

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นของ พนักงานที่มีต่อระบบการควบคุมภายในของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อระบบการควบคุมภายในของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 290 ชุด เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด นิคมอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของตาราง แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อระบบควบคุมภายใน ของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และปัจจัยที่นำมาประเมินระบบการควบคุมภายใน ของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด

ตอนที่ 4 การแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อความเข้าใจในการแปลความหมาย ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของประชากร
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบ t-test
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบ F-test
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แผนกที่สังกัด ผลการวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยร้อยละ แสดงรายละเอียดในตาราง 2

ตาราง 2 ค่าความถี่ และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความถี่ (จำนวนคน)	ร้อยละ
	290	100.0
เพศ		
ชาย	155	53.4
หญิง	135	46.6
อายุ		
ต่ำกว่า 23 ปี	6	2.1
23 – 28 ปี	96	33.1
29 – 33 ปี	131	45.2
34 ปี ขึ้นไป	57	19.7
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น / ต่ำกว่า	9	3.1
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	118	40.7
อนุปริญญา / ปวส.	84	29.0
ปริญญาตรีขึ้นไป	78	27.2
ปริญญาโท	0	0
ปริญญาโทขึ้นไป	0	0
สถานภาพสมรส		
โสด	123	42.4
สมรส	159	54.8
อื่น ๆ (หย่า หม้าย แยกกันอยู่)	8	2.8

ตาราง 2 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความถี่ (จำนวนคน)	ร้อยละ
	290	100.0
ตำแหน่งงาน		
ผู้บริหาร	2	.7
หัวหน้างาน	59	20.3
พนักงานระดับปฏิบัติการ	229	79.0
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 2 ปี	30	10.3
2 – 5 ปี	109	37.6
6 – 9 ปี	117	40.3
10 ปี ขึ้นไป	34	11.7
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ไม่เกิน 6,000 บาท	2	.7
6,001 – 10,000 บาท	104	35.9
10,001 บาท – 14,000 บาท	125	43.1
14,001 บาท ขึ้นไป	59	20.3
แผนกที่สังกัด		
แผนกวิศวกรรม	14	4.8
แผนกปั๊มขึ้นรูป	53	18.3
แผนกเชื่อม	77	26.6
แผนกลี	49	16.9
แผนกสไตร์	4	1.4
แผนกประกันคุณภาพ	32	11.0
แผนกจัดส่ง	23	7.9
แผนกซ่อมบำรุง	10	3.4
แผนกบุคคลและธุรการ	10	3.4
แผนกจัดซื้อ	6	2.1
แผนกขาย	5	1.7

ตาราง 2 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความถี่ (จำนวนคน)	ร้อยละ
	290	100.0
แผนกบัญชี	3	1.0
แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ	1	0.3
แผนกพัฒนา	3	1.0

จากตาราง 2 พนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 290 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 53.4 อายุ 29 – 33 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 ระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 สถานภาพสมรส จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8 ตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 79.0 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 – 9 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 บาท – 14,000 บาท จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 สังกัดแผนกเชื่อม จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อระบบการควบคุมภายใน
ของ บริษัท ไทยมารุจูน จำกัด

ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อระบบการควบคุมภายในของ บริษัท ไทยมารุจูน จำกัด ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามและประเมินผล โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงรายละเอียดในตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อระบบการควบคุมภายในของ บริษัท ไทยมารุจูน จำกัด ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม

ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. มีการกำหนดระดับความรู้ ทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงานไว้อย่างเหมาะสม	3.31	.885	ยอมรับ
2. มีการจัดทำคำบรรยายลักษณะงานแต่ละตำแหน่งอย่างเหมาะสม	3.28	.846	ยอมรับ
3. มีการจัดทำคู่มือ ปฏิบัติงานที่เหมาะสม	3.26	.908	ยอมรับ
4. มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งเป็นลายลักษณ์อักษร	3.31	.929	ยอมรับ
ภาพรวม	3.29	0.892	ยอมรับ

จากตาราง 3 พบว่า มาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อระบบการควบคุมภายในของ บริษัท ไทยมารุจูน จำกัด ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ในภาพรวมมีระดับ ยอมรับ ($\bar{X}=3.29$, S.D. = 0.892) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับยอมรับทุกข้อ ข้อที่มีการยอมรับสูงสุด คือ มีการกำหนดระดับความรู้ ทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงานไว้อย่างเหมาะสม และมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ในแต่ละตำแหน่งเป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{X}=3.31$, S.D. = 0.929) รองลงมา คือ มีการกำหนดระดับความรู้ ทักษะ และ

ความสามารถที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงานไว้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=3.31$, S.D. = 0.885) มีการจัดทำคำบรรยายลักษณะงานแต่ละตำแหน่งอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=3.28$, S.D. = 0.846) และมีการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานที่เหมาะสม ($\bar{X}=3.26$, S.D. = 0.908)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อระบบการควบคุมภายในของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านการประเมินความเสี่ยง

ด้านการประเมินความเสี่ยง	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาระดับความสำคัญของความเสี่ยง	3.26	.856	ยอมรับ
2. กำหนดวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง	3.33	.845	ยอมรับ
3. มีการแจ้งให้บุคลากรทุกคนทราบเกี่ยวกับวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง มีการติดตามผลการปฏิบัติงานตามวิธีการควบคุม	3.42	.837	ดี / น่าพอใจ
ภาพรวม	3.34	0.846	ยอมรับ

จากตาราง 4 พบว่า มาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อระบบการควบคุมภายในของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านการประเมินความเสี่ยง ในภาพรวมมีระดับ ยอมรับ ($\bar{X}=3.34$, S.D. = 0.846) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับยอมรับทุกข้อ ข้อที่มีการยอมรับสูงสุด คือ กำหนดวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง ($\bar{X}=3.33$, S.D. = 0.845) รองลงมา คือ มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาระดับความสำคัญของความเสี่ยง ($\bar{X}=3.26$, S.D. = 0.856) ยกเว้นข้อ 3 มีการแจ้งให้บุคลากรทุกคนทราบเกี่ยวกับวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงมีการติดตามผลการปฏิบัติงานตามวิธีการควบคุม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ดี / น่าพอใจ ($\bar{X}=3.42$, S.D. = 0.837)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อระบบการควบคุมภายในของ บริษัท ไทยมาธูจูน จำกัด ด้านกิจกรรมการควบคุม

ด้านกิจกรรมการควบคุม	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. มีการกำหนดกิจกรรมการควบคุมขึ้นตามวัตถุประสงค์และผลการประเมินความเสี่ยง	3.35	.849	ยอมรับ
2. มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารและพนักงานแต่ละระดับไว้อย่างชัดเจน	3.33	.922	ยอมรับ
3. มีการแบ่งแยกหน้าที่การอนุมัติ การบันทึกบัญชี และการดูแลรักษาทรัพย์สินออกจากกันโดยเด็ดขาด	3.31	.846	ยอมรับ
4. จัดให้มีคำพรรณนาลักษณะงาน และคู่มือปฏิบัติงานเพื่อทำความเข้าใจร่วมกันระหว่างพนักงาน	3.26	.856	ยอมรับ
5. มีการกำหนดลำดับขั้นตอนการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรมแต่ละกิจกรรม	3.29	.836	ยอมรับ
ภาพรวม	3.31	.862	ยอมรับ

จากตาราง 5 พบว่า มาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อระบบการควบคุมภายในของ บริษัท ไทยมาธูจูน จำกัด ด้านกิจกรรมการควบคุม ในภาพรวมมีระดับ ยอมรับ ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.862) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับยอมรับทุกข้อ ข้อที่มีการยอมรับสูงสุด คือ มีการกำหนดกิจกรรมการควบคุมขึ้นตามวัตถุประสงค์และผลการประเมินความเสี่ยง ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.849) รองลงมา คือ มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารและพนักงานแต่ละระดับ ไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.922) มีการแบ่งแยกหน้าที่การอนุมัติ การบันทึกบัญชีและการดูแลรักษาทรัพย์สินออกจากกันโดยเด็ดขาด ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.846) มีการกำหนดลำดับขั้นตอนการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรมแต่ละกิจกรรม

($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 0.836) และจัดให้มีคำพรรณนาลักษณะงาน และคู่มือปฏิบัติงานเพื่อทำความเข้าใจร่วมกันระหว่างพนักงาน ($\bar{X} = 3.26$, S.D. = 0.856)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อระบบการควบคุมภายในของ บริษัท ไทยมารูจัน จำกัด ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร

ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. จัดให้มีระบบสารสนเทศภายในกิจกรรมเพื่อการติดต่อสื่อสารและการบริหารงานของผู้บริหาร	3.17	.913	ยอมรับ
2. มีการจัดทำคู่มือและเอกสารชี้แจงให้พนักงานที่เกี่ยวข้องทราบถึงวิธีการใช้ระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง	3.08	.929	ยอมรับ
3. มีกลไกหรือช่องทางที่พนักงานสามารถเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานของกิจกรรม	2.90	1.007	ยอมรับ
4. มีการรับฟังและพิจารณาข้อเรียกร้องจากภายนอกองค์กร	2.92	1.024	ยอมรับ
5. มีการรับฟังข้อเรียกร้องจากพนักงานในส่วนงานตามสายการบังคับบัญชา	2.89	1.058	ยอมรับ
ภาพรวม	2.99	.986	ยอมรับ

จากตาราง 6 พบว่า มาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อระบบการควบคุมภายในของ บริษัท ไทยมารูจัน จำกัด ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร ในภาพรวมมีระดับยอมรับ ($\bar{X} = 2.99$, S.D. = 0.986) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับยอมรับทุกข้อ ข้อที่มีการยอมรับสูงสุด คือ จัดให้มีระบบสารสนเทศภายในกิจกรรมเพื่อการติดต่อสื่อสารและการบริหารงานของผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.17$, S.D. = 0.913) รองลงมา คือ มีการจัดทำคู่มือและเอกสารชี้แจงให้พนักงานที่เกี่ยวข้องทราบถึงวิธีการใช้ระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.08$, S.D. = 0.929) มีการรับฟังและพิจารณาข้อเรียกร้องจากภายนอกองค์กร ($\bar{X} = 2.92$,

S.D. = 1.024) มีกลไกหรือช่องทางที่พนักงานสามารถเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานของกิจกรรม ($\bar{X} = 2.90$, S.D. = 1.007) และมีการรับฟังข้อเรียกร้องจากพนักงานภายในส่วนงานตามสายการบังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.89$, S.D. = 1.058)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อระบบการควบคุมภายในของ บริษัท ไทยมารูจุน จำกัด ด้านการติดตามและประเมินผล

ด้านการติดตามและประเมินผล	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. มีการเปรียบเทียบระหว่างแผนงานกับผลการดำเนินงาน และรายงานผลการตรวจสอบให้ผู้บริหารส่วนงานทราบอย่างต่อเนื่องและเป็นลายลักษณ์อักษร	3.13	.961	ยอมรับ
2. มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการติดตามผลการดำเนินงาน ทั้งระหว่างปฏิบัติงานและหลังจากเสร็จสิ้น	3.15	.871	ยอมรับ
3. มีการติดตามผลตรวจสอบการปฏิบัติตามระบบการควบคุม ภายในที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	3.15	.882	ยอมรับ
4. มีการประเมินความเพียงพอและประสิทธิผลของการควบคุม ภายในและประเมินการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรใน ลักษณะมีการประเมินประสิทธิภาพและความเพียงพอ ของการควบคุมภายในตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรม	3.20	.803	ยอมรับ
5. มีการติดตามการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบ ภายใน	3.19	.844	ยอมรับ
ภาพรวม	3.16	.872	ยอมรับ

จากตาราง 7 พบว่า มาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อระบบการควบคุมภายในของ บริษัท ไทยมารูจุน จำกัด ด้านการติดตามและประเมินผล ในภาพรวมมีระดับ ยอมรับ ($\bar{X} = 3.16$, S.D. = 0.872) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับยอมรับทุกข้อ ข้อที่มีการยอมรับสูงสุด คือ มีการประเมินความเพียงพอและประสิทธิผลของการควบคุม

ภายในและประเมินการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในลักษณะมีการประเมินประสิทธิภาพและความเพียงพอของการควบคุมภายในตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรม ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.803) รองลงมา คือ มีการติดตามการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบภายใน ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 0.844) มีการติดตามผลตรวจสอบการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = 0.882) มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการติดตามผลการดำเนินงาน ทั้งระหว่างปฏิบัติงานและหลังจากเสร็จสิ้น ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = 0.871) และมีการเปรียบเทียบระหว่างแผนงานกับผลการดำเนินงานและรายงานผลการตรวจสอบให้ผู้บริหารส่วนงานทราบอย่างต่อเนื่องและเป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{X} = 3.13$, S.D. = 0.961)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อระบบการควบคุมภายในของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด โดยภาพรวม

ภาพรวม	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม	3.29	.892	ยอมรับ
2. ด้านการประเมินความเสี่ยง	3.34	.846	ยอมรับ
3. ด้านกิจกรรมการควบคุม	3.31	.862	ยอมรับ
4. ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร	2.99	.986	ยอมรับ
5. ด้านการติดตามและประเมินผล	3.16	.872	ยอมรับ
รวม	3.22	.892	ยอมรับ

จากตาราง 8 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อระบบการควบคุมภายในของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ในภาพรวมมีระดับยอมรับ ($\bar{X} = 3.22$, S.D. = 0.892) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับยอมรับทุกด้าน ด้านที่มีการยอมรับสูงสุด คือ ด้านการประเมินความเสี่ยง ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.846) รองลงมา คือ ด้านกิจกรรมการควบคุม ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.862) ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 0.892) ด้านการติดตามและประเมินผล ($\bar{X} = 3.16$, S.D. = 0.872) และด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร ($\bar{X} = 2.99$, S.D. = 0.986)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน
และปัจจัยที่นำมาประเมินระบบการควบคุมภายในของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และปัจจัยที่นำมาประเมินระบบการควบคุมภายในของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน แสดงรายละเอียด ตาราง 9 – 29 ซึ่งมีสมมติฐานเพื่อการทดสอบดังนี้

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในแตกต่างกัน

ตาราง 9 การเปรียบเทียบระดับความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และปัจจัยที่นำมาประเมินระบบการควบคุมภายใน จำแนกตามเพศ

ระดับความคิดเห็น	เพศ				t	Sig
	ชาย (n = 155)		หญิง (n = 135)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม	3.26	.726	3.34	.829	-0.860	.070
2. ด้านการประเมินความเสี่ยง	3.30	.765	3.38	.774	-0.869	.550
3. ด้านกิจกรรมการควบคุม	3.25	.724	3.39	.802	-1.559	.030*
4. ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร	2.89	.846	3.12	.896	-2.178	.470
5. ด้านการติดตามและประเมินผล	3.07	.779	3.27	.783	-2.070	.560

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า โดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ แสดงว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในของบริษัทไม่แตกต่างกันใน 4 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามและประเมินผล และเมื่อพิจารณาที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า โดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ แสดงว่า ด้านกิจกรรมการควบคุมแตกต่างกัน

ตาราง 10 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และปัจจัยที่นำมาประเมินระบบการควบคุมภายใน จำแนกตามอายุ

รายการ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1. ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	5.100	3	1.700	2.882	.036*
	ภายในกลุ่ม	168.109	285	.590		
	รวม	173.209	288			
2. ด้านการประเมินความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	5.546	3	1.849	3.200	.024*
	ภายในกลุ่ม	164.676	285	.578		
	รวม	170.222	288			
3. ด้านกิจกรรมการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	5.535	3	1.845	3.243	.022*
	ภายในกลุ่ม	162.113	285	.569		
	รวม	167.648	288			
4. ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	13.003	3	4.334	5.948	.001*
	ภายในกลุ่ม	207.674	285	.729		
	รวม	220.677	288			
5. ด้านการติดตามและประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	5.727	3	1.909	3.162	.025*
	ภายในกลุ่ม	172.646	286	.604		
	รวม	178.373	289			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	6.982	3	2.327	3.687	.022*
	ภายในกลุ่ม	175.044	285	.614		
	รวม	182.026	288			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า โดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ แสดงว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายใน ด้านสภาพแวดล้อมการ

ควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามและประเมินผลแตกต่างกัน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังแสดงไว้ในตาราง 11-15 ต่อไปนี้

ตาราง 11 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และปัจจัยที่นำมาประเมินระบบการควบคุมภายในระหว่างด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure

ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม	ต่ำกว่า 23 ปี	23 – 28 ปี	29 – 33 ปี	34 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 23 ปี			.6520*	
23 – 28 ปี			.2450*	
29 – 33 ปี	.6520*	.2450*		
34 ปีขึ้นไป				

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 11 ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานและปัจจัยที่นำมาประเมินระบบการควบคุมภายใน ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 23 ปี มีระดับความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และปัจจัยที่นำมาประเมินระบบการควบคุมภายใน ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุมมากกว่า (.6520) พนักงานที่มีอายุ 29 – 33 ปี พนักงานที่มีอายุ 23 – 28 ปี มากกว่า (.2450) พนักงานที่มีอายุ 29 – 33 ปี พนักงานที่มีอายุ 29 – 33 ปี มากกว่า (.6520) พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 23 ปี และมากกว่า (.2450) พนักงานที่มีอายุ 23-28 ปี

ตาราง 12 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และปัจจัยที่นำมาประเมินระบบการควบคุมภายในระหว่างด้านการประเมินความเสี่ยง จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure

ด้านการประเมินความเสี่ยง	ต่ำกว่า 23 ปี	23 – 28 ปี	29 – 33 ปี	34 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 23 ปี			.8197*	.7573*
23 – 28 ปี			.2051*	
29 – 33 ปี	.8197*	.2051*		
34 ปีขึ้นไป	.7573*			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 12 ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และปัจจัยที่นำมาประเมินระบบการควบคุมภายใน ด้านการประเมินความเสี่ยง จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure พบว่า พนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 23 ปี มีระดับความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และปัจจัยที่นำมาประเมินระบบการควบคุมภายใน ด้านการประเมินความเสี่ยงมากกว่า (.8197) พนักงานที่มีอายุ 29 – 33 ปี มากกว่า (.7573) พนักงานที่มีอายุ 34 ปี ขึ้นไป พนักงานที่มีอายุ 23 – 28 ปี มากกว่า (.2051) พนักงานที่มีอายุ 29 – 33 ปี พนักงานที่มีอายุ 29 – 33 ปี มากกว่า (.8197) พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 23 ปี มากกว่า (.2051) พนักงานที่มีอายุ 23 -28 ปี และพนักงานที่มีอายุ 34 ปีขึ้นไป มากกว่า (.7573) พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 23 ปี

ตาราง 13 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และปัจจัยที่นำมาประเมินระบบการควบคุมภายในระหว่างด้านกิจกรรมการควบคุม จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure

ด้านกิจกรรมการควบคุม	ต่ำกว่า 23 ปี	23 – 28 ปี	29 – 33 ปี	34 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 23 ปี			.6967*	.7368*
23 – 28 ปี			.2097*	.2498*
29 – 33 ปี	.6967*	.2097*		
34 ปีขึ้นไป	.7368*	.2498*		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 13 ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และปัจจัยที่นำมาประเมินระบบการควบคุมภายใน ด้านกิจกรรมการควบคุม จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure พบว่า พนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 23 ปี มีระดับความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และปัจจัยที่นำมาประเมินระบบการควบคุมภายใน ด้านกิจกรรมการควบคุม มากกว่า (.6967) พนักงานที่มีอายุ 29 – 33 ปี มากกว่า (.7368) พนักงานที่มีอายุ 34 ปีขึ้นไป พนักงานที่มีอายุ 23 – 28 ปี มากกว่า (.2097) พนักงานที่มีอายุ 29 – 33 ปี มากกว่า (.2498) พนักงานที่มีอายุ 34 ปีขึ้นไป พนักงานที่มีอายุ 29 – 33 ปี มากกว่า (.6967) พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 23 ปี มากกว่า (.2097) พนักงานที่มีอายุ 23 -28 ปี และพนักงานที่มีอายุ 34 ปีขึ้นไป มากกว่า (.7368) พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 23 ปี มากกว่า (.2498) พนักงานที่มีอายุ 23 -28 ปี

ตาราง 14 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และปัจจัยที่นำมาประเมินระบบการควบคุมภายในระหว่างด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure

ด้านระบบสารสนเทศ และการสื่อสาร	ต่ำกว่า 23 ปี	23 – 28 ปี	29 – 33 ปี	34 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 23 ปี		.8542*	1.1918*	1.1000*
23 – 28 ปี	.8542*		.3376*	
29 – 33 ปี	1.1918*	.3376*		
34 ปีขึ้นไป	1.1000*			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 14 ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และปัจจัยที่นำมาประเมินระบบการควบคุมภายใน ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสารจำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 23 ปี มีระดับความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และปัจจัยที่นำมาประเมินระบบการควบคุมภายใน ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร มากกว่า (.8542) พนักงานที่มีอายุ 23 – 28 ปี มากกว่า (1.1918) พนักงานที่มีอายุ 29 – 33 ปี มากกว่า (1.1000) พนักงานที่มีอายุ 34 ปีขึ้นไป พนักงานที่มีอายุ 23 – 28 ปี มากกว่า (.8542) พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 23 ปี มากกว่า (.3376) พนักงานที่มีอายุ 29 – 33 ปี พนักงานที่มีอายุ 29 – 33 ปี มากกว่า (1.1918) พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 23 ปี มากกว่า (.3376) พนักงานที่มีอายุ 23 – 28 ปี พนักงานที่มีอายุ 34 ปีขึ้นไป มากกว่า (1.1000) พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 23 ปี

ตาราง 15 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และปัจจัยที่นำมาประเมินระบบการควบคุมภายในระหว่างด้านการติดตามและประเมินผล จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure

ด้านการติดตามและประเมินผล	ต่ำกว่า 23 ปี	23 – 28 ปี	29 – 33 ปี	34 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 23 ปี				
23 – 28 ปี			.2806*	
29 – 33 ปี		.2806*		
34 ปีขึ้นไป				

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 15 ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และปัจจัยที่นำมาประเมินระบบการควบคุมภายใน ด้านการติดตามและประเมินผล จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure พบว่า พนักงานที่มีอายุ 23 - 28 ปี มีระดับความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และปัจจัยที่นำมาประเมินระบบการควบคุมภายใน ด้านการติดตามและประเมินผลมากกว่า (.2806) พนักงานที่มีอายุ 29 – 33 ปี พนักงานที่มีอายุ 29 – 33 ปี มากกว่า (.2806) พนักงานที่มีอายุ 23 – 28 ปี

ตาราง 16 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และปัจจัยที่นำมาประเมินระบบการควบคุมภายใน จำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1. ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	4.680	3	1.560	2.638	.050
	ภายในกลุ่ม	168.530	285	.591		
	รวม	173.209	288			
2. ด้านการประเมินความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	3.856	3	1.285	2.202	.088
	ภายในกลุ่ม	166.366	285	.584		
	รวม	170.222	288			
3. ด้านกิจกรรมการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	5.351	3	1.784	3.132	.026*
	ภายในกลุ่ม	162.297	285	.569		
	รวม	167.648	288			
4. ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	9.266	3	3.089	4.164	.007*
	ภายในกลุ่ม	211.410	285	.742		
	รวม	220.677	288			
5. ด้านการติดตามและประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	9.149	3	3.050	5.154	.002*
	ภายในกลุ่ม	169.224	285	.592		
	รวม	178.373	288			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	6.460	3	2.153	3.458	.034*
	ภายในกลุ่ม	175.565	285	.616		
	รวม	182.026	288			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way ANOVA ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 พบว่า โดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ แสดงว่า พนักงานที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในของบริษัทไม่

แตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม และด้านการประเมินความเสี่ยง และระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 พบว่า โดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ แสดงว่า มีด้าน ที่แตกต่างกันใน 3 ด้าน คือ ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการติดตามและประเมินผล จึงจำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังแสดงไว้ในตาราง 17-19 ต่อไปนี้

ตาราง 17 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และปัจจัยที่นำมาประเมินระบบการควบคุมภายในระหว่างด้านกิจกรรมการควบคุมจำแนกตามระดับ การศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure

ด้านกิจกรรมการควบคุม	มัธยม ศึกษา ตอนต้น / ต่ำกว่า	มัธยม ศึกษา ตอนปลาย /ปวช.	อนุ ปริญญา / ปวส.	ปริญญา ตรีขึ้นไป	ปริญญา โท	ปริญญา โท ขึ้นไป
มัธยมศึกษาตอนต้น /ต่ำกว่า						
มัธยมศึกษาตอนปลาย /ปวช.			.3179*			
อนุปริญญา / ปวส.		.3179*				
ปริญญาตรีขึ้นไป						
ปริญญาโท						
ปริญญาโทขึ้นไป						

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 17 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. มีระดับความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และปัจจัยที่นำมาประเมินระบบการควบคุมภายใน ด้านกิจกรรมการควบคุม มากกว่า (.3179) พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา / ปวส. พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา / ปวส. มากกว่า (.3179) พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย /ปวช.

ตาราง 18 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และปัจจัยที่นำมาประเมินระบบการควบคุมภายในระหว่างด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure

ด้านระบบสารสนเทศ และการสื่อสาร	มัธยม ศึกษา ตอนต้น / ต่ำกว่า	มัธยม ศึกษา ตอนปลาย / ปวช.	อนุ ปริญญา / ปวส.	ปริญญา ตรีขึ้นไป	ปริญญา โท	ปริญญา โท ขึ้นไป
มัธยมศึกษาตอนต้น /ต่ำกว่า						
มัธยมศึกษาตอนปลาย /ปวช.			.4291*			
อนุปริญญา / ปวส.		.4291				
ปริญญาตรีขึ้นไป						
ปริญญาโท						
ปริญญาโทขึ้นไป						

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 18 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. มีระดับความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และปัจจัยที่นำมาประเมินระบบการควบคุมภายใน ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร มากกว่า (.4291) พนักงานที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา / ปวส. พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา / ปวส. มากกว่า (.4291) พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย /ปวช.

ตาราง 19 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และปัจจัยที่นำมาประเมินระบบการควบคุมภายในระหว่างด้านการติดตามและประเมินผล จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure

ด้านการติดตาม และประเมินผล	มัธยม ศึกษา ตอนต้น / ต่ำกว่า	มัธยม ศึกษา ตอนปลาย / ปวช.	อนุ ปริญญา / ปวส.	ปริญญา ตรีขึ้นไป	ปริญญา โท	ปริญญา โท ขึ้นไป
มัธยมศึกษาตอนต้น /ต่ำกว่า						
มัธยมศึกษาตอนปลาย /ปวช.			.4022*	.2910*		
อนุปริญญา / ปวส.		.4022*				
ปริญญาตรีขึ้นไป		.2910*				
ปริญญาโท						
ปริญญาโทขึ้นไป						

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 19 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. มีระดับความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และปัจจัยที่นำมาประเมินระบบการควบคุมภายใน ด้านการติดตามและประเมินผล มากกว่า (.4022) พนักงานที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา / ปวส. มากกว่า (.2910) พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป พนักงานที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา / ปวส. มากกว่า (.4022) พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย /ปวช. พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรีขึ้นไป มากกว่า (.2910) พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย /ปวช.

ตาราง 20 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และ ปัจจัยที่นำมาประเมินระบบการควบคุมภายใน จำแนกตามสถานภาพสมรส

รายการ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1. ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	1.733	2	.866	1.445	.237
	ภายในกลุ่ม	171.477	286	.600		
	รวม	173.209	288			
2. ด้านการประเมินความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	.715	2	.358	.603	.548
	ภายในกลุ่ม	169.507	286	.593		
	รวม	170.222	288			
3. ด้านกิจกรรมการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	1.313	2	.656	1.128	.325
	ภายในกลุ่ม	166.335	286	.582		
	รวม	167.648	288			
4. ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	2.832	2	1.416	1.859	.158
	ภายในกลุ่ม	217.845	286	.762		
	รวม	220.677	288			
5. ด้านการติดตามและประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	1.874	2	.937	1.524	.220
	ภายในกลุ่ม	176.498	286	.615		
	รวม	178.373	288			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.693	2	.847	1.312	.298
	ภายในกลุ่ม	180.332	286	.630		
	รวม	182.026	288			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way ANOVA ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 พบว่า โดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ แสดงว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในของบริษัทไม่แตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามและประเมินผล

ตาราง 21 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และ ปัจจัยที่นำมาประเมินระบบการควบคุมภายใน จำแนกตามตำแหน่งงาน

รายการ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1. ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	.300	2	.150	.248	.780
	ภายในกลุ่ม	172.909	286	.605		
	รวม	173.209	288			
2. ด้านการประเมินความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	.238	2	.119	.200	.819
	ภายในกลุ่ม	169.985	286	.594		
	รวม	170.222	288			
3. ด้านกิจกรรมการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	.348	2	.174	.298	.743
	ภายในกลุ่ม	167.299	286	.585		
	รวม	167.648	288			
4. ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	.019	2	.009	.012	.988
	ภายในกลุ่ม	220.658	286	.772		
	รวม	220.677	288			
5. ด้านการติดตามและประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	.920	2	.460	.744	.476
	ภายในกลุ่ม	177.453	287	.618		
	รวม	178.373	289			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.365	2	.182	.300	.761
	ภายในกลุ่ม	181.661	286	.635		
	รวม	182.026	288			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way ANOVA ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 พบว่า โดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในของบริษัทไม่แตกต่างกัน ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามและประเมินผล

ตาราง 22 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และ ปัจจัยที่นำมาประเมินระบบการควบคุมภายใน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

รายการ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1. ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	.966	3	.322	.533	.660
	ภายในกลุ่ม	172.243	285	.604		
	รวม	173.209	288			
2. ด้านการประเมินความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	.595	3	.198	.333	.801
	ภายในกลุ่ม	169.627	285	.595		
	รวม	170.222	288			
3. ด้านกิจกรรมการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	1.448	3	.483	.827	.480
	ภายในกลุ่ม	166.200	285	.583		
	รวม	167.648	288			
4. ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	.868	3	.289	.375	.771
	ภายในกลุ่ม	219.808	285	.771		
	รวม	220.677	288			
5. ด้านการติดตามและประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	1.661	3	.554	.896	.444
	ภายในกลุ่ม	176.712	286	.618		
	รวม	178.373	289			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.108	3	.369	.593	.631
	ภายในกลุ่ม	180.918	285	.634		
	รวม	182.026	288			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way ANOVA ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 พบว่า โดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ แสดงว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในของบริษัทไม่แตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามและประเมินผล

ตาราง 23 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และปัจจัยที่นำมาประเมินระบบการควบคุมภายใน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายการ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1. ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	.390	3	.130	.214	.886
	ภายในกลุ่ม	172.820	285	.606		
	รวม	173.209	288			
2. ด้านการประเมินความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	2.053	3	.684	1.160	.326
	ภายในกลุ่ม	168.170	285	.590		
	รวม	170.222	288			
3. ด้านกิจกรรมการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	1.294	3	.431	.739	.529
	ภายในกลุ่ม	166.353	285	.584		
	รวม	167.648	288			
4. ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	.406	3	.135	.175	.913
	ภายในกลุ่ม	220.271	285	.773		
	รวม	220.677	288			
5. ด้านการติดตามและประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	.617	3	.206	.331	.803
	ภายในกลุ่ม	177.756	285	.622		
	รวม	178.373	288			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.952	3	.317	.524	.692
	ภายในกลุ่ม	181.074	285	.635		
	รวม	182.026	288			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way ANOVA ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า โดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ แสดงว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในของ

บริษัทไม่แตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามและประเมินผล

ตาราง 24 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และปัจจัยที่นำมาประเมินระบบการควบคุมภายใน จำแนกตามแผนกที่สังกัด

รายการ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1. ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	42.353	13	3.258	6.847	0.000*
	ภายในกลุ่ม	130.856	275	0.476		
	รวม	173.209	288			
2. ด้านการประเมินความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	43.403	13	3.339	7.240	0.000*
	ภายในกลุ่ม	126.820	275	0.461		
	รวม	170.222	288			
3. ด้านกิจกรรมการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	39.970	13	3.075	6.622	0.000*
	ภายในกลุ่ม	127.677	275	0.464		
	รวม	167.648	288			
4. ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	64.969	13	4.998	8.827	0.000*
	ภายในกลุ่ม	155.707	275	0.566		
	รวม	220.677	288			
5. ด้านการติดตามและประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	45.572	13	3.506	7.286	0.000*
	ภายในกลุ่ม	132.800	276	0.481		
	รวม	178.373	289			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	47.254	13	3.635	7.364	0.000*
	ภายในกลุ่ม	134.772	275	0.490		
	รวม	182.026	288			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way ANOVA ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า โดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ แสดงว่า พนักงานที่มีแผนกที่สังกัดต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายใน ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามและประเมินผล แตกต่างกัน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังแสดงไว้ในตาราง 25-29 ต่อไปนี้

ตาราง 25 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และปัจจัยที่นำมาประเมินระบบการควบคุมภายในระหว่างด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม จำแนกตามแผนกต้นสังกัด เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

ด้าน														
สภาพแวดล้อมการควบคุม	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. วิศวกรรม				.6620*										
2. บัณฑิต			.3884*	.6025*			.4915*	.5970*	.5343*					
3. เชื้ออม		.3884*	.9909*						.9227*	.6727*				
4. สี่	.6620*	.6025*	.9909*			.8134*	1.0941*	1.1995*			.9745*		.6531*	
5. สโตร์														
6. ประกันคุณภาพ				.8134*					.7451*					
7. จัดส่ง		.4915*		1.0941*					1.0258*	.7758*				
8. ซ่อมบำรุง		.5970*		1.1995*					1.1313*	.8813*				
9. บุคคล และธุรการ		.5343*	.9227*			.7451*	1.0258*	1.1313*			.9063*			
10. จัดซื้อ			.6727*				.7758*	.8813*						
11. ขาย				.9745*					.9063*					
12. บัญชี														
13. เทคโนโลยีฯ														
14. พัฒนา				.6531*										

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 25 ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และปัจจัยที่นำมาประเมินระบบการควบคุมภายใน ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม จำแนกตามแผนกต้นสังกัด เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า พนักงาน

แผนกวิศวกรรม มีระดับความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และปัจจัยที่นำมาประเมินระบบการควบคุมภายใน ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม มากกว่า (.6620) พนักงานแผนกสี พนักงานป้อนชิ้นรูป มากกว่า (.3884) แผนกเชื่อม มากกว่า (.6025) แผนกสี มากกว่า (.4915) แผนกจัดส่ง มากกว่า (.5970) แผนกซ่อมบำรุง มากกว่า (.5343) แผนกบุคคลและธุรการ พนักงานแผนกเชื่อม มากกว่า (.3884) แผนกป้อนชิ้นรูป มากกว่า (.9909) แผนกสี มากกว่า (.9227) แผนกบุคคลและธุรการ มากกว่า (.6727) แผนกจัดซื้อ พนักงานแผนกสี มากกว่า (.6620) แผนกวิศวกรรม มากกว่า (.6025) แผนกป้อนชิ้นรูป มากกว่า (.9909) แผนกเชื่อม มากกว่า (.8134) แผนกประกันคุณภาพ มากกว่า (1.0941) แผนกจัดส่ง มากกว่า (1.1995) แผนกซ่อมบำรุง มากกว่า (.9745) แผนกขาย มากกว่า (.6531) แผนกพัฒนา พนักงานแผนกประกันคุณภาพ มากกว่า (.8134) แผนกสี มากกว่า (.7451) แผนกบุคคลและธุรการ พนักงานแผนกจัดส่ง มากกว่า (.4915) แผนกป้อนชิ้นรูป มากกว่า (1.0941) แผนกสี มากกว่า (1.0258) แผนกจัดส่ง มากกว่า (.7758) แผนกจัดซื้อ พนักงานแผนกซ่อมบำรุง มากกว่า (.5970) แผนกป้อนชิ้นรูป มากกว่า (1.1995) แผนกสี มากกว่า (1.1313) แผนกบุคคลและธุรการ มากกว่า (.8813) แผนกจัดซื้อ พนักงานแผนกบุคคลและธุรการ มากกว่า (.5343) แผนกป้อนชิ้นรูป มากกว่า (.9227) แผนกเชื่อม มากกว่า (.7451) แผนกประกันคุณภาพ มากกว่า (1.0258) แผนกจัดส่ง มากกว่า (1.1313) แผนกซ่อมบำรุง มากกว่า (.9063) แผนกขาย พนักงานแผนกจัดซื้อ มากกว่า (.6727) แผนกเชื่อม มากกว่า (.7758) แผนกจัดส่ง มากกว่า (.8813) แผนกซ่อมบำรุง พนักงานแผนกขาย มากกว่า (.9745) แผนกสี มากกว่า (.9063) แผนกบุคคลและธุรการ และ พนักงานแผนกพัฒนา มากกว่า (.6531) แผนกสี

ตาราง 26 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และปัจจัยที่นำมาประเมินระบบการควบคุมภายในระหว่างด้านการประเมินความเสี่ยง จำแนกตามแผนกต้นสังกัด เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

ด้าน	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
การประเมินความเสี่ยง														
1. วิศวกรรม				.7066*				.6750*						
2. ปั้นขึ้นรูป				.8215*				.5602*						
3. เชื่อม				.9676*					.5526*	.5943*				
4. ลี	.7066*	.8215*	.9676*		.9557*	1.1106*	1.3816*				1.0816*			.5578*
5. สโตร์														
6. ประกันคุณภาพ				.9557*					.5407*	.5824*				
7. จัดส่ง				1.1106*					.6957*	.7373*				
8. ซ่อมบำรุง	.6750*	.5602*		1.3816*					.9667*	1.0083*				.8238*
9. บุคคล และธุรการ		.5526*			.5407*	.6957*	.9667*							
10. จัดซื้อ		.5943*			.5824*	.7373*	1.0083*							
11. ขาย				1.0816*										
12. บัญชี														
13. เทคโนโลยีฯ														
14. พัฒนา				.5578*				.8238*						

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 26 ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และปัจจัยที่นำมาประเมินระบบการควบคุมภายใน ด้านการประเมินความเสี่ยง จำแนกตามแผนกต้นสังกัด เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า พนักงานแผนกวิศวกรรม มีระดับความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และปัจจัยที่นำมา ประเมินระบบการควบคุมภายใน ด้านการประเมินความเสี่ยง มากกว่า (.7066) แผนกลี มากกว่า (.6750) แผนกปั้นขึ้นรูป มากกว่า (.8215) แผนกลี มากกว่า (.5602) แผนกซ่อมบำรุง มากกว่า (.5526) แผนกบุคคลและธุรการ มากกว่า (.5943) แผนกจัดซื้อ แผนกเชื่อม มากกว่า (.9676) แผนกลี แผนกลี มากกว่า (.7066) แผนกวิศวกรรม มากกว่า (.8215) แผนกปั้นขึ้นรูป มากกว่า (.9676) แผนกเชื่อม มากกว่า (.9557) แผนกประกันคุณภาพ มากกว่า (1.1106) แผนกจัดส่ง มากกว่า (1.3816) แผนกซ่อมบำรุง มากกว่า (1.0816) แผนกขาย มากกว่า (.5578) แผนกพัฒนา แผนกประกันคุณภาพ มากกว่า

(.9557) แผนกสี มากกว่า (.5407) แผนกบุคคลและธุรการ มากกว่า (.5824) แผนกจัดซื้อ แผนกจัดส่ง
มากกว่า (1.1106) แผนกสี มากกว่า (.6957) แผนกบุคคลและธุรการ มากกว่า (.7373) แผนกจัดซื้อ
แผนกซ่อมบำรุง มากกว่า (.6750) แผนกวิศวกรรม มากกว่า (.5602) แผนกปฎิบัติงานรูป มากกว่า
(1.3816) แผนกสี มากกว่า (.9667) แผนกบุคคลและธุรการ มากกว่า (1.0083) แผนกจัดซื้อ มากกว่า
(.8238) แผนกพัฒนา แผนกบุคคลและธุรการ มากกว่า (.5526) แผนกปฎิบัติงานรูป มากกว่า (.5407)
แผนกประกันคุณภาพ มากกว่า (.6957) แผนกจัดส่ง มากกว่า (.9667) แผนกซ่อมบำรุง แผนกจัดซื้อ
มากกว่า (.5943) แผนกปฎิบัติงานรูป มากกว่า (.5824) แผนกประกันคุณภาพ มากกว่า (.7373) แผนก
จัดส่ง มากกว่า (1.0083) แผนกซ่อมบำรุง แผนกขาย มากกว่า (1.0816) แผนกสี แผนกพัฒนา
มากกว่า (.5578) แผนกสี และมากกว่า (.8238) แผนกซ่อมบำรุง

ตาราง 27 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และปัจจัยที่นำมาประเมินระบบการควบคุมภายในระหว่างด้านกิจกรรมการควบคุม จำแนกตามแผนกต้นสังกัด เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

ด้านการกิจกรรมการควบคุม	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. วิศวกรรม				.7536*					.					
2. ป้อนข้อมูล				.7505*			.3911*		.					
3. เชื่อม				.9523*					.6487*	.5681*				
4. ลี	.7536*	.7505*	.9523*		.9219*	1.1416*	1.0486*				.9886*			.7143*
5. สตรี														
6. ประกันคุณภาพ				.9219*					.6183*	.5378*				
7. จัดส่ง		.3911*		1.1416*					.8380*	.7575*				
8. ซ่อมบำรุง				1.0486*					.7450*	.6644*				
9. บุคคล และธุรการ		.6487*			.6183*	.8380*	.7450*							
10. จัดซื้อ		.5681*			.5378*	.7575*	.6644*							
11. ชาย				.9886*										
12. บัญชี														
13. เทคโนโลยีฯ														
14. พัฒนา				.7143*										

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.5

จากตาราง 27 ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และปัจจัยที่นำมาประเมินระบบการควบคุมภายใน ด้านกิจกรรมการควบคุม จำแนกตามแผนกต้นสังกัด เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า พนักงานแผนกวิศวกรรม มีระดับความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และปัจจัยที่นำมาประเมินระบบการควบคุมภายใน ด้านกิจกรรมการควบคุม มากกว่า (.7536) แผนก ลี แผนกป้อนข้อมูล มากกว่า (.7505) แผนก ลี มากกว่า (.3911) แผนกจัดส่ง แผนกเชื่อม มากกว่า (.9523) แผนก ลี มากกว่า (.6487) แผนกบุคคลและธุรการ มากกว่า (.5681) แผนกจัดซื้อ แผนก ลี มากกว่า (.7536) แผนกวิศวกรรม มากกว่า (.7505) แผนกป้อนข้อมูล มากกว่า (.9523) แผนกเชื่อม มากกว่า (.9219) แผนกประกันคุณภาพ มากกว่า (1.1416) แผนกจัดส่ง มากกว่า (1.0486) แผนกซ่อมบำรุง มากกว่า (.9886) แผนกชาย มากกว่า (.7143) แผนกพัฒนา แผนกประกันคุณภาพ มากกว่า (.9219) แผนก ลี

มากกว่า (.6183) แผนกบุคคลและธุรการ มากกว่า (.5378) แผนกจัดซื้อ แผนกจัดส่งมากกว่า (.3911) แผนกปฎิบัติงานรูป มากกว่า (1.1416) แผนกสี มากกว่า (.8380) แผนกบุคคลและธุรการ มากกว่า (.7575) แผนกจัดซื้อ แผนกซ่อมบำรุง มากกว่า (1.0486) แผนกสี มากกว่า (.7450) แผนกบุคคลและธุรการ มากกว่า (.6644) แผนกจัดซื้อ แผนกบุคคลและธุรการ มากกว่า (.6487) แผนกปฎิบัติงานรูป มากกว่า (.6183) แผนกประกันคุณภาพ มากกว่า (.8380) แผนกจัดส่ง มากกว่า (.7450) แผนกซ่อมบำรุง แผนกจัดซื้อ มากกว่า (.5681) แผนกปฎิบัติงานรูป มากกว่า (.5378) แผนกประกันคุณภาพ มากกว่า (.7575) แผนกจัดส่ง มากกว่า (.6644) แผนกซ่อมบำรุง แผนกขาย มากกว่า (.9886) แผนกสี และแผนกพัฒนา มากกว่า (.7143) แผนกสี

ตาราง 28 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และปัจจัยที่นำมาประเมินระบบการควบคุมภายในระหว่างด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร จำแนกตามแผนกต้นสังกัด เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

ด้าน	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
ระบบสารสนเทศและการสื่อสาร														
1. วิศวกรรรม				1.0566*										
2. ปุ่มขึ้นรูป				.8524*		.4747*	.5945*	.5693*						
3. เชื่อม				1.0922*			.3547*		.7605*					
4. สี	1.0566*	.8524*	1.0922*		.7816*	1.3271*	1.4469*	1.4216*		.6372*	.9616*			.6816*
5. สไตร์				.7819*										
6. ประกันคุณภาพ		.4747*		1.3271*						.6899*				.6455*
7. จัดส่ง		.5945*	.3547*	1.4469*					1.1152*	.8097*			1.1652*	.7652*
8. ซ่อมบำรุง		.5693*		1.4216*					1.0900*	.7844*				.7400*
9. บุคคลและธุรการ		.7605*				.9955*	1.1152*	1.0900*						
10. จัดซื้อ				.6372*		.6899*	.8097*	.7844*						
11. ขาย				.9616*										
12. บัญชี														
13. เทคโนโลยีฯ								1.1652*						
14. พัฒนา				.6816*		.6455*	.7652*	.7400*						

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 28 ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และปัจจัยที่นำมาประเมินระบบการควบคุมภายใน ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร จำแนกตามแผนกต้นสังกัด เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า พนักงานแผนกวิศวกรรรม มีระดับความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และปัจจัยที่นำมาประเมินระบบการควบคุมภายใน ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสารมากกว่า (1.0566) พนักงานแผนกสี พนักงานปุ่มขึ้นรูป มากกว่า (.8524) แผนกสี มากกว่า (.4747) แผนกประกันคุณภาพ มากกว่า (.5945) แผนกจัดส่ง มากกว่า (.5693) แผนกซ่อมบำรุง แผนกเชื่อม มากกว่า (1.0922) แผนกสี มากกว่า (.3547) แผนกจัดส่ง มากกว่า (.7605) แผนกบุคคลและธุรการ พนักงานแผนกสี มากกว่า (1.0566) แผนกวิศวกรรรม มากกว่า (.8524) แผนกปุ่มขึ้นรูป มากกว่า (1.0922) แผนกเชื่อม มากกว่า (.7816) แผนกสไตร์ มากกว่า (1.3271) แผนกประกันคุณภาพ มากกว่า (1.4469) แผนก

จัดส่ง มากกว่า (1.4216) แผนกซ่อมบำรุง มากกว่า (.6372) แผนกจัดซื้อ มากกว่า (.9616) แผนกขาย
 มากกว่า (.6816) แผนกพัฒนา พนักงานแผนกสโตร์ มากกว่า (.7819) แผนกสี พนักงานแผนก
 ประกันคุณภาพ มากกว่า (.4747) แผนกป้อนขึ้นรูป มากกว่า (1.3271) แผนกสี มากกว่า (.6899)
 แผนกจัดซื้อ มากกว่า (.6455) แผนกพัฒนา พนักงานแผนกจัดส่ง มากกว่า (.5945) แผนกป้อนขึ้นรูป
 มากกว่า (.3547) แผนกเชื่อม มากกว่า (1.4469) แผนกสี มากกว่า (1.1152) แผนกบุคคลและธุรการ
 มากกว่า (.8097) แผนกจัดซื้อ มากกว่า (1.1652) แผนกเทคโนโลยีฯ มากกว่า (.7652) แผนกพัฒนา
 พนักงานแผนกซ่อมบำรุง มากกว่า (.5693) แผนกป้อนขึ้นรูป มากกว่า (1.4216) แผนกสีมากกว่า
 (1.0900) แผนกบุคคลและธุรการ มากกว่า (.7844) แผนก แผนกจัดซื้อ มากกว่า (.7400) แผนก
 พัฒนา พนักงานแผนกบุคคลและธุรการ มากกว่า (.7605) แผนกป้อนขึ้นรูป มากกว่า (.9955) แผนก
 ประกันคุณภาพ มากกว่า (1.1152) แผนกจัดส่ง มากกว่า (1.0900) แผนกซ่อมบำรุง พนักงานฝ่าย
 จัดซื้อ มากกว่า (.6372) แผนกสี มากกว่า (.6899) แผนกประกันคุณภาพ มากกว่า (.8097) แผนก
 จัดส่ง มากกว่า (.7844) แผนกซ่อมบำรุง พนักงานแผนกขาย มากกว่า (.9616) แผนกสี พนักงาน
 แผนกเทคโนโลยีฯ มากกว่า (1.1652) แผนกจัดส่ง พนักงานแผนกพัฒนา มากกว่า (.6816) แผนกสี
 มากกว่า (.6455) แผนกประกันคุณภาพ มากกว่า (.7652) แผนกจัดส่ง และ มากกว่า (.7400) แผนก
 ซ่อมบำรุง

ตาราง 29 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และปัจจัยที่นำมาประเมินระบบการควบคุมภายในระหว่างด้านการติดตามและประเมินผล จำแนกตามแผนกต้นสังกัด เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

ด้านการติดตาม และประเมินผล	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. วิศวกรรม				1.0138*										
2. ฝึกอบรม				.7924*				.4263*						
3. เชื้ออม				.8940*		.3247*			.5553*					
4. สีส	1.0138*	.7924*	.8940*		1.1888*	1.2188*	1.1040*	.9588*		.6721*	1.0188*			.7102*
5. สโคร				1.1888*					.8500*					
6. ประกันคุณภาพ		.4263*	.3247*	1.2188*					.8800*	.5467*				
7. จัดส่ง				1.1040*					.7652*					
8. ซ่อมบำรุง				.9588*										
9. บุคคล และธุรการ			.5553*		.8500*	.8800*	.7652*							
10. จัดซื้อ				.6721*		.5467*								
11. ขาย				1.0188*										
12. บัญชี														
13. เทคโนโลยี														
14. พัฒนา				.7102*										

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 29 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และปัจจัยที่นำมาประเมินระบบการควบคุมภายใน ด้านการติดตามและประเมินผล จำแนกตามแผนกต้นสังกัด เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า พนักงานแผนก วิศวกรรม มีระดับความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และปัจจัยที่นำมาประเมิน ระบบการควบคุมภายใน ด้านการติดตามและประเมินผล มากกว่า (1.0138) พนักงานแผนก สีส พนักงานฝึกอบรม มากกว่า (.7924) แผนก สีส มากกว่า (.4263) แผนกซ่อมบำรุง พนักงานแผนก เชื้ออม มากกว่า (.8940) แผนก สีส มากกว่า (.3247) แผนกรับประกันคุณภาพ มากกว่า (.5553) แผนก บุคคลและธุรการ พนักงานแผนก สีส มากกว่า (1.0138) แผนกวิศวกรรม มากกว่า (.7924) แผนก ฝึกอบรม มากกว่า (.8940) แผนก เชื้ออม มากกว่า (1.1888) แผนก สโคร มากกว่า (1.2188) แผนก รับประกันคุณภาพ มากกว่า (1.1040) แผนกจัดส่ง มากกว่า (.9588) แผนกซ่อมบำรุง มากกว่า (.7102)

6721) แผนกจัดซื้อ มากกว่า (1.0188) แผนกขาย มากกว่า (.7102) แผนกพัฒนา พนักงานแผนกส
โตร์ มากกว่า (1.1888) แผนกสี มากกว่า (.8500) แผนกบุคคลและธุรการ พนักงานแผนกประกัน
คุณภาพ มากกว่า (.4263) แผนกป้อนข้อมูล มากกว่า (.3247) แผนกเชื่อม มากกว่า (1.2188) แผนกสี
มากกว่า (.8800) แผนกบุคคลและธุรการ มากกว่า (.5467) แผนกจัดซื้อ พนักงานแผนกจัดส่ง
มากกว่า (1.1040) แผนกสี มากกว่า (.7652) แผนกบุคคลและธุรการ พนักงานแผนกซ่อมบำรุง
มากกว่า (.9588) แผนกสี พนักงานแผนกบุคคลและธุรการมากกว่า (.5553) แผนกเชื่อม มากกว่า (.
8500) แผนก สโตร์ มากกว่า (.8800) แผนกประกันคุณภาพ มากกว่า (.7652) แผนกจัดส่ง พนักงาน
ฝ่ายจัดซื้อ มากกว่า (.6721) แผนกสี มากกว่า (.5467) แผนกประกันคุณภาพ พนักงานแผนกขาย
มากกว่า (1.0188) แผนกสี และ พนักงานแผนกพัฒนา มากกว่า (.7102) แผนกสี

ตอนที่ 4 การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบการควบคุมภายในของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 30

ตาราง 30 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบการควบคุมภายใน ของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด

รายการ	จำนวน
1. การแสดงความคิดเห็น	
1.1 ให้มีการอบรมพนักงานให้มากกว่านี้ โดยให้จัดการอบรมในด้านต่าง ๆ ให้ครอบคลุมทั่วทั้งองค์กร	1
1.2 ให้มีการจัดการด้านความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งที่ปฏิบัติงานและจัดคนให้เหมาะสมกับงานที่ทำปัจจุบัน	1
1.3 ให้มีการเข้าถึงพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ สถานที่ปฏิบัติงาน เพื่อศึกษารายละเอียดต่าง ๆ ก่อนที่จะทำการตรวจสอบระบบควบคุมภายใน	1
1.4 ให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ความสำคัญของความเสี่ยงด้วยและชี้แจงให้พนักงานทราบอย่างชัดเจน	1
1.5 ให้นำคู่มือที่จัดทำขึ้นในระบบสารสนเทศและการสื่อสารมาฝึกอบรมให้พนักงานแผนกอื่น ๆ ทราบ เพื่อจะได้เข้าใจถึงวิธีการใช้งาน	1
1.6 ให้มีการประชาสัมพันธ์ล่วงหน้าเกี่ยวกับการประเมินความเสี่ยง เพื่อพนักงานได้เข้าใจและปฏิบัติตามได้	1
2. ข้อเสนอแนะ	
2.1 บริษัทควรสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเรื่องการพัฒนาด้านระบบการควบคุมภายในให้มากกว่านี้	1
2.2 บริษัทควรรับฟังข้อเสนอของพนักงานระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาระบบควบคุมภายในให้ดำเนินได้อย่างต่อเนื่อง	1

จากตาราง 30 พบว่า มีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการควบคุมภายใน ของพนักงานที่สำคัญจากแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 6 รายการ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบการควบคุมภายใน ของพนักงาน จำนวน 2 รายการ ทำให้ทราบว่าพนักงานมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวมหลายด้าน เช่น ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามและประเมินผล เช่น ให้มีการจัดการให้ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง เป็นต้น