จะได้มาในขณะนั้น หากกิจการขายสินทรัพย์โดยเป็นไปตามขั้นตอนปกติในการจำหน่ายสินทรัพย์ และการแสดงหนี้สินด้วยมูลค่าที่ต้องจ่ายคืน หรือด้วยจำนวนเงินสดหรือรายการเทียบเท่าเงินสดที่คาดว่าจะต้องจ่ายเพื่อชำระหนี้สินที่เกิดจากการดำเนินงานตามปกติโดยไม่ต้องคิดลด

ง) มูลค่าปัจจุบัน หมายถึง การแสดงสินทรัพย์ด้วยมูลค่าปัจจุบันของกระแสเงินสดรับสุทธิในอนาคต ซึ่งคาดว่าจะได้รับจากสินทรัพย์นั้นในการดำเนินงานตามปกติของกิจการ และการแสดงหนี้สินด้วยมูลค่าปัจจุบันของกระแสเงินสดจ่ายสุทธิ ซึ่งคาดว่าจะต้องจ่ายชำระหนี้สินในการดำเนินงานตามปกติของกิจการ

2.2.22.3 เกณฑ์การวัดมูลค่าที่กิจการส่วนใหญ่ใช้ในการจัดทำงบการเงิน คือ ราคาทุนเดิมโดยใช้ร่วมกับเกณฑ์อื่น ๆ เช่น สินค้าคงเหลือแสดงด้วยราคาทุน หรือมูลค่าสุทธิที่จะได้รับแล้วแต่จำนวนใดจะต่ำกว่า หลักทรัพย์ในความต้องการของตลาดแสดงด้วยราคาตลาดและเงินบำนาญ (หนี้สิน) แสดงด้วยมูลค่าปัจจุบัน นอกจากนี้กิจการบางแห่งใช้เกณฑ์ราคาทุนปัจจุบันแทนเกณฑ์ราคาทุนเดิม เนื่องจากราคาทุนเดิมไม่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงระดับราคาของสินทรัพย์ที่ไม่เป็นตัวเงิน

2.3 การบริหารงบประมาณเพื่อการศึกษา

2.3.1 ความหมายของ “งบประมาณ” ในมุมมองของนักวิชาการ

นักเศรษฐศาสตร์ จะมองงบประมาณในลักษณะของการมุ่งใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้ได้บรรลุประโยชน์สูงสุด

นักบริหาร จะมองงบประมาณในลักษณะของกระบวนการ หรือการบริหารงบประมาณ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

งบประมาณ หมายถึง แผนงานที่แสดงออกในรูปของตัวเงิน สำหรับระยะเวลาหนึ่ง อันแน่นอนเกี่ยวกับโครงการดำเนินงานของรัฐบาล

งบประมาณ คือ แผนเบ็ดเสร็จซึ่งแสดงออกในรูปของตัวเงิน แสดงโครงการดำเนินงาน ทั้งหมดในระยะเวลาหนึ่ง แผนนี้จะรวมถึงการประมาณ บริการ กิจกรรม โครงการ และค่าใช้จ่าย ตลอดจนทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุนในการดำเนินงานให้บรรลุตามแผนนี้ ย่อมประกอบด้วย การกระทำ 3 ชั้นด้วยกัน คือ 1. การจัดเตรียม 2. การอนุมัติ และ 3. การบริหาร

งบประมาณ มักเข้าใจว่าคืองบประมาณแผ่นดินที่รัฐจัดให้แท้จริงงบประมาณ คือ แผนการเงินของหน่วยงานทุกระดับที่กำหนดขึ้นเป็นแผนความต้องการในเรื่องบุคลากร พัสดุ และเงินที่ใช้ในการดำเนินงาน

2.3.2 การบริหารงบประมาณ หมายถึง การควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตาม รายการและแผนงาน หรืองานที่ฝ่ายบริหารได้รับอนุมัติงบประมาณมาใช้จ่ายจากรัฐสภา เพื่อป้องกันการ รั่วไหลของเงินงบประมาณแผ่นดิน จึงใช้วิธีการอนุมัติเงินประจำงวดในการเบิกจ่ายเงิน การตรวจสอบการ ใช้จ่ายเงิน รวมตลอดถึงการรายงานผลต่าง ๆ ที่ใช้เพื่องานนั้น ๆ

2.3.3 การจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษา

2.3.3.1 นโยบายรัฐบาลในด้านการศึกษา ในทุกยุคทุกสมัยให้ความสำคัญต่อ การศึกษา

2.3.3.2. การจัดสรรงบประมาณเพื่อศึกษามีความสำคัญสูงเป็นลำดับหนึ่ง เกือบตลอดมา เมื่อเทียบกับงบประมาณด้านอื่น ๆ เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านอุตสาหกรรม ด้านเกษตร ด้านคมนาคม ฯลฯ

2.3.4 งบประมาณสถานศึกษา

คือ แผนงานที่สถานศึกษาจัดทำขึ้น เพื่อประมาณการตัวเลขรายรับและรายจ่าย ในการดำเนินกิจการต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายในช่วงเวลา ที่กำหนด

งบประมาณสถานศึกษา ประกอบด้วยงานที่สำคัญ 3 ประการ คือ

2.3.4.1 การประมาณรายรับรายจ่ายไว้ล่วงหน้า

2.3.4.2 การกำหนดงานหรือโครงการที่จะจัดทำทั้งหมด

2.3.4.3 การระบุช่วงเวลาชัดเจนว่าวงเงินที่ประมาณการไว้ เพื่อดำเนินงาน จะใช้เวลาเท่าไร เช่น ครึ่งปี หนึ่งปี หรือห้าปี

2.3.5 ความสำคัญของงบประมาณสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นองค์กรที่ผลิตคนให้มีคุณภาพ โดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่ หรือแสวงหาเพิ่มเติม งบประมาณเป็นแผนการใช้จ่ายทรัพยากรของสถานศึกษา จึงมีความสำคัญดังนี้

2.3.5.1 ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารสถานศึกษา ทั้งงานวิชาการ งานธุรการ งานกิจการนักเรียน งานบุคลากร งานชุมชน จำเป็นต้องใช้เงินทั้งสิ้น

2.3.5.2 ช่วยให้ผู้สามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น วิธีการของงบประมาณจะเป็นเครื่องมือในการใช้จ่าย หรือจัดสรรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด คือ มีการวางแผนการใช้จ่ายให้สอดคล้องกับรายรับ รวมทั้งมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ

2.3.5.3 เป็นประโยชน์ในการตรวจสอบดูแลการปฏิบัติงานว่าผลงานกับเงินที่ใช้จ่ายสอดคล้องกันหรือไม่

เนื่องจากงบประมาณสถานศึกษาเกี่ยวข้องกับงานอื่น เช่น กิจการนักเรียนในเรื่อง การนำนักเรียนไปศึกษานอกสถานที่ที่ต้องใช้เงินจากงบประมาณ ในด้านวิชาการต้องอาศัยเงินงบประมาณในการจัดซื้อสื่อ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน อย่างไรก็ตามการบริหารงานด้านธุรการ การเงิน และพัสดุของผู้บริหารโรงเรียน ถ้าบริหารผิดพลาดจะเกี่ยวข้องกับระเบียบ วินัย กองวินัยได้รวบรวมข้อมูลสถิติการทำผิดวินัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานธุรการ การเงิน และพัสดุ ซึ่งล้วนแต่เป็นผู้บริหารทั้งสิ้น มีการลงโทษตั้งแต่ตัดเงินเดือน ภาคทัณฑ์ และว่ากล่าวตักเตือน

2.3.6 ประเภทของงบประมาณสถานศึกษา มีอยู่ 2 ประเภท คือ

2.3.6.1 งบประมาณแผ่นดิน เป็นเงินรายรับจากงบประมาณแผ่นดิน มี 2 ลักษณะ

ก) เงินงบกลางเบิกจ่ายจากกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง เช่น เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร เงินค่ารักษาพยาบาล เงินบำเหน็จบำนาญ เงินช่วยค่าครองชีพ เป็นต้น

ข) เงินรายจ่ายของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ เป็นรายจ่ายที่รัฐบาลจัดสรรให้แก่ส่วนราชการ และรัฐวิสาหกิจ แบ่งเป็น 11 หมวด คือ

1. หมวดเงินเดือน เงินที่จ่ายให้แก่ข้าราชการเป็นรายเดือน
2. หมวดค่าจ้างประจำ เงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างประจำ

3. หมวดค่าจ้างชั่วคราว เงินที่จ่ายเป็นค่าแรงสำหรับการทำงานปกติของแก่ลูกจ้างชั่วคราว
4. หมวดค่าตอบแทน เงินที่จ่ายตอบแทนให้แก่ผู้ปฏิบัติงานให้ทางราชการ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าอาหารทำงานนอกเวลา ค่าสอนพิเศษ
5. หมวดค่าใช้สอย ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ายานพาหนะ ค่าที่พัก ค่าซ่อมแซมอาคารสถานที่ และครุภัณฑ์
6. หมวดค่าสาธารณูปโภค ค่าไฟฟ้า ค่าน้ำประปา
7. หมวดค่าวัสดุ ค่าใช้จ่ายซื้อสิ่งของต่าง ๆ เช่น กระดาษ หลอดไฟ
8. หมวดค่าครุภัณฑ์ ใช้จ่ายเพื่อซื้อสิ่งของที่คงทนใช้ได้ยาวนาน เช่น คอมพิวเตอร์ โต๊ะ เก้าอี้
9. หมวดค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ใช้จ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งที่ดินและสิ่งก่อสร้าง
10. หมวดเงินอุดหนุน เงินที่จ่ายเพื่อช่วยเหลือบุคคล หรือองค์กร เช่น ช่วยเด็กที่ขาดแคลน ช่วยบูรณะวัด ช่วยมูลนิธิต่าง ๆ
11. หมวดรายจ่ายอื่น ใช้จ่ายที่ไม่เข้าลักษณะของหมวดใดหมวดหนึ่ง เช่น ราชการลับ

2.3.6.2 เงินนอกงบประมาณ เงินที่สถานศึกษาได้รับนอกเหนือจากเงินงบประมาณแผ่นดิน เช่น เงินบริจาค เงินที่ได้จากการขายผลผลิตของสถานศึกษา เงินทุนจากหน่วยงาน หรือบุคคลมอบให้เป็นทุนการศึกษา

2.3.7 คุณสมบัติของผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน ควรมีคุณสมบัติดังนี้

- 2.3.7.1 ซื่อสัตย์สุจริตในหน้าที่การงาน
- 2.3.7.2 มีความรู้ ความสามารถในการงานการเงิน เช่น สำเร็จการศึกษาทางบัญชี หรือการเงินการธนาคาร
- 2.3.7.3 มีความละเอียดรอบคอบ
- 2.3.7.4 ไม่มีหนี้สินส่วนตัว
- 2.3.7.5 มีมนุษยสัมพันธ์ดี
- 2.3.7.6 มีอารมณ์มั่นคง
- 2.3.7.7 มีความรับผิดชอบสูง

2.3.8 ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ

2.3.8.1 ปัญหาที่พบคือ บุคลากรที่ทำหน้าที่ทางการเงินไม่มีความรู้เกี่ยวกับงานการเงินและบัญชีของโรงเรียน รวมทั้งขาดการนิเทศด้านการบริหารงานงบประมาณ

2.3.8.2 การบริหารด้านการเงินและการบัญชี สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินได้ตรวจสอบ พบว่า สถานศึกษาบางแห่งได้แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ให้รับผิดชอบทั้งด้านการเงินและการบัญชีในคนเดียวกัน จึงเกิดปัญหาการทุจริตขึ้น

2.3.8.3 ชั่วโมงสอนของครูผู้ปฏิบัติงานด้านธุรการ การเงินมาก ทำให้ครูผู้นั้นทำหน้าที่ในงานธุรการ การเงิน ได้ไม่เต็มที่

2.3.8.4 งบประมาณการศึกษาส่วนใหญ่เป็นหมวดเงินเดือน ทำให้สัดส่วนงบประมาณสำหรับการพัฒนาด้านคุณภาพมีน้อย

2.3.8.5 สถิติการทำผิดวินัยที่เกี่ยวข้องกับการเงินล้วนแต่เป็นผู้บริหารทั้งสิ้น

2.3.9 การบริหารวัสดุ/อุปกรณ์การศึกษา

2.3.9.1 การจัดหา การซื้อ การจ้าง การซื้อ การจ้างทำโต๊ะ-เก้าอี้ จ้างประกอบคอมพิวเตอร์ การจ้างซ่อมแซมอุปกรณ์การศึกษา

2.3.9.2 การใช้ การดูแลการใช้อย่างประหยัด การแนะนำการใช้ให้ถูกวิธี การระมัดระวังการใช้ไม่ให้ชำรุดเสียหาย

2.3.9.3 การบำรุงรักษา การทำความสะอาดหลังจากการใช้ การซ่อมแซมวัสดุ/อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ชำรุด

2.3.9.4 การควบคุมและการจำหน่าย
ก) การควบคุม คือ การบันทึกบัญชี หรือทะเบียนเพื่อควบคุมวัสดุ/อุปกรณ์ การตรวจสอบให้ตรงกับบัญชี หรือทะเบียน

ข) การจำหน่าย การขาย การแจกจ่าย การแปรสภาพเมื่อชำรุด หรือทำลาย

2.3.10 ปัญหาการบริหารวัสดุ/อุปกรณ์การศึกษา

2.3.10.1 การจัดทำทะเบียนวัสดุไม่ถูกต้องตามระเบียบ และไม่เป็นปัจจุบัน

2.3.10.2 ปัญหาการขาดแคลนเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถ มีทักษะ มีบุคลิกภาพที่ดี และมีคุณสมบัติที่เหมาะสม

2.3.10.3 การจัดสรรวัสดุไม่สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนที่เสนอขอ
ในแต่ละปีการศึกษา ทำให้มีปัญหาการขาดแคลนวัสดุที่จำเป็นต้องใช้ในโรงเรียน

2.3.10.4 วัสดุ/อุปกรณ์การศึกษาจัดซื้อมาแล้วไม่ได้ใช้ หรือใช้น้อยมาก

2.3.10.5 ไม่มีการซ่อมแซมวัสดุ/อุปกรณ์การศึกษาที่ชำรุด ทั้ง ๆ ที่ซ่อมแซมได้
ทำให้สูญเสียโดยเปล่าประโยชน์

2.3.10.6 ขาดอุปกรณ์การศึกษาประเภทคอมพิวเตอร์ และเครื่องมือสื่อสาร
และวัสดุ/อุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงาน

2.4.1 ความหมายการบริหาร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 : 18 - 19) ได้รวบรวมความหมายของคำว่า “การบริหารจัดการ”
และ “การจัดการ” ได้ดังนี้

การบริหาร (Administration) จะใช้ในการบริหารระดับสูง โดยเน้นที่การกำหนดนโยบาย
ที่สำคัญ และการกำหนดแผนของผู้บริหารระดับสูง เป็นคำนิยามใช้ในการบริหารรัฐกิจ (Public
Administration) หรือใช้ในหน่วยงานราชการ และคำว่า “ผู้บริหาร” (Administrator) จะหมายถึง
ผู้บริหารที่ทำงานอยู่ในองค์กรของรัฐ หรือองค์กรที่ไม่มุ่งหวังกำไร (Schermerhorn : 1999. p.G-2)
การบริหาร คือ กลุ่มของกิจกรรม ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing)
การสั่งการ (Leading/Directing) หรือการอำนวย และการควบคุม (Controlling) ซึ่งจะมีความสัมพันธ์
โดยตรงกับทรัพยากรขององค์กร (6 M's) เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และด้วยจุดมุ่งหมายสำคัญ
ในการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลครบถ้วน

การจัดการ (Management) จะเน้นการปฏิบัติการให้เป็นไปตามนโยบาย (แผนที่
วางไว้) ซึ่งนิยามใช้ในการจัดการธุรกิจ (Business management) ส่วนคำว่า “ผู้จัดการ” (Manager)
จะหมายถึงบุคคลในองค์กรซึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบต่อกิจกรรมในการบริหารทรัพยากร และกิจการ
งานอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขององค์กร

หวน พิณรุฬพันธ์ (การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา : น. 3) อธิบายว่า การบริหาร
การศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล ซึ่งอาจเป็นการดำเนินงานของครูใหญ่ร่วมกับครู
น้อยในโรงเรียน หรืออธิการบดีร่วมกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัย หรือรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการ
ร่วมกับอธิบดีกรมต่าง ๆ และครูอาจารย์ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ และกลุ่มบุคคลเหล่านี้ต่างร่วมมือกัน
พัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งสิ้น การจะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้นจะต้องมีการดำเนินการใน

การเรียนการสอน การจัดกิจกรรมการวัดผล การจัดอาคารสถานที่ และพัสดุ ครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคล มาดำเนินการ หรือมาทำการสอนในสถาบันการศึกษา การปกครองนักเรียน เพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีมี วินัย และอื่น ๆ ซึ่งการดำเนินงานเหล่านี้รวมเรียกว่า “ภารกิจทางการบริหารการศึกษา” หรือ “งานบริหาร การศึกษา” นั่นเอง

นิตยา เพ็ญศิริรักษา และผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรชาติ ณ หนองคาย ได้รวบรวม คำกล่าวเกี่ยวกับองค์กร และองค์ประกอบเกี่ยวกับองค์กรไว้ดังนี้

2.4.2 ความหมายขององค์กร

คำว่า องค์กร (organization) มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

Robbins and Coulter (1999 : 4) ให้ความหมายขององค์กรว่า หมายถึง การจัดบุคคลเพื่อให้ บรรลุจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่าง

Moorhead and Griffin (1995 : 380) กล่าวว่า องค์กร หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ มา ทำงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

Gibson et al (1994 : 5) ให้ความหมายขององค์กรว่า เป็นหน่วยที่มีการประสานงานกัน โดยประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

สมยศ นาวิการ (2543 : 30) กล่าวว่า องค์กรเป็นกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกันภายใต้ โครงสร้างที่กำหนดเพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

2.4.3 องค์ประกอบขององค์กร

องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐ หรือองค์กรธุรกิจต่างมีองค์ประกอบ ที่สำคัญ คือ จะต้องมียุจุดมุ่งหมายขององค์กร มีโครงสร้าง มีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป และอยู่ภายใต้ สภาพแวดล้อมขององค์กร ดังต่อไปนี้

2.4.3.1 จุดมุ่งหมายขององค์กร (organization goal) หมายถึง เป้าประสงค์ของการบริหาร ที่องค์กรต้องการทำให้สำเร็จ เช่น องค์กรธุรกิจ มีจุดมุ่งหมายต้องการตอบสนองความพึงพอใจ ของลูกค้า ในขณะที่เดียวกันก็ต้องการแสวงหากำไร และให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับพนักงาน หรือ โรงพยาบาลมีจุดมุ่งหมายที่จะให้บริการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน และให้ ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจในขณะเดียวกันก็ต้องการให้องค์กรมีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้ารวมทั้งมี ความรับผิดชอบต่อสังคม และต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้ถือหุ้นของโรงพยาบาล ผู้บริจาคเงินให้กับ โรงพยาบาล เป็นต้น

จุดมุ่งหมายขององค์กรจะเป็นตัวจูงใจให้บุคคลมาทำงานร่วมกัน ถึงแม้ว่า จุดมุ่งหมายของแต่ละบุคคลที่ทำงานจะมีความสำคัญ แต่จุดมุ่งหมายขององค์กรโดยรวมมี

ความสำคัญมากกว่า เพราะจะเป็นจุดเน้นให้สมาชิกทุกคนในองค์กรให้ความสนใจและดำเนินงานให้เป็นที่ไปในทิศทางที่ต้องการ นอกจากนี้จุดมุ่งหมายยังช่วยให้บุคคลมองไปในอนาคตและมีการวางแผนปฏิบัติการที่จะช่วยให้เกิดการดำเนินงานตามที่มุ่งหวัง ดังนั้น จุดมุ่งหมายขององค์กรจึงอาจส่งผลให้จำเป็นต้องมีการพัฒนาโครงสร้าง และกระบวนการทำงานขององค์กรให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ด้วย

2.4.3.2 โครงสร้างขององค์กร (organization structure) เป็นระบบของงาน และความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ต่าง ๆ ในการดำเนินงานขององค์กรนั้น ๆ โดยการออกแบบโครงสร้างขององค์กร นอกจากจะเป็นการออกแบบอำนาจ หน้าที่ และความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ แล้ว ยังเกี่ยวข้องกับการจัดกลุ่มกิจกรรมในการทำงานเป็นแผนก หรือฝ่ายต่าง ๆ การประสานงาน การสื่อสาร และกลไกควบคุมการทำงานภายในองค์กรอีกด้วย ซึ่งการมองโครงสร้างขององค์กรอาจพิจารณาจากรูปแบบ และการดำเนินกิจกรรมขององค์กร หรืออาจพิจารณาจากความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ภายในองค์กร ซึ่งได้แก่ แผนผังองค์กรนั่นเอง (organization chart) โดยทั่วไปโครงสร้างขององค์กรประกอบด้วย 2 ส่วนที่สำคัญ คือ

ก) ประการแรก โครงสร้างนั้นต้องมีการระบุงาน หรือกระบวนการทำงานที่ให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

ข) ประการที่สอง โครงสร้างจะต้องรวม และเชื่อมโยงงานส่วนต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดผลผลิตในระดับที่พึงประสงค์ การทำงานของฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กรต้องเกี่ยวข้องกันมากเท่าใด การประสานงานระหว่างฝ่ายจะยิ่งมีความจำเป็นมากขึ้นเท่านั้น

การจัดโครงสร้างองค์กรมีวัตถุประสงค์เพื่อการสั่งการ และการประสานการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อให้การทำงานบรรลุจุดมุ่งหมาย การมีโครงสร้างองค์กรที่ดีจะทำให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน ประสานงานกัน และเชื่อมต่อกันได้ดี

2.4.3.3 สภาพแวดล้อมขององค์กร (organization environment) สภาพแวดล้อมขององค์กร หมายถึง แรงผลักดันต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งประกอบด้วยสภาพแวดล้อมทั่วไป สภาพแวดล้อมที่มีผลโดยตรงต่อการดำเนินงานขององค์กร และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (จรัสศักดิ์ จิระนันท์ และคณะ, 2542 : 72-86)

1. สภาพแวดล้อมทั่วไป (general environment) ได้แก่ แรงผลักดันที่อยู่ภายนอกองค์กรที่มีอิทธิพลแบบทั่วไปไม่เฉพาะเจาะจงต่อองค์กร ได้แก่ อิทธิพลจากการเมือง กฎหมาย เศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ

2. สภาพแวดล้อมที่มีผลโดยตรงต่อการดำเนินงานขององค์กร (task environment) เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่มีผลกระทบโดยตรงต่อองค์กร และการดำเนินงานขององค์กรในการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ลูกค้า หรือผู้ให้บริการ คู่แข่งขัน ผู้ขาย วัตถุดิบ วัสดุ อุปกรณ์ในการดำเนินงาน ตลาดแรงงาน นโยบาย และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานรัฐที่เข้ามาควบคุมกำกับ

3. สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (internal environment) เป็นแรงผลักดันภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการจัดการ และดำเนินงานขององค์กร ได้แก่

ก) เจ้าของกิจการ หรือผู้ถือหุ้น

ข) คณะกรรมการบริหาร

ค) ความรู้ ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม และความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรระดับต่าง ๆ ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญที่จะส่งผลให้องค์กรดำเนินงานได้บรรลุผลสำเร็จ

2.5 ระบบสารสนเทศ/แนวคิดระบบสารสนเทศทางการบัญชี

2.5.1 ระบบสารสนเทศในองค์กร

ระบบสารสนเทศในองค์กรมีหลายประเภท บางระบบอาจจัดได้มากกว่าหนึ่งประเภท การจำแนกระบบสารสนเทศอย่างกว้าง ๆ คือ ระบบสารสนเทศตามระดับการจัดการ ระบบสารสนเทศสนับสนุนผู้บริหารระดับสูง และระบบสารสนเทศตามหน้าที่ธุรกิจ

2.5.1.1 ระบบสารสนเทศตามระดับการจัดการ

การจัดการ หรือการบริหารในองค์กรส่วนใหญ่แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับล่าง เป็นระดับต่ำสุดทำหน้าที่ปฏิบัติการ ระดับกลาง เป็นระดับผู้บริหาร ที่มุ่งเน้นการจัดการ และการตัดสินใจเป็นสำคัญ และระดับสูง เป็นระดับผู้บริหารระดับสูง กำหนดกลยุทธ์ ระบบสารสนเทศที่จำแนกตามระดับการจัดการ มี 4 ประเภท ได้แก่

1. ระบบประมวลผลรายการ หรือทีพีเอส (Transaction Processing System - TPS) เป็นระบบปฏิบัติการที่สนองการปฏิบัติงานประจำวัน เพื่อใช้ในการจัดการระดับต้น และการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น การบันทึกรายการบัญชี การบันทึกการขาย รายการฝาก-ถอนเงิน ทีพีเอสถือเป็นระบบสารสนเทศพื้นฐานขององค์กร การรวบรวม และการประมวลผลข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ จากระบบนี้เป็นฐานให้กับระบบสารสนเทศอื่น ๆ ด้วย

2. ระบบสำนักงานอัตโนมัติ หรือโอเอเอส (Office Automation System - OAS) โดยสามารถจำแนกระบบสำนักงานอัตโนมัติออกตามหน้าที่เป็น

ก. การสื่อสารภายในสำนักงาน เช่น ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ หรืออีเมล (e-mail) ไปรษณีย์เสียง หรือเมลล์เสียง (voice mail) การประชุมทางไกล (teleconferencing) โทรสาร (fax) เป็นต้น

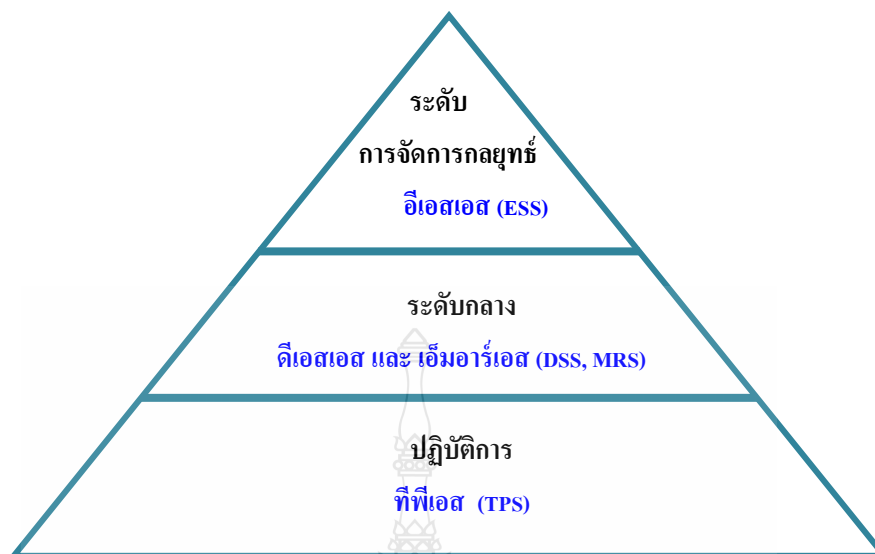
ข. เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานสำนักงาน เช่น การประมวลคำ (word processing) การประมวลภาพลักษณ์ (image processing) การออกแบบกราฟิก และรูปแบบประเภทต่าง ๆ (desktop publishing) การแปลงภาพ และเอกสารในรูปแบบดิจิทัล (digitization)

ค. เพิ่มประสิทธิภาพในการประสานงาน ปฏิบัติงานร่วมกัน เช่น กรู๊ปแวร์ (groupware) เป็นซอฟต์แวร์ที่ใช้สนับสนุนการทำงานร่วมกัน มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ การสื่อสาร การร่วมมือ (collaboration) และการประสานงาน (coordination) ระบบอินทราเน็ตเป็นทางเลือกที่สำคัญของการใช้กรู๊ปแวร์

3. ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (MIS) หรือระบบการจัดการรายงาน หรือ เอ็มอาร์เอส (Management Reporting System - MRS) เกี่ยวข้องกับการจัดทำรายงาน หรือสรุปรายงานเพื่อให้นำไปใช้ในการตัดสินใจในการจัดการงานประจำด้านต่าง ๆ เช่น การผลิต การจำหน่าย การเงิน การบริหารสินค้าคงคลัง

4. ระบบสนับสนุนการตัดสินใจ หรือดีเอสเอส (Decision Support System - DSS) ออกแบบเพื่อช่วยสนับสนุนกระบวนการของการตัดสินใจทางการจัดการให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้ตัวแบบ (model) ด้านสถิติ คณิตศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ ฯลฯ วิเคราะห์ข้อมูล และการจำลองสถานการณ์เปรียบเทียบทางเลือกต่าง ๆ เพื่อการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด และเหมาะสมที่สุดในสถานการณ์นั้น

2.5.1.2 ระบบสารสนเทศสนับสนุนผู้บริหารระดับสูง หรือ อีเอสเอส (Executive Support System - ESS) หรือบางครั้งอาจเรียกว่าระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร หรืออีไอเอส (Executive Information System - EIS) ออกแบบเพื่อใช้กับสารสนเทศที่มีความสำคัญต่อองค์กร เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา และการวางแผนระยะยาว โดยมีข้อมูลทั้งจากภายใน และภายนอกองค์กร และมีการนำเสนอที่ชัดเจน



ภาพที่ 2.4 ประเภทของระบบสารสนเทศจำแนกตามระดับการจัดการ
ที่มา : Laudon and Laudon (2006 : 40)

2.5.1.3 ระบบสารสนเทศจำแนกตามหน้าที่ทางธุรกิจ

ระบบสารสนเทศจำแนกตามหน้าที่ทางธุรกิจ (business function) คือ ระบบสารสนเทศที่มีหน้าที่ดำเนินงานตามฝ่ายงานต่าง ๆ โดยสนับสนุนหน้าที่หลักของฝ่ายงานนั้น ๆ เช่น ฝ่ายบัญชี ฝ่ายการขาย และการตลาด เป็นต้น ระบบสารสนเทศนี้จึงรองรับหน้าที่นั้น ๆ เป็นสำคัญโดยรวบรวมข้อมูล และสารสนเทศ ทั้งในระดับปฏิบัติการ และการจัดการต่าง ๆ ระบบสารสนเทศจำแนกตามหน้าที่ทางธุรกิจ มีดังนี้

2.5.1.3.1 ระบบสารสนเทศเพื่อการขายและการตลาด มีหน้าที่หลักทางการขายและการตลาด (sale and marketing) การวางแผนเกี่ยวกับตัวสินค้า เป็นต้นว่า ความสามารถในการผลิต แนวโน้มสินค้า การกำหนดช่องทางการจำหน่ายสินค้า เช่น สถานที่ ผู้จัดจำหน่าย การขนส่ง การกำหนดราคาสินค้า เช่น การให้ส่วนลด ต้นทุนการผลิต ผลกำไร และการกำหนดรูปแบบการส่งเสริมการขาย เช่น การโฆษณา การลดราคา

2.5.1.3.2 ระบบสารสนเทศทางการผลิต มีหน้าที่หลักทางการผลิต (manufacturing/ production/operation) การออกแบบผลิตภัณฑ์ เช่น การออกแบบใช้คอมพิวเตอร์ช่วย หรือ แคด (Computer Aided Design - CAD) การผลิตใช้คอมพิวเตอร์ช่วย หรือแคม (Computer Aided Manufacturing - CAM) การวางแผนความต้องการวัตถุดิบ หรือเอ็มอาร์พี (Material Requirement

Planning - MRP) การออกแบบสถานที่ผลิต เช่น โรงงาน สถานที่ ด้านการผลิต ได้แก่ การจัดการงานการผลิตสินค้า ระบบสินค้าคงคลัง การควบคุมคุณภาพ เป็นต้น

ก) ระบบสารสนเทศทางการเงิน ทำหน้าที่หลักทางการเงิน (finance) เกี่ยวกับการคาดการณ์ทางการเงิน ได้แก่ แสดงจำนวนเงินที่จะเข้าสู่กิจการ (แหล่งที่มา) การใช้จ่าย การจัดการเงินทุน เช่น แหล่งเงินทุน การกู้ยืม ออกพันธบัตรเงินกู้ ออกหุ้น รวมถึงกิจการ และการตรวจสอบ เช่น งบรายได้ งบกำไรขาดทุน งบดุล

ข) ระบบสารสนเทศทางบัญชี ทำหน้าที่ด้านการดำเนินการและจัดการทางบัญชี (accounting) ไม่ว่าจะเป็นระบบบัญชีระดับปฏิบัติการ ระบบประมวลผลธุรกรรมต่าง ๆ เช่น บัญชีเจ้าหนี้ และระบบบัญชีระดับจัดการ เช่น เน้นการวางแผนและควบคุมการปฏิบัติ เช่น บัญชีต้นทุน และการพัฒนางบประมาณทางการเงิน

ค) ระบบสารสนเทศทางทรัพยากรมนุษย์ ทำหน้าที่สนับสนุนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (human resource management) การคัดเลือก และจ้างพนักงาน การวิเคราะห์ค่าตอบแทน ประเมินผลการทำงาน วิเคราะห์ผลประโยชน์ของลูกจ้าง/พนักงาน จัดทำแผนสวัสดิการ พยากรณ์ความต้องการกำลังคน การอบรม การพัฒนาบุคลากร

2.5.1.3.3 ระบบสารสนเทศทางการเงิน (Finance) การจัดทำรายงานทางการเงิน การลงทุนในสินทรัพย์ต่าง ๆ

ก) หน้าที่หลักทางการเงิน การคาดการณ์ทางการเงิน - แสดงจำนวนเงินที่จะเข้าสู่กิจการ เช่น การใช้แบบจำลองกระแสเงินสด

ข) การจัดการเงินทุน - แหล่งเงินทุน การกู้ยืม ออกพันธบัตรเงินกู้ ออกหุ้น การรวมกิจการสามารถใช้แบบจำลองทางเลือกต่าง ๆ สำหรับบริหารเงิน

ค) การตรวจสอบ (auditing) - เป็นไปตามแผนที่กำหนด หรือแนวทางที่กำหนด

1. การตรวจสอบภายใน (internal audit)
2. การตรวจสอบภายนอก (external audit)

ง) แหล่งสารสนเทศทางการเงิน

1. ข้อมูลประมวลผลธุรกรรม
2. ข้อมูลการคาดการณ์ภายใน จากฝ่ายต่าง ๆ เช่น ยอดขาย รายได้
3. ข้อมูลเงินทุน (funding data) แหล่งเงินทุน เงื่อนไข การปันผล การจ่าย

ดอกเบี้ย

- หลักทรัพย์
4. ข้อมูลกลุ่มหลักทรัพย์ (portfolio data) หลักทรัพย์ที่กิจการถือ ราคาตลาด
 5. ข้อกำหนดกฎเกณฑ์ของรัฐบาล เช่น การลดค่าเงินบาท อัตราดอกเบี้ย
 6. ข้อมูลสภาวะภายนอก เช่น ราคาหุ้น อัตราดอกเบี้ย ทิศทางของกิจการ
 7. แผนกลยุทธ์ การกำหนดแผนการเงินจะต้องสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของกิจการ

- จ) ตัวอย่างระบบสารสนเทศทางการเงิน
1. การจัดการเงินสดและหลักทรัพย์ (cash/credit/investment management)
 - ข้อมูลการรับ-จ่ายเงินสด
 - ใช้สำหรับการลงทุนกับเงินทุนส่วนเกิน
 - มีแบบจำลองทางคณิตศาสตร์ เช่น การเก็บเงินสด software
 2. งบประมาณการลงทุน (capital budgeting)
 - การวิเคราะห์การลงทุนโรงงาน เครื่องจักร อุปกรณ์ ความเสี่ยง
 3. การวางแผนการเงิน (financial planning)
 - ประเมินสมรรถนะทางการเงินของธุรกิจ ในปัจจุบันและอนาคต
 - วิเคราะห์ทางเลือกทางการเงินของกิจการ

2.5.1.3.4 ระบบสารสนเทศการบัญชี (Accounting) การชำระค่าสินค้า
การจัดทำงบประมาณต่าง ๆ

- ก) หน้าทีระบบสารสนเทศทางบัญชี แบ่งการบริหารจัดการออกเป็น 3 ระดับ
1. ระบบบัญชีระดับปฏิบัติการ
 2. ระบบประมวลผลธุรกรรมต่าง ๆ
 3. ระบบบัญชีระดับจัดการ
 - เน้นการวางแผนและควบคุมการปฏิบัติ เช่น บัญชีต้นทุน
- ข) การพัฒนางบประมาณทางการเงิน
- ค) ตัวอย่างระบบสารสนเทศทางบัญชี
1. ระบบประมวลผลใบสั่งซื้อ (order processing) รับประเมินใบสั่งซื้อของลูกค้า และสร้างใบกำกับสินค้า

2. การควบคุมสินค้าคงคลัง (inventory control) ควบคุมการเปลี่ยนแปลงของระดับสินค้าคงคลัง หน่วยวัดดูดิบที่ต้องสั่ง
3. บัญชีลูกหนี้ (accounts receivable) บันทึกลูกหนี้ที่มีหนี้ค้าง รายงานสถานะของลูกหนี้ รายงานการจัดการหนี้เชื่อ
4. บัญชีเจ้าหนี้ (accounts payable) การซื้อและการจ่ายเงิน ช่วยควบคุมการใช้เงินสดของธุรกิจให้รัดกุม รายงานการจัดการเงินสด
5. เงินเดือน (payroll) เก็บข้อมูลจากบัตรลงเวลา ออกสลิปเงินเดือน รายงานค่าแรง การวิเคราะห์แรงงาน ภาษี
6. บัญชีแยกประเภท (general ledger) รวบรวมข้อมูลจากระบบบัญชีอื่น ๆ และสร้างรายงานการเงินตามระยะเวลาที่กำหนด

2.5.2 การขยายความสามารถในการตัดสินใจ ระบบสารสนเทศช่วยขยายความสามารถในการตัดสินใจ โดยเอื้อให้กระบวนการตัดสินใจรวดเร็วขึ้น และการตัดสินใจมีคุณภาพ ระบบที่สนับสนุนด้านการตัดสินใจ และการจัดการ มีชื่อเรียกว่า Intelligence system และ Business intelligence

ระบบสารสนเทศเพื่อขยายความสามารถในการตัดสินใจของผู้บริหารสามารถจำแนกย่อยได้หลายประเภท คือ

2.5.2.1 ระบบบริหารลูกค้าสัมพันธ์ หรือซีอาร์เอ็ม นอกจากจะช่วยในการจัดการลูกค้าในด้านการขาย การให้บริการแล้ว ระบบบริหารลูกค้าสัมพันธ์ยังขยายความสามารถในการตัดสินใจของผู้บริหาร โดยมีการพัฒนาตัวแบบต่าง ๆ เพื่อช่วยการตัดสินใจของผู้บริหาร โดยใช้ข้อมูลจำนวนมากจากอดีต พร้อมเทคนิคในการวิเคราะห์ โดยมีการประยุกต์เทคโนโลยี เช่น คลังข้อมูล (data warehouse) การวิเคราะห์ข้อมูลโอแลป (OLAP) การทำเหมืองข้อมูล (data mining)

2.5.2.2 ระบบระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ หรือจีไอเอส (Graphical Information System - GIS) เป็นการนำแผนที่ดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ และแสดงข้อมูลการอ้างอิงตามภูมิประเทศ ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากร การค้นหา เส้นทางขนส่งสินค้าที่ดีและประหยัด ฯลฯ ระบบจีพีเอส (Global Positional System - GPS) บอกตำแหน่ง หรือพิกัดของโลก

2.5.2.3 ระบบระบบสนับสนุนการตัดสินใจกลุ่ม หรือจีดีเอสเอส (Group Decision Support System - GDSS) ประกอบด้วย ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ที่ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจกลุ่มโดยเอื้อให้เจ้าหน้าที่จากฝ่าย/แผนก หรือระดับต่าง ๆ สามารถร่วมกันพิจารณา และตัดสินใจในประเด็นต่าง ๆ

โดยมีตัวแบบที่เอื้อต่อการจำลองการตัดสินใจ และมีเครื่องมืออื่น ๆ เช่น เครื่องมือในการแสดงผล การตัดสินใจในลักษณะที่เป็นรูปธรรม (แผนภูมิเปรียบเทียบ แผนภูมิ 3 มิติ)

2.5.3 การดำเนินงานขององค์กร

ระบบสารสนเทศจำนวนมากไม่น้อยมีลักษณะเฉพาะสำหรับองค์กรนั้น ๆ ระบบสารสนเทศเหล่านี้สามารถจำแนกประเภทได้ดังนี้

2.5.3.1 การดำเนินงานขององค์กร เช่น ระบบสารสนเทศโรงเรียน ระบบสารสนเทศโรงแรม ระบบสารสนเทศโรงพยาบาล เป็นต้น

2.5.3.2 การประยุกต์งานเฉพาะด้าน เช่น ด้านการศึกษา ได้แก่ คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer Aided Instruction - CAI) ระบบจัดการเรียน หรือแอลเอ็มเอส (Learning Management System - LMS) เป็นต้น

2.5.4 แนวคิดเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทางการบัญชี (ACCOUNTING FORMATION SYSTEM - AIS)

2.5.4.1 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับงานสอบบัญชี ในปัจจุบันเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ สารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทอย่างสูง ในวงการธุรกิจโดยเฉพาะการประมวลผลข้อมูล เพื่อใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจทางธุรกิจ ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีทุกแขนง เนื่องจากเป็นผู้ที่มีหน้าที่โดยตรงในการเสนอข้อมูลทางการเงินต่อบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับธุรกิจ งานสอบบัญชีเป็นงานที่ต้องตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลทางการเงิน เพื่อให้ผู้ใช้ข้อมูลได้ความมั่นใจในความถูกต้องครบถ้วนอย่างเพียงพอที่จะใช้ในการตัดสินใจทางธุรกิจ ในกรณีที่กิจการมีการใช้คอมพิวเตอร์ประมวลผลข้อมูล การสอบบัญชีจะต้องมีการปรับกระบวนการทำงานให้สอดคล้องและเหมาะสม ทั้งนี้ต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรฐานการสอบบัญชีที่กำหนดโดยสมาคมนักบัญชี และผู้สอบบัญชีแห่งประเทศไทยด้วย

2.5.4.2 มาตรฐานการสอบบัญชี/การตรวจสอบระบบสารสนเทศที่ใช้คอมพิวเตอร์ มาตรฐานการสอบบัญชีที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบระบบสารสนเทศที่ใช้คอมพิวเตอร์ มี 2 ฉบับ ได้แก่ มาตรฐานการสอบบัญชี รหัส 401 “การสอบบัญชีในสภาพแวดล้อมของระบบสารสนเทศที่ใช้คอมพิวเตอร์” กำหนดเกี่ยวกับการสอบบัญชีกิจการที่ประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ ดังนี้

ก) ผู้สอบบัญชีควรมีความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศที่ใช้คอมพิวเตอร์อย่างเพียงพอ เพื่อวางแผน สั่งการ ควบคุมดูแล และสอบทานงานที่ได้ปฏิบัติ รวมทั้งต้องพิจารณาว่าจำเป็นต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญด้านระบบสารสนเทศช่วยในการตรวจสอบหรือไม่

ข) การที่ข้อมูลถูกเก็บไว้ในแฟ้มข้อมูลคอมพิวเตอร์ การประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมากด้วยคอมพิวเตอร์อาจทำให้ผู้สอบบัญชีจำเป็นต้องใช้เทคนิคการตรวจสอบโดยใช้คอมพิวเตอร์ช่วย (Computer Assisted Audit Techniques - CAATs) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอบบัญชี และในบางสถานการณ์ผู้สอบบัญชีไม่อาจจะตรวจสอบให้ได้หลักฐานที่เพียงพอ หากไม่ใช้เทคนิคการตรวจสอบโดยใช้คอมพิวเตอร์ช่วย มาตรฐานอีกฉบับหนึ่ง คือ มาตรฐานการสอบบัญชีฉบับที่ 35 “การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการสอบบัญชี” มีวัตถุประสงค์เพื่อให้แนวทางในการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการสอบบัญชี

ลักษณะงานที่สามารถใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการสอบบัญชี มีดังนี้

1. การทดสอบรายละเอียดของรายการบัญชี และยอดคงเหลือ
2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบ
3. การใช้โปรแกรมเพื่อการตรวจสอบสรุปผลข้อมูลในรูปรายงาน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบ เช่น รายงานการวิเคราะห์สินค้าล้ำสมัย เป็นต้น
4. การทดสอบการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายใน

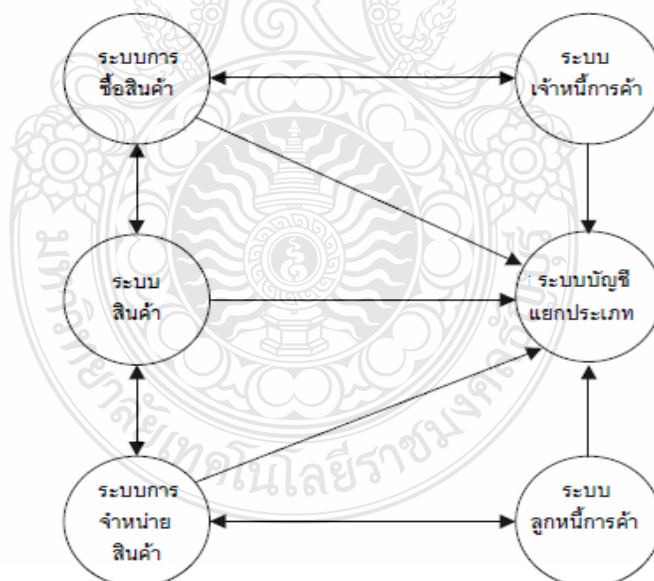
2.5.4.3 การประมวลผลสารสนเทศกับการตรวจสอบ การที่สหกรณ์นำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริหารจัดการนั้น สิ่งที่ส่งผลกระทบต่องานตรวจสอบมากที่สุดคือ ระบบการประมวลผล เพราะการประมวลผลเป็นกระบวนการที่ทำโดยโปรแกรมที่ขาดร่องรอย การตรวจสอบที่มองเห็นด้วยตา จึงยากต่อการเข้าใจ นอกจากนี้การประมวลผลได้เปลี่ยนรูปแบบหลักฐานทางบัญชีให้อยู่ในแฟ้มคอมพิวเตอร์ ไม่ใช่หลักฐานทางกระดาษอย่างเช่นการประมวลผลด้วยมือ ดังนั้น การตรวจสอบว่าผลลัพธ์ที่ได้จากการประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์มีความน่าเชื่อถือได้หรือไม่ ผู้ตรวจสอบจำเป็นต้องเข้าใจหลักการพื้นฐานการประมวลผล วิธีการบันทึกข้อมูล แฟ้มข้อมูล รวมทั้งควรเข้าใจการประมวลผลสารสนเทศทางการบัญชีด้วย

2.5.4.4 ระบบสารสนเทศทางบัญชี (Accounting Information System) ระบบสารสนเทศทางบัญชี หมายถึง ระบบคอมพิวเตอร์ของสหกรณ์ที่ใช้ในการประมวลผล สะสมยอด จัดประเภท วิเคราะห์ และรายงานผลจากรายการ หรือกิจกรรมทางบัญชีเพื่อเป็นระบบสารสนเทศให้แก่ผู้ใช้ทั้งภายใน และภายนอกสหกรณ์ ผลลัพธ์ที่สำคัญที่เกิดจากระบบสารสนเทศทางการบัญชี คือ งบการเงิน ประกอบด้วย งบดุลเป็นงบแสดงฐานะทางการเงิน งบกำไรขาดทุนเป็นงบแสดงผลการดำเนินงานในแต่ละรอบปีบัญชี การประมวลผลเพื่อให้ได้สารสนเทศทางการบัญชีของสหกรณ์ที่ดำเนินธุรกิจเพื่อจัดหาสินค้ามาจำหน่ายเกิดจากระบบงานต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ก) ระบบบัญชีแยกประเภท

- ข) ระบบการจำหน่ายสินค้า
- ค) ระบบลูกหนี้การค้า
- ง) ระบบการซื้อสินค้า
- จ) ระบบเจ้าหนี้การค้า
- ฉ) ระบบสินค้าคงคลัง

2.5.4.5 ระบบสารสนเทศแบบบูรณาการ (Integrated System) การประมวลผลของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศได้เจริญก้าวหน้ามาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งการประมวลผล และรวมสารสนเทศของทุกแผนกงานเข้าด้วยกันมีเป้าหมายสูงสุด คือ การได้ระบบสารสนเทศแบบบูรณาการ (Integrated System) เพื่อให้สามารถเสนอสารสนเทศที่เพียงพอ และทันต่อการใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร ลักษณะของระบบสารสนเทศแบบบูรณาการ คือการเชื่อมโยงระบบงานแต่ละระบบงานเข้าด้วยกัน โดยมีระบบบัญชีแยกประเภททั่วไปเป็นระบบกลางที่เชื่อมโยงให้ข้อมูลที่ถูกบันทึกจากแต่ละระบบวิ่งเข้ามายังระบบบัญชีแยกประเภท เพื่อประมวลผลออกมาในรูปแบบของงบการเงิน ซึ่งจะอำนวยความสะดวกให้ผู้บริหารได้ผลการประเมินในภาพรวมของสหกรณ์ได้ตลอดเวลา การประมวลผลในลักษณะนี้เป็นการควบคุมข้อมูลทุกส่วนตั้งแต่แผนกหน้าร้าน (Front Office) จนถึงระบบหลังร้าน (Back Office)



ภาพที่ 2.5 ระบบสารสนเทศแบบบูรณาการ

ที่มา : (โปรแกรมมาตรฐานเพื่อตรวจสอบระบบการบริหารจัดการสินค้าคงคลัง : ศูนย์สารสนเทศ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์)

2.5.4.6 ระบบ ณ จุดขาย (Point of Sales : POS) ระบบ POS เป็นเทคโนโลยีการบันทึกข้อมูลที่ทันสมัยสำหรับการขายสินค้าเป็นระบบที่บันทึกการขายสินค้าทันทีที่ลูกค้านำเงินมาจ่ายเพื่อซื้อสินค้า โปรแกรมจะบันทึกการขายสินค้าพร้อมบันทึกการรับเงิน และลดยอดคงเหลือของสินค้า ในกรณีขายสินค้าเป็นเงินเชื่อ โปรแกรมจะบันทึกการขายสินค้าพร้อมกับบันทึกยอดลูกหนี้และลดยอดสินค้าคงเหลือ การประมวลผลเช่นนี้เป็น การควบคุมเงินสด ลูกหนี้ และสินค้าคงเหลือได้ในเวลาเดียวกัน อย่างไรก็ตามการที่จะใช้ ระบบ POS ให้เกิดประสิทธิผลนั้นควรใช้กับสินค้าที่มีรหัสแท่ง (Barcode) และจะต้องมีอุปกรณ์นำเข้าข้อมูลที่รวดเร็ว และแม่นยำ คือ เครื่องอ่านรหัสแท่ง (Barcode Scanner) การประมวลผลจะเป็นลักษณะประมวลผลทันที (Real time Processing) โดยผลของการประมวลผลของระบบ POS นี้ จะมีการปรับปรุงแฟ้มข้อมูลบัญชีขายสินค้า ลูกหนี้การค้า เงินสด และสินค้าคงคลังในเวลาเดียวกัน

2.5.4.7 การตรวจสอบการบริหารจัดการทางการเงินการบัญชี การบริหารการเงิน การบัญชี ของส่วนราชการ ได้มีการปรับเปลี่ยนจากระบบเดิมมาใช้ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS) เพื่อยกระดับ การบริหารงานการเงินการคลังให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยระบบดังกล่าวประกอบด้วยระบบปฏิบัติงาน 5 ระบบ คือ ระบบงบประมาณ ระบบจัดซื้อจัดจ้าง ระบบการเงินและบัญชี ระบบต้นทุน และระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งในส่วนของระบบการเงินการบัญชีจะประกอบด้วยระบบงานย่อย 5 ระบบ คือ

1. ระบบเบิกจ่าย (Accounting Payable : AP) เป็นระบบงานเกี่ยวกับการบันทึกข้อมูลการขอเบิกเงินจากกรมบัญชีกลาง/สำนักงานคลังจังหวัดทั้งที่เป็นเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ โดยการขอเบิกเงินจากคลัง ส่วนราชการสามารถขอรับเงินได้ 2 วิธี คือ ให้กรมบัญชีกลางโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากธนาคารของเจ้าหน้าที่หรือผู้มีสิทธิโดยตรง หรือโอนเข้าบัญชีเงินฝากธนาคารของส่วนราชการเพื่อจ่ายต่อให้กับเจ้าหน้าที่ หรือผู้มีสิทธิ ซึ่งระบบดังกล่าวจะช่วยให้การเบิกจ่ายเงินจากคลังมีความสะดวกรวดเร็วขึ้น โดยการใช้ปฏิบัติงานในระบบเบิกจ่ายเงินจะเชื่อมโยงกับระบบจัดซื้อจัดจ้าง และระบบงบประมาณ ซึ่งทำให้สามารถตรวจสอบยอดเงินงบประมาณคงเหลือได้ทันที และเป็นการลดเอกสารการเบิกจ่ายระหว่างส่วนราชการกับกรมบัญชีกลาง/สำนักงานคลังจังหวัด

2. ระบบรับและนำส่งเงิน (Receipt Process : RP) เป็นระบบงานที่เกี่ยวกับการจัดเก็บและนำส่งเงินรายได้แผ่นดิน รายได้เงินนอกงบประมาณ และเงินงบประมาณ เบิกเงินส่งคืน ซึ่งเงินที่จัดเก็บดังกล่าวส่วนราชการจะต้อง นำส่ง หรือนำฝากคลัง โดยการฝากเข้าบัญชี

เงินฝากธนาคารของกรมบัญชีกลาง หรือสำนักงานคลังจังหวัด ที่ธนาคารกรุงไทย และดำเนินการบันทึกบัญชีรายได้ และการนำส่งเป็นเงินคงคลัง หรือเงินฝากคลังแล้วแต่กรณี

3. ระบบบัญชีแยกประเภท (General Ledger : GL) เป็นระบบงานที่เกี่ยวข้องกับการรับข้อมูลจากระบบงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ระบบจัดซื้อ จัดจ้าง ระบบเบิกจ่าย ระบบรับและนำส่งเงิน และระบบสินทรัพย์ถาวร และอีกส่วนหนึ่งเป็นผลจากการบันทึกบัญชี หรือปรับปรุงรายการบัญชี ซึ่งระบบจะผ่านรายการไปยังบัญชีแยกประเภทที่เกี่ยวข้อง และทำการประมวลผลเมื่อสิ้นวัน/สิ้นเดือน การปิดงวดบัญชีประจำเดือน และประจำปีโดยหน่วยงานสามารถเรียกดูรายงานการประมวลผลทางบัญชี ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง

4. ระบบบริหารเงินสด (Cash Management: CM) เป็นระบบงานที่เกี่ยวข้องกับการระบยอดข้อมูลด้านการรับและนำส่งเงิน และการระบยอดข้อมูลการเบิกจ่ายเงิน เพื่อใช้ในการประเมินสภาพคล่องในการบริหารเงินสด ของหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลทำให้การบริหารเงินสดของรัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ระบบสินทรัพย์ถาวร (Fixed Asset: FA) เป็นระบบงานที่เกี่ยวข้องกับการบันทึก และควบคุมสินทรัพย์ในภาพรวมของหน่วยงาน โดยเริ่มจากการสร้างข้อมูลหลักสินทรัพย์ การบันทึกการได้มาของสินทรัพย์ถาวรจากการจัดซื้อจัดจ้าง หรือจากการรับบริจาค การตัดจำหน่ายสินทรัพย์ออกจากบัญชี การประมวลผลสินทรัพย์ และการประมวลผลค่าเสื่อมราคาเมื่อสิ้นเดือน/สิ้นปี โดยหน่วยงานสามารถเรียกดูข้อมูลและรายงานที่เกี่ยวข้องกับสินทรัพย์ได้ ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง

ระบบปฏิบัติงานการเงินการบัญชี ทั้ง 5 ระบบที่กล่าวข้างต้น ทุกระบบมีการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกัน การนำข้อมูลเข้าระบบจะนำเข้าเพียงครั้งเดียว(Single Entry) และระบบจะบันทึกรายการที่เกี่ยวข้องให้โดยอัตโนมัติ ดังนั้น ส่วนสำคัญของการปฏิบัติงานในระบบ GFMIS จึงอยู่ที่กระบวนการบันทึกข้อมูลเข้าสู่ระบบ หากการบันทึกข้อมูลเข้าสู่ระบบครบถ้วน ถูกต้อง การประมวลผลในระบบงานที่เกี่ยวข้องย่อมถูกต้องด้วย หน่วยงานจึงควรกำหนดให้มีการควบคุมภายในเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในระบบ GFMIS เพื่อป้องกัน หรือลดความเสี่ยงที่จะเกิดจากการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการปฏิบัติงาน

ในการตรวจสอบการบริหารจัดการทางการเงินการบัญชี นอกเหนือจากการตรวจสอบว่าหน่วยรับตรวจปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย และระเบียบที่กำหนดแล้ว ผู้ตรวจสอบจะต้องทำการประเมินสภาพแวดล้อมทั่วไปของหน่วยรับตรวจทั้งด้านโครงสร้างบุคลากร การมอบหมายงาน และการควบคุม/กำกับ/ดูแลการปฏิบัติงาน รวมทั้งทำการสอบทานระบบการควบคุมภายในเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการเงิน/การบัญชีของหน่วยรับตรวจ เพื่อวิเคราะห์ว่ามีการปฏิบัติงานในขั้นตอนใดที่มี

จุดอ่อน หรือความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และความเชื่อถือได้ของรายงานทางการเงิน เพื่อเสนอแนะแนวทางในการกำหนดวิธีการ หรือมาตรการควบคุมภายในที่เหมาะสมที่จะช่วยป้องกัน หรือลดความเสี่ยงให้แก่หน่วยรับตรวจ

2.5.4.8 ระบบการควบคุมภายในเกี่ยวกับงานการเงิน การควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO เป็นอีกหนึ่งแนวคิดที่ได้รับการยอมรับ และมีการนำไปประยุกต์ในระดับสากล และรวมถึงประเทศไทยด้วย COSO ได้ให้ความหมายและวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน ดังนี้

การควบคุมภายในที่สำคัญ คือ กระบวนการซึ่งร่วมกันทำให้บังเกิดผลโดยคณะกรรมการผู้บริหาร และบุคคลอื่น ๆ ขององค์กร ถูกออกแบบขึ้นมาเพื่อให้ความเชื่อมั่นอย่างสมเหตุสมผลเกี่ยวกับการบรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งมี 3 ประการ ดังต่อไปนี้

ก) ความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการดำเนินงาน (Effectiveness and Efficiency of operations)

ข) ความเชื่อถือได้ของรายงานทางการเงิน (Reliability of financial reporting)

ค) การปฏิบัติตามกฎหมาย และกฎระเบียบ (Compliance with applicable laws and regulations)

ตามแนวคิดของ COSO การควบคุมภายใน ประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ที่มีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน องค์ประกอบเหล่านี้ได้มาจากแนวทางที่ผู้บริหารดำเนินธุรกิจ และมีการเชื่อมโยงเข้ากับกระบวนการทางการบริหาร ดังนี้

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

2.5.4.9 COSO แบ่งการควบคุมออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

ก) การควบคุมแบบเป็นทางการ (Hard Controls) การควบคุมแบบเป็นทางการ เป็นการควบคุมที่มีการกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อการควบคุมกระบวนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่มองเห็นได้อย่างชัดเจน เช่น การกำหนดนโยบาย และคู่มือการปฏิบัติงาน การแบ่งแยกหน้าที่ การอนุมัติราชการ และการใช้รหัสลับ เป็นต้น

ข) การควบคุมแบบไม่เป็นทางการ (Soft Controls) การควบคุมแบบไม่เป็นทางการ เป็นการควบคุมที่ช่วยเสริมสร้างสภาพแวดล้อม การควบคุมให้เกิดขึ้นด้วยค่านิยมที่ดี ความ

เปิดเผย ความไว้วางใจ ความร่วมมือกัน ความซื่อสัตย์ ความมีจริยธรรม ความรู้ ความสามารถ ภาวะความเป็นผู้นำ และจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ ตามความรับผิดชอบอย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้ของบุคลากรทุกคนในองค์กร ซึ่งมีลักษณะเป็นนามธรรม และมองเห็นได้ไม่ชัดเจน เช่น การประชุมชี้แจงผลการดำเนินงาน การสื่อสารแบบสองทาง และการแสดงตัวอย่างที่ดีของผู้นำ เป็นต้น

2.5.4.10 การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานการเงินและบัญชี กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์ (2550) ได้กล่าวถึง พัฒนาการของเทคโนโลยีทำให้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพการณ์ของการทำงานความสามารถในการควบคุมเทคโนโลยีให้สนองนโยบาย และความต้องการของผู้บริหาร เป็นสิ่งที่ท้าทายนักบริหารขณะนี้เป็นอย่างมาก ในระยะเริ่มต้นของการใช้เทคโนโลยีผู้บริหารบางท่านต่อต้านและชะลอการขยายตัวของการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้องค์กรและตนเองมีการปรับตัว แต่ในปัจจุบันการใช้เทคโนโลยีถือเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานในทุกระดับตั้งแต่ระดับแรงงานจนถึงระดับวิชาชีพชั้นสูง การขยายตัวการใช้เทคโนโลยีไปสู่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ผู้บริหารจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องเผชิญกับสภาพการณ์ของการทำงานในสิ่งแวดล้อมที่ใช้เทคโนโลยีมากขึ้น แบบแผนการทำงานของผู้บริหารจึงต้องเปลี่ยนไปด้วยเทคโนโลยีที่สามารถ รวบรวมข้อมูล เก็บข้อมูล นำเสนอข้อมูลและเผยแพร่ข้อมูลอย่างรวดเร็วผลักดันให้ผู้บริหารบางครั้งต้องมีการตัดสินใจที่รวดเร็ว

สรุปได้ว่า การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานการเงินสามารถช่วยผู้บริหารโรงเรียนให้ทำงานได้สะดวกรวดเร็ว ประหยัดเวลา โดยเฉพาะการนำคอมพิวเตอร์มาใช้จะช่วยให้การบันทึกตัวเลข การคิดคำนวณ การลงบัญชีเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่องสามารถเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลทั้งหลาย เพื่อเก็บไว้เป็นฐานข้อมูลของโรงเรียน ซึ่งจะสะดวกในการเรียกใช้และการวางแผนงบประมาณของโรงเรียน

2.6 ประวัติความเป็นมาสำนักงานคณะกรรมการอชีวศึกษา

2.6.1 วิวัฒนาการระยะแรก

แนวคิดการจัดการศึกษาอาชีพ ได้มีมาตั้งแต่ยุคสมัยที่ประเทศไทยเริ่มมีอาชีพ หัตถกรรมมากขึ้นนอกเหนือไปจากอาชีพกสิกรรม การอาชีวศึกษาเริ่มอย่างเป็นระบบเมื่อได้รับการบรรจุในโครงการศึกษา พ.ศ. 2441 เป็นการศึกษาพิเศษซึ่งหมายถึงการเรียนวิชาเฉพาะ เพื่อให้เกิดความชำนาญ โดยในปี พ.ศ. 2452 การจัดการศึกษาได้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ โรงเรียนสามัญศึกษา สอนวิชาสามัญ และโรงเรียนวิสามนัญศึกษาสอนวิชาเพื่อออกไปประกอบอาชีพ เช่น แพทย์ ผดุงครรภ์ ภาษาอังกฤษ พาณิชยการ ครู เป็นต้น ในปี พ.ศ. 2453 ได้จัดตั้งโรงเรียนอาชีวศึกษาแห่งแรก คือ

โรงเรียนพาณิชย์การที่วัดมหาพฤฒาราม และวัดราชบูรณะ ปี พ.ศ. 2456 จัดตั้งโรงเรียนเพาะช่าง และปี พ.ศ. 2460 จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูประถมกสิกรรม

แผนการศึกษาแห่งชาติได้มีผลต่อการกำหนดการศึกษาอาชีพให้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2475 ได้กำหนดว่าวิสามัญศึกษา ได้แก่ การศึกษาวิชาชีพซึ่งจัดให้เหมาะสมกับภูมิประเทศ เช่น กสิกรรม หัตถกรรม และพาณิชย์การ เพื่อเป็นพื้นฐานความรู้สำหรับประกอบกรเกษตรกรรม และอุตสาหกรรมต่าง ๆ และในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2479 ได้ปรากฏคำว่า “อาชีวศึกษา” เป็นครั้งแรกในระบบการศึกษาของประเทศไทย โดยแบ่งออกเป็น 3 ชั้น คือ อาชีวศึกษาขั้นต้น กลาง และสูง รับนักเรียนจากโรงเรียนสามัญศึกษาของทุกระดับประโยค

ปี พ.ศ. 2481 พระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการในสังกัดกระทรวงธรรมการ (กระทรวงศึกษาธิการ ในปัจจุบัน) ให้จัดตั้งกรมใหม่ขึ้น 2 กรม คือ

1. กรมสามัญศึกษา มีหน้าที่จัดการศึกษาสายสามัญ
2. กรมวิชาการ มีหน้าที่จัดการศึกษาสายอาชีพ

โดยแบ่งออกเป็น 4 กอง : สำนักงานเลขานุการกรม กองตำรา กองสอบไล่ และกองอาชีวศึกษา ซึ่งกองอาชีวศึกษามีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดโรงเรียนอาชีวศึกษา

ปี พ.ศ. 2484 ได้มีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พุทธศักราช 2484 ซึ่งตราขึ้นเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2484 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา คือ วันที่ 19 สิงหาคม 2484 กระทรวงธรรมการได้เปลี่ยนชื่อเป็น กระทรวงศึกษาธิการ และตั้งกรมอาชีวศึกษาขึ้นแทนกรมวิชาการ ส่วนกองวิชาการเป็นกอง ๆ หนึ่งในกรมอาชีวศึกษา ดังนั้นกรมอาชีวศึกษา จึงได้ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2484

การแบ่งส่วนราชการออกเป็น 3 กอง คือ

1. สำนักงานเลขานุการกรม
2. กองโรงเรียน ทำหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินการ โรงเรียนอาชีวศึกษา

3. กองวิชาการ ทำหน้าที่เกี่ยวกับหลักสูตรแบบเรียน ทะเบียน การสอบไล่ และการออกประกาศนียบัตร ช่วงระหว่างมหาสงครามเอเชียบูรพา การอาชีวศึกษาได้รับผลกระทบจากภัยสงครามก่อให้เกิดการขาดแคลนอุปกรณ์ การสอน นักเรียนต้องหลบภัย จำนวนครูและนักเรียนน้อยลงจนกระทั่งภาวะสงครามสงบลง รัฐบาลได้จัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้น โดยในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2494 การอาชีวศึกษาได้ถูกแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษา ตอนปลาย และมัธยมศึกษาชั้นสูง โดยในแต่ละระดับกำหนดเวลาเรียนไม่เกิน 3 ปี

ปี พ.ศ. 2495 ได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการในกรมอาชีวศึกษา แบ่งส่วนราชการออกเป็น 7 กอง คือ

1. สำนักงานเลขานุการกรม
2. กองโรงเรียนการช่าง
3. กองโรงเรียนพาณิชยและอุตสาหกรรม
4. กองโรงเรียนเกษตรกรรม
5. กองวิทยาลัยเทคนิค
6. กองส่งเสริมอาชีพ
7. กองออกแบบและก่อสร้าง

นอกจากนี้ ในปี พ.ศ. ดังกล่าว ได้ริเริ่มจัดตั้งวิทยาลัยเทคนิคหลัก 4 แห่ง ทั่วประเทศ คือ วิทยาลัยเทคนิคกรุงเทพ (พ.ศ. 2495) วิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ - สงขลา (พ.ศ. 2497) วิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ-นครราชสีมา (พ.ศ. 2499) และวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ- เชียงใหม่ (พ.ศ. 2500)

ปี พ.ศ. 2499 การอาชีวศึกษาได้ถูกพัฒนาขึ้นเป็นลำดับ โดยโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หลายแห่ง ได้รับอนุมัติให้เปิดสอนในระดับอาชีวศึกษาชั้นสูง และโรงเรียนอาชีวศึกษาชั้นสูงเฉพาะวิชาอีกหลายแห่ง ได้จัดตั้งขึ้นเพื่อรับนักเรียนที่จบมัธยมศึกษาปีที่ 6 สายสามัญเข้าศึกษาต่อ

ปี พ.ศ. 2501 กรมอาชีวศึกษาได้รับความช่วยเหลือจากองค์การ SEATO โดยมหาวิทยาลัยฮาวาย ในการปรับปรุงหลักสูตรตามโครงการฝึกช่างฝีมือ และฝึกอบบรมครูวิชาช่างก่อสร้าง ช่างยนต์ ช่างไฟฟ้า ช่างวิทยุ และช่างเชื่อมโลหะ โดยมีโรงเรียนการช่าง 18 แห่ง เข้าร่วมโครงการ ในระยะแรกแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2503 จำนวนนักเรียนอาชีวศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ปีที่ 1-3 มีจำนวนลดลง แต่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายปีที่ 4 จำนวนนักเรียนในประเภทช่างอุตสาหกรรมมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น จนกระทั่งต้องเปิดการเรียนการสอนใน 2 ผลัด

ปี พ.ศ. 2508 กรมอาชีวศึกษาได้รับความช่วยเหลือจากรัฐบาลสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ในการก่อตั้งวิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น

ปี พ.ศ. 2509 ได้รับความช่วยเหลือจากองค์การยูนิเซฟในการปรับปรุงโรงเรียนการช่างสตรี จำนวน 35 แห่ง ทั้งในด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และครุภัณฑ์ (โดยเฉพาะ)

ปี พ.ศ. 2510 กรมอาชีวศึกษาได้มีหน่วยงานโครงการเงินกู้ธนาคารโลก เพื่อพัฒนาอาชีวศึกษามีหน้าที่ประสานงานระหว่างโรงเรียนในโครงการประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม และเกษตรกรรม รวม 25 แห่ง กับกรมอาชีวศึกษา และกระทรวงศึกษาธิการ

ปี พ.ศ. 2512 ได้รับความช่วยเหลือจากประเทศออสเตรเลียในการจัดตั้งโรงเรียนเทคนิคสหทัย จังหวัดชลบุรี สถานศึกษาหลายแห่งได้รับการพัฒนาและเปิดสอนจนถึงระดับปวส. โดยในปี พ.ศ. 2512 ได้รับการยกฐานะจากโรงเรียนเป็นวิทยาลัย ซึ่งแห่งแรกคือวิทยาลัยพณิชยการพระนคร จนถึงปี พ.ศ. 2522 กรมอาชีวศึกษามีวิทยาลัยอยู่ในสังกัด จำนวน 90 แห่ง ในจำนวนสถานศึกษาทั้งสิ้น 159 แห่ง

ปี พ.ศ. 2513 รวมโรงเรียนการช่างสตรี และโรงเรียนการช่าง 4 จังหวัด คือ อ่างทอง ราชบุรี นุรีรัมย์ และพัทลุง ปี พ.ศ. 2514 ได้มีพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า โดยรวมวิทยาลัยเทคนิคธนบุรี วิทยาลัยเทคนิคพระนครเหนือ วิทยาลัยโทรคมนาคม และวิทยาลัยช่างก่อสร้างในสังกัดกรมอาชีวศึกษาไปรวมเป็นสถาบัน และเปิดสอน ถึงระดับปริญญาตรี ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 217 พ.ศ. 2515 ให้โอนโรงเรียนฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่ 36 แห่ง ของกรมอาชีวศึกษาไปกรมสามัญ

2.6.2 การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการ

ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 172 พ.ศ. 2515 ได้แบ่งส่วนราชการในสังกัดกรมอาชีวศึกษาออกเป็น 9 กอง คือ

1. สำนักงานเลขานุการกรม
2. กองวิทยาลัย
3. กองโรงเรียน
4. กองแผนงาน
5. กองการเจ้าหน้าที่
6. กองคลัง
7. กองออกแบบและก่อสร้าง
8. กองบริการเครื่องจักรกล
9. หน่วยศึกษานิเทศก์

ปี พ.ศ. 2516 - 2520 มีโครงการเงินกู้ ADB เพื่อพัฒนาวิทยาลัยเทคนิค 4 แห่ง (กรุงเทพฯ สงขลา เชียงใหม่ และนครราชสีมา) ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ พัฒนาครู และอาคารสถานที่ใน 6 สาขาวิชา คือ อิเล็กทรอนิกส์ ไฟฟ้า ก่อสร้าง เครื่องกล เทคนิคโลหะ และช่างยนต์

ปี พ.ศ. 2518 ได้มีพระราชบัญญัติจัดตั้งวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาขึ้นโดยแยกวิทยาลัย 28 แห่ง ออกจากกรมอาชีวศึกษาเปิดสอนถึงระดับปริญญาตรี และได้โอนศูนย์ฝึกต่อเรือ

หนองคายของสำนักงานพลังงานแห่งชาติมาอยู่ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยเปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนอุตสาหกรรมต่อเรือหนองคาย

ปี พ.ศ. 2519 รวมโรงเรียนเทคนิค โรงเรียนอาชีวศึกษา โรงเรียนการช่างใน 65 วิทยาเขต และยกฐานะโรงเรียนเกษตรกรรม 12 แห่ง เป็นวิทยาลัย

ปี พ.ศ. 2520 จัดตั้งโรงเรียนเกษตรกรรม 10 แห่ง ปี พ.ศ. 2521 - 2527 มีโครงการเงินกู้ธนาคารโลกจัดตั้งศูนย์ฝึกวิชาชีพ 12 แห่ง ในแต่ละเขตการศึกษา

ปี พ.ศ. 2522 - 2523 พบว่ามีปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการดำเนินการแยก วิทยาเขตต่าง ๆ ออกเป็นอิสระ

ปี พ.ศ. 2522 ได้มีการโอนวิทยาลัยเกษตรเจ้าคุณทหารไปสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ประกาศใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) และจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาอาชีวศึกษา ต่อมากระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) รับนักเรียนผู้จบมัธยมศึกษา ตอนปลาย โปรแกรมวิชาสามัญเข้าเรียนวิชาชีพ เป็นเวลา 2 ปี

ปี พ.ศ. 2523 ได้มี “พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2523” กำหนดให้มี 10 หน่วยงาน ให้เกิดหน่วยงานใหม่จากเดิม คือ กองวิทยาลัย และกองโรงเรียน เป็นกองใหม่ คือ

1. กองวิทยาลัยเกษตรกรรม
2. กองวิทยาลัยเทคนิค
3. กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ปี พ.ศ. 2524 ได้ประกาศใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ. 2524 ปี พ.ศ. 2527 ได้ใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2527 และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค พ.ศ. 2527

ปี พ.ศ. 2528 ส่งเสริมแนวคิด “การอาชีวศึกษา ครบวงจร” และได้มีการจัดตั้ง “สำนักงานโครงการพิเศษ” เป็นหน่วยงานภายในมีหน้าที่ประสานงานกับสำนักงานโครงการพิเศษและรับผิดชอบงานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงและงานพัฒนาชนบท และปี พ.ศ. 2530 ได้มีการจัดตั้ง “วิทยาลัยการอาชีพ” ในพื้นที่จังหวัดมุกดาหาร และแม่ฮ่องสอน โดยมีเป้าหมายที่จะจัดการศึกษาทุกประเภทวิชาชีพ และทุกหลักสูตร ทั้งในและนอกระบบการศึกษา

ปี พ.ศ. 2531 ได้รับความช่วยเหลือจากเยอรมันเพื่อพัฒนาอาชีวศึกษาทวิภาคี

ปี พ.ศ. 2532 - 2533 UNDP ให้ความช่วยเหลือจัดตั้งสถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษา

ปี พ.ศ. 2533 รัฐบาลเดนมาร์กได้ให้ความช่วยเหลือเงินกู้ยืมเพื่อพัฒนาอาชีวศึกษาประเภทเกษตร ตลอดจนประเทศอื่นในแถบทวีปยุโรป เช่น สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ออสเตรีย อังกฤษ และอิตาลี ในการช่วยเหลือสถานศึกษาประเภทช่างอุตสาหกรรม นอกจากนี้หน่วยงาน หรือองค์กรอื่นในต่างประเทศที่ได้ให้ความช่วยเหลือ เช่น The United Nation Development Programme (UNDP) International Labour Organization (ILO) UNESCO เป็นต้น รวมถึงการได้รับความช่วยเหลือจากประเทศออสเตรเลีย ญี่ปุ่น แคนาดา องค์กร CIDA และการได้รับอาสาสมัครจากออสเตรเลีย เยอรมัน ญี่ปุ่น และอังกฤษ ในการให้ความร่วมมือต่าง ๆ เพื่อการพัฒนา แลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ด้านอาชีวศึกษา และในปี พ.ศ. 2533 ได้ประกาศใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.)

ปี พ.ศ. 2533 - 2535 นี้มีผู้สนใจเรียนอาชีวศึกษามาก จึงจัดตั้งสถานศึกษาเพิ่ม 20 แห่ง พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2535 ได้ถูกประกาศและกำหนด ใช้งานถึงปัจจุบัน แบ่งส่วนราชการออกเป็น 11 หน่วยงาน โดยเพิ่มสถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานอิสระระดับกอง

ปี พ.ศ. 2535 - 2539 ได้มีโครงการจัดตั้งวิทยาลัยเพิ่มขึ้นอีก จำนวน 93 แห่ง เฉพาะโครงการจัดตั้งวิทยาลัยการอาชีพ ระดับ อำเภอ 60 แห่ง วิทยาลัยสารพัดช่าง 25 แห่ง และอีก 8 แห่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพไปสู่ท้องถิ่น สนับสนุน การพัฒนาชนบท เพื่อผลิตกำลังคนด้านวิชาชีพในระดับช่างฝีมือ และช่างเทคนิค ให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน และสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

พ.ศ. 2536 - 2543 ได้รับความร่วมมือจากรัฐบาลญี่ปุ่น พัฒนาการผลิตกำลังคนสาขาวิชาแมคคาทรอนิกส์ ที่วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ปี พ.ศ.2537 มีโครงการเงินกู้กองทุนความร่วมมือทางเศรษฐกิจ โป้นทะเลแห่งญี่ปุ่น (Overseas Economic Cooperation Fund, JAPAN) โดยได้รับอนุมัติให้ดำเนินโครงการเมื่อวันที่ 2 สิงหาคม 2537 เพื่อพัฒนาเครื่องมืออุปกรณ์ และบุคลากรในสถานศึกษา 20 แห่ง

ปี พ.ศ. 2538 กรมอาชีวศึกษาได้พัฒนาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศของกรมอาชีวศึกษา และการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทางไกล

ปี พ.ศ. 2537 - 2539 ได้รับความช่วยเหลือจากรัฐบาลเบลเยียมพัฒนาการผลิตกำลังคน สาขาวิชาเทคนิคการผลิต และพัฒนาสื่อการสอน

ปี พ.ศ. 2540 การอาชีวศึกษา ได้รับความสนใจอย่างมากโดยรัฐบาลให้การสนับสนุน จัดตั้งวิทยาลัยการอาชีพ 70 แห่ง วิทยาลัยเทคนิค 19 แห่ง และวิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว 2 แห่ง ในปัจจุบันได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2)

กำหนดให้สถาบันเทคโนโลยีปทุมวันเป็นส่วนราชการของกรมอาชีวศึกษา และกำหนดอำนาจหน้าที่ให้กรมอาชีวศึกษาจัดและส่งเสริมการศึกษาวิชาชีพในระดับปริญญาตรี อนุปริญญา ประกาศนียบัตรหลักสูตรระยะสั้น และหลักสูตรพิเศษ รวมถึงพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาในสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

ปี พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้สถาบันเทคโนโลยีปทุมวันมีอำนาจจัดการศึกษาระดับ ปริญญาตรี ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสถานศึกษาที่จัดหลักสูตรระดับปริญญาหรือเทียบเท่า ได้แก่ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปทส.) และปริญญาตรี ในการเปิดสอนเป็นไปตามเกณฑ์มหาวิทยาลัยกำหนด

ปี พ.ศ. 2542 ได้รับโครงการเงินยืมจากรัฐบาลเดนมาร์กเพื่อพัฒนาอาชีวเกษตรตามโครงการปรับปรุงรูปแบบ โครงสร้างสถานศึกษาเกษตร โดยมีวัตถุประสงค์ของโครงการเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ปฏิบัติ และจัดหาเครื่องมือ-อุปกรณ์ เครื่องจักรกล และเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้แก่นักเรียน นักศึกษา ในการผลิตสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร รวมถึงการขยายผลให้แก่ เกษตรกรท้องถิ่น ตลอดจนพัฒนาบุคลากร หลักสูตรการจ้ดอาชีวศึกษาเกษตร การพัฒนาอาชีวศึกษาได้พัฒนาเป็นลำดับ โดยพิจารณาถึงระบบการประกันคุณภาพอาชีวศึกษา การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน การเทียบโอนหน่วยกิตสะสม การขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชาชนและการพัฒนาบุคลากร ครู อาจารย์อาชีวศึกษา ตลอดจนการส่งเสริมความร่วมมือ ระหว่างภาครัฐและเอกชนรวมถึงต่างประเทศ

2.6.3 ยุทธศาสตร์ 2555 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.6.3.1 วิสัยทัศน์สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นผู้นำในการจัดการศึกษาสายอาชีพเพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และสังคม เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และภูมิภาค

วิสัยทัศน์ ภายในปี 2555 กระทรวงศึกษาธิการจะเป็นองค์กรหลักที่ทรงประสิทธิภาพในการผลิต และพัฒนาทรัพยากรบุคลากรของชาติ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดี สร้างความมั่งคั่งทางด้านเศรษฐกิจ และความมั่นคงทางและสังคมให้กับประเทศ ด้วยฐานความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และศักยภาพของประเทศ

2.6.3.2 ภารกิจ

พัฒนา ขกระดับ และจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพ และขีดความสามารถให้ประชาชนได้มีอาชีพที่สามารถสร้างรายได้ที่มั่งคั่งและมั่นคง เพื่อเป็นบุคลากรที่มีวินัย เปี่ยมไปด้วยคุณธรรม จริยธรรมมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม

เป้าหมาย ภายในได้กรอบเวลา 2 ปี กระทรวงศึกษาธิการจะสามารถพัฒนา 5 ศักยภาพของพื้นที่ ใน 5 กลุ่มอาชีพใหม่ให้สามารถแข่งขันได้ใน 5 ภูมิภาคหลักของโลก

2.6.4 หน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.6.4.1 วิสัยทัศน์ เสริมสร้างพัฒนาระบบบริหารจัดการ หน่วยรับตรวจให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐานตามหลักธรรมาภิบาล

2.6.4.1 พันธกิจ ให้ความเชื่อมั่นและให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรม และเป็นอิสระ โดยตรวจสอบวิเคราะห์ ประเมินความเพียงพอและประเมินประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายใน และการบริหารความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ

2.6.4.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อพิสูจน์ความถูกต้อง เชื่อถือได้ของข้อมูล และตัวเลขต่าง ๆ ทางด้านการเงิน การบัญชี และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. เพื่อตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจว่าเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายที่กำหนด
3. เพื่อตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน โครงการที่มีความเสี่ยงสูง ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เพื่อทราบปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการพร้อมเสนอแนวทางแก้ไขปัญหา
4. เพื่อสอบทานระบบการควบคุมภายใน และการบริหารจัดการความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจว่าเพียงพอ และเหมาะสม
5. เพื่อติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินงานตลอดจนให้ข้อเสนอแนะ แนวทางการปรับปรุงแก้ไขการบริหารงาน และการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของงาน รวมทั้งให้มีการบริหารจัดการที่ดี
6. เพื่อให้หัวหน้าส่วนราชการได้ทราบปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้รวดเร็วและทันเหตุการณ์

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการวิจัยในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของงานการเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

สัมฤทธิ์ โคตร โสภ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่องการจัดการความรู้งานพัสดุ โรงเรียนสู่กลุ่มสาระการเรียนรู้ ผลการศึกษาปรากฏดังนี้ ในวงรอบที่ 1 ดำเนินการตามกระบวนการจัดการ โดยใช้

กลยุทธ์ กระบวนการจัดการความรู้ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอบรมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน ทำให้มีการดำเนินงานเป็นระบบ และถูกต้องตามขั้นตอนตรงตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และแก้ไขเพิ่มเติม มากกว่าเดิม แต่ยังคงมีการพัฒนาการใช้โปรแกรมพัสดุในการปฏิบัติงานให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ในวงรอบที่ 2 ได้ใช้กลยุทธ์การนิเทศภายใน พร้อมทั้งประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อแนะนำวิธีการและขั้นตอนที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานพัสดุอย่างใกล้ชิด เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานพัสดุไปสู่การปฏิบัติงานในกลุ่มสาระการเรียนรู้จากกรอบการพัฒนาระบบทั้ง 3 ด้าน คือ 1. ด้านการจัดหาพัสดุ มีการวางแผน การจัดซื้อจัดจ้างอย่างถูกต้อง 2. ด้านการควบคุมพัสดุ ได้แก่ การเก็บรักษาพัสดุ การเบิกจ่ายพัสดุ การลงทะเบียนครุภัณฑ์ และการตรวจสอบพัสดุประจำปี เจ้าหน้าที่มีความรู้และเข้าใจ สามารถตรวจสอบ และรายงานผลได้ทันตามกำหนดเวลา 3. ด้านการจำหน่ายพัสดุ เจ้าหน้าที่พัสดุมีความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีและสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ มีความชำนาญ และเข้าใจในการปฏิบัติงานด้วยโปรแกรมพัสดุมากยิ่งขึ้น สามารถแก้ปัญหาการปฏิบัติงานพัสดุด้านการควบคุมพัสดุอยู่ในระดับดีมาก โดยสรุปการดำเนินงานการจัดการความรู้งานพัสดุด้วยโปรแกรมพัสดุเพื่อพัฒนางานพัสดุโรงเรียนสู่กลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานพัสดุใน 3 ด้าน คือ ด้านการจัดหาพัสดุ ด้านการควบคุมพัสดุ และด้านการจำหน่ายพัสดุ โดยใช้กลยุทธ์กระบวนการจัดการความรู้ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอบรมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน ทำให้ครูผู้ปฏิบัติงานพัสดุในกลุ่มสาระการเรียนรู้มีความรู้ความเข้าใจสามารถทำงานพัสดุโรงเรียนได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเป็นปัจจุบัน มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

อุไรวรรณ ชนะสงคราม (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัญหาการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของเทศบาลตำบลใน เขตอำเภอห้วยผึ้ง จังหวัดกาฬสินธุ์ สรุปได้ว่าผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของเทศบาลตำบลใน เขตอำเภอห้วยผึ้ง ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน และระดับปฏิบัติการ ประมาณ 3 - 4 ปี มีปัญหาการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ด้านการจัดทำบัญชี และด้านการจ่ายเงิน ปัญหาระดับน้อย ได้แก่ การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน และการจัดทำสมุดเงินสดรับ-เงินสดจ่าย ไม่เป็นปัจจุบัน เจ้าหน้าที่ละเลยการส่งใช้เงินยืม และการเบิกจ่ายเงินงบประมาณไม่เป็นการเหมาะสม และไม่ประหยัด ส่วนปัญหาด้านการรับเงินและการเก็บรักษาเงินมีปัญหาระดับปานกลาง ได้แก่ การชำระภาษีไม่ตรงตามกำหนดเวลา ขาดการติดตามลูกหนี้ภาษี กรรมการเก็บรักษาเงินไม่ปฏิบัติตามระเบียบการเงินเทศบาลไม่มีสถานที่เก็บรักษาเงิน รวมทั้งธนาคารไม่ได้ตั้งอยู่ในพื้นที่

วราภรณ์ เจริญรัมย์ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัญหาการดำเนินงานด้านบัญชีของโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดปทุมธานี ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 สรุปได้ว่าการดำเนินงาน

ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 มีปัญหาต่าง ๆ คือ ข้อบังคับที่เกี่ยวกับงานด้านบัญชียังไม่เรียบร้อย โปรแกรมบัญชีสำเร็จรูปไม่เหมาะสมกับโรงเรียน อุปกรณ์ใช้ในการจัดทำบัญชีไม่ทันสมัย ระบบตรวจสอบบัญชีของโรงเรียนไม่ครบถ้วนเพียงพอ และการจัดหาผู้ทำบัญชีตามที่กฎหมายกำหนดมีค่าใช้จ่ายสูง

เกตุลณี ดวงประสาธ (2552) ได้ทำการวิจัยการศึกษา ปัญหาอุปสรรคและความพึงพอใจการบริหารงานคลัง ของเทศบาลตำบลใน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัย พบว่า 1. ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารการคลัง และข้อเสนอแนะแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ปัญหาพบว่า บุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน เช่น งานด้านพัสดุ งานจัดเก็บรายได้ นโยบายผู้บริหารต้องการประหยัดงบประมาณด้านบุคลากร และการจัดเก็บภาษียังไม่ครอบคลุมครบถ้วน ในพื้นที่ขาดการเร่งรัดติดตามทำให้มีลูกหนี้ค้างชำระมาก และประชาชนไม่ให้ความร่วมมือในการชำระภาษี ยังมีการหลีกเลี่ยง และขาดความรู้ความเข้าใจ โดยหน่วยงานตรวจสอบมีข้อเสนอแนะแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ดังนี้ ควรจัดอบรมให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานให้เข้าใจถึงขั้นตอน วิธีการ และระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน เทศบาลควรปรับปรุงโครงสร้างของส่วนราชการให้มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเพียงพอกับภารกิจหน้าที่ และประชาสัมพันธ์แนะนำให้ประชาชนมีความเข้าใจที่ถูกต้อง และร่วมมือในการชำระภาษีให้กับเทศบาล 2. เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับปัญหาและอุปสรรคการบริหารงานคลัง พบว่า เพศ มีความคิดเห็นแตกต่างกันทางด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน สถานภาพมีความคิดเห็นแตกต่างกันทางด้านภาวะผู้นำขององค์กร และด้านการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน อายุมีความคิดเห็นแตกต่างกันทางด้านการบริหารงานขององค์กร ระดับการศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกันทางด้านภาวะผู้นำขององค์กร และด้านการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ตำแหน่งมีความคิดเห็นแตกต่างกันทางด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้านภาวะผู้นำขององค์กร และด้านการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ประสบการณ์ในการทำงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันทางด้านการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน และ 3. ความพึงพอใจของประชาชนที่มีการบริหารงานคลังของเทศบาลตำบล พบว่า ด้านที่มีความพึงพอใจสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ด้านหลักคุณธรรม รองลงมาคือ ด้านหลักนิติธรรม และระดับความพึงพอใจที่ต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบ

วาสนา อินทร์ชัย (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านบัญชีเพื่อการจัดการของผู้จัดการฝ่ายบัญชีในเขตนิคมอุตสาหกรรม เอส ไอ แอล สระบุรี สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยส่วนของกิจการ ไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านบัญชีเพื่อการจัดการของผู้จัดการฝ่ายบัญชีในเขตนิคมอุตสาหกรรมเอส ไอ แอล สระบุรี ปัจจัยที่มี

ผลต่อการปฏิบัติงานด้านบัญชีเพื่อการจัดการ คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในกิจการ ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านระบบบัญชี และด้านผู้บริหาร

อุทัยวรรณ ภูพานไร่ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงาน ด้านการเงิน การคลังของเทศบาลตำบลใน จังหวัดกาฬสินธุ์ สรุปได้ว่า ปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากงบประมาณ และการบริหารจัดการ รองลงมาจะเป็นด้านบุคลากร และวัสดุอุปกรณ์

สุริย์ เสงหะ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัญหาการปฏิบัติงานการเงิน บัญชี และพัสดุ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง เขต 1 จังหวัดระยอง สรุปได้ว่า ปัญหาที่พบ สามอันดับแรก คือ ด้านการบำรุงรักษาพัสดุ ด้านการจำหน่ายพัสดุ ด้านการจัดหา ซึ่งแนวทางที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว คือ การจัดประชุม การอบรม สัมมนา เจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่บัญชี และเจ้าหน้าที่พัสดุ ให้เข้าใจระเบียบ และเทคนิคในการปฏิบัติงาน

พรนภา ทับธนะ (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้ข้อมูลบัญชีใน โรงงานอุตสาหกรรมของ จังหวัดสงขลา ส่วนใหญ่มีการใช้ข้อมูลบัญชีบริหารมากกว่าไม่ใช้กับทุกชุดข้อมูล โดยมีผู้ใช้ร้อยละ 99.2 ยกเว้นข้อมูลค่าปัจจุบันสุทธิ ข้อมูลผลตอบแทนภายใน ข้อมูลระยะเวลาคืนทุน และข้อมูลบัญชีตาม ความรับผิดชอบ ที่มีผู้ไม่ใช้มากกว่าผู้ใช้ โดยมีผู้ไม่ใช้ร้อยละ 74.6, 76.2, 63.1 และ 55.7 ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบการใช้ข้อมูลบัญชีบริหาร พบว่า ประเภทอุตสาหกรรม เงินลงทุน รูปแบบของ กิจการ ระยะเวลาที่ได้ดำเนินธุรกิจ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ด้านบัญชี มีการใช้ข้อมูลบัญชี บริหารที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนปัญหาและอุปสรรคต่อการใช้ข้อมูลบัญชีบริหาร คือ การที่ ผู้บริหารระดับสูงขาดความเข้าใจในวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล การขาดระบบบัญชีที่เหมาะสม และ การขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจด้านบัญชีบริหาร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของงานการเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

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

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 12 แห่ง จำนวน 73 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 12 แห่ง จำนวน 73 คน โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ลำดับที่	สถานศึกษา	เจ้าหน้าที่การเงิน	เจ้าหน้าที่บัญชี
1	วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา	5	3
2	วิทยาลัยเทคนิคปักธงชัย	3	3
3	วิทยาลัยเทคนิคหลวงพ่อกุณ ปราสาท	4	2
4	วิทยาลัยเทคนิคสุรนารี	3	4
5	วิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา	4	3
6	วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวนครราชสีมา	4	2

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ลำดับที่	สถานศึกษา	เจ้าหน้าที่ การเงิน	เจ้าหน้าที่บัญชี
7	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครราชสีมา	5	1
8	วิทยาลัยสารพัดช่างนครราชสีมา	3	2
9	วิทยาลัยการอาชีพบัวใหญ่	4	3
10	วิทยาลัยการอาชีพพิมาย	3	2
12	วิทยาลัยการอาชีพปากช่อง	3	2
11	วิทยาลัยการอาชีพชุมพวง	3	2
รวมทั้งสิ้น 73 คน		44	29

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นสำหรับการรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.2.1 ศึกษาเอกสาร บทความ แนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสภาพแวดล้อม เพื่อสร้างแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

3.2.2 สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา ด้านการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา รวม 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านข้อมูล
2. ด้านบุคลากร
3. ด้านระบบและเทคโนโลยี
4. ด้านการควบคุม

โดยผู้ตอบแบบสอบถาม จะประเมินค่าระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา

ผู้วิจัยได้กำหนดการให้คะแนนจากแบบสอบถาม ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับมาก
- 3 หมายถึง ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับน้อย
- 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบแสดงข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นส่วนของข้อความ และเนื้อที่ว่างที่ใช้บันทึกคำตอบเกี่ยวกับสภาพปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา

3.2.3 นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งเป็นผู้สอนประจำวิชา ช่วยตรวจสอบความถูกต้อง และให้คำแนะนำเพื่อให้เครื่องมือมีความสมบูรณ์ และมีคุณภาพ

3.2.4 ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อสรุปเป็นรูปแบบในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

3.2.5 สร้างเครื่องมือตามรูปแบบการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.6 นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มทดลองในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีคุณสมบัติเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการวิจัย คือ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี วิทยาลัยเทคนิคคูเมือง และวิทยาลัยเทคนิคระยอง เพื่อหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.9659

3.2.7 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริง เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 การส่งแบบสอบถาม

ผู้ศึกษาส่งแบบสอบถามทาง E-mail ให้กับเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา รวมทั้งสิ้น 73 ฉบับ

3.3.2 การเก็บรวบรวมเอกสาร

ผู้ศึกษารับข้อมูลแบบสอบถามทาง E-mail จากเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ได้รับข้อมูลตอบกลับ รวมทั้งหมด 71 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.27 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งประกอบด้วย ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา โดยใช้ ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตรวจสอบจำนวน และความสมบูรณ์ของ แบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวม นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธีการทางสถิติ ดังนี้

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 12 แห่ง รวมทั้งหมด 71 ฉบับ มีทั้งหมด 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการคำนวณค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละของตัวแปรที่ศึกษา

ตอนที่ 2 ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา ด้านการบริหารงานของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการคำนวณค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละของตัวแปรที่ศึกษา

ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา รวม 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านข้อมูล
2. ด้านบุคลากร
3. ด้านระบบและเทคโนโลยี
4. ด้านการควบคุม

ผู้ศึกษาให้เกณฑ์จัดลำดับคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ โดยสามารถคิดช่วงของคะแนน ได้ดังนี้

คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด

ระดับ

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

ใช้เกณฑ์ในการแปลผล โดยพิจารณาจากคะแนน ดังนี้

4.21 - 5.00	หมายความว่า	มากที่สุด
3.41 - 4.20	หมายความว่า	มาก
2.61 - 3.40	หมายความว่า	ปานกลาง
1.81 - 2.60	หมายความว่า	น้อย
1.00 - 1.80	หมายความว่า	น้อยที่สุด

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการคำนวณค่าสถิติเพื่อเปรียบเทียบระดับของปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของเจ้าหน้าที่ที่มีคุณลักษณะ และสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการจัดหมวดหมู่ความสัมพันธ์ของเนื้อหา แล้วนำเสนอโดยวิธีพรรณนา

3.4.2 การนำเสนอผลการวิจัยในรูปตาราง ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษานำเสนอผลการวิจัยโดยใช้ตารางประกอบ

3.4.3 สถิติที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ เพื่อคำนวณค่าสถิติต่าง ๆ โดยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้เปลี่ยนเป็นรหัสตัวเลข (Code) ลงในโปรแกรม Microsoft Excel เพื่อบันทึกข้อมูลแล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.4.3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา มีทั้งหมด 4 ตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา โดยนำคำตอบจากแบบสอบถามตอนที่ 1 และ ตอนที่ 2 มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แต่ละข้อ แล้วนำข้อมูลเสนอในรูปแบบของตาราง และแปลผลด้วยการบรรยาย

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา โดยนำคำตอบจากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้ข้อมูลจากคำถามทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านข้อมูล 2. ด้านบุคลากร 3. ด้านระบบและเทคโนโลยี และ 4. ด้านควบคุม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean)

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แต่ละข้อแล้วนำข้อมูลเสนอในรูปแบบของตาราง และแปลผลด้วยการบรรยาย

3. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 4 เกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในด้านต่าง ๆ ที่มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question) โดยการสรุปประเด็นแล้วนำเสนอด้วยการบรรยายเพื่อความเข้าใจง่ายขึ้น

3.4.3.2 สถิติอนุมาน (inference statistics) ได้แก่ ค่า t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544 : 173) เพื่อใช้เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา

3.4.3.3 สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) แบบการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป (กัลยา วานิชย์ บัญชา, 2545 : 293) ใช้ค่า F-test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของงานการเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบ ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)

S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

T แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน (t-distribution)

F แทน ค่าสถิติเอฟที่ใช้ในการพิจารณาใน (F-distribution)

SS แทน ผลรวมคะแนนยกกำลังสอง (Sum of Square)

MS แทน ค่าเฉลี่ยของผลรวมยกกำลังสอง (Mean of Square)

SE แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)

H_0 แทน สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)

H_1 แทน สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

df แทน ชั้นขององศาอิสระ (Degree of freedom)

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ผลการวิเคราะห์

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ได้แก่ เพศ สถานศึกษาที่สังกัด สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลทางทรัพยากรทางการศึกษาที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของงานการเงินและบัญชี ได้แก่ การกำหนดลักษณะงาน ระดับการเรียนการสอนที่สถานศึกษาเปิดการสอน จำนวนนักเรียน/นักศึกษา การจัดการเรียนการสอน (สาขาวิชา) บุคลากรที่ปฏิบัติงานสอนหนังสือ พร้อมทั้งปฏิบัติงานการเงิน/บัญชี บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่งานการเงิน และบุคลากรที่ปฏิบัติงานบัญชี

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ ด้านข้อมูล ด้านบุคลากร ด้านระบบและเทคโนโลยี และด้านการควบคุม

4.2.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ได้แก่ เพศ สถานศึกษาที่สังกัด สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ (n = 71)

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	1	1.40
หญิง	69	97.20
ไม่ระบุ	1	1.40
รวม	71	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 97.20 ที่เหลือเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 1.40 และไม่ระบุเพศจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานศึกษาสังกัดในปัจจุบัน (n = 71)

สถานศึกษาสังกัดในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา	8	11.28
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครราชสีมา	6	8.45
วิทยาลัยเทคนิคปักธงชัย	6	8.45
วิทยาลัยสารพัดช่างนครราชสีมา	5	7.04
วิทยาลัยเทคนิคหลวงพ่อกุณ ประสิษฐุโธ	6	8.45
วิทยาลัยการอาชีพบัวใหญ่	7	9.86
วิทยาลัยเทคนิคสุรนารี	6	8.45
วิทยาลัยการอาชีพพิมาย	5	7.04
วิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา	5	7.04
วิทยาลัยการอาชีพชุมพวง	6	8.45
วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวนครราชสีมา	4	5.63
วิทยาลัยการอาชีพปากช่อง	7	9.86
รวม	71	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 71 คน ด้านสถานศึกษาที่สังกัดในปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดที่วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา คิดเป็นร้อยละ 11.28 รองลงมา คือ วิทยาลัยการอาชีพบัวใหญ่ วิทยาลัยการอาชีพปากช่อง คิดเป็นร้อยละ 9.86 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครราชสีมา วิทยาลัยเทคนิคปักธงชัย วิทยาลัยเทคนิคหลวงพ่อกุณ ปริสุทโธวิทยาลัยเทคนิคสุรนารี วิทยาลัยการอาชีพชุมพวง คิดเป็นร้อยละ 8.45 วิทยาลัยสารพัดช่างนครราชสีมา วิทยาลัยการอาชีพพิมาย วิทยาลัยการอาชีพศึกษานนครราชสีมา คิดเป็นร้อยละ 7.04 และวิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวนครราชสีมา คิดเป็นร้อยละ 5.63 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ (n = 71)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	31	43.66
สมรส	37	52.11
อื่น ๆ	2	2.82
ไม่ระบุ	1	1.41
รวม	71	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 71 คน ด้านสถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 52.11 รองลงมา คือ มีสถานภาพโสด จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 43.66 มีสถานภาพหม้าย มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.82 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่ระบุสถานภาพ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.41

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ (n = 71)

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
อายุต่ำกว่า 25 ปี	10	14.08
อายุระหว่าง 26 - 30 ปี	14	19.72
อายุระหว่าง 31 - 35 ปี	19	26.76
อายุระหว่าง 36 - 35 ปี	6	8.45
อายุมากกว่า 35 ปี	22	30.99
รวม	71	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 71 คน ด้านอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุมากกว่า 35 ปี มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 30.99 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 31 - 35 ปี มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 26.76 อายุระหว่าง 26 - 30 ปี มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 19.72 อายุต่ำกว่า 25 ปี มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 14.08 และอายุระหว่าง 36 - 35 ปี มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 8.45 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา (n = 71)

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ระดับปวช.	1	1.41
ระดับปวส./อนุปริญญา	12	16.90
ระดับปริญญาตรี	42	59.15
ระดับปริญญาโท	16	22.54
รวม	71	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 71 คน จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 59.15 จบการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 22.54 จบการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 16.90 และจบการศึกษาระดับปวช. คิดเป็นร้อยละ 1.41 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน (n = 71)

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
หัวหน้างานการเงิน	9	12.68
พนักงาน/เจ้าหน้าที่/ผู้ปฏิบัติงานการเงิน	32	45.07
หัวหน้างานบัญชี	12	16.90
พนักงาน/เจ้าหน้าที่/ผู้ปฏิบัติงานบัญชี	17	23.94
ไม่ระบุ	1	1.41
รวม	71	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 71 คน ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงาน/เจ้าหน้าที่/ผู้ปฏิบัติงานการเงิน คิดเป็นร้อยละ 45.07 รองลงมาเป็นพนักงาน/เจ้าหน้าที่/ผู้ปฏิบัติงานบัญชี คิดเป็นร้อยละ 23.94 ตำแหน่งหัวหน้างานบัญชี คิดเป็นร้อยละ 16.90 ตำแหน่งหัวหน้างานการเงิน คิดเป็นร้อยละ 12.68 ตามลำดับ และไม่ระบุตำแหน่งงาน คิดเป็นร้อยละ 1.41

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ทำงานด้านการเงิน/การบัญชี (n = 71)

ประสบการณ์ทำงานด้านการเงิน/การบัญชี	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	41	57.74
ระหว่าง 6 - 10 ปี	16	22.54
ระหว่าง 11 - 15 ปี	4	5.63
มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	9	12.68
ไม่ระบุ	1	1.41
รวม	71	100.00

จากตารางที่ 4.7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 71 คน ด้านประสบการณ์ทำงานด้านการเงิน/การบัญชี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานด้านการเงิน/การบัญชี ต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 57.74 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงานด้านการเงิน/การบัญชี ระหว่าง 6 - 10 ปี มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 22.54 มีประสบการณ์ทำงานด้านการเงิน/การบัญชีมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 12.68

มีประสบการณ์ทำงานด้านการเงิน/การบัญชี ระหว่าง 11 - 15 ปี มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.63 ตามลำดับ และมีผู้ตอบแบบสอบถามไม่ระบุประสบการณ์ทำงานด้านการเงิน/การบัญชี มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.41

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลทางทรัพยากรทางการศึกษาที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของงานการเงินและบัญชี ได้แก่ การกำหนดลักษณะงาน ระดับการเรียนการสอนที่สถานศึกษาเปิดการสอน จำนวนนักเรียน/นักศึกษา การจัดการเรียนการสอน (สาขาวิชา) บุคลากรที่ปฏิบัติงานสอนหนังสือ พร้อมทั้งปฏิบัติงานการเงิน/บัญชี บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่งานการเงิน และบุคลากรที่ปฏิบัติงานบัญชี

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยเกี่ยวกับทรัพยากรทางการศึกษา ด้านการกำหนดลักษณะงาน (n = 71)

การกำหนดลักษณะงาน (Job description)	จำนวน	ร้อยละ
มี	70	98.60
ไม่มี	1	1.40
รวม	71	100.00

จากตารางที่ 4.8 พบว่ากลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 71 คน ด้านการกำหนดลักษณะงาน (Job description) ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ส่วนใหญ่มีการกำหนดลักษณะงาน (Job description) จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 98.60 และไม่มีมีการกำหนดลักษณะงาน (Job description) จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยเกี่ยวกับทรัพยากรทางการศึกษา ด้านระดับการเรียนการสอนที่สถานศึกษาเปิดการสอน (n = 71)

ระดับการเรียนการสอนที่สถานศึกษาเปิดการสอน	จำนวน	ร้อยละ
ปวช.	1	1.41
ปวส./อนุปริญญา	21	29.58
ทวิภาคี	9	12.68
เทียบ โอนประสบการณ์	40	56.33
รวม	71	100.00

จากตารางที่ 4.9 พบว่ากลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 71 คน ด้านระดับการเรียนการสอนที่สถานศึกษาเปิดการสอน ส่วนใหญ่สถานศึกษาเปิดการเรียนการสอน แบบเทียบโอนประสบการณ์ มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 56.33 รองลงมาเปิดการเรียนการสอน ระดับปวส./อนุปริญญา มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 29.58 เปิดการเรียนการสอนแบบ ทวิภาคีมีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 12.68 และเปิดการเรียนการสอน ระดับปวช.มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.41 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยเกี่ยวกับทรัพยากรทางการศึกษา ด้านจำนวนนักเรียน/นักศึกษาในสถานศึกษา (n = 71)

จำนวนนักเรียน/นักศึกษาในสถานศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 500 คน	5	7.04
500 - 1,000 คน	20	28.17
1,001 - 2,000 คน	22	30.99
มากกว่า 2,000 คน ขึ้นไป	23	32.39
ไม่ระบุ	1	1.41
รวม	71	100.00

จากตารางที่ 4.10 พบว่ากลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 71 คน ด้านจำนวนนักเรียน/นักศึกษาในสถานศึกษา จำนวนนักเรียน/นักศึกษา มากกว่า 2,000 คน ขึ้นไป มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 32.39 รองลงมานักเรียน/นักศึกษา 1,001 - 2,000 คน มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 30.99 นักเรียน/นักศึกษา 500 - 1,000 คน มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 28.17 นักเรียน/ศึกษาน้อยกว่า 500 คน มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.04 ตามลำดับ และไม่ระบุจำนวนนักเรียน/นักศึกษา มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.41 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยเกี่ยวกับทรัพยากรทางการศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน (สาขาวิชา) (n = 71)

การจัดการเรียนการสอน (สาขาวิชา)	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 สาขาวิชา	46	64.79
5 - 10 สาขาวิชา	23	32.39
มากกว่า 10 สาขา วิชาขึ้นไป	1	1.41
ไม่ระบุ	1	1.41
รวม	71	100.00

จากตารางที่ 4.11 พบว่ากลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 71 คน ด้านการจัดการเรียนการสอน (สาขาวิชา) สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอน น้อยกว่า 5 สาขาวิชา มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 64.79 รองลงมา มีการจัดการเรียนการสอน 5 - 10 สาขาวิชา มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 32.39 มีการจัดการเรียนการสอน มากกว่า 10 สาขาวิชาขึ้นไป มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.41 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามไม่ระบุข้อมูลด้านการจัดการเรียนการสอน (สาขาวิชา) ในสถานศึกษา มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.41 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยเกี่ยวกับทรัพยากรทางการศึกษา ด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงานสอนหนังสือ พร้อมทั้งปฏิบัติงานการเงิน/บัญชี (n = 71)

ด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงานสอนหนังสือ พร้อมทั้งปฏิบัติงานการเงิน/บัญชี	จำนวน	ร้อยละ
1 - 2 คน	22	33.33
3 - 4 คน	20	26.67
5 - 6 คน	25	34.67
มากกว่า 6 คน	4	5.33
รวม	71	100.00

จากตารางที่ 4.12 พบว่ากลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 71 คน ด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงานสอนหนังสือ พร้อมทั้งปฏิบัติงานการเงิน/บัญชี จำนวน 5 - 6 คน มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 34.67 จำนวน 1 - 2 คน มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33

จำนวน 3 - 4 คน มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 และจำนวนมากกว่า 6 คน มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.33 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยเกี่ยวกับทรัพยากรทางการศึกษา ด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงานการเงิน (n = 71)

ด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงานการเงิน	จำนวน	ร้อยละ
1 - 2 คน	10	14.08
3 - 4 คน	44	61.97
5 - 6 คน	15	21.13
ไม่ระบุ	2	2.82
รวม	71	100.00

จากตารางที่ 4.13 พบว่ากลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 71 คน ด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงานการเงิน จำนวน 3 - 4 คน มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 61.97 จำนวน 5 - 6 คน มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 21.13 จำนวน 1 - 2 คน มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 14.08 และผู้ตอบแบบสอบถามไม่ระบุข้อมูลด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงานการเงินในสถานศึกษา มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.82 ตามลำดับ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยเกี่ยวกับทรัพยากรทางการศึกษา ด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงานบัญชี (n = 71)

ด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงานบัญชี	จำนวน	ร้อยละ
1 - 2 คน	41	57.74
3 - 4 คน	20	28.17
5 - 6 คน	8	11.27
ไม่ระบุ	2	2.82
รวม	71	100.00

จากตารางที่ 4.14 พบว่ากลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 71 คน ด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงานบัญชี จำนวน 1 - 2 คน มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 57.74 จำนวน 3 - 4 คน มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 28.17 จำนวน 5 - 6 คน มีจำนวน 8 คน คิดเป็น

ร้อยละ 11.27 และผู้ตอบแบบสอบถามไม่ระบุข้อมูลด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงานบัญชี ในสถานศึกษา มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.82 ตามลำดับ ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ ด้านข้อมูล ด้านบุคลากร ด้านระบบและเทคโนโลยี และด้านการควบคุม

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ด้านข้อมูล

ข้อ	ด้านข้อมูล	μ	S.D.	แปลความหมาย
1.1	ความล่าช้าในการรับเอกสารจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.338	0.844	ปานกลาง
1.2	ความน่าเชื่อถือของเอกสารที่ได้รับจากหน่วยงานอื่น	3.732	0.910	มาก
1.3	ความครบถ้วน ความถูกต้องของเอกสารทางการเงินที่ได้รับจากหน่วยงานอื่น	3.789	0.860	มาก
1.4	ความปลอดภัยของสถานที่ใช้ในการจัดเก็บเอกสารทางการเงินและบัญชี	3.414	0.860	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		3.568	0.868	มาก

จากตารางที่ 4.15 ผลการการศึกษาพบว่าต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ด้านข้อมูลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.568 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.868 เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ (1.3) ความครบถ้วนความถูกต้องของเอกสารทางการเงินที่ได้รับจากหน่วยงานอื่น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.789 (1.2) ความน่าเชื่อถือของเอกสารที่ได้รับจากหน่วยงานอื่น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.732 (1.4) ความปลอดภัยของสถานที่ใช้ในการจัดเก็บเอกสารทางการเงินและบัญชี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.414 และ (1.1) ความล่าช้าในการรับเอกสารจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.338 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ด้านบุคลากร

