

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อระบบการควบคุมภายในของ บริษัท ไทยมาธูจัน จำกัด 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อระบบการควบคุมภายในของ บริษัท ไทยมาธูจัน จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 290 ชุด เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัท ไทยมาธูจัน จำกัด นิคมอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 290 คน และเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ใน บริษัท ไทยมาธูจัน จำกัด นิคมอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากนั้นได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t – test, F – test, LSD. ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ไทยมาธูจัน จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 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 - 14,000 บาท จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 และแผนกต้นสังกัด คือแผนกเชื่อม จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 โดยมีผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อระบบการควบคุมภายในของ บริษัท ไทยมาธูจัน จำกัด โดยภาพรวม อยู่ในระดับยอมรับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับยอมรับทุกด้าน ด้านที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นยอมรับสูงสุดคือ ด้านการประเมินความเสี่ยง รองลงมาคือ ด้านกิจกรรมการควบคุม ส่วนพนักงานที่มีระดับความคิดเห็นยอมรับน้อยสุดคือ ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อระบบการควบคุมภายในของ บริษัท ไทยมาธูจัน จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน สรุปผลได้ดังนี้

- 2.1 พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในของบริษัทไม่แตกต่างกันใน 4 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านระบบ

สารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามและประเมินผล ส่วนด้านที่แตกต่างกันคือด้านกิจกรรมการควบคุม

2.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายใน ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามและประเมินผลแตกต่างกัน

2.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในของบริษัทไม่แตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม และด้านการประเมินความเสี่ยง ส่วนด้านที่แตกต่างกันใน 3 ด้าน คือ ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามและประเมินผล

2.4 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในของบริษัทไม่แตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามและประเมินผล

2.5 พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในของบริษัทไม่แตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามและประเมินผล

2.6 พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในของบริษัทไม่แตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามและประเมินผล

2.7 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในของบริษัทไม่แตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามและประเมินผล

2.8 พนักงานที่มีแผนกที่สังกัดต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการติดตามและประเมินผล แตกต่างกัน

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อระบบการควบคุมภายในของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด โดย บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ที่ประเทศญี่ปุ่น ได้จดทะเบียนเข้าตลาดหลักทรัพย์ เมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2551 มีผลบังคับ ให้ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทในเครือ ต้องดำเนินการจัดทำระบบการควบคุมภายในให้สอดคล้องกับนโยบาย ของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ที่ประเทศญี่ปุ่น ตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ เมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2551 เป็นต้นมา จึงมีประเด็นที่ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อระบบการควบคุมภายในของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด โดยภาพรวม อยู่ในระดับยอมรับและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับยอมรับทุกด้าน อาจเป็นเพราะว่า พนักงานที่ดำเนินการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ ไม่ชอบให้มีการควบคุมหรือบังคับให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และข้อกำหนดของบริษัทฯ ในส่วนของพนักงานใหม่ มีการฝึกอบรมพนักงานใหม่ทุกคนก่อนมีการปฏิบัติงาน แต่พนักงานใหม่อาจจะไม่เข้าใจระบบการทำงานเนื่องจากยังไม่ได้มีการปฏิบัติงานจริง ดังนั้น ควรจัดทำระบบควบคุมภายในให้พนักงานมีความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งและตระหนักถึงความสำคัญของระบบการควบคุมภายใน ต้องสร้างแรงจูงใจในการดำเนินกิจกรรม เช่น บอกถึงความสำคัญของระบบการควบคุมภายในว่า บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ที่ประเทศญี่ปุ่นจดทะเบียนเข้าตลาดหลักทรัพย์ ทำให้เรา บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทในเครือต้องจัดทำระบบการควบคุมภายในตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ด้วย มีการฝึกอบรมให้พนักงานในระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร ให้มีความเข้าใจและรู้สึกรับผิดชอบต่อระบบการควบคุมภายในที่ถูกต้อง มีการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบการควบคุมภายใน การมอบรางวัลให้กับแผนกที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และข้อกำหนดของระบบการควบคุมภายใน มีการจัดประกวดคำขวัญ จัดบอร์ดประชาสัมพันธ์ และการติดเข็มกลัดแสดงสถานะภาพเพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการควบคุมภายในผลที่ได้รับอาจ ดีมาก/น่าพอใจมาก

จากการพิจารณารายด้านที่พบว่า 1) ด้านที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นยอมรับสูงสุด คือ ด้านการประเมินความเสี่ยง อยู่ในระดับยอมรับ อาจเป็นเพราะว่า ความเสี่ยงเป็นเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอน อาจเกิดหรือไม่เกิดขึ้นก็ได้ ซึ่งอาจเป็นเหตุผลด้านความรู้สึกนึกคิดของผู้บริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการในการประเมินความเสี่ยง ดังนั้นควรชี้ให้เห็นว่าในปัจจุบันนี้การประกอบธุรกิจต้องดำเนินงานภายใต้ความไม่แน่นอน และความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น เช่น ภัยธรรมชาติ การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ การแข่งขันทางด้านเทคโนโลยี กฎระเบียบของทางราชการ และกระบวนการทำงาน ถ้ามีการรณรงค์ให้ทราบถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นและเครื่องมือที่ช่วยให้สามารถ

ดำเนินธุรกิจให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้คือ การควบคุมภายใน เนื่องจากการควบคุมภายในที่ดี จะทำให้
 กิจการมีระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี สามารถป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ทำให้ธุรกิจสามารถ
 ดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมาย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่กำหนดไว้ผลที่ได้รับอาจดีมาก/
 น่าพอใจมาก 2) ด้านที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นยอมรับรองลงมาคือ ด้านกิจกรรมการควบคุม อยู่
 ในระดับยอมรับ อาจเป็นเพราะว่า การดำเนินงานด้านกิจกรรมการควบคุม อาจมีความผิดพลาด
 ระหว่างการดำเนินการ เช่น มีการจัดทำ มีการตรวจสอบ แต่ยังไม่ได้มีการอนุมัติ แล้วนำไป
 ดำเนินการต่อ จึงก่อให้เกิดความผิดพลาดในการดำเนินงาน แต่ถ้ามีการจัดทำ มีการตรวจสอบ และ
 มีการอนุมัติ อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และการอนุมัติที่เป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน มีการสื่อสารให้
 บุคลากรรับทราบโดยทั่วกัน ผู้ที่ได้รับมอบอำนาจหน้าที่ ให้เป็นผู้อนุมัติ ควรสอบถามความ
 เพียงพอของเอกสาร ประกอบการอนุมัติว่าถูกต้องเหมาะสม และเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ
 นโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ให้อยู่ภายใต้ขอบเขต อำนาจหน้าที่ที่ตนสามารถ
 อนุมัติได้ และไม่ควรงดนามอนุมัติในแบบฟอร์มเปล่าหรือแบบฟอร์มที่ไม่มีข้อมูลรายการที่ขอ
 อนุมัติอย่างเพียงพอ รวมถึงการแบ่งแยกหน้าที่เพื่อป้องกัน หรือลดข้อผิดพลาด หรือลดการทุจริต
 ไม่ควรให้บุคคลคนเดียวปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนจบ นอกจากนี้ อาจมีการปรับเปลี่ยนหน้าที่ระหว่าง
 บุคลากรภายในหน่วยรับตรวจเป็นครั้งคราว เพื่อมิให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง กระทำการอันไม่
 เหมาะสม หรือทุจริตโดยอาศัยระยะเวลาที่ทำงานต่อเนื่อง ในหน้าที่งานเดิมเป็นเวลานาน ผลที่
 ได้รับอาจดีมาก / น่าพอใจมาก 3) ด้านที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นยอมรับรองลงมาคือ ด้าน
 สภาพแวดล้อมการควบคุม อยู่ในระดับยอมรับ อาจเป็นเพราะว่า กิจกรรมการควบคุมภายใน มีการ
 ตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ แบบกำหนดระยะเวลาในการตรวจ 3 เดือน / 1 ครั้ง ทำให้ผู้บริหารและ
 พนักงานระดับปฏิบัติการมีความใส่ใจต่อการปฏิบัติงานน้อย เนื่องจากไม่ได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบ
 ข้อบังคับ และข้อกำหนดอย่างเคร่งครัดเป็นประจำทุกวัน ทำให้ฝ่ายบริหารและพนักงานระดับ
 ปฏิบัติการขาดความใส่ใจต่อระบบการควบคุมภายในเท่าที่ควร ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องสร้าง
 บรรยากาศของการควบคุมเพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการควบคุมภายใน โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุก
 คนภายในองค์กร เกิดจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบ และตระหนักถึงความจำเป็น
 และความสำคัญของการควบคุมภายใน รวมทั้งดำรงรักษาไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมของการควบคุมที่ดี
 ให้เกิดการดำเนินงานอย่างเป็นประจำ โดยไม่ต้องรอนกว่าผู้ตรวจติดตามจะมาตรวจ และเมื่อมีการ
 พัฒนาอย่างต่อเนื่องก็อาจทำให้ผลที่ได้รับอาจอยู่ในระดับดีมาก/น่าพอใจมาก 4) ด้านที่พนักงานมี
 ระดับความคิดเห็นยอมรับรองลงมาคือ ด้านการติดตามและประเมินผล อยู่ในระดับยอมรับ อาจเป็น
 เพราะว่าการกิจกรรมการควบคุมภายใน มีการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ แบบกำหนดระยะเวลาในการ
 ตรวจ 3 เดือน / 1 ครั้ง โดยผู้บริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการ มีการจัดทำการประเมินการ

ควบคุมภายในโดยตนเอง เมื่อทำการตรวจสอบแล้วพบข้อบกพร่องของตนเอง ไม่มีการรายงานผลการตรวจสอบตนเอง ไปยังผู้ตรวจสอบเนื่องจากมีความคิดเห็นว่าเมื่อรายงานแล้วอาจเกิดความผิด จึงทำให้ผู้บริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการมีรายงานผลการตรวจติดตามและประเมินผลที่ไม่ตรงกับข้อเท็จจริง จึงส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายใน ด้านการติดตามและประเมินผลไม่ค่อยยอมรับ ดังนั้น ผู้ตรวจสอบและประเมินผลควรชี้แจงเหตุผล ให้ผู้จัดทำการประเมินการควบคุมภายในโดยตนเองทราบ ผลกระทบของการรายงานผล ที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง อาจส่งผลให้ข้อบกพร่องไม่ได้ถูกแก้ไข และส่งผลกระทบต่อให้ความน่าเชื่อถือของรายงานทางการเงิน ซึ่งเมื่อทุกส่วนงานเข้าใจระบบมากขึ้น มีทัศนคติที่ดีต่อการติดตามและประเมินผลมากขึ้น ก็อาจทำให้ผลที่ได้รับอาจอยู่ในระดับดีมาก/น่าพอใจมาก และ 5) ด้านที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นยอมรับด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร อยู่ในระดับยอมรับ อาจเป็นเพราะว่า หน่วยงานมีระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน การรายงานทางการเงิน และการปฏิบัติตามนโยบาย รวมถึงระเบียบต่าง ๆ และมี การสื่อสาร ไปยังผู้ใช้ในหน่วยงานหลายระบบอย่างจำกัด ทำให้มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร ยังไม่เพียงพอและไม่ครอบคลุมต่อความต้องการของผู้บริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการ ดังนั้น ต้องมีการรวบรวมระบบการทำงานทุกระบบเข้าด้วยกัน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ของบุคลากรในการวิเคราะห์ข้อมูล และรองรับการขยายงานด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในอนาคต นอกจากนั้น หน่วยงานยังควรจัดช่องทางการสื่อสารให้เพียงพอ เพื่อให้พนักงานได้แจ้ง ข้อสงสัยเกี่ยวกับประพจน์ที่มีขอบ และสามารถเสนอความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการดำเนินงานและทำการตรวจสอบ แก้ไข ติดตามผลอย่างทันเวลา ซึ่งอาจทำให้ผลที่ได้รับอาจอยู่ในระดับดีมาก/น่าพอใจมาก

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อระบบการควบคุมภายใน ของ บริษัท ไทย มารูจัน จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่า

2.1 พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในของบริษัทไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน ทำให้ทราบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันใน 4 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามและประเมินผล ส่วนด้านที่แตกต่างกันคือด้านกิจกรรมการควบคุม ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อมรเทพ ขอสุงเนิน (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานบัญชีที่มีต่อความสำคัญกับระบบการควบคุมภายในทางการบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ในเขตจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญด้านบุคลากรแตกต่างกัน พนักงานบัญชีที่มีอายุต่างกันให้ความสำคัญด้านโครงสร้างองค์กรแตกต่างกัน พนักงานที่มีเวลาในการทำงานที่สหกรณ์ออมทรัพย์แตกต่างกัน ให้

ความสำคัญด้านโครงสร้างการจัดองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ พนักงานบัญชีให้ความสำคัญต่อระบบการควบคุมภายในทางการบัญชีไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะพนักงานเพศชายและเพศหญิงถึงจะมีความแตกต่างด้านเพศแต่ความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามและประเมินผล มีความคิดเห็นไม่ต่างกัน แต่ที่มีความคิดเห็นต่างกันในด้านกิจกรรมการควบคุมเพราะว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงถูกกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารและพนักงานแต่ละระดับ ไว้อย่างชัดเจน มีการกำหนดลำดับขั้นตอนการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรมแต่ละกิจกรรม ซึ่งเพศหญิงเป็นเพศที่ละเอียดอ่อนจะกำหนดขั้นตอนการทำงานแตกต่างจากเพศชาย ซึ่งจะคิดในภาพรวมมากกว่าเพศหญิง ด้วยเหตุนี้จึงทำให้พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในของ บริษัทด้านกิจกรรมการควบคุมแตกต่างกัน

2.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในของบริษัทแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน ทำให้ทราบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็น ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามและประเมินผลแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อมรเทพ ขอสุนเนิน (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานบัญชีที่มีต่อความสำคัญกับระบบการควบคุมภายในทางการบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ในเขตจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญด้านบุคลากรแตกต่างกัน พนักงานบัญชีที่มีอายุต่างกันให้ความสำคัญด้านโครงสร้างองค์กรแตกต่างกัน พนักงานที่มีเวลาในการทำงานที่สหกรณ์ออมทรัพย์แตกต่างกัน ให้ความสำคัญด้านโครงสร้างการจัดองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ พนักงานบัญชีให้ความสำคัญต่อระบบการควบคุมภายในทางการบัญชี ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในของบริษัทในทุกด้านต่างกันอาจเป็นเพราะว่าประสบการณ์ในการเรียนรู้ในช่วงอายุของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน จึงทำให้ถ่ายทอดมาทางความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้พนักงานมีความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในของบริษัท ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามและประเมินผลแตกต่างกัน

2.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในของบริษัทแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน ทำให้ทราบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างใน 2 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม และ

ด้านการประเมินความเสี่ยง ส่วนด้านที่แตกต่างกันใน 3 ด้าน คือ ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามและประเมินผล ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิไลพร พัสสร (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมภายในของ ผู้บริหารที่ได้รับผิดชอบงานจัดวางระบบการควบคุมภายใน ศึกษาเฉพาะกรณี กรมการผังเมืองกระทรวงมหาดไทย และเปรียบเทียบระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมภายในของผู้บริหารที่รับผิดชอบงานจัดวางระบบควบคุมภายในผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมภายในของผู้บริหารที่รับผิดชอบงานจัดวางระบบการควบคุมภายใน จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่งที่ดำรงในปัจจุบัน ระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงาน และการเข้าร่วมรับการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับการควบคุมภายใน พบว่า ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ได้รับการฝึกอบรมต่างกัน มีพื้นฐานความรู้ความสามารถต่างกัน และในแต่ละตำแหน่งของการปฏิบัติงานพนักงานจะมีการศึกษาต่างกัน จึงทำให้แสดงความคิดเห็นที่ต่างกันได้ โดยเฉพาะในด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามและประเมินผล ส่วนด้านที่ไม่แตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ได้มีการกำหนดระดับความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงานไว้อย่างเหมาะสม มีการจัดทำบรรยายลักษณะงานแต่ละตำแหน่งอย่างเหมาะสม มีการจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงานที่เหมาะสม และมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งเป็นลายลักษณ์อักษร ส่วนด้านการประเมินความเสี่ยง บริษัทมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาระดับความสำคัญของความเสี่ยง กำหนดวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง และมีการแจ้งให้บุคลากรทุกคนทราบเกี่ยวกับวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง มีการติดตามผลการปฏิบัติงานตามวิธีการควบคุม ด้วยเหตุนี้ในด้านดังกล่าวมีกิจกรรมการดำเนินงานที่ไม่ต้องใช้ระดับการศึกษาเข้ามาตัดสิน จึงทำให้พนักงานที่ระดับการศึกษาต่างกันมีความเห็นต่อระบบการควบคุมภายในในภาพรวมแตกต่างกัน

2.4 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความเห็นต่อระบบการควบคุมภายในของบริษัทไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน ทำให้ทราบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามและประเมินผล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อมรเทพ ขอสูงเนิน (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานบัญชีที่มีต่อความสำคัญกับระบบการควบคุมภายในทางการบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ในเขตจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญด้านบุคลากรแตกต่างกัน พนักงานบัญชีที่มีอายุต่างกันให้

ความสำคัญด้านโครงสร้างองค์กรแตกต่างกัน พนักงานที่มีเวลาในการทำงานที่สหรณออมทรัพย์แตกต่างกัน ให้ความสำคัญด้านโครงสร้างการจัดองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ พนักงานบัญชีให้ความสำคัญต่อระบบการควบคุมภายในทางการบัญชีไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะสถานภาพสมรสเป็นเรื่องส่วนตัวของพนักงาน ไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในของบริษัท เพราะพนักงานถึงแม้จะมีสถานภาพโสด สมรส หรือเป็นหม้าย หย่าร้าง แต่ในด้านการทำงานก็มีความทุ่มเทเสียสละให้กับการทำงาน ไม่ได้นำเรื่องนี้มาเป็นประเด็นในการแสดงความคิดเห็น ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในของบริษัทไม่แตกต่างกัน

2.5 พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในของบริษัทไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน ทำให้ทราบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามและประเมินผล ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิชราภรณ์ เชี่ยววัฒนา (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารกับระบบการควบคุมภายใน ของหน่วยรับตรวจสอบสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจสอบสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารของหน่วยรับตรวจสอบสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหาร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานในบริษัทที่มีตำแหน่งงานที่มีบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบต่างกัน แต่ด้วยการให้ความรู้การจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบการควบคุมภายในของบริษัทที่เป็นไปแนวเดียวกัน จึงทำให้พนักงานแต่ละตำแหน่งงานมีความรู้ความเข้าใจไม่แตกต่างกัน ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในไม่แตกต่างกันด้วย

2.6 พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในของบริษัทไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน ทำให้ทราบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามและประเมินผล ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรลักษณ์ วิชัยธรรม (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารระบบการควบคุมภายในของ



กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า เทรนด์ของกองทุนที่มีระยะเวลาดำเนินงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารระบบการควบคุมภายใน ด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุม และด้านการติดตามและประเมินผลแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันย่อมมีประสบการณ์ในการทำงานในบริษัทต่างกัน รวมถึงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรก็ทำให้พนักงาน มีความรู้ความเข้าใจที่แตกต่างกัน ซึ่งบริษัทจะมีการจัดฝึกอบรม หรือ ไปศึกษาดูงานบ่อยครั้ง ทำให้พนักงานมีความรู้และทักษะใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น ซึ่งพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่าก็จะได้รับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในของบริษัทแตกต่างกัน

2.7 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในของบริษัทไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน ทำให้ทราบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามและประเมินผล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อมรเทพ ขอสุงเนิน (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานบัญชีที่มีต่อความสำคัญกับระบบการควบคุมภายในทางการบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ในเขตจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญด้านบุคลากรต่างกัน พนักงานบัญชีที่มีอายุต่างกันให้ความสำคัญด้านโครงสร้างองค์กรแตกต่างกัน พนักงานที่มีเวลาในการทำงานที่สหกรณ์ออมทรัพย์ต่างกัน ให้ความสำคัญด้านโครงสร้างการจัดองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ พนักงานบัญชีให้ความสำคัญต่อระบบการควบคุมภายในทางการบัญชีไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะพนักงานในบริษัททุกคนที่มีรายได้หรือค่าตอบแทนต่อเดือนจะเป็นความลับของบริษัท ห้ามพนักงานเปิดเผยรายได้ให้กับบุคคลอื่นทราบ เพราะเป็นนโยบายหรือกฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัท จึงทำให้พนักงานแต่ละคนไม่ได้สนใจในด้านรายได้ของบุคคลอื่น และรายได้ของพนักงานแต่ละคนจะเป็นไปตามตำแหน่งหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ จึงทำให้พนักงานแต่ละคนที่อยู่แต่ละแผนกหรือทำหน้าที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในของบริษัทไม่แตกต่างกันทุกด้าน

2.8 พนักงานที่มีแผนกที่สังกัดต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในของบริษัทแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน ทำให้ทราบว่า พนักงานที่มีแผนกที่สังกัดต่างกันมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามและ

ประเมินผล ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรพรรณ นงนุช (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาและอุปสรรค ในการพัฒนาระบบการควบคุมภายใน ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารการควบคุมภายในภาครัฐ ตามความแตกต่างของปัจจัยด้านองค์กร โดยจำแนกข้อมูลทั่วไปของหน่วยงาน พบว่า ระดับบริหารราชการแตกต่างกันให้ความสำคัญต่อการบริหารการควบคุมภายในภาครัฐโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม และด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสารที่แตกต่างกัน และหน่วยงานได้รับงบประมาณรายจ่ายประจำปีแตกต่างกัน ให้ความสำคัญต่อการบริหารการควบคุมภายในภาครัฐโดยรวมแตกต่างทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานในแต่ละแผนกที่ตั้งกักจะมีหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาของแต่ละแผนก ซึ่งจะเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร หรือนำนโยบายจากส่วนบนมาแจ้งให้กับพนักงานในแผนก ได้รับทราบ ซึ่งการดำเนินงานของแต่ละคนอาจจะแตกต่างกัน และศักยภาพ หรือความรู้ความเข้าใจของพนักงานแต่ละคนในแต่ละแผนกก็อาจจะแตกต่างกันด้วย ซึ่งเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้พนักงานที่มีแผนกที่สังกัดต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในแตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในหน่วยงาน

ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปปรับใช้กับ บริษัท ไทยมารูจัน จำกัด ในระบบการควบคุมภายใน ของบริษัท ได้เป็นอย่างดี เช่น

1.1 ระบบควบคุมภายในของบริษัท ฯ โดยรวมระดับความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับยอมรับ ซึ่งในความเป็นจริงบริษัทมีความคาดหวังให้พนักงาน มีระดับความคิดเห็นต่อระบบควบคุมภายในอยู่ในระดับดีมาก / น่าพอใจมาก ดังนั้นองค์กรจึงต้องกำหนดแนวทางใหม่ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มการดำเนินงานของระบบการควบคุมภายในให้มีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและพนักงาน ทั้งยังเป็นการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงานอย่างมีระบบ เช่น จัดให้มีการกำหนดความรู้ ทักษะ ความสามารถที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ อาทิ เช่น การกำหนดกิจกรรมการควบคุมตามวัตถุประสงค์เป้าหมาย อย่างชัดเจนและ สื่อสารให้พนักงานและผู้บริหารเกิดความเข้าใจ ดังนั้นเมื่อเกิดความเข้าใจในระบบการควบคุมภายใน ก็จะส่งผลให้การดำเนินงานเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

1.2 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ และกำหนดนโยบายในเรื่องของระบบการควบคุมภายใน ควรให้การสนับสนุนการทำงานของทุกแผนก มีการกำหนดระบบการควบคุมภายใน ให้พนักงานปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เพื่อเป็นการแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารระดับสูงได้ให้ความสำคัญ

เกี่ยวกับระบบการควบคุมภายใน ในด้านต่าง ๆ นอกจากนี้ ควรเฝ้าติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

1.3 เพิ่มการฝึกอบรมเรื่องระบบการควบคุมภายในโดยรวมถึง สภาพแวดล้อมการควบคุมในเรื่องการกำหนดระดับความรู้และทักษะความสามารถของพนักงานและผู้บริหาร การประเมินความเสี่ยงให้ฝึกอบรมเรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ระดับความสำคัญในหลักสูตร และมีการประเมินผล รวมถึงการติดตามผลอย่างชัดเจน เพราะจากผลการศึกษาวิจัยแสดงให้เห็นว่าประสิทธิผลการอบรมมีผลต่อการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อระบบการควบคุมภายใน ดังนั้นทางบริษัทฯ จึงควรดำเนินการอบรมให้กับพนักงานอย่างทั่วถึงในทุกระดับ โดยครอบคลุมพนักงานทุกแผนก รวมถึงหัวหน้างาน อันจะทำให้พนักงานมีความรู้ และมีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพรวมทั้งก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานยิ่งขึ้น

1.4 ให้พนักงานมีการจัดทำประเมินการควบคุมภายในโดยตนเอง ทุก ๆ 3 เดือน เพื่อจะได้นำผลการประเมินที่ได้มาปรับปรุงการทำงาน

1.5 ผู้บริหารควรมีการชี้แจง พร้อมทั้งแสดงให้เห็นบุคลากรเห็นว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการควบคุมภายใน อยู่ในระดับเร่งด่วน เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญ และปฏิบัติอย่างจริงจังสม่ำเสมอ นอกจากนี้ควรให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวปฏิบัติในการควบคุมภายใน พร้อมทั้งมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ เป็นลายลักษณ์อักษร ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการควบคุมภายในตามความเหมาะสม

1.6 การสร้างระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพขององค์กร หรือปรับเปลี่ยนกระบวนการควบคุมความเสี่ยงทางธุรกิจ เพื่อป้องกันหรือลดผลกระทบที่อาจมีต่อองค์กรลงได้ นอกจากนี้ระบบการควบคุมที่ดีจะช่วยฝ่ายบริหารสามารถคาดการณ์ ถึงปัจจัยเสี่ยงใหม่ ๆ ที่อาจเกิดขึ้นอีกด้วย

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษา ครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทางด้านอื่น ของบริษัท ฯ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ เพื่อที่จะได้รับทราบปัญหาและกำหนดแนวทางการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษากับพนักงานของบริษัทอื่น ๆ เพื่อจะได้ศึกษาเปรียบเทียบผล ที่ได้กับพนักงานของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด

2.3 ควรทำการศึกษาค้นคว้าเชิงคุณภาพเกี่ยวกับเรื่องนี้ เพื่อวิเคราะห์เจาะลึกถึงสภาพปัญหาและแก้ไขปัญหา และปัจจัยที่จะเป็นกุญแจไปสู่ความสำเร็จของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด