

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรด้านบัญชีและการเงินต่อระบบการควบคุมภายในของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรด้านบัญชีและการเงินของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ต่อระบบการควบคุมภายใน ผู้ศึกษาสามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผลการศึกษา ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาโดยใช้แนวคิดและทฤษฎี ประกอบกับผลการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็น และการควบคุมภายในมาใช้ในการศึกษา ซึ่งจากแนวคิดการควบคุมภายใน สามารถจำแนกองค์ประกอบของการควบคุมภายในเป็นห้าประการ ได้แก่ สภาพแวดล้อมการควบคุม การประเมินความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุม สารสนเทศและการสื่อสาร และการติดตามประเมินผล ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในของบุคลากรด้านบัญชีและการเงินของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ในภาพรวม

ระเบียบวิธีการศึกษาและข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ที่ได้จากการใช้แบบสอบถามที่พัฒนามาจากแบบประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน ของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรด้านบัญชีและการเงินของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 7 มหาวิทยาลัยรวมทั้งสิ้น 141 คน ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งสิ้น 115 คน ซึ่งแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาเป็นแบบสอบถามที่ตรงตามเกณฑ์และมีความสมบูรณ์คิดเป็นร้อยละ 81.56 ของแบบสอบถามที่ได้ดำเนินการแจกแก่บุคลากร ข้อมูลที่ได้ก็นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) การทดสอบโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ด้วยค่า Independent-Samples t-test การวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Analysis of Variance: ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS17.0for Windows ในการวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการศึกษาข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรด้านบัญชีและการเงินของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 115 คน สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 20 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรส่วนใหญ่

ปัจจัยส่วนบุคคล	ลักษณะส่วนบุคคลส่วนใหญ่	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	หญิง	90	78.30
อายุ	20 - 30 ปี	72	62.60
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	82	71.30
ระดับตำแหน่ง	ระดับปฏิบัติการ	106	92.20
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	1 - 5 ปี	46	40.00

จากตารางที่ 20 สรุปได้ว่า บุคลากรด้านบัญชีและการเงินของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 78.30 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 71.30 มีอายุตั้งแต่ 20 - 30 ปี ร้อยละ 62.60 เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 92.20 และมีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 - 5 ปี ร้อยละ 40

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรด้านบัญชีและการเงินของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ต่อระบบการควบคุมภายใน

ตอนที่ 2.1 ความคิดเห็นของบุคลากรด้านบัญชีและการเงินของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ต่อระบบการควบคุมภายใน ทั้งห้าองค์ประกอบของระบบการควบคุมภายใน คือ สภาพแวดล้อมการควบคุม การประเมินความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุม ข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร การติดตามและประเมินผล

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรด้านบัญชีและการเงินของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ต่อระบบการควบคุมภายใน ทั้งห้าองค์ประกอบของระบบการควบคุมภายใน คือ สภาพแวดล้อมการควบคุม การประเมินความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุม ข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร การติดตามและประเมินผล โดยรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 ความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายใน ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสองระดับ คือ เห็นด้วย และ ไม่แน่ใจ ซึ่งระดับเห็นด้วยจำแนกเป็นรายชื่อ จำนวน 26 ชื่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุดสามลำดับแรก คือ หน่วยงานมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานโดยสำนักงานตรวจสอบภายใน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมา คือ ผู้บริหารในหน่วยงานให้ความสำคัญต่อการรายงานทางการเงิน งบประมาณ และการดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และหน่วยงานมีการกำหนดระดับความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และบุคลากรมีระดับความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ จำนวน 2 ชื่อ ได้แก่ ผู้บริหารมีการกำหนดสิ่งจูงใจ เพื่อให้ความมั่นใจว่าพนักงานจะมีความซื่อสัตย์ และปฏิบัติตามจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.39 และหน่วยงานมีการฝึกอบรมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.38 ตามลำดับ

2.1.2 ความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายใน ด้านการประเมินความเสี่ยง ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อทุกปัจจัยย่อยอยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุดสามลำดับแรก คือ หน่วยงานมีการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างชัดเจน วัดผลได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 รองลงมา คือ หน่วยงานมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานในระดับกิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ระดับหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และหน่วยงานมีการชี้แจงวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงานของหน่วยงานให้บุคลากรทุกระดับทราบ และเข้าใจตรงกันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ตามลำดับ

2.1.3 ความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายใน ด้านกิจกรรมการควบคุม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อทุกปัจจัยย่อยอยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุดสามลำดับแรก คือ หน่วยงานมีมาตรการติดตาม และตรวจสอบให้การดำเนินงานของหน่วยงานเป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รองลงมา คือ หน่วยงานมีการแบ่งแยกหน้าที่การปฏิบัติงานที่สำคัญ หรืองานที่เสี่ยงต่อความเสียหายตั้งแต่ต้นจนจบ เช่น การอนุมัติ การบันทึกบัญชี และการดูแลรักษาทรัพย์สิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 หน่วยงานมีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ และวงเงินอนุมัติของผู้บริหารแต่ละระดับไว้อย่างชัดเจน และเป็นลายลักษณ์อักษรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ตามลำดับ

2.1.4 ความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายใน ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อทุกปัจจัยย่อยอยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุดสามลำดับแรก คือ หน่วยงานมีการจัดเก็บข้อมูล/เอกสารประกอบการจ่ายเงิน และการบันทึกบัญชีไว้ครบถ้วน สมบูรณ์ และเป็นหมวดหมู่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 หน่วยงานมีการรายงานข้อมูลที่เป็นทั้งจากภายใน และภายนอกให้ผู้บริหารทุกระดับมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และหน่วยงานมีการจัดทำ และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงาน การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ไว้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92ตามลำดับ

2.1.5 ความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายใน ด้านการติดตามประเมินผล จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อทุกปัจจัยย่อยอยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุดสามลำดับแรก คือ หน่วยงานมีการประเมินความเพียงพอ และประสิทธิผลของการควบคุมภายในโดยสำนักงานตรวจสอบภายในมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 รองลงมา คือ หน่วยงานมีการติดตามผลการแก้ไขข้อบกพร่องที่พบจากการประเมินผล และการตรวจสอบของสำนักงานตรวจสอบภายในมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 หน่วยงานมีการเปรียบเทียบแผน และผลการดำเนินงาน และรายงานให้ผู้บริหารทราบอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และหน่วยงานมีการติดตาม และตรวจสอบการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74ตามลำดับ

ตอนที่ 2.2 ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับระดับความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายใน จำแนกตามหัวข้อประกอบของระบบการควบคุมภายใน การศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับระดับความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายใน จำแนกตามหัวข้อประกอบของระบบการควบคุมภายใน ได้แก่ สภาพแวดล้อมการควบคุม การประเมินความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุม ข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร การติดตามและประเมินผลเพื่อต้องการทราบว่าปัจจัยส่วนบุคคลแต่ละด้าน มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในแตกต่างกันหรือไม่ พบว่า

2.2.1 บุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในทั้งหัวข้อประกอบ ไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า เพศไม่มีอิทธิพลกับระดับความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายใน ทั้งห้าองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า อายุไม่มีอิทธิพลกับระดับความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในแตกต่างกันทั้งห้าองค์ประกอบ โดยองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามประเมินผลนั้น บุคลากรที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง และในด้านการประเมินความเสี่ยงบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

2.2.4 บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในทั้งห้าองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า ระดับตำแหน่งไม่มีอิทธิพลกับระดับความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2.5 บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในทั้งห้าองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีอิทธิพลกับระดับความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะต่อระบบการควบคุมภายใน

จากผลการศึกษาพบว่า พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีข้อเสนอแนะ จำนวน 113 ราย คิดเป็นร้อยละ 98.26 และมีข้อเสนอแนะจำนวน 2 รายคิดเป็นร้อยละ 1.74 โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบการควบคุมภายใน คือ

1. ควรแก้ไขด้านภาระงานที่รับผิดชอบ กับบุคลากรให้มีความสมดุล ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป เช่น บางภาระงานมีปริมาณงานมาก แต่ในการปฏิบัติจริงรายละเอียดของงานมีไม่มาก แต่บางภาระงานปริมาณงานมีน้อย แต่ในการปฏิบัติงานจริงรายละเอียดของงานมีมาก จึงทำให้บุคลากรที่รับผิดชอบเกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน และอาจส่งผลให้เกิดความแตกแยกภายในหน่วยงานได้

2. ควรมีการตรวจสอบภายในอยู่เสมอ และทำการควบคุมภายในอย่างจริงจัง เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างทันท่วงที

5.2อภิปรายผลการศึกษา

5.2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อระบบการควบคุมภายใน

จากการศึกษาพบว่า ในภาพรวมบุคลากรด้านบัญชีและการเงินของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่มีความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในทั้งห้าองค์ประกอบ ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามประเมินผล อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีระดับความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในด้านสารสนเทศและการสื่อสารมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับองค์ประกอบด้านอื่นๆแสดงให้เห็นว่าบุคลากรด้านบัญชีและการเงินทุกระดับในองค์กรได้ให้ความสำคัญกับระบบการควบคุมภายใน ทั้งระดับผู้บริหารที่จัดให้มีระบบการควบคุมภายในที่เหมาะสม สร้างบรรยากาศของการควบคุมที่ดี รวมทั้งกำหนดทิศทางหรือนโยบายที่สำคัญ และผู้ปฏิบัติงานที่ให้ความสำคัญ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในที่วางไว้ ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของสมบูรณ์ แดงไทย (2549) ที่พบว่าทรัพยากรบุคคลในกรมเสนาธิการร่วม สำนักงานตรวจบัญชีทหาร และกรมการเงินทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุดมีความคิดเห็นต่อการประเมินองค์ประกอบการควบคุมภายในทั้งห้าองค์ประกอบ อยู่ในระดับเห็นด้วยสามองค์ประกอบ ได้แก่ สภาพแวดล้อมการควบคุมกิจกรรมการควบคุม และการติดตามประเมินผล ในขณะที่สององค์ประกอบที่เหลือ ได้แก่ สารสนเทศและการสื่อสาร และการประเมินความเสี่ยง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ แสดงให้เห็นว่าองค์กรยังมีจุดอ่อนในองค์ประกอบด้านสารสนเทศและการสื่อสาร และการประเมินความเสี่ยง ซึ่งระบบการควบคุมภายในที่ดี ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับในองค์กรไม่ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น แต่ควรให้ความสำคัญกับทุกองค์ประกอบไปพร้อมๆ กัน ทั้งนี้เนื่องจากองค์ประกอบทั้งห้าประการเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องมีอยู่ในการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในทั้งสามประการ

5.2.2 ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายใน

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรด้านบัญชีและการเงินของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีเพศ อายุ และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในทั้งห้าองค์ประกอบไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พงศ์พงานทรหาญ(2548) ที่พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีเพศ

อายุ และตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในของมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกันและยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อธิป วัลไพจิตร (2549) ที่พบว่าข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่มีเพศ อายุ และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในไม่แตกต่างกัน

บุคลากรด้านบัญชีและการเงินของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในทั้งห้าองค์ประกอบไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พงศ์พงาเนตรหาญ(2548) ที่พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในของมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ผลการศึกษาของ อธิป วัลไพจิตร (2549) พบว่าข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในแตกต่างกัน โดยข้าราชการที่มีอายุราชการมากกว่า มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในมากกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการที่มีอายุราชการมากกว่า มีประสบการณ์การทำงานมากกว่าจึงสามารถวิเคราะห์ เข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของระบบการควบคุมภายในได้ดีกว่าบุคลากรที่มีอายุราชการน้อยกว่า

บุคลากรด้านบัญชีและการเงินของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในทั้งห้าองค์ประกอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี ในองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามประเมินผล ส่วนในด้านการประเมินความเสี่ยงบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ พงศ์พงา เนตรหาญ(2548) ที่พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จะเห็นด้วยกับระบบการควบคุมภายในมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับอื่นๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จะสามารถวิเคราะห์ระบบการควบคุมภายในได้อย่างชัดเจน โดยมองเห็นถึงประโยชน์ของระบบการควบคุมภายในในการนำมาเพิ่มประสิทธิผล และประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในขณะที่ผลการศึกษาของ อธิป วัลไพจิตร (2549) พบว่าข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและ

สหกรณ์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากระบบการควบคุมภายในของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เป็นระบบที่มีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ระดับการศึกษาของข้าราชการจึงไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายใน

5.3 ข้อค้นพบ

จากการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรด้านบัญชีและการเงินต่อระบบการควบคุมภายในของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษามีข้อค้นพบดังต่อไปนี้

1. จากการศึกษาพบว่า บุคลากรด้านบัญชีและการเงินต่อระบบการควบคุมภายในของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในทั้งห้าองค์ประกอบ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งความคิดเห็นที่บุคลากรให้ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือหน่วยงานมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานโดยสำนักงานตรวจสอบภายในของหน่วยงาน รองลงมาคือ หน่วยงานมีมาตรการติดตาม และตรวจสอบให้การดำเนินงานของหน่วยงานเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าองค์กรมีการให้ความสำคัญกับระบบการตรวจสอบภายใน ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนดให้สภาสถาบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนทุกแห่งจัดให้มีคณะกรรมการตรวจสอบประจำสถาบันอุดมศึกษาขึ้น โดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดวางระบบและดำเนินการป้องกันความเสี่ยง โดยให้มีระบบการตรวจสอบภายในการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยงเพื่อให้สภาสถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางในการบริหารนโยบายกำกับดูแลเชิงนโยบายตามบทบาทและภารกิจให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของแต่ละสถาบันอุดมศึกษาดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ผู้ตรวจสอบภายในมีบทบาท และเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างยิ่งของระบบการควบคุมภายใน มีหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงในเรื่องการควบคุมภายใน ที่จะช่วยในการบริหารงานของผู้บริหารทั้งภาครัฐและเอกชน เป็นกลไกภายใน และเป็นกระบวนการที่ช่วยเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้หน่วยงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้รวมทั้งผู้ตรวจสอบภายในยังเป็นผู้ที่มีบทบาทในการกระตุ้นบุคลากรทุกระดับภายในองค์กรให้เห็นความสำคัญของการควบคุมภายใน และปฏิบัติตามระบบอย่างเคร่งครัดอีกด้วย

2. จากการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในแต่ละด้านขององค์ประกอบของระบบการควบคุมภายใน พบว่าองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ปัจจัยย่อยที่ว่าหน่วยงานมีการฝึกอบรมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง เป็นด้านที่มีปัจจัยย่อยที่มีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่ำที่สุด อยู่ในระดับไม่แน่ใจ ส่วนองค์ประกอบด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านการ

ประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตาม ประเมินผล ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด อยู่ในระดับเห็นด้วย แสดงให้เห็นว่า องค์กรยังไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเท่าที่ควร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้อจำกัดทางด้านงบประมาณ หรือความพร้อมของบุคลากร หรือวิธีการจัดการความรู้

3. จากการศึกษาพบว่า องค์กรประกอบด้านการประเมินความเสี่ยง เป็นองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับองค์ประกอบด้านอื่นๆ แสดงให้เห็นว่า สถาบันอุดมศึกษาสังกัดคณะกรรมการการอุดมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ยังมีจุดอ่อนในองค์ประกอบด้านการประเมินความเสี่ยง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการประเมินความเสี่ยง เนื่องจากการประเมินความเสี่ยงต้องอาศัยความสามารถในการวิเคราะห์ค่อนข้างสูง ผู้วิเคราะห์ต้องมีความรู้ความเข้าใจในทั้งวัตถุประสงค์ในระดับหน่วยงาน วัตถุประสงค์ระดับกิจกรรม การระบุปัจจัยเสี่ยง การวิเคราะห์ความเสี่ยง และกำหนดวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันความเสี่ยงจึงจะทำให้องค์กรสามารถหาวิธีการจัดการ หรือกิจกรรมควบคุมที่เหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป

4. จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมักได้รับมอบหมายปฏิบัติงานที่ไม่มีความซับซ้อน การปฏิบัติงานมีรูปแบบ ขั้นตอน และกฎระเบียบควบคุมที่ชัดเจน แต่บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีมักได้รับมอบหมายปฏิบัติงานที่มีความยาก และซับซ้อน ต้องอาศัยทักษะความรู้ความสามารถมากกว่าซึ่งหากไม่มีกรอบการทำงาน และคู่มือปฏิบัติงานที่ระบุขั้นตอน วิธีการทำงานไว้อย่างละเอียดชัดเจน หรือมีคู่มือปฏิบัติงาน แต่ระบุรายละเอียดงานไม่ครอบคลุม ไม่ครบถ้วนทำให้บุคลากรไม่มีแนวปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และหากบุคลากรผู้รับผิดชอบงานในตำแหน่งที่มีความยาก และซับซ้อนลาออกจากองค์กร อาจทำให้เกิดผลกระทบกับองค์กรได้

5.4 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรด้านบัญชีและการเงินต่อระบบการควบคุมภายในของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษาขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อระบบการควบคุมภายใน ดังต่อไปนี้

1. เนื่องจากการตรวจสอบภายในเป็นเครื่องมือที่สำคัญ และมีหน้าที่โดยตรงในเรื่องการควบคุมภายใน ดังนั้นแต่ละองค์กรจึงควรมีการสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายในที่เข้มแข็งขึ้นภายในองค์กร มีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพื่อมาปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว และมีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้การประเมินผลการควบคุมภายในเป็นไปอย่างเป็นระบบและมีแบบแผน อีกทั้งยังช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาระบบการการควบคุมภายในให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และควรให้ความสำคัญกับการตรวจสอบการดำเนินงานให้มากยิ่งขึ้น นอกจากการตรวจสอบด้านการเงินการบัญชี และการตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับที่มีอยู่แล้ว โดยมุ่งเน้นการตรวจสอบประสิทธิผล ประสิทธิภาพและความคุ้มค่าของการดำเนินงานให้บรรลุตามภารกิจในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของประเทศไทยในปัจจุบัน และเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในทั้ง 3 ประการ ซึ่งได้แก่ วัตถุประสงค์ด้านความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน ความเชื่อถือได้ของรายงานทางการเงิน และการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ

2. บุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญและมีอิทธิพลที่สุดต่อการปฏิบัติงานทุกด้านรวมทั้งต่อประสิทธิผลของการควบคุมภายในผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ของบุคลากรทั้งด้านการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอ รวมถึงคำนึงถึงความพร้อมของบุคลากรที่ต้องเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อไม่ให้เป็นการใช้งบประมาณอย่างสูญเปล่า รวมถึงการจัดการความรู้เพื่อให้บุคลากรผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ดังกล่าวไปถ่ายทอดแก่บุคคลอื่นภายในหน่วยงานเพื่อใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรอย่างยั่งยืนได้ และองค์กรควรพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นเครื่องบอกกล่าวให้บุคลากรทราบถึงแนวทางทำงาน ความรู้ ความรับผิดชอบ ที่องค์กรคาดหวังจากบุคลากรในตำแหน่งนั้นๆ ซึ่งการศึกษาและการฝึกอบรมไม่ว่าจะเป็นภายในองค์กร หรือภายนอกองค์กร จะเป็นวิธีการเตรียมบุคลากรในองค์กรให้มีความพร้อม และมีประสิทธิภาพเพียงพอกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม นอกจากนี้ยังทำให้ความสามารถขององค์กรในการริเริ่มสิ่งใหม่ๆ เพิ่มขึ้น การจ้างบุคลากรที่มีความสามารถและฝึกอบรมเพียงครั้ง

เดียวไม่เพียงพอ แต่ต้องมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน

3. เนื่องจากองค์ประกอบด้านการประเมินความเสี่ยง เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของระบบการควบคุมภายใน ช่วยให้ผู้บริหารสามารถควบคุม และจัดการกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นผู้บริหารจึงควรหันมาให้ความสำคัญ และให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการประเมินความเสี่ยงแก่บุคลากรมากยิ่งขึ้น อาจโดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้กับบุคลากรต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรได้เห็นถึงประโยชน์ของการประเมินความเสี่ยง ซึ่งการประเมินความเสี่ยงช่วยทำให้ภารกิจขององค์กรสำเร็จภายใต้งบประมาณ และทรัพยากรที่กำหนด อีกทั้งการวิเคราะห์ความเสี่ยงจะช่วยป้องกันความเสียหายจากการปฏิบัติงานได้ดี กล่าวได้ว่า การประเมินความเสี่ยงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารในองค์กรควรจัดให้มีในองค์กร เพื่อให้ทราบว่า การดำเนินงานขององค์กรมีความเสี่ยงที่สำคัญในเรื่องใดและในขั้นตอนใดของการปฏิบัติงานมีระดับความสำคัญและโอกาสที่จะเกิดมากน้อยเพียงใด ซึ่งการที่องค์กรได้รับรู้ปัจจัยเสี่ยงที่สำคัญจะเป็นประโยชน์ในการกำหนดแนวทางการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงซึ่งจะทำให้เกิดความมั่นใจว่าความเสียหายหรือความผิดพลาดจะไม่เกิดขึ้นหรือหากเกิดขึ้นจะอยู่ในระดับที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน และนอกจากการให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการประเมินความเสี่ยง ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องระบบการควบคุมภายในอย่างต่อเนื่องกับบุคลากรทุกคน และทุกระดับ ไม่เพียงแต่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง และให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในระบบการควบคุมภายใน ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรทุกคนในองค์กรตระหนักถึงความสำคัญของระบบการควบคุมภายใน มีความพร้อม และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในที่วางไว้ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในทั้งสามประการ

4. ผู้บริหารควรจัดให้มีเอกสารคำบรรยายลักษณะงานของงานแต่ละตำแหน่ง ทุกระดับอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ในองค์กรมีความเข้าใจชัดเจนถึงขอบเขตของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของตน อีกทั้งยังเป็นแนวทางสำหรับอ้างอิงในการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันมิให้เกิดความซ้ำซ้อน หรือการละเว้นปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง นอกจากการจัดทำเอกสารคำบรรยายลักษณะงานสำหรับบุคลากรแล้ว ผู้บริหารยังควรจัดให้มีเอกสารคู่มือระบบงาน และกำหนดแนวนโยบายการปฏิบัติงานสำหรับงานทุกตำแหน่ง โดยเฉพาะงานที่มีความซับซ้อน หรือต้องใช้เทคโนโลยีสูง เพื่อให้บุคลากรทุกระดับตำแหน่งมีแนวทาง และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน หรือหากบุคลากรผู้รับผิดชอบในตำแหน่งต่างๆ ออกจากองค์กร บุคลากรคนอื่นๆ ยังสามารถรับผิดชอบงานดังกล่าวแทนได้ ไม่ทำให้องค์กรได้รับผลกระทบแต่

อย่างไร ทั้งนี้เพื่อสร้างระบบการควบคุมภายในที่ดีในองค์กร และบุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ

5.5 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาในภาพรวมของระบบการควบคุมภายใน จำแนกตามห้องค์ประกอบของระบบการควบคุมภายใน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามประเมินผล ของบุคลากรด้านบัญชีและการเงินของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเรื่องการควบคุมภายในเฉพาะด้านบัญชีและการเงินของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อให้ทราบข้อมูลของระบบการควบคุมภายในในเชิงลึกครอบคลุมทั้งหมด
2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องการควบคุมภายในกับหน่วยงานอื่นๆ ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อทำให้ทราบจุดอ่อน หรือข้อบกพร่องของระบบการควบคุมภายในในภาพรวมทั้งหมดของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อจะได้นำมาแก้ไขปรับเปลี่ยนจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันอันจะส่งผลให้การดำเนินงานต่างๆเกิดประสิทธิภาพสูงสุด
3. ควรมีการศึกษาวิจัยโดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมแบบอื่นรวมด้วย เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และทำให้ผลการศึกษานำไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้นเช่นกัน