ข้อ	ด้านบุคลากร	μ	S.D.	แปลความหมาย
2.1	ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.571	0.844	มาก
2.2	คู่มือ/แนวทางที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	3.629	0.783	มาก
2.3	การรับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน	3.282	0.913	ปานกลาง
2.4	มนุษยสัมพันธ์ในการติดต่อประสานงาน	3.859	0.883	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		3.585	0.856	มาก

จากตารางที่ 4.16 ผลการศึกษาพบว่าปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ด้านบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.585 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.856 เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ 2.4 มนุษยสัมพันธ์ในการติดต่อประสานงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.859 2.2 คู่มือ/แนวทางที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.629 2.1 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบงานที่ท่านรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.571 และ 2.3 การรับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.282 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ด้านระบบและเทคโนโลยี

ข้อ	ด้านระบบและเทคโนโลยี	μ	S.D.	แปลความหมาย
3.1	จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานการเงิน/บัญชี (โปรแกรม Microsoft Office) เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน	3.211	1.275	ปานกลาง
3.2	จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในระบบ GFMS เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน	2.718	1.278	ปานกลาง
3.3	การเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศระหว่างหน่วยงานภายในสถานศึกษา	2.746	0.982	ปานกลาง
3.4	ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานในระบบ GFMS	3.141	0.867	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม		2.954	1.101	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.17 ผลการศึกษาพบว่าปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ด้านระบบและเทคโนโลยีในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.954 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.101 เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ (3.1) จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานการเงิน/บัญชี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.211 (3.4) ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานในระบบ GFMS ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.141 (3.3) การเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศระหว่างหน่วยงานภายในสถานศึกษา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.746 และ (3.2) จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในระบบ GFMS เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.718 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ด้านการควบคุม

ข้อ	ด้านการควบคุม	μ	S.D.	แปลความหมาย
4.1	การกำหนดให้มีผู้ลงลายมือชื่อในการส่งจ่ายเช็คตั้งแต่จำนวน 2 คน ขึ้นไป	3.471	1.652	มาก
4.2	การกำหนดให้มีกรรมการตรวจนับเงินสดทุกสิ้นวัน พร้อมลงลายมือชื่อด้านหลังสำเนาใบเสร็จรับเงินที่สรุปรายได้เมื่อสิ้นวัน	3.338	1.626	ปานกลาง
4.3	การปฏิบัติตามระเบียบเกี่ยวกับการรับ-จ่ายเงิน	3.515	1.409	มาก
4.4	การประทับตรา “ลงบัญชีแล้ว” ด้านหลังสำเนาใบเสร็จรับเงินที่สรุปรายได้เมื่อสิ้นวัน	3.029	1.393	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม		3.338	1.520	มาก

จากตารางที่ 4.18 ผลการศึกษาพบว่าปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ด้านการควบคุมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.338 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.520 เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ 4.3 การปฏิบัติตามระเบียบเกี่ยวกับการรับ-จ่ายเงิน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.515 4.1 กำหนดให้มีผู้ลงลายมือชื่อในการส่งจ่ายเช็คตั้งแต่จำนวน 2 คน ขึ้นไป ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.471 4.2 การกำหนดให้มีกรรมการตรวจนับเงินสดทุกสิ้นวันพร้อมลงลายมือชื่อด้านหลังสำเนาใบเสร็จรับเงินที่สรุปรายได้เมื่อสิ้นวัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.338 และ 4.4 การประทับตรา “ลงบัญชีแล้ว” ด้านหลังสำเนาใบเสร็จรับเงินที่สรุปรายได้เมื่อสิ้นวัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.029 ตามลำดับ

4.2.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานศึกษาที่สังกัด สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ สถิติทดสอบที (t-test) และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

สมมติฐานข้อที่ 1.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีแตกต่างกันสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ต่างกันส่งผลต่อปัจจัยของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีไม่ต่างกัน

H_1 : ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ต่างกันส่งผลต่อปัจจัยของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การเปรียบเทียบระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามเพศ

	ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	SD.	MS.	t	Sig.
เพศ	1. ด้านข้อมูล	1.000	0.500	1.732	0.091
		0.816	0.408		
	2. ด้านบุคลากร	1.000	0.500	3.000	0.029*
		0.500	0.250		
	3. ด้านระบบและเทคโนโลยี	1.000	0.500	2.449	0.046*
		0.577	0.289		
	4. ด้านการควบคุม	1.000	0.500	1.414	0.126
		0.577	0.289		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.1.19 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาพรวมปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ มีค่า Sig. ดังนี้ 1. ด้านข้อมูล 4. ด้านการควบคุม เท่ากับ 0.091, 0.126 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขต

พื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ที่มีเพศต่างกัน ปัจจัยของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานไม่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ 2. ด้านบุคลากร 3. ด้านระบบและเทคโนโลยี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.029, 0.046 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ที่มีเพศต่างกันของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน โดยรวม จำแนกตามสังกัดสถานศึกษา

	ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	SD.	MS.	F	Sig.
สังกัดสถานศึกษา	1. ด้านข้อมูล	0.000	0.000	0.000	0.000*
		0.577	0.333		
	2. ด้านบุคลากร	0.707	0.500	0.333	0.667
		0.577	0.333		
	3. ด้านระบบและเทคโนโลยี	0.707	0.500	0.333	0.667
		0.577	0.333		
	4. ด้านการควบคุม	0.707	0.500	3.000	0.333
		1.000	0.577		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาพรวมปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสังกัดสถานศึกษามีค่า Sig. ดังนี้ 2. ด้านบุคลากร 3. ด้านระบบและเทคโนโลยี 4. ด้านการควบคุมเท่ากับ 0.667, 0.667, 0.333 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ที่มีสังกัดสถานศึกษาต่างกัน ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ 1. ด้านข้อมูล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ที่มีสังกัดสถานศึกษาต่างกัน ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน โดยรวม จำแนกตามสถานภาพ

	ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	SD.	MS.	F	Sig.
สถานภาพ	1. ด้านข้อมูล	0.000	0.000	0.000	0.000*
		0.500	0.250		
	2. ด้านบุคลากร	0.577	0.333	1.000	0.423
		0.577	0.289		
	3. ด้านระบบและเทคโนโลยี	0.577	0.333	1.000	0.423
		0.577	0.289		
	4. ด้านการควบคุม	0.577	0.333	4.000	0.184
		0.816	0.408		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.1.21 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาพรวมปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสถานภาพ มีค่า Sig. 2. ด้านบุคลากร 3. ด้านระบบและเทคโนโลยี 4. ด้านการควบคุม เท่ากับ 0.423, 0.423, 0.184 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ที่มีสถานภาพต่างกัน ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ 1. ด้านข้อมูล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ที่มีสังกัดสถานศึกษาต่างกัน ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน โดยรวม
จำแนกตามอายุ

	ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	SD.	MS.	F	Sig.
อายุ	1. ด้านข้อมูล	0.000	0.000	0.000	0.000*
		0.500	0.250		
	2. ด้านบุคลากร	0.577	0.333	1.000	0.423
		0.549	0.289		
	3. ด้านระบบและเทคโนโลยี	0.577	0.333	1.000	0.423
		0.883	0.289		
	4. ด้านการควบคุม	0.577	0.333	4.000	0.160
		0.816	0.408		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาพรวมปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุ มีค่า Sig. 2. ด้านบุคลากร 3. ด้านระบบและเทคโนโลยี 4. ด้านการควบคุม เท่ากับ 0.423, 0.423, 0.160 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ที่มีสถานภาพต่างกัน ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ 1. ด้านข้อมูล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ที่มีสังกัดสถานศึกษาต่างกัน ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานโดยรวม
จำแนกตาม ระดับการศึกษา

	ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	SD.	MS.	F	Sig.
ระดับการศึกษา	1. ด้านข้อมูล	0.577	0.333	0.250	0.667
		0.500	0.250		
	2. ด้านบุคลากร	0.577	0.333	1.000	0.460
		0.299	0.289		
	3. ด้านระบบและเทคโนโลยี	0.200	0.333	1.000	0.400
		0.289	0.289		
	4. ด้านการควบคุม	0.577	0.333	4.000	0.160
		0.816	0.408		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาพรวมปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า Sig. ดังนี้ 1. ด้านข้อมูล 2. ด้านบุคลากร 3. ด้านระบบและเทคโนโลยี 4. ด้านการควบคุมเท่ากับ 0.667, 0.460, 0.400, 0.160 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานโดยรวม
จำแนกตาม ตำแหน่งงาน

	ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	SD.	MS.	F	Sig.
ตำแหน่งงาน	1. ด้านข้อมูล	0.350	0.333	0.250	0.667
		0.500	0.250		
	2. ด้านบุคลากร	0.289	0.333	1.000	0.230
		0.577	0.289		
	3. ด้านระบบและเทคโนโลยี	0.577	0.333	1.000	0.320
		0.577	0.289		
	4. ด้านการควบคุม	1.000	0.577	0.000	1.000
		0.816	0.408		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาพรวมปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่งงาน มีค่า Sig. ดังนี้ 1. ด้านข้อมูล 2. ด้านบุคลากร 3. ด้านระบบและเทคโนโลยี 4. ด้านการควบคุมเท่ากับ 0.667, 0.230, 0.320, 1.000 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน โดยรวม
จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	SD.	MS.	F	Sig.	
ประสบการณ์ทำงาน	1. ด้านข้อมูล	0.577	0.333	0.250	0.667
		0.500	0.250		
	2. ด้านบุคลากร	0.333	0.333	1.000	0.340
		0.289	0.220		
	3. ด้านระบบและเทคโนโลยี	0.333	0.250	1.000	0.600
		0.289	0.289		
	4. ด้านการควบคุม	1.000	0.577	0.000	1.000
		0.816	0.408		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาพรวมปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่งงาน มีค่า Sig. ดังนี้ 1. ด้านข้อมูล 2. ด้านบุคลากร 3. ด้านระบบและเทคโนโลยี 4. ด้านการควบคุมเท่ากับ 0.667, 0.340, 0.600, 1.000 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ที่มีปัจจัยด้านทรัพยากรทางการศึกษา ได้แก่ การกำหนดลักษณะงาน ระดับการเรียนการสอนที่สถานศึกษาเปิดการสอน จำนวนนักเรียน/นักศึกษา การจัดการเรียนการสอน (สาขาวิชา) บุคลากรที่ปฏิบัติงานสอนหนังสือ พร้อมทั้งปฏิบัติงานการเงิน/บัญชี บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่งานการเงิน และบุคลากรที่ปฏิบัติงานบัญชี แตกต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ สถิติทดสอบ (t-test) และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

สมมติฐานข้อที่ 2.1 ปัจจัยด้านทรัพยากรทางการศึกษาต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีต่างกันสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านทรัพยากรทางการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีไม่ต่างกัน

H_1 : ปัจจัยด้านทรัพยากรทางการศึกษาต่างกันส่งผลต่อปัจจัยของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การเปรียบเทียบระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามการกำหนดลักษณะงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	การกำหนดลักษณะงาน (Job description)	SD.	SE.	MS.	t	Sig.
1. ด้านข้อมูล	มีการกำหนดลักษณะงาน	0.000	0.000	1.000	0.000	0.000*
	ไม่มีการกำหนดลักษณะงาน	0.816	0.408	0.000		
2. ด้านบุคลากร	มีการกำหนดลักษณะงาน	0.000	0.000	0.375	0.000	0.000*
	ไม่มีการกำหนดลักษณะงาน	0.500	0.250	0.000		
3. ด้านระบบและเทคโนโลยี	มีการกำหนดลักษณะงาน	0.000	0.000	0.500	0.000	0.000*
	ไม่มีการกำหนดลักษณะงาน	0.577	0.289	0.000		
4. ด้านการควบคุม	มีการกำหนดลักษณะงาน	0.707	0.500	0.250	0.500	0.707
	ไม่มีการกำหนดลักษณะงาน	0.577	0.289	0.500		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาพรวมปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามการกำหนดลักษณะงานมีค่า Sig. ดังนี้ 4. ด้านการควบคุม เท่ากับ 0.707 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ที่มีการกำหนดลักษณะงานต่างกัน ปัญหาและอุปสรรคใน

การปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ 1. ด้านข้อมูล 2. ด้านบุคลากร 3. ด้านระบบและเทคโนโลยี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ที่มีการกำหนดลักษณะงานต่างกัน ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามระดับการเรียนการสอนที่สถานศึกษาเปิดการสอน

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	ระดับการเรียนการสอนที่สถานศึกษาเปิดการสอน	SD.	SE.	MS.	F	Sig.
1. ด้านข้อมูล	ปวส./อนุปริญญา	0.000	0.000	0.000	0.000	1.000
	ปวช.	1.414	1.000	1.000		
	ทวิภาคี	0.816	0.408			
	เทียบโอนประสบการณ์	1.000	0.500			
2. ด้านบุคลากร	ปวส./อนุปริญญา	0.000	0.000	0.250	1.000	0.423
	ปวช.	0.707	0.500	0.250		
	ทวิภาคี	0.500	0.250			
	เทียบโอนประสบการณ์	0.500	0.250			
3. ด้านระบบและเทคโนโลยี	ปวส./อนุปริญญา	0.000	0.000	1.000	0.000	0.000*
	ปวช.	0.000	0.000	0.000		
	ทวิภาคี	0.577	0.289			
	เทียบโอนประสบการณ์	0.707	0.500			
4. ด้านการควบคุม	ปวส./อนุปริญญา	0.707	0.500	0.000	0.000	1.000
	ปวช.	0.577	0.289	0.500		
	ทวิภาคี	0.707	0.354			
	เทียบโอนประสบการณ์	0.000	0.354			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาพรวมปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการเรียนการสอนที่สถานศึกษาเปิดการสอนมีค่า Sig. ดังนี้ 1. ด้านข้อมูล 2. ด้านบุคลากร 4. ด้านควบคุม เท่ากับ 1.000, 0.423, 1.000 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับการเรียนการสอนที่สถานศึกษาเปิดการสอนต่างกัน ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานไม่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ 3. ด้านระบบและเทคโนโลยีมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับการเรียนการสอนที่สถานศึกษาเปิดการสอนต่างกัน ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามจำนวนนักเรียน/นักศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	จำนวนนักเรียน/นักศึกษา	SD.	SE.	MS.	F	Sig.
1. ด้านข้อมูล	น้อยกว่า 500 คน	0.577	0.333	1.333	4.000	0.184
	500 - 1,000 คน	0.000	0.000	0.333		
	1,001 - 2,000 คน	0.816	0.408			
	มากกว่า 2,000 คน ขึ้นไป	0.577	0.289	0.083		
2. ด้านบุคลากร	น้อยกว่า 500 คน	0.000	0.000	0.333		
	500 - 1,000 คน	0.500	0.250			
	1,001 - 2,000 คน	0.577	0.289			
	มากกว่า 2,000 คน ขึ้นไป	0.000	0.289			

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	จำนวนนักเรียน/นักศึกษา	SD.	SE.	MS.	F	Sig.
3. ด้านระบบและเทคโนโลยี	น้อยกว่า 500 คน	0.000	0.000	0.333	1.000	0.423
	500 - 1,000 คน	0.577	0.289	0.333		
	1,001 - 2,000 คน	0.577	0.289			
	มากกว่า 2,000 คน ขึ้นไป	0.000	0.289			
4. ด้านการควบคุม	น้อยกว่า 500 คน	0.000	0.000	0.333	1.000	0.423
	500 - 1,000 คน	0.577	0.289	0.333		
	1,001 - 2,000 คน	0.577	0.289			
	มากกว่า 2,000 คน ขึ้นไป	0.000	0.289			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาพรวมปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามจำนวนนักเรียน/นักศึกษามีค่า Sig. ดังนี้ 1. ด้านข้อมูล 2. ด้านบุคลากร 3. ด้านระบบและเทคโนโลยี 4. ด้านการควบคุมเท่ากับ 0.184, 0.667, 0.423, 0.423 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ที่มีจำนวนนักเรียน/นักศึกษาต่างกัน ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.29 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามการจัดการเรียนการสอน(สาขาวิชา)

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	การจัดการเรียนการสอน (สาขาวิชา)	SD.	SE.	MS.	F	Sig.
1. ด้านข้อมูล	น้อยกว่า 5 สาขาวิชา	0.000	0.000	0.667	0.000	0.000*
	5 - 10 สาขาวิชา	0.000	0.000			
	มากกว่า 10 สาขา วิชาขึ้นไป	0.816	0.408			

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	การจัดการเรียนการสอน (สาขาวิชา)	SD.	SE.	MS.	F	Sig.
2. ด้านบุคลากร	น้อยกว่า 5 สาขาวิชา	0.000	0.000	0.250	0.000	0.000*
	5 - 10 สาขาวิชา	0.000	0.000			
	มากกว่า 10 สาขา วิชาขึ้นไป	0.500	0.250			
3. ด้านระบบและเทคโนโลยี	น้อยกว่า 5 สาขาวิชา	0.000	0.000	0.333	0.000	0.000*
	5 - 10 สาขาวิชา	0.000	0.000			
	มากกว่า 10 สาขา วิชาขึ้นไป	0.577	0.289			
4. ด้านการควบคุม	น้อยกว่า 5 สาขาวิชา	0.000	0.000	0.333	0.000	0.000*
	5 - 10 สาขาวิชา	0.000	0.000			
	มากกว่า 10 สาขา วิชาขึ้นไป	0.577	0.289			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาพรวมปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามการจัดการเรียนการสอน (สาขาวิชา) มีค่า Sig. ดังนี้ 1. ด้านข้อมูล 2. ด้านบุคลากร 3. ด้านระบบและเทคโนโลยี 4. ด้านการควบคุม เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ที่มีการจัดการเรียนการสอน (สาขาวิชา) ต่างกัน ซึ่งเป็นปัจจัยของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.30 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามบุคลากรที่ปฏิบัติงานสอนหนังสือ พร้อมทั้งปฏิบัติงานการเงิน/บัญชี

ปัจจัยที่มีผลต่อ การปฏิบัติงาน	บุคลากรที่ปฏิบัติงานสอน		SD.	SE.	MS.	F	Sig.
	หนังสือ	พร้อมทั้งปฏิบัติงาน การเงิน/บัญชี					
1. ด้านข้อมูล	1 - 2 คน		0.000	0.000	1.000	0.000	0.000*
	3 - 4 คน		0.000	0.000	0.000		
	5 - 6 คน		0.000	0.000			
	มากกว่า 6 คน		0.816	0.408			
2. ด้านบุคลากร	1 - 2 คน		0.000	0.000	0.375	0.000	0.000*
	3 - 4 คน		0.000	0.000	0.000		
	5 - 6 คน		0.000	0.000			
	มากกว่า 6 คน		0.500	0.250			
3. ด้านระบบและ เทคโนโลยี	1 - 2 คน		0.000	0.000	0.500	0.000	0.000*
	3 - 4 คน		0.000	0.000	0.000		
	5 - 6 คน		0.000	0.000			
	มากกว่า 6 คน		0.577	0.289			
4. ด้านการควบคุม	1 - 2 คน		0.000	0.000	0.250	0.500	0.707
	3 - 4 คน		0.000	0.000	0.500		
	5 - 6 คน		0.707	0.500			
	มากกว่า 6 คน		0.577	0.289			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.1.30 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาพรวมปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จำแนกบุคลากรที่ปฏิบัติงานสอนหนังสือ พร้อมทั้งปฏิบัติงานด้านการเงิน/บัญชี มีค่า Sig. ดังนี้ 4. ด้านควบคุม เท่ากับ 0.707 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ที่มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานสอนหนังสือ พร้อมทั้งปฏิบัติงานการเงิน/บัญชีต่างกัน ปัญหาและอุปสรรคในการ

ปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ 1. ด้านข้อมูล 2. ด้านบุคลากร 3. ด้านระบบและเทคโนโลยี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ที่มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานสอนหนังสือ พร้อมทั้งปฏิบัติงานการเงิน/บัญชีต่างกัน ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.31 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน โดยรวม จำแนกตามบุคลากรที่ปฏิบัติงานการเงิน

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	บุคลากรที่ปฏิบัติงานการเงิน	SD.	SE.	MS.	F	Sig.
1. ด้านข้อมูล	1 - 2 คน	0.000	0.000	1.000	0.000	0.000*
	3 - 4 คน	0.816	0.408	0.000		
	5 - 6 คน	0.000	0.000	0.000		
	มากกว่า 6 คน	0.000	0.000	0.000		
2. ด้านบุคลากร	1 - 2 คน	0.000	0.000	0.375	0.000	0.000*
	3 - 4 คน	0.500	0.250	0.000		
	5 - 6 คน	0.000	0.000	0.000		
	มากกว่า 6 คน	0.000	0.000	0.000		
3. ด้านระบบและเทคโนโลยี	1 - 2 คน	0.000	0.000	0.500	0.000	0.000*
	3 - 4 คน	0.577	0.289	0.000		
	5 - 6 คน	0.000	0.000	0.000		
	มากกว่า 6 คน	0.000	0.000	0.000		
4. ด้านการควบคุม	1 - 2 คน	0.707	0.500	0.250	0.500	0.507
	3 - 4 คน	0.577	0.289	0.500		
	5 - 6 คน	0.000	0.000	0.000		
	มากกว่า 6 คน	0.000	0.000	0.000		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาพรวมปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามบุคลากรที่ปฏิบัติงานการเงินมีค่า Sig. ดังนี้ 4. ด้านการควบคุม เท่ากับ 0.507 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ที่มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานการเงินต่างกัน ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ 1. ด้านข้อมูล 2. ด้านบุคลากร 3. ด้านระบบและเทคโนโลยี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ที่มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานการเงินต่างกัน ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.32 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน โดยรวม จำแนกตามบุคลากรที่ปฏิบัติงานบัญชี

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	บุคลากรที่ปฏิบัติงานบัญชี	SD.	SE.	MS.	F	Sig.
1. ด้านข้อมูล	1 - 2 คน	0.657	0.000	0.500	0.000	0.000*
	3 - 4 คน	0.000	0.408	0.000		
	5 - 6 คน	0.250	0.000	0.000		
	มากกว่า 6 คน	0.000	0.000	0.000		
2. ด้านบุคลากร	1 - 2 คน	0.611	0.000	1.039	1.948	0.130
	3 - 4 คน	0.988	0.250	0.533		
	5 - 6 คน	0.641	0.000			
	มากกว่า 6 คน	0.000	0.000			
3. ด้านระบบและเทคโนโลยี	1 - 2 คน	1.036	0.000	1.432	1.895	0.138
	3 - 4 คน	0.510	0.289	0.756		
	5 - 6 คน	0.463	0.000			

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	บุคลากรที่ปฏิบัติงานบัญชี	SD.	SE.	MS.	F	Sig.
4. ด้านการควบคุม	1 - 2 คน	1.452	0.000	10.934	5.981	0.001*
	3 - 4 คน	1.383	0.500	1.828		
	5 - 6 คน	0.354	0.289			
	มากกว่า 6 คน	0.707	0.000			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาพรวมปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามบุคลากรที่ปฏิบัติงานบัญชี มีค่า Sig. ดังนี้ 2. ด้านบุคลากร 3. ด้านระบบและเทคโนโลยี เท่ากับ 0.130, 0.138 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ที่มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานบัญชีต่างกัน ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานไม่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ 1. ด้านข้อมูล 4. ด้านการควบคุมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ที่มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานบัญชีต่างกัน ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

4.3.1. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ด้านประชากรศาสตร์

ตารางที่ 4.33 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบด้านประชากรศาสตร์ได้ดังนี้

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ	ผลการทดสอบ
1. ด้านประชากรศาสตร์ มีสมมติฐาน คือ		
H_0 : ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ต่างกันส่งผลต่อปัจจัยของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีไม่ต่างกัน		
H_1 : ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ต่างกันส่งผลต่อปัจจัยของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีต่างกัน		

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ	ผลการทดสอบ
1.1 ด้านเพศต่างกันส่งผลต่อปัจจัยของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี คือ ด้านข้อมูล และด้านการควบคุม	t-test	มีนัยสำคัญทางสถิติ
ด้านบุคลากร และด้านระบบและ เทคโนโลยี	t-test	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
1.2 ด้านสถานศึกษาที่สังกัดต่างกันส่งผลต่อปัจจัยของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน การเงิน และบัญชี คือ ด้านบุคลากร ด้านระบบและ เทคโนโลยี และด้านการควบคุม	(One-way ANOVA)	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ด้านข้อมูล	(One-way ANOVA)	มีนัยสำคัญทางสถิติ
1.3 ด้านสถานภาพต่างกันส่งผลต่อปัจจัยของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการเงินและ บัญชี คือ ด้านบุคลากร ด้านระบบและ เทคโนโลยี และด้านการควบคุม	(One-way ANOVA)	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ด้านข้อมูล	(One-way ANOVA)	มีนัยสำคัญทางสถิติ
1.4 ด้านอายุแตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี คือ ด้านบุคลากร ด้านระบบและ เทคโนโลยี และด้านการควบคุม	(One-way ANOVA)	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ด้านข้อมูล	(One-way ANOVA)	มีนัยสำคัญทางสถิติ
1.5 ด้านระดับการศึกษาต่างกันส่งผลต่อปัจจัยของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการเงิน และ บัญชี คือ ด้านข้อมูล ด้านบุคลากร ด้าน ระบบ และเทคโนโลยี และด้านการ ควบคุม	(One-way ANOVA)	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ	ผลการทดสอบ
1.6 ด้านตำแหน่งงานต่างกันส่งผลต่อปัจจัยของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี คือ ด้านข้อมูล ด้านบุคลากร ด้านระบบ และเทคโนโลยี และด้านการควบคุม	(One-way ANOVA)	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
1.7 ด้านประสิทธิภาพการทำงานต่างกันส่งผลต่อปัจจัยของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการเงิน และบัญชี คือ ด้านข้อมูล ด้านบุคลากร ด้านระบบ และเทคโนโลยี และด้านการควบคุม	(One-way ANOVA)	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.3.2. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยเกี่ยวกับทรัพยากรทางการศึกษา

ตารางที่ 4.34 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบด้านทรัพยากรทางการศึกษาได้ดังนี้

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ	ผลการทดสอบ
2. ด้านทรัพยากรศาสตร์ มีสมมติฐาน คือ H_0 : ปัจจัยด้านทรัพยากรศาสตร์ต่างกันส่งผลต่อปัจจัยของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีไม่แตกต่างกัน H_1 : ปัจจัยด้านทรัพยากรศาสตร์ต่างกันส่งผลต่อปัจจัยของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีแตกต่างกัน		
2.1 ด้านการกำหนดลักษณะงาน (Job description) ต่างกันส่งผลต่อปัจจัยของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี คือ ด้านการควบคุม	t-test	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ	ผลการทดสอบ
ด้านข้อมูล ด้านบุคลากร และ ด้านระบบและเทคโนโลยี	t-test	มีนัยสำคัญทางสถิติ
2.2 ด้านระดับการเรียนการสอนที่สถานศึกษาเปิดการสอนต่างกันส่งผลต่อปัจจัยของปัญหาและ อุปสรรคในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี คือ		
ด้านข้อมูล ด้านบุคลากร และ ด้านการควบคุม	(One-way ANOVA)	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ด้านระบบและเทคโนโลยี	(One-way ANOVA)	มีนัยสำคัญทางสถิติ
2.3 ด้านจำนวนนักเรียน/นักศึกษาต่างกันส่งผลต่อปัจจัยของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน การเงินและบัญชี คือ		
ด้านข้อมูล ด้านบุคลากร ด้าน ระบบ และเทคโนโลยี และด้านการ ควบคุม	(One-way ANOVA)	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
2.4 ด้านการจัดการเรียนการสอน (สาขาวิชา) ต่างกันส่งผลต่อปัจจัยของปัญหาและอุปสรรคใน การปฏิบัติงานการเงินและบัญชี คือ		
ด้านข้อมูล ด้านบุคลากร ด้าน ระบบและ เทคโนโลยี และด้านการ ควบคุม	(One-way ANOVA)	มีนัยสำคัญทางสถิติ
2.5 ด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงานสอนหนังสือ พร้อมทั้งปฏิบัติงานด้านการเงิน/บัญชีต่างกันส่งผลต่อ ปัจจัยของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี คือ		
ด้านการควบคุม	(One-way ANOVA)	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ด้านข้อมูล ด้านบุคลากร และ ด้านระบบและเทคโนโลยี	(One-way ANOVA)	มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ	ผลการทดสอบ
2.6 ด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงานการเงินต่างกันส่งผลต่อปัจจัยของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน การเงินและบัญชี คือ		
ด้านการควบคุม	(One-way ANOVA)	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ด้านข้อมูล ด้านบุคลากร และ	(One-way ANOVA)	มีนัยสำคัญทางสถิติ
ด้านระบบและเทคโนโลยี		
2.7 ด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงานบัญชีต่างกันส่งผลต่อปัจจัยของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี คือ		
ด้านบุคลากร และ	(One-way ANOVA)	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ด้านระบบและเทคโนโลยี		
ด้านข้อมูลและด้านการควบคุม	(One-way ANOVA)	มีนัยสำคัญทางสถิติ



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาเรื่อง ปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา และ 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

- 5.1 สรุปผลการศึกษา
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย
- 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.1 สรุปผลการวิจัย

ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากแบบสอบถามทั้งสิ้น 71 ฉบับ เมื่อตรวจสอบแล้ว สามารถสรุปผลเป็นข้อ ๆ ได้ ดังนี้

5.1.1 สถานภาพทางประชากรศาสตร์

5.1.1.1 ด้านเพศ ในการศึกษาครั้งนี้จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 71 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 69 คน ที่เหลือเป็นเพศชาย 1 คน และผู้ตอบแบบสอบถามไม่ระบุเพศ 1 คน

5.1.1.2 ด้านสถานศึกษาที่เจ้าหน้าที่สังกัดอยู่ในปัจจุบัน ส่วนใหญ่สังกัดที่วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา จำนวน 8 คน รองลงมาวิทยาลัยการอาชีพบัวใหญ่ วิทยาลัยการอาชีพปากช่อง แต่ละสถานศึกษา จำนวน 7 คน วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครราชสีมา วิทยาลัยเทคนิคปักธงชัย วิทยาลัยเทคนิคหลวงพ่อดูน ประสิทธิ์ วิทยาลัยเทคนิคสุรนารี วิทยาลัยการอาชีพชุมพวง แต่ละสถานศึกษา มีจำนวน 6 คน วิทยาลัยสารพัดช่างนครราชสีมา วิทยาลัยการอาชีพพิมาย วิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา แต่ละสถานศึกษา มีจำนวน 5 คน วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวนครราชสีมา จำนวน 4 คน

5.1.1.3 ด้านสถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส 37 คน มีสถานภาพโสด 31 คน มีสถานภาพเป็นหม้าย 2 คน ที่เหลือไม่ระบุสถาน 1 คน

5.1.1.4 ด้านอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 35 ปี จำนวน 22 คน รองลงมาอายุระหว่าง 31 - 35 ปี จำนวน 19 คน อายุระหว่าง 26 - 30 ปี จำนวน 14 คน อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 10 คน และ อายุระหว่าง 36 - 35 ปี จำนวน 6 คน ตามลำดับ

5.1.1.5 ด้านการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 42 คน รองลงมา คือ จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 16 คน จบการศึกษาระดับ ปวส./อนุปริญญา จำนวน 12 คน และจบการศึกษาระดับปวช. จำนวน 1 คน จากแบบสอบถามในด้านการศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามได้กรอกข้อมูลเกี่ยวกับสาขาวิชาสรุปข้อมูล ดังนี้ สาขาการบัญชี จำนวน 41 คน รองลงมา คือ สาขาการจัดการทั่วไป จำนวน 6 คน สาขาการตลาด จำนวน 3 คน สาขาการเงินการธนาคาร จำนวน 3 คน สาขาบริหารธุรกิจคอมพิวเตอร์ จำนวน 3 คน สาขาบริหารธุรกิจ จำนวน 3 คน สาขากระบวนบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา จำนวน 1 คน สาขาหลักสูตรและการสอน จำนวน 1 คน สาขาศึกษาศาสตร์บัณฑิต (การศึกษาผู้ใหญ่) จำนวน 1 คน สาขาภาษาไทย จำนวน 1 คน สาขาจิตวิทยาการแนะแนว จำนวน 1 คน สาขาบริหารงานทั่วไป จำนวน 1 คน สาขาธุรกิจบริการ จำนวน 1 คน สาขาเกษตรศาสตร์ จำนวน 1 คนและไม่ระบุ จำนวน 3 คน

5.1.1.6 ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงาน/เจ้าหน้าที่/ ผู้ปฏิบัติงานการเงิน จำนวน 32 คน รองลงมาตำแหน่งพนักงาน/เจ้าหน้าที่/ผู้ปฏิบัติงานบัญชี จำนวน 17 คน ตำแหน่งหัวหน้างานบัญชี จำนวน 12 คน และตำแหน่งหัวหน้างานการเงิน จำนวน 9 คน ตามลำดับและไม่ระบุ จำนวน 1 คน

5.1.1.7 ด้านประสบการณ์ทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 41 คน รองลงมาเป็น มีประสบการณ์ ระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 16 คน ประสบการณ์ มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 9 คน และประสบการณ์ ระหว่าง 11 - 15 ปี จำนวน 4 คน ตามลำดับ และไม่ระบุ จำนวน 1 คน

5.1.2 ปัจจัยเกี่ยวกับทรัพยากรทางการศึกษา

5.1.2.1 ด้านการกำหนดลักษณะงาน (Job description) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ที่ตอบว่ามีการกำหนดลักษณะงาน (Job description) จำนวน 70 คน ที่เหลือ สถานศึกษาไม่มีการกำหนดลักษณะงาน (Job description) จำนวน 1 คน

5.1.2.2 ด้านระดับการเรียนการสอนที่สถานศึกษาเปิดการสอน ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่ามีเปิดการเรียนการสอนแบบเทียบโอนประสบการณ์ จำนวน 40 คน รองลงมา เปิดการเรียนการสอน ระดับ ปวส./อนุปริญญา จำนวน 21 คน เปิดการเรียนการสอนระดับทวิภาคี จำนวน 9 คน และเปิดการเรียนการสอน ปวช.จำนวน 1 คน ตามลำดับ

5.1.2.3 ด้านจำนวนนักเรียน/นักศึกษาในสถานศึกษา ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่าสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน/นักศึกษา มากกว่า 2,000 คน ขึ้นไป จำนวน 23 คน รองลงมา สถานศึกษามีจำนวนนักเรียน/นักศึกษา 1,001 - 2,000 คน จำนวน 22 คน สถานศึกษามีจำนวน นักเรียน/นักศึกษา 500 - 1,000 คน มีจำนวน 20 คน สถานศึกษามีจำนวนนักเรียน/นักศึกษา น้อยกว่า 500 คน จำนวน 5 คน ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามไม่ระบุข้อมูลด้านจำนวนนักเรียน/นักศึกษาในสถานศึกษา จำนวน 1 คน ตามลำดับ

5.1.2.4 ด้านการจัดการเรียนการสอน (สาขาวิชา) ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่าสถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอน น้อยกว่า 5 สาขาวิชา จำนวน 46 คน รองลงมาสถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอน 5 - 10 สาขาวิชา จำนวน 23 คน สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอน มากกว่า 10 สาขา วิชาขึ้นไป จำนวน 1 คน และผู้ตอบแบบสอบถามไม่ระบุข้อมูลด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา จำนวน 1 คน ตามลำดับ

5.1.2.5 ด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการสอนหนังสือ พร้อมทั้งปฏิบัติงานด้านการเงิน/บัญชี ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่า มีจำนวน 5 - 6 คน มีจำนวน 25 คน จำนวน 1 - 2 คน มีจำนวน 22 คน จำนวน 3 - 4 คน มีจำนวน 20 คน และจำนวนมากกว่า 6 คน มีจำนวน 4 คน ตามลำดับ

5.1.2.6 ด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงานการเงิน ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่า จำนวน 3 - 4 คน มีจำนวน 44 คน จำนวน 5 - 6 คน มีจำนวน 15 คน จำนวน 1 - 2 คน มีจำนวน 10 คน และจำนวนมากกว่า 6 คน มีจำนวน 2 คน ตามลำดับ

5.1.2.7 ด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงานปฏิบัติงานบัญชี ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่าจำนวน 1 - 2 คน มีจำนวน 41 คน จำนวน 3 - 4 คน มีจำนวน 20 คน จำนวน 5 - 6 คน มีจำนวน 8 คน และจำนวนมากกว่า 6 คน มีจำนวน 2 คน ตามลำดับ

5.1.3 สรุปผลสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยจำแนกตามประชากรศาสตร์ ที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ดังนี้

5.1.3.1 ด้านเพศ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านเพศส่งผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านข้อมูล และด้านการควบคุม ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยด้านเพศส่งผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านบุคลากร และด้านระบบและเทคโนโลยีของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีแตกต่างกัน

5.1.3.2 ด้านสังกัดสถานศึกษา ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านสังกัดสถานศึกษาส่งผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านบุคลากร ด้านระบบและเทคโนโลยี และด้านการควบคุม ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยด้านสังกัดสถานศึกษาส่งผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านข้อมูลของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีแตกต่างกัน

5.1.3.3 ด้านสถานภาพ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยด้านสถานภาพส่งผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านบุคลากร ด้านระบบและเทคโนโลยี และด้านการควบคุมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยด้านสถานภาพส่งผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านข้อมูลของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีแตกต่างกัน

5.1.3.4 ด้านอายุ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยด้านอายุส่งผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านบุคลากร ด้านระบบและเทคโนโลยี และด้านการควบคุม ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยด้านอายุส่งผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านข้อมูลของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีแตกต่างกัน

5.1.3.5 ด้านระดับการศึกษา ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยระดับการศึกษาส่งผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านข้อมูล ด้านบุคลากร ด้านระบบและเทคโนโลยี และด้านการควบคุมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีไม่แตกต่างกัน

5.1.3.6 ด้านตำแหน่งงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านตำแหน่งงานส่งผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านข้อมูล ด้านบุคลากร ด้านระบบและเทคโนโลยี และด้านการควบคุมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีไม่แตกต่างกัน

5.1.3.7 ด้านประสบการณ์ทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานส่งผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านข้อมูล ด้านบุคลากร ด้านระบบและเทคโนโลยี และด้านการควบคุมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยจำแนกตามทรัพยากรทางการศึกษาที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ดังนี้

5.1.3.8 ด้านการกำหนดลักษณะงาน (Job description) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยด้านการกำหนดลักษณะงานส่งผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยด้านการกำหนดลักษณะงานส่งผลต่อ ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านข้อมูล ด้านบุคลากร และด้านระบบและเทคโนโลยีของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีแตกต่างกัน

5.1.3.9 ด้านระดับการเรียนการสอนที่สถานศึกษาเปิดการสอน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยด้านระดับการเรียนการสอนที่สถานศึกษาเปิดการสอนส่งผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านข้อมูล ด้านบุคลากร และด้านควบคุมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยด้านระดับการเรียนการสอนที่สถานศึกษาเปิดการสอนส่งผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านระบบและเทคโนโลยีของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีแตกต่างกัน

5.1.3.10 ด้านจำนวนนักเรียน/นักศึกษาของสถานศึกษา ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยด้านจำนวนนักเรียน/นักศึกษาของสถานศึกษาส่งผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านข้อมูล ด้านบุคลากร ด้านควบคุม และด้านระบบและเทคโนโลยีของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ไม่แตกต่างกัน

5.1.3.11 ด้านการจัดการเรียนการสอน (สาขาวิชา) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน (สาขาวิชา) ส่งผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านข้อมูล ด้านบุคลากร ด้านควบคุม และด้านระบบและเทคโนโลยี ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีแตกต่างกัน

5.1.3.12 ด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงานสอนหนังสือ พร้อมทั้งปฏิบัติงานด้านการเงิน/บัญชีผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยส่งผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการควบคุม ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงานสอนหนังสือ พร้อมทั้งปฏิบัติงานด้านการเงิน/บัญชีส่งผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านข้อมูล ด้านบุคลากร และด้านระบบและเทคโนโลยีเทคโนโลยีของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีแตกต่าง

5.1.3.13 ด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงานการเงิน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงานการเงินส่งผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านควบคุมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงานการเงินส่งผลต่อปัญหาและ

อุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านข้อมูล ด้านบุคลากร และด้านระบบและเทคโนโลยีเทคโนโลยีของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีแตกต่างกัน

5.1.3.14 ด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงานบัญชี ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงานบัญชี ส่งผลต่อ ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านบุคลากร และด้านระบบและเทคโนโลยี ของเจ้าหน้าที่บัญชีไม่แตกต่างกัน แต่ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านข้อมูล และด้านการควบคุมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี แตกต่าง

5.1.4 สรุปปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี

ปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา มีความเป็นจริงระดับมาก เรียงตามลำดับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านข้อมูล ด้านบุคลากร และการควบคุม ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 คือ

ปัญหาด้านข้อมูล พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีปัญหาเรื่องการขาดความรู้ความเข้าใจวิธีการแยกประเภทเอกสารบัญชี รายละเอียดของเอกสารมีความซ้ำซ้อน การแยกประเภทรายได้ การวางระบบบัญชี ปัญหาการจัดระเบียบเอกสารการบันทึกบัญชีให้ถูกต้อง ส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน รวมถึงปัญหาการรับงานและการส่งงานต่อให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ปัญหาด้านบุคลากร พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ต่างกัน ต่างก็นำแนวคิด หลักการ กระบวนการปฏิบัติงานมาใช้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ขาดการร่วมมือกัน ในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายในโรงเรียน ไม่ว่าจะมีความรู้การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี หรือปริญญาตรี ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทางการเงินและบัญชี ไม่ตรงตามระเบียบ กฎเกณฑ์ที่มีอยู่

ปัญหาด้านการควบคุมการตรวจสอบ พบว่า ปัญหาจากบุคลากรส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี ส่งผลให้ความชำนาญในการตรวจสอบข้อมูล การรับรู้และเกณฑ์ในการตัดสินใจ เรื่องต่าง ๆ ตลอดจนกระบวนการคิดวิเคราะห์ในการปฏิบัติงานตรวจสอบบัญชีเกิดความผิดพลาด

รองลงมาคือปัญหาด้านระบบและเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรการเงินและบัญชีมี พบว่า โรงเรียนบางแห่งประสบปัญหาด้านฮาร์ดแวร์หรือเครื่องคอมพิวเตอร์ ไม่เพียงพอต่อการใช้งาน บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจในการใช้งานระบบ ปฏิบัติ การ GFMS ที่เชื่อมโยงกัน การนำข้อมูลเข้าระบบ การบันทึกรายการเข้าสู่ระบบ ไม่ครบถ้วน ส่งผลให้การประมวลผลระบบงานไม่ถูกต้อง และกระทบต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 ด้านข้อมูล ด้านการควบคุม และ ด้านบุคลากร ดังนี้

ปัจจัยด้านข้อมูล ปัจจัยด้านการควบคุม และ ปัจจัยด้านบุคลากร มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่สอดคล้องกับ งานวิจัย เกตุลธิณี (2551) ที่ศึกษาเรื่องปัญหาอุปสรรคและความพึงพอใจการบริหารงานคลัง ของเทศบาลตำบล ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าบุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจ เช่น งานด้านพัสดุ งานจัดเก็บรายได้ องค์กรมีการ โอนย้าย มีนโยบายผู้บริหารที่ประหยัด งบประมาณด้านบุคลากร การปฏิบัติหน้าที่ แต่งตั้งบุคคลหนึ่งคนแต่ปฏิบัติหน้าที่หลายตำแหน่งให้รับผิดชอบ ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า และการตรวจสอบความถูกต้องด้านเอกสารตั้งแต่เริ่มจนแล้วเสร็จ มอบหมายให้บุคคล เดียวดำเนินการ และ สอดคล้องกับงานวิจัย วราภรณ์ (2552) ที่ศึกษาเรื่องปัญหาการดำเนินงานด้านบัญชีของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานีตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550 โดยทำการ ศึกษาปัญหาการดำเนินงานด้านบัญชีในด้านรายละเอียดของเอกสาร ปัญหาการแยกประเภทรายได้ ปัญหาการควบคุมด้านรับจ่าย ปัญหาการวางระบบบัญชี โรงเรียนส่วนใหญ่มีปัญหาข้อบังคับเกี่ยวกับงานด้านบัญชีที่ยัง ไม่เรียบร้อย ปัญหาโปรแกรมบัญชีสำเร็จรูปไม่เหมาะสมกับโรงเรียนและอุปกรณ์จัดทำบัญชีไม่ทันสมัย ปัญหาระบบตรวจสอบบัญชีของโรงเรียน ไม่ครบถ้วนเพียงพอ และปัญหาการจัดหาผู้ทำบัญชีตามที่กฎหมายกำหนดมีค่าใช้จ่ายสูง ปัญหาการดำเนินงานด้านบัญชีและการจัดทำบัญชีตามคู่มือการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) โรงเรียนส่วนใหญ่มีปัญหาเรื่องการขาดความรู้ความเข้าใจในการรับรู้รายได้ว่าควรเป็นประเภทใด ถึงแม้ว่าจะมีการแบ่งประเภทรายได้ตามคู่มือฯ แล้วก็ตาม แต่ปัจจัยด้านข้อมูล ด้านการควบคุม และ ด้านบุคลากร ที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นายสัมฤทธิ์ (2554) ที่ศึกษาเรื่องการจัดการความรู้งานพัสดุด้วยโปรแกรมพัสดุเพื่อพัฒนางานพัสดุ โรงเรียนสู่กลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานพัสดุแนะนำวิธีการและขั้นตอนที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานพัสดุอย่างใกล้ชิด เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงาน พัสดุไปสู่การปฏิบัติงานในกลุ่มสาระการเรียนรู้จากกรอบการพัฒนา ผลการศึกษา ค้นคว้าปรากฏดังนี้ ระบบทั้ง 3 ด้าน คือ 1. ด้านการจัดหาพัสดุ มีการวางการจัดซื้อจ้างอย่างถูกต้อง 2. ด้านการควบคุมพัสดุ ได้แก่ การเก็บรักษาพัสดุ การเบิก-จ่ายพัสดุ การลงทะเบียนครุภัณฑ์ และการตรวจสอบพัสดุประจำปี เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจ สามารถตรวจสอบและรายงานผลได้ทัน

ตามกำหนดเวลา 3. ด้านการจำหน่ายพัสดุ เจ้าหน้าที่พัสดุมีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีและสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้องตามระเบียบของทางราชการมีความชำนาญและความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้วยโปรแกรมพัสดุมากยิ่งขึ้น สามารถแก้ปัญหาการปฏิบัติงานพัสดุด้านการควบคุมพัสดุอยู่ในระดับดีมาก

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษามีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ที่สำคัญดังนี้

5.3.1 ควรส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ในการสอบถามปัญหาในการปฏิบัติงานและความต้องการในการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะ สมรรถนะการทำงาน ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบงานการบริหารการเงิน การบัญชี ของส่วนราชการ และการใช้ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS) เพื่อยกระดับ การบริหารงานการเงินการคลังให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา

5.3.2 สถานศึกษา/สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคี หรือกิจกรรมที่ต้องทำร่วมกัน เช่น การแข่งขันกีฬา การนันทนาการภายในองค์กร เพื่อเป็นการกระชับความสัมพันธ์ที่ดี ควรสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในการปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมการทำงานร่วมกัน

5.3.3 สถานศึกษา/สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาควรมีสวัสดิการที่ดีให้กับพนักงานทุก ๆ ระดับเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ และทำให้พนักงานเห็นถึงความมั่นคงในอาชีพและชีวิตต่อไปในอนาคต

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงาน

ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ประกอบด้วย 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการรับเงิน ควรบรรจุเจ้าหน้าที่ให้ตรงกับตำแหน่งงาน และให้เพียงพอ กับกรปฏิบัติงานในแต่ละด้าน และเน้นจัดอบรมผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ และแนวทางในการปฏิบัติอย่างชัดเจน รวมทั้งหาวิธีปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ด้านการเก็บรักษาเงิน ควรมีการตรวจสอบรายงานการเงินที่เจ้าหน้าที่จัดทำเสนอผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ และควรแต่งตั้งให้มีเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน เพื่อทำการตรวจสอบการปฏิบัติงานอยู่เสมอ นำผลที่ได้จากการศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ไปกำหนดกรอบ และตำแหน่งงานรวมถึง

การฝึกอบรมในด้านการจัดทำบัญชี ด้านการรับ-จ่ายเงิน และด้านการเก็บรักษาเงินให้กับเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1. ควรทำการศึกษาในประเด็นเรื่องสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่การเงินและบัญชีเพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการเงินและบัญชีของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ให้สามารถรับทราบปัญหาและแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. ควรทำการศึกษาในประเด็นเรื่องการจัดการความรู้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) ของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่การเงินและบัญชี เพื่อยกระดับการบริหารงานการเงินการคลังให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์. 2550. “เทคโนโลยีกับการบริหาร,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก :

<http://www.thairath.co.th/content/edu/45525&sa=U&ei=785GT6qkCsnlrAfJ7vT1Cg&ved=0CBcQFjAC&usg=AFQjCNG-Z5fiW6UFagysv33m9Pwq9tjT6w>, [สืบค้นเมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2555]

เกตุศิณี ดวงประสาท. 2552. ปัญหาอุปสรรคและความพึงพอใจ การบริหารงานคลัง ของเทศบาลตำบล
ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์वासูกกรี.
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์वासูกกรี.

สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง. “การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเป็นฐานข้อมูล,”
[ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.lib.ru.ac.th/service/index2.html>,
[สืบค้นเมื่อ 18 มกราคม 2555]

“การใช้ข้อมูลบัญชีในโรงงานอุตสาหกรรมของจังหวัดสงขลา,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก :

www.pattanakit.net/images/1204676110/Cutout.ppt, [สืบค้นเมื่อ 26 มกราคม 2555]

“ข้อมูลข่าวสารและการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานการเงินและบัญชี,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก :

<http://www.aitc.edupolice.org>, [สืบค้นเมื่อ 18 มกราคม 2555]

จิรศักดิ์ จิยะนันท์ และคณะ. 2542. “สภาพแวดล้อมภายในองค์กร,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก :

[www.google.co.th/](http://www.google.co.th) http://www.stou.ac.th/Thai/Grad_Stdy/schools/shs,
[สืบค้นเมื่อ 22 กุมภาพันธ์ 2555]

ดำรงศักดิ์ ไชยแสน. 2542. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต.
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ทิพาดี เมฆสุวรรณค์. 2549. “การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก :

www.moe.go.th/webiga/web22.htm, [สืบค้นเมื่อ 8 มกราคม 2549]

“ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : www.google.co.th/

<http://mkpayap.payap.ac.th/course/mk210/f3.3.htm>, [สืบค้นเมื่อ 22 มกราคม 2554]

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์. “การจูงใจของแมคเกรเกอร์,” (McGregor's Theory X and Theory Y), [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก :
http://dit.dru.ac.th/home/023/psychology/chap5.html&sa=U&ei=WrpGT4yfH4-rrAfF4emUCw&ved=0CBgQFjAB&usg=AFQjCNHNXexOUqjrpWsfDY021JkCV3_izA, [สืบค้นเมื่อ 22 มกราคม 2554]
- “ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลีแลนด์,” (McClelland's Achievement Motivation Theory), [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : http://portal.in.th/files/6/5/4/2010/10/15/motivation.pdf&sa=U&ei=qrhGT_iiFMzRrQeWhmDCw&ved=0CCYQFjAG&usg=AFQjCNEY_y4NKqX7TYFtdjD2i38FHxfLqg, [สืบค้นเมื่อ 22 มกราคม 2554]
- นิตยา เพ็ญศิริินภา. 2546. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารองค์การและทรัพยากรสาธารณสุข บริหารจัดการองค์การสาธารณสุข. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- แนวคิดเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทางการบัญชี. 2552. “โปรแกรมมาตรฐานเพื่อการตรวจสอบระบบการบริหารจัดการสินค้าคงคลัง,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.google.co.th>. ศูนย์สารสนเทศ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์. [สืบค้นเมื่อ 1 ธันวาคม 2554]
- “ประวัติความเป็นมาสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.vec.go.th>, [สืบค้นเมื่อ 1 ธันวาคม 2554]
- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซต.
- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2552. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานกรไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ). บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พะยอม วงศ์สารศรี. “การบริหารทรัพยากรมนุษย์,” พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ. แม่บทการบัญชี. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก :
http://www.fap.or.th/files/st_accounting/framework.pdf, [สืบค้นเมื่อ 18 มกราคม 2555]
- มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. 2554. “การจูงใจในการทำงาน,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก :
<http://dit.dru.ac.th/home/023/psychology/chap5.html>, [สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2554]

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รอบบิน และคัลเตอร์ มัวร์เฮด และกริฟฟิน. 1995. [สืบค้นเมื่อ 24 พฤศจิกายน 2554]
จาก Moorhead ,380.
- วิชัย แหวนเพชร. 2543. **มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์ธรรมกมล.
- วารภรณ์ เจริญรัมย์. 2552. **ปัญหาการดำเนินงานด้านบัญชีของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานี**.
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- วาสนา อินทร์ชัย. 2551. **ปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านบัญชีเพื่อ
การจัดการของผู้จัดการฝ่ายบัญชีในเขตนิคมอุตสาหกรรม เอส ไอ แอล สระบุรี**.
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- สุรีย์ เสงสะ. 2550. **ปัญหาการปฏิบัติงานการเงินบัญชี และพัสดุ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาระนอง เขต 1 จังหวัดระยอง**. การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชา
บริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวารี เทียงประพันธ์. 2543. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง**. รายงานการวิจัยหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต. วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สัมฤทธิ์ โครตรโสภาน. 2554. “การจัดการความรู้งานพัสดุ โรงเรียนสู่กลุ่มสาระการเรียนรู้”
[ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก :
<http://www.school.obec.go.th/payakwit /command%20committy% 20spm%2026.pdf>,
[สืบค้นเมื่อ 21 กุมภาพันธ์ 2555]
- หวน พิณรุฬพันธ์. “นักบริหารมืออาชีพ,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.facstaff.swu.ac.th/>,
[สืบค้นเมื่อ 14 มกราคม 2555]
- อุไรวรรณ ชนะสงคราม. 2554. **วิจัยเรื่องการศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของ
เทศบาลตำบลใน จังหวัดกาฬสินธุ์**. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

บรรณานุกรม (ต่อ)

อุทัยวรรณ ภูพานไร่. 2554. วิจัยเรื่องการศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะครุศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

อารี เพชรผุด. 2530. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร เนติกุลการพิมพ์.

Herzberg, F., Mausner, B., and Snyderman, B.B. 1959. The motivation to work.

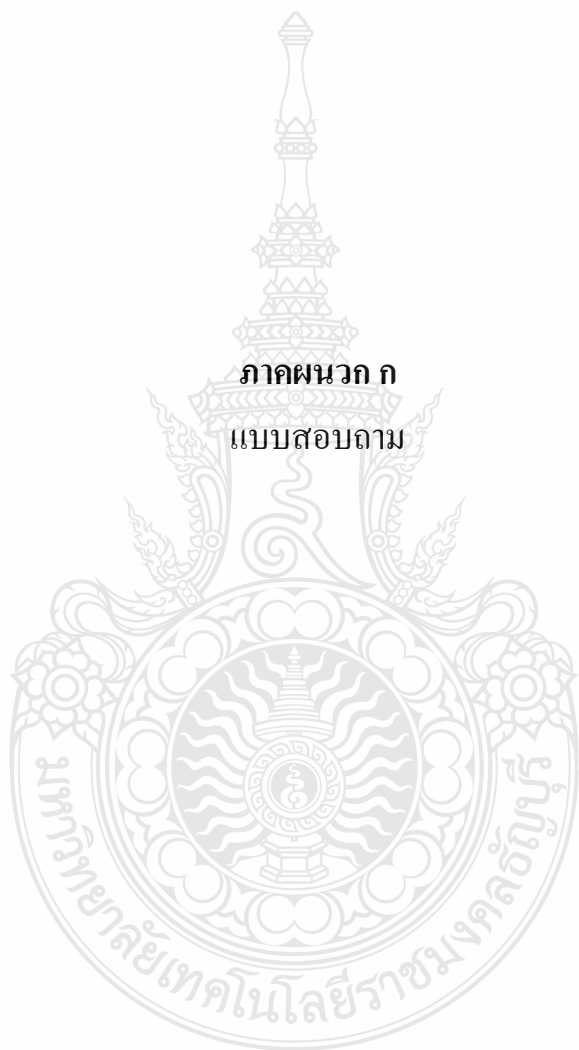
New. York: Wiley



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา
กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่การเงิน และเจ้าหน้าที่บัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 12 แห่ง

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา ในการบริหารงาน ของสถานศึกษา

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่ จังหวัดนครราชสีมา รวม 4 ด้าน ดังนี้

- | | |
|-------------------------|------------------|
| 1. ด้านข้อมูล | 2. ด้านบุคลากร |
| 3. ด้านระบบและเทคโนโลยี | 4. ด้านการควบคุม |

ตอนที่ 4 เป็นแบบแสดงข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นส่วนของข้อคำถามและ เนื้อที่ว่างที่ใช้บันทึกคำตอบเกี่ยวกับสภาพปัญหาที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่ จังหวัดนครราชสีมา

ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพราะคำตอบที่แท้จริงและสมบูรณ์ เท่านั้นที่จะช่วยให้การวิจัยครั้งนี้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่

1. คำตอบของท่านมีคุณค่ายิ่งต่อการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา

จึงขอให้ท่านตอบคำถามโดยอิสระและคำตอบของท่านจะใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัย และ นำเสนอผลโดยภาพรวม

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบคุณเป็นอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่กำหนด
ให้ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

- (1) ชาย (2) หญิง

2. สถานศึกษาที่ท่านสังกัดในปัจจุบัน

- (1) วท. นครราชสีมา (2) วษท. นครราชสีมา
 (3) วท. ปักธงชัย (4) วช. นครราชสีมา
 (5) วท. หลวงพ่อคูณ ปริสุทฺโธ (6) วท. บัวใหญ่
 (7) วท. สุรนารี (8) วท. พิมาย
 (9) วศ. นครราชสีมา (10) วท. ชุมพวง
 (11) วบท. นครราชสีมา (12) วท. ปากช่อง

3. สถานภาพ

- (1) โสด (2) สมรส
 (3) อื่นๆ (โปรดระบุ).....

4. อายุของท่านในปัจจุบัน

- (1) อายุต่ำกว่า 25 ปี (2) อายุระหว่าง 26 - 30 ปี
 (3) อายุระหว่าง 31 - 35 ปี (4) อายุระหว่าง 36 - 35 ปี
 (5) อายุมากกว่า 35 ปี

5. ระดับการศึกษาของท่านในปัจจุบัน

- (1) ระดับ ปวช. สาขา.....
- (2) ระดับ ปวส./อนุปริญญา สาขา.....
- (3) ระดับ ปริญญาตรี สาขา.....
- (4) ระดับ ปริญญาโท สาขา.....
- (5) ระดับ ปริญญาเอก สาขา.....

6. ตำแหน่งงานของท่านในปัจจุบัน

- (1) หัวหน้างานการเงิน (2) พนักงาน/เจ้าหน้าที่/ผู้ปฏิบัติงานการเงิน
- (3) หัวหน้างานบัญชี (4) พนักงาน/เจ้าหน้าที่/ผู้ปฏิบัติงานบัญชี

7. ประสบการณ์ทำงานของท่านในปัจจุบัน ด้านการเงิน/การบัญชี

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

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่กำหนดให้ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. สถานศึกษาของท่านมีการกำหนดลักษณะงาน (Job description) ในการปฏิบัติหรือไม่

- (1) มี (2) ไม่มี

2. สถานศึกษาของท่านเปิดการเรียนการสอนระดับใดในปัจจุบัน (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

- (1) ปวช. (2) ปวส./อนุปริญญา
- (3) ปริญญาตรี/เทียบเท่า (4) ทวิภาคี
- (5) เทียบโอนประสบการณ์ (6) อื่น ๆ ระบุ

3. สถานศึกษาของท่านมีจำนวนนักเรียน/นักศึกษา

- (1) น้อยกว่า 500 คน (2) 500 - 1,000 คน
- (3) 1,001 - 2,000 คน (4) มากกว่า 2,000 คน ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา (ต่อ)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่กำหนดให้ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

4. สถานศึกษาของท่านมีการจัดการเรียนการสอน

(1) น้อยกว่า 5 สาขาวิชา

(2) 5 - 10 สาขาวิชา

(3) มากกว่า 10 สาขา วิชาขึ้นไป

5. สถานศึกษาของท่านมีบุคลากร (ข้าราชการครู/ข้าราชการพลเรือน/ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว/พนักงานราชการ) ที่ปฏิบัติงานด้านการสอนหนังสือ พร้อมทั้งปฏิบัติงานด้านการเงินการบัญชี

(1) 1 - 2 คน

(2) 3 - 4 คน

(3) 5 - 6 คน

(4) มากกว่า 6 คน

6. สถานศึกษาของท่านมีบุคลากร (ข้าราชการครู/ข้าราชการพลเรือน/ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว/พนักงานราชการ) ปฏิบัติงานการเงิน

(1) 1 - 2 คน

(2) 3 - 4 คน

(3) 5 - 6 คน

(4) มากกว่า 6 คน

7. สถานศึกษาของท่านมีบุคลากร (ข้าราชการครู/ข้าราชการพลเรือน/ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว/พนักงานราชการ) ปฏิบัติงานบัญชี

(1) 1 - 2 คน

(2) 3 - 4 คน

(3) 5 - 6 คน

(4) มากกว่า 6 คน

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา

คำชี้แจง โปรดพิจารณารายการในแต่ละข้อว่าท่านมีระดับความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ด้านการเงินและบัญชีของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถานศึกษาของท่านว่าอยู่ในระดับใด แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับปัญหาที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

5 หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่ออุปสรรค/ปัญหา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่ออุปสรรค/ปัญหา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่ออุปสรรค/ปัญหา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่ออุปสรรค/ปัญหา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่ออุปสรรค/ปัญหา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา

เกณฑ์ในการพิจารณา ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ระดับความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1
1. ด้านข้อมูล					
1.1 ความล่าช้าในการรับเอกสารจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					
1.2 ความน่าเชื่อถือของเอกสารที่ได้รับจากหน่วยงานอื่น เช่น ใบเสร็จรับเงินได้รับจากบริษัทที่มีการประกอบการอยู่จริง					
1.3 ความครบถ้วน ความถูกต้องของเอกสารทางการเงินที่ได้รับจากหน่วยงานอื่น เช่น เอกสารที่นำมาตั้งเบิกเงินงบประมาณ					
1.4 ความปลอดภัยของสถานที่ใช้ในการจัดเก็บเอกสารทางการเงินและบัญชี					
2. ด้านบุคลากร					
2.1 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบงานที่ท่านรับผิดชอบ					
2.2 คู่มือ/แนวทางที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม					
2.3 การรับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน					
2.4 มนุษยสัมพันธ์ในการติดต่อประสานงาน					
3. ด้านระบบและเทคโนโลยี					
3.1 จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานการเงิน/บัญชี (โปรแกรม Microsoft Office) เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา (ต่อ)

เกณฑ์ในการพิจารณา ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ระดับความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1
3. ด้านระบบและเทคโนโลยี (ต่อ)					
3.2 จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในระบบ GFMIS เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน					
3.3 การเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศระหว่างหน่วยงานภายในสถานศึกษา เช่น งานทะเบียน งานพัสดุ งานการเงิน งานบัญชี					
3.4 ความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานในระบบ GFMIS					
4. ด้านการควบคุม					
4.1 กำหนดให้มีผู้ลงลายมือชื่อในการส่งจ่ายเช็ค ตั้งแต่จำนวน 2 คน ขึ้นไป					
4.2 การกำหนดให้มีกรรมการตรวจนับเงินสดทุกสิ้นวัน พร้อมลงลายมือชื่อด้านหลังสำเนาใบเสร็จรับเงินที่สรุปรายได้เมื่อสิ้นวัน					
4.3 การปฏิบัติตามระเบียบเกี่ยวกับการรับ-จ่ายเงิน					
4.4 การประทับตรา “ลงบัญชีแล้ว” ด้านหลังสำเนาใบเสร็จรับเงินที่สรุปรายได้เมื่อสิ้นวัน					

4. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี โปรดระบุ)

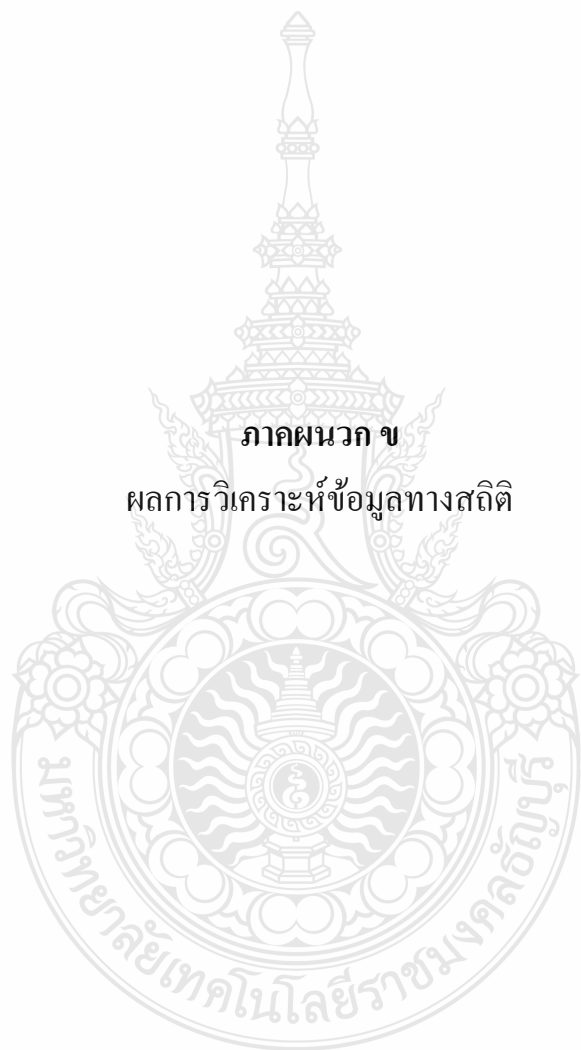
.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

Reliability

Reliability

Notes

Output Created	15-JAN-2012 08:27:01		
Comments			
Input	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File	31	
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=a b c d e f g h i j k l m n o p /FORMAT=NOLABELS /SCALE(ALPHA)=ALL/MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL .		
Resources	Elapsed Time	0:00:00.02	

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

-

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A	44.7000	208.4931	.7306	.9645
B	45.2000	205.1310	.7111	.9650
C	44.8000	200.4414	.8926	.9618
D	45.0667	211.5816	.7041	.9650
E	45.0333	201.1368	.8920	.9619
F	45.1667	204.5575	.8659	.9625
G	44.9000	211.2655	.5962	.9667
H	45.1667	202.3506	.8188	.9631
I	45.0000	199.8621	.8179	.9632
J	45.1333	206.3264	.7238	.9647
K	44.8667	203.2230	.7993	.9634
L	45.0667	207.9954	.8061	.9635
M	45.1000	203.4034	.8711	.9623
N	45.1000	202.6448	.8708	.9623
O	45.3000	201.3207	.8284	.9629
P	44.4000	208.9379	.6644	.9656

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 16

Alpha = .9659

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวรัตนภรณ์ สุขประเสริฐ
วัน เดือน ปีเกิด	12 กุมภาพันธ์ 2519
ที่อยู่	269/238 หมู่บ้านทิพย์สุวรรณ หมู่ที่ 6 ถนนบางกรวย-ไทรน้อย ตำบลโสนลอย อำเภอบางบัวทอง นนทบุรี
การศึกษา	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาบัญชี เอกบัญชีต้นทุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร ปี พ.ศ. 2541 สำเร็จการศึกษานิติศาสตร์บัณฑิต สาขานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัย ปี พ.ศ. 2548
ประสบการณ์การทำงาน	พ.ศ. 2541 สำนักงานภาษีสรรพากรพื้นที่ 4 ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่พัสดุ 1 พ.ศ. 2544 สำนักงานภาษีสรรพากรพื้นที่ 14 ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่สรรพากร 2 พ.ศ. 2544 สำนักงานภาษีสรรพากรพื้นที่ 3 ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษี 3 พ.ศ. 2547 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน 4 ปัจจุบัน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในชำนาญการ