บทที่ 4

วิเคราะห์ผลจากการประเมินการควบคุมภายใน

การศึกษาเรื่อง การประเมินผลการควบคุมภายในของ COSO กรณีศึกษาธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคเหนือ ส่วนเงินตรา มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ที่นำมาใช้กับหน่วยงาน และนำผลที่ได้รับจากการประเมินมาปรับปรุงการควบคุมภายในของส่วนงาน ให้เกิดความสอดคล้องและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทยสำนักงานภาคเหนือ ส่วนเงินตรา จำนวน 45 คน

ผลการศึกษาค้นคว้าได้นำเสนอในรูปของตารางข้อมูลประกอบคำบรรยายโดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป
2. การวิเคราะห์ระดับการประเมินการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ตามความเข้าใจของพนักงานส่วนเงินตรา
3. การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการประเมินการควบคุมภายใน ในแต่ละองค์ประกอบของการควบคุมภายใน ตามความเข้าใจของพนักงานส่วนเงินตรากับข้อมูลทั่วไปของพนักงานส่วนเงินตรา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและตำแหน่งงาน ซึ่งจะได้วิเคราะห์แยกแต่ละปัจจัยตามตารางแนบท้ายดังต่อไปนี้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานส่วนเงินตราจำแนกตามเพศ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (N = 45 ราย)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	22	48.9
หญิง	23	51.1
รวม	45	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า

พนักงานส่วนเงินตรา มีเพศหญิงและเพศชายใกล้เคียงกัน โดยเป็นเพศหญิง จำนวน 23 ราย คิดเป็นร้อยละ 51.1 เป็นเพศชายจำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 48.9

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานส่วนเงินตราจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ปี)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (N = 45 ราย)	ร้อยละ
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ปี)		
ต่ำกว่า 5 ปี	8	17.7
6 – 10 ปี	13	28.8
11 – 15 ปี	7	15.6
16 – 20 ปี	7	15.6
21 – 25 ปี	3	6.7
สูงกว่า 26 ปี	7	15.6
รวม	45	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในส่วนเงินตรา ของพนักงานส่วนเงินตรา อยู่ในช่วง 6 - 10 ปี จำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.8 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.7 ช่วงเวลา 11 - 20 ปี และ สูงกว่า 26 ปี มีจำนวนเท่ากัน คือ 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.6 ส่วนพนักงานที่ปฏิบัติงานในส่วนเงินตรามาแล้ว 21 - 25 ปี มีเพียง 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.7

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานส่วนเงินตราจำแนกตามอายุ (ปี)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (N = 45 ราย)	ร้อยละ
อายุ (ปี)		
ต่ำกว่า 25 ปี	1	2.2
26 – 30 ปี	12	26.7
31 – 35 ปี	6	13.3
36 – 40 ปี	9	20.0
41 – 45 ปี	7	15.6
สูงกว่า 46 ปี	10	22.2
รวม	45	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่า

พนักงานส่วนเงินตรา มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี จำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.7 รองลงมาคือ มีอายุสูงกว่า 46 ปี จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.2 มีอายุอยู่ในช่วง 36 - 40 ปี จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.0 มีอายุอยู่ในช่วง 41 - 45 ปี ในช่วง 31 - 35 ปี และ ต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 7 ราย 6 ราย และ 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.6 13.3 และ 2.2 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานส่วนเงินตราจำแนกตามสถานภาพสมรส

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (N = 45 ราย)	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	13	28.9
สมรส	29	64.4
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	3	6.7
รวม	45	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่า

พนักงานส่วนเงินตรา สมรสแล้ว จำนวน 29 ราย คิดเป็นร้อยละ 64.4 รองลงมาคือ โสด และหม้ายหรือหย่าหรือแยกกันอยู่ จำนวน 13 และ 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.9 และ 6.7 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานส่วนเงินตราจำแนกตามการศึกษา

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (N = 45 ราย)	ร้อยละ
การศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น	1	2.2
มัธยมศึกษาตอนปลาย	2	4.4
อนุปริญญา	8	17.8
ปริญญาตรี	28	62.3
ปริญญาโท	5	11.1
สูงกว่าปริญญาโท	1	2.2
รวม	45	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่า

พนักงานส่วนเงินตรา มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 28 ราย คิดเป็นร้อยละ 62.3 รองลงมา การศึกษาอยู่ในระดับอนุปริญญา จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.8 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 5 และ 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.1 และ 2.2 ตามลำดับ และมีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และสูงกว่าปริญญาโท จำนวนเท่ากันคือ 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.2

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานส่วนเงินตราจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (N = 45 ราย)	ร้อยละ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	1	2.2
10,001 – 20,000 บาท	18	40.0
20,001 – 30,000 บาท	9	20.0
30,001 – 40,000 บาท	5	11.1
40,001 – 50,000 บาท	7	15.6
มากกว่า 50,000 บาท	5	11.1
รวม	45	100.0

จากตางรางที่ 6 พบว่า

พนักงานส่วนเงินตรา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมาคือ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 20,001-30,000 บาท และ 40,001-50,000 บาท จำนวน 9 และ 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.0 และ 15.6 ตามลำดับ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 30,001-40,000 บาท และ มากกว่า 50,000 บาท จำนวนเท่ากันคือ 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.1 ส่วนพนักงานส่วนการเงินที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีจำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.2

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานส่วนเงินตราจำแนกตามตำแหน่ง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (N = 45 ราย)	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
ผู้บริหาร	3	6.7
ผู้ช่วยฝ่ายบริหาร	24	53.3
พนักงานปฏิบัติการระดับล่าง	18	40.0
รวม	45	100.0

จากตางรางที่ 7 พบว่า

พนักงานส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ช่วยฝ่ายบริหาร จำนวน 24 ราย คิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมาคือ พนักงานปฏิบัติการระดับล่าง จำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 40.0 และผู้บริหาร จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.7

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการประเมินการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ตามความเข้าใจของพนักงานส่วนเงินตรา

วิเคราะห์ระดับการประเมินการควบคุมภายในตามแนวของ COSO ใช้เกณฑ์ในการวัด 5 ระดับคือ "ดีมากหรือสูงกว่ามาตรฐานมาก" มีคะแนน เท่ากับ 5 คะแนน "ดีหรือสูงกว่ามาตรฐาน" มีคะแนน เท่ากับ 4 คะแนน "ยอมรับหรือได้มาตรฐาน" มีคะแนนเท่ากับ 3 คะแนน "ปรับปรุงหรือได้มาตรฐานบางส่วน" มีคะแนนเท่ากับ 2 คะแนน และ "แก้ไขหรือต่ำกว่ามาตรฐาน" มีคะแนน เท่ากับ 1 คะแนน โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ดีมากหรือน่าพอใจมาก
คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ดีหรือน่าพอใจ
คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ยอมรับ
คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ปรับปรุง
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง แก้ไข

หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมาย โดยการรวบรวมคะแนนจากข้อมูลโดยอาศัยหลักเกณฑ์ทางสถิติในเรื่องการหาร้อยละ(Percentage) และการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต(Arithmetic

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

Mean : $\bar{X}$) นำคะแนนที่ได้มาเปรียบเทียบกับระดับคะแนนเฉลี่ยที่กำหนดเป็นมาตรฐานในการแปลความหมาย ซึ่งคะแนนเฉลี่ยที่กำหนดขึ้นได้จาก การเทียบหาอัตราภาคชั้น ความถี่แล้วมากำหนดระดับคะแนนใน การแปลความหมายอย่างมีนัยสำคัญ คะแนนที่ได้อยู่ในระดับไหนก็แสดงให้เห็นว่าคำตอบที่ได้เป็นตัวแทนของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละข้อมูล จะแสดงผลเป็นระดับการประเมิน ในเรื่องค่าสถิติ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation : S.D.) เป็นค่าที่ใช้ในการแสดงความคิดเห็นในแต่ละระดับวัดในเรื่องการกระจายของข้อมูลที่ได้ว่าในแต่ละค่าที่กล่าวถึงแสดงการการจายตัวของข้อมูล แตกต่างกัน ซึ่งจะนำไปในประกอบการแปลความหมาย

ในการวิเคราะห์ระดับการประเมินการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 5 ด้าน คือ

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

องค์ประกอบในแต่ละด้านล้วนแต่มีความสำคัญแตกต่างกัน ซึ่งในแต่ละด้านจะเป็นงานของในด้านการควบคุมภายในในแต่ละด้านซึ่งมีความสัมพันธ์กันทั้งองค์กร ฉะนั้นในการประเมินการควบคุมภายในจำเป็นต้องประเมินทั้ง 5 ด้าน เพื่อความครอบคลุมถึงสิ่งต่าง ๆ ที่องค์กร ได้วางแผนการควบคุมภายใน แนวทางในการประเมินและการแปลความจะแยกอธิบายในแต่ละองค์ประกอบของการควบคุมภายในตามตารางแนบท้าย ดังต่อไปนี้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงานส่วนเงินตราจำแนกตามระดับการประเมินการควบคุมภายในตามแนวของ COSO องค์ประกอบสภาพแวดล้อมของการควบคุม

ประเด็นในการประเมิน	ระดับการประเมินการควบคุมภายในตามแนวของ COSO										$\bar{X}$	S.D.	ระดับการประเมิน
	ดีมากหรือน่าพอใจมาก		ดีหรือน่าพอใจ		ยอมรับ		ปรับปรุง		แก้ไข				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
ปรัชญาและรูปแบบการทำงานของผู้บริหาร											**3.37**	**0.75**	**ยอมรับ**
1. มีทัศนคติที่ดีและสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่	5	11.1	8	17.8	24	53.3	6	13.3	2	4.4	3.18	0.96	ยอมรับ
2. มีทัศนคติที่เหมาะสมต่อการดำเนินงาน	8	17.8	15	33.3	17	37.8	5	11.1			3.58	0.92	ดี
3. มีทัศนคติที่เหมาะสมต่อการกระจายอำนาจ	4	8.9	8	17.8	18	40.0	13	28.9	2	4.4	2.98	1.01	ยอมรับ
4. มีทัศนคติที่เหมาะสมในการจัดการความเสี่ยง	4	8.9	14	31.1	23	51.1	3	6.7	1	2.2	3.38	0.83	ยอมรับ
5. มีความมุ่งมั่นที่จะบริหารงานให้บรรลุผล	8	17.8	20	44.4	15	33.3	1	2.2	1	2.2	3.73	0.86	ดี
6. มีการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงาน	5	11.1	11	24.4	26	57.8	1	2.2	2	4.4	3.36	0.88	ยอมรับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ประเด็นในการประเมิน	ระดับการประเมินการควบคุมภายในตามแนวของ COSO										$\bar{X}$	S.D.	ระดับการประเมิน
	ดีมากหรือน่าพอใจมาก		ดีหรือน่าพอใจ		ยอมรับ		ปรับปรุง		แก้ไข				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
ความซื่อสัตย์และจริยธรรม											**3.36**	**0.95**	**ยอมรับ**
1. มีข้อกำหนดด้านจริยธรรมและบทลงโทษ	10	22.2	14	31.1	12	26.7	5	11.1	4	8.9	3.47	1.22	ดี
2. ฝ่ายบริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กร	9	20.0	12	26.7	18	40.0	5	11.1	1	2.2	3.51	1.01	ดี
3. ฝ่ายบริหารดำเนินการโดยด่วนเมื่อมีสัญญาณแจ้งว่าอาจมีปัญหา	9	20.0	10	22.2	16	35.6	8	17.8	2	4.4	3.36	1.13	ยอมรับ
4. ฝ่ายบริหารมีการกำหนดเป้าหมาย	3	6.7	11	24.4	21	46.7	8	17.8	2	4.4	3.11	0.93	ยอมรับ
ความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคลากร											**3.24**	**0.91**	**ยอมรับ**
1. มีการกำหนดระดับความรู้	8	17.8	11	24.4	18	40.0	8	17.8			3.42	0.99	ดี
2. มีการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน	8	17.8	11	24.4	18	40.0	8	17.8			3.42	0.99	ดี
3. มีการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานที่เหมาะสม	8	17.8	10	22.2	17	37.8	10	22.2			3.36	1.03	ยอมรับ
4. มีแผนการฝึกอบรมบุคลากร	5	11.1	13	28.9	14	31.1	13	28.9			3.22	1.00	ยอมรับ
5. มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4	8.9	6	13.3	18	40.0	11	24.4	6	13.3	2.80	1.12	ยอมรับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ประเด็นในการประเมิน	ระดับการประเมินการควบคุมภายในตามแนวของ COSO										$\bar{X}$	S.D.	ระดับการประเมิน
	ดีมากหรือน่าพอใจมาก		ดีหรือน่าพอใจ		ยอมรับ		ปรับปรุง		แก้ไข				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
โครงสร้างองค์กร											**3.38**	**0.91**	**ยอมรับ**
1. มีการจัดโครงสร้างองค์กร	8	17.8	17	37.8	17	37.8	2	4.4	1	2.2	3.64	0.91	ดี
2. มีการแสดงแผนภูมิการจัดองค์กร	6	13.3	16	35.6	16	35.6	5	11.1	2	4.4	3.42	1.01	ดี
3. โครงสร้างองค์กรเหมาะสม	5	11.1	14	31.1	18	40.0	4	8.9	4	8.9	3.27	1.07	ยอมรับ
4. มีการติดตามประเมินโครงสร้าง	4	8.9	13	28.9	19	42.2	5	11.1	4	8.9	3.18	1.05	ยอมรับ
การมอบอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบ											**3.28**	**0.84**	**ยอมรับ**
1. มีข้อกำหนดอำนาจหน้าที่	9	20.0	13	28.9	16	35.6	6	13.3	1	2.2	3.51	1.04	ดี
2. มีการมอบหมายอำนาจ หน้าที่ ที่เหมาะสม	4	8.9	15	33.3	21	46.7	4	8.9	1	2.2	3.38	0.86	ยอมรับ
3. มีการกระจายอำนาจในหน่วยงานอย่างเหมาะสม	5	11.1	10	22.2	22	48.9	7	15.6	1	2.2	3.24	0.93	ยอมรับ
4. ฝ่ายบริหารมีวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการติดตามผลการดำเนินงานที่มอบหมาย	3	6.7	8	17.8	21	46.7	12	26.7	1	2.2	3.00	0.90	ยอมรับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ประเด็นในการประเมิน	ระดับการประเมินการควบคุมภายในตามแนวของ COSO										$\bar{X}$	S.D.	ระดับการประเมิน
	ดีมากหรือน่าพอใจมาก		ดีหรือน่าพอใจ		ยอมรับ		ปรับปรุง		แก้ไข				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
นโยบายวิธีบริหารด้านบุคลากร											**3.21**	**0.92**	**ยอมรับ**
1. มีการจัดปฐมนิเทศให้กับพนักงานใหม่	10	22.2	16	35.6	11	24.4	5	11.1	3	6.7	3.56	1.16	ดี
2. การเลื่อนตำแหน่งและการขึ้นเงินเดือนประเมินจากผลการปฏิบัติงาน	4	8.9	11	24.4	17	37.8	10	22.2	3	6.7	3.07	1.05	ยอมรับ
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีรูปแบบที่ตกลงกันตามส่วนงาน	3	6.7	11	24.4	18	40.0	9	20.0	4	8.9	3.00	1.04	ยอมรับ
4. มีบทลงโทษทางวินัย	5	11.1	13	28.9	15	33.3	10	22.2	2	4.4	3.20	1.06	ยอมรับ
กลไกการติดตามการตรวจสอบการปฏิบัติงาน											**3.58**	**0.81**	**ดี**
1. มีผู้ตรวจสอบภายในและมีการรายงานผลการตรวจสอบภายใน	6	13.3	17	37.8	19.0	42.2	3	6.7			3.58	0.81	ดี
รวม											**3.32**	**0.77**	**ยอมรับ**

หมายเหตุ N = จำนวนประชากร, % = ร้อยละ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 8 พบว่า พนักงานส่วนเงินตรา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการประเมินที่มีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมการควบคุมของหน่วยงาน อยู่ในระดับยอมรับ ($\bar{X}$ = 3.32, S.D. = 0.77) ซึ่งหมายความว่า ความเข้าใจของพนักงานงานส่วนใหญ่มีความเห็นในเรื่องของสภาพแวดล้อมการควบคุมในเรื่องทั่ว ๆ ไปเกี่ยวกับการองค์กร เช่น โครงสร้างองค์กร การมอบอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบ กลไกในการติดตามการตรวจสอบการปฏิบัติงาน เป็นต้น เป็นเรื่องที่องค์กรได้วางแผนการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักการควบคุมภายใน มีการกำหนดเป็น กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษร

เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็น พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการประเมินที่มีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมการควบคุมของหน่วยงานในประเด็นต่าง ๆ อยู่ในระดับยอมรับ ($\bar{X}$ = 3.37, 3.36, 3.24, 3.38, 3.28, 3.21 S.D. = 0.75, 0.95, 0.91, 0.91, 0.84, 0.92) ยกเว้นประเด็นกลไกการติดตามการตรวจสอบการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 3.58, S.D. = 0.81)

เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการประเมินอยู่ในระดับดี เรียงตามลำดับในแต่ละข้อจำแนกตามประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

ประเด็นปรัชญาและรูปแบบการทำงานของผู้บริหาร

1. มีความมุ่งมั่นที่จะบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X}$ = 3.73, S.D. = 0.86)

2. มีทัศนคติที่เหมาะสมต่อการดำเนินงาน และการรายงานทางการเงิน ($\bar{X}$ = 3.58, S.D. = 0.92)

ประเด็นความซื่อสัตย์และจริยธรรม

1. ฝ่ายบริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความสำคัญของความซื่อสัตย์และจริยธรรม โดยผ่านสื่อต่าง ๆ ที่มีภายในองค์กร ($\bar{X}$ = 3.51, S.D. = 1.01)

2. มีข้อกำหนดด้านจริยธรรมและบทลงโทษเป็นลายลักษณ์อักษร โดยที่พนักงานทุกคนได้ทราบ ($\bar{X}$ = 3.47, S.D. = 1.22)

ประเด็นความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคลากร

1. มีการกำหนดระดับความรู้ ทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงานไว้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 3.42, S.D. =0.99)

2. มีการจัดทำคำบรรยายลักษณะงานแต่ละตำแหน่งอย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 3.42, S.D. = 0.99)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ประเด็นโครงสร้างองค์กร

1. มีการจัดโครงสร้างองค์กร และสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและเหมาะสมกับงาน ($\overline{X}$ = 3.64, S.D. =0.91)

2. มีการแสดงแผนภูมิการจัดองค์กรที่ถูกต้องและเหมาะสมให้พนักงานทุกระดับทราบ ($\overline{X}$ = 3.42, S.D. = 1.01)

ประเด็นการมอบอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบ

มีข้อกำหนดอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งเป็นลายลักษณ์อักษร ($\overline{X}$ = 3.51 , S.D. = 1.04)

ประเด็นนโยบายวิธีบริหารด้านบุคลากร

มีการจัดปฐมนิเทศให้กับพนักงานใหม่ และจัดฝึกอบรมพนักงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 3.56 , S.D. = 1.16)

ประเด็นกลไกการติดตามการตรวจสอบการปฏิบัติงาน

มีผู้ตรวจสอบภายในและมีการรายงานผลการตรวจสอบภายในต่อหัวหน้าส่วนงานรับทราบเป็นระยะ ๆ ($\overline{X}$ = 3.58 , S.D. = 0.81)

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการประเมินอยู่ในระดับยอมรับเรียงตามลำดับในแต่ละประเด็น ดังนี้

ประเด็นปรัชญาและรูปแบบการทำงานของผู้บริหาร

1. มีทัศนคติที่เหมาะสมในการจัดการความเสี่ยง การวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องอย่างรอบคอบและพิจารณาวิธีการลดหรือป้องกันความเสี่ยง ($\overline{X}$ = 3.38 , S.D. = 0.83)

2. มีการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานอย่างมีเป้าหมาย ($\overline{X}$ = 3.36 , S.D. = 0.88)

3. มีทัศนคติที่ดีและสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวกับการบัญชี ระบบสารสนเทศ ทรัพยากรมนุษย์ การติดตามและประเมินผลทั้งจากการตรวจสอบภายใน และการตรวจสอบภายนอก ($\overline{X}$ = 3.18 , S.D. = 0.96)

4. มีทัศนคติที่เหมาะสมต่อการกระจายอำนาจ ($\overline{X}$ = 2.98 , S.D. = 1.01)

ประเด็นความซื่อสัตย์และจริยธรรม

1. ฝ่ายบริหารดำเนินการโดยด่วนเมื่อมีสัญญาณแจ้งว่าอาจมีปัญหาเรื่องความซื่อสัตย์และจริยธรรมของพนักงานเกิดขึ้น ($\overline{X}$ = 3.11 , S.D. = 0.93)

2. ฝ่ายบริหารมีการกำหนดเป้าหมาย แนวปฏิบัติที่สามารถเป็นไปได้ และไม่สร้างความกดดันให้แก่พนักงานในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.36 , S.D. = 0.88)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ประเด็นความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคลากร

1. มีการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานที่เหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.36, S.D. = 1.03)

2. มีแผนการฝึกอบรมบุคลากรตามความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ($\overline{X}$ = 3.22, S.D. = 1.00)

3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และชี้แจงให้พนักลานได้ทราบผลการประเมินและข้อปรับปรุง ($\overline{X}$ = 2.80, S.D. = 1.12)

ประเด็นโครงสร้างองค์กร

1. โครงสร้างองค์กรเหมาะสมกับปริมาณงาน พนักงานรับผิดชอบในสัดส่วนที่สมดุลย์ ($\overline{X}$ = 3.27, S.D. = 1.07)

2. มีการติดตามประเมินโครงสร้างและปรับเปลี่ยนส่วนที่จำเป็นให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ($\overline{X}$ = 3.18, S.D. = 1.05)

ประเด็นการมอบอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบ

1. มีการมอบหมายอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบให้กับบุคคลที่เหมาะสมและเป็นไปอย่างถูกต้อง และมีการแจ้งให้พนักงานได้ทราบ ($\overline{X}$ = 3.38, S.D. = 0.86)

2. มีการกระจายอำนาจในหน่วยงานอย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.24, S.D. = 0.93)

3. ฝ่ายบริหารมีวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการติดตามผลการดำเนินงานที่มอบหมาย ($\overline{X}$ = 3.00, S.D. = 0.90)

ประเด็นนโยบายวิธีบริหารด้านบุคลากร

1. มีบทลงโทษทางวินัยและแก้ไขปัญหา เมื่อมีการไม่ปฏิบัติตามนโยบายหรือข้อกำหนดด้านจริยธรรม ($\overline{X}$ = 3.20, S.D. = 1.06)

2. การเลื่อนตำแหน่งและการขึ้นเงินเดือนประเมินจากผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ($\overline{X}$ = 3.07, S.D. = 1.05)

3. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีรูปแบบที่ตกลงกันตามส่วนงานโดยอาศัยหลักเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินในแต่ละด้าน ($\overline{X}$ = 3.00, S.D. = 1.04)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงานส่วนเงินตราจำแนกตามระดับการประเมินการควบคุมภายในตามแนวของ COSO องค์ประกอบการประเมินความเสี่ยง

ประเด็นในการประเมิน	ระดับการประเมินการควบคุมภายในตามแนวของ COSO										$\bar{X}$	S.D.	ระดับการประเมิน
	ดีมากหรือน่าพอใจมาก		ดีหรือน่าพอใจ		ยอมรับ		ปรับปรุง		แก้ไข				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
วัตถุประสงค์ขององค์กร											**3.39**	**0.82**	**ยอมรับ**
1. มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	6	13.3	17	37.8	17	37.8	4	8.9	1	2.2	3.51	0.92	ดี
2. มีการกำหนดกลยุทธ์ต่าง ๆ	4	8.9	16	35.6	24	53.3	1	2.2			3.49	0.76	ดี
3. มีการเผยแพร่และชี้แจ้งให้พนักงาน	4	8.9	12	26.7	20	44.4	5	11.1	4	8.9	3.16	1.04	ยอมรับ
วัตถุประสงค์ระดับกิจกรรม											**3.27**	**0.78**	**ยอมรับ**
1. มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน	3	6.7	20	44.4	19	42.2	3	6.7			3.51	0.73	ดี
2. วัตถุประสงค์ของระดับกิจกรรมมีความชัดเจน	3	6.7	14	31.1	22	48.9	5	11.1	1	2.2	3.29	0.84	ยอมรับ
3. พนักงานทุกคนมีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วม	3	6.7	11	24.4	18	40.0	10	22.2	3	6.7	3.02	1.01	ยอมรับ
การระบุปัจจัยเสี่ยง											**3.30**	**0.72**	**ยอมรับ**
1. ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วม	3	6.7	17	37.8	21	46.7	4	8.9			3.42	0.75	ดี
2. มีการระบุและประเมินความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นจากปัจจัยภายใน	3	6.7	12	26.7	22	48.9	8	17.8			3.22	0.82	ยอมรับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ประเด็นในการประเมิน	ระดับการประเมินการควบคุมภายในตามแนวของ COSO										$\overline{X}$	S.D.	ระดับการประเมิน
	ดีมากหรือน่าพอใจมาก		ดีหรือน่าพอใจ		ยอมรับ		ปรับปรุง		แก้ไข				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
3. มีการระบุและประเมินความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอก	3	6.7	13	28.9	21	46.7	8	17.8			3.24	0.83	ยอมรับ
การวิเคราะห์ความเสี่ยง											**3.31**	**0.76**	**ยอมรับ**
1. มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณา	5	11.1	11	24.4	22	48.9	7	15.6			3.31	0.87	ยอมรับ
2. มีการวิเคราะห์และประเมินระดับความสำคัญ	4	8.9	10	22.2	25	55.6	6	13.3			3.27	0.81	ยอมรับ
3. ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ความเสี่ยง	5	11.1	10	22.2	27	60.0	2	4.4	1	2.2	3.36	0.83	ยอมรับ
การกำหนดวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันความเสี่ยง											**3.36**	**0.80**	**ยอมรับ**
1. กำหนดวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลด	5	11.1	14	31.1	21	46.7	5	11.1			3.42	0.84	ดี
2. มีการพิจารณาความคุ้มค่าของต้นทุน	4	8.9	15	33.3	19	42.2	6	13.3	1	2.2	3.33	0.90	ยอมรับ
3. มีการแจ้งให้บุคลากรทุกคนทราบ	4	8.9	11	24.4	25	55.6	5	11.1			3.31	0.79	ยอมรับ
รวม											**3.31**	**0.69**	**ยอมรับ**

หมายเหตุ N = จำนวนประชากร, % = ร้อยละ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 9 พบว่า พนักงานส่วนเงินตรา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการประเมินที่มีผลกระทบต่อการประเมินความเสี่ยงของหน่วยงาน อยู่ในระดับยอมรับ ($\overline{X}$ = 3.31, S.D. = 0.69) หมายความว่า พนักงานส่วนเงินตรามีความเห็นเกี่ยวกับการประเมินความเสี่ยง ในเรื่องที่เกี่ยวกับการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การกำหนดวัตถุประสงค์ในแต่ละระดับ การประเมินความเสี่ยงในเรื่องต่าง ๆ การวิเคราะห์ความเสี่ยงและการป้องกันความเสี่ยง เป็นเรื่องที่องค์กรมีการกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร ฉะนั้นจึงเป็นนโยบายที่พนักงานทุกคนต้องให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเช่นเดียวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน

เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็น พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการประเมินที่มีผลกระทบต่อการประเมินความเสี่ยงของหน่วยงานในทุกประเด็น อยู่ในระดับยอมรับ ($\overline{X}$ = 3.39, 3.27, 3.30, 3.31, 3.36 S.D. = 0.82, 0.78, 0.72, 0.76, 0.80)

เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการประเมินอยู่ในระดับดี เรียงตามลำดับในแต่ละประเด็น ดังนี้

วัตถุประสงค์ขององค์กร

1. มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กรอย่างชัดเจนและวัดผลได้ ($\overline{X}$ = 3.51, S.D. = 0.92)

2. มีการกำหนดกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการดำเนินงาน($\overline{X}$ = 3.49, S.D. = 0.76)

วัตถุประสงค์ระดับกิจกรรม

มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานในระดับกิจกรรม ที่มีความสอดคล้องและสนับสนุนวัตถุประสงค์ระดับองค์กร ($\overline{X}$ = 3.51, S.D. = 0.73)

การระบุปัจจัยเสี่ยง

ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในการระบุและประเมินความเสี่ยง ($\overline{X}$ = 3.42, S.D. =0.75)

การกำหนดวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันความเสี่ยง

กำหนดวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง ($\overline{X}$ = 3.42 , S.D. = 0.84)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการประเมินอยู่ในระดับยอมรับ เรียงตามลำดับในแต่ละประเด็น ดังนี้

วัตถุประสงค์ขององค์กร

มีการเผยแพร่และชี้แจ้งให้พนักงานทุกระดับได้ทราบและเข้าใจตรงกัน ($\overline{X}$ = 3.16, S.D. = 1.04)

วัตถุประสงค์ระดับกิจกรรม

1. วัตถุประสงค์ของระดับกิจกรรมมีความชัดเจน ปฏิบัติได้และวัดผลได้ ($\overline{X}$ = 3.29, S.D. = 0.84)

2. พนักงานทุกคนมีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดและให้การยอมรับ ($\overline{X}$ = 3.02 , S.D. = 1.01)

การระบุปัจจัยเสี่ยง

1. มีการระบุและประเมินความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอก เช่น การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ($\overline{X}$ = 3.24, S.D. = 0.83)

2. มีการระบุและประเมินความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นจากปัจจัยภายใน เช่น การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ การหยุดชะงักของระบบสารสนเทศ ($\overline{X}$ = 3.22, S.D. = 0.82)

การวิเคราะห์ความเสี่ยง

1. ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ความเสี่ยง ($\overline{X}$ = 3.36, S.D. = 0.83)

2. มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาระดับความสำคัญของความเสี่ยง ($\overline{X}$ = 3.31, S.D. = 0.87)

3. มีการวิเคราะห์และประเมินระดับความสำคัญหรือผลกระทบของความเสี่ยงและความถี่ที่จะเกิดหรือโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง ($\overline{X}$ = 3.27, S.D. = 0.81)

การกำหนดวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันความเสี่ยง

1. มีการพิจารณาความคุ้มค่าของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นจากการกำหนดวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง ($\overline{X}$ = 3.33, S.D. = 0.90)

2. มีการแจ้งให้บุคลากรทุกคนทราบเกี่ยวกับวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง มีการติดตามผลการปฏิบัติงานตามวิธีการควบคุมที่กำหนดเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง ($\overline{X}$ = 3.31, S.D. = 0.79)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงานส่วนเงินตราจำแนกตามระดับการประเมินการควบคุมภายในตามแนวของ COSO องค์ประกอบกิจกรรมการควบคุม

ประเด็นในการประเมิน	ระดับการประเมินการควบคุมภายในตามแนวของ COSO										$\bar{X}$	S.D.	ระดับการประเมิน
	ดีมากหรือน่าพอใจมาก		ดีหรือน่าพอใจ		ยอมรับ		ปรับปรุง		แก้ไข				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
1. มีการกำหนดกิจกรรมการควบคุม	5	11.1	12	26.7	25	55.6	3	6.7			3.42	0.78	ดี
2. บุคลากรทุกคนทราบและเข้าใจวัตถุประสงค์	6	13.3	9	20.0	26	57.8	4	8.9			3.38	0.83	ยอมรับ
3. มีการกำหนดอำนาจหน้าที่	8	17.8	17	37.8	18	40.0	2	4.4			3.69	0.82	ดี
4. มีการกำหนดการสอบทานงาน	4	8.9	10	22.2	27	60.0	4	8.9			3.31	0.76	ยอมรับ
5. มีมาตรการป้องกันและดูแลรักษาสินทรัพย์	10	22.2	15	33.3	17	37.8	3	6.7			3.71	0.89	ดี
6. มีการแบ่งแยกหน้าที่การอนุมัติ	6	13.3	15	33.3	20	44.4	4	8.9			3.51	0.84	ดี
7. มีแผนการซ่อมบำรุงรักษาอุปกรณ์	8	17.8	17	37.8	14	31.1	3	6.7	3	6.7	3.53	1.08	ดี
8. มีการติดตั้งระบบรักษาความปลอดภัย	10	22.2	17	37.8	16	35.6	2	4.4			3.78	0.85	ดี
9. มีการจัดทำทะเบียนและรายงานต่าง ๆ	7	15.6	15	33.3	22	48.9	1	2.2			3.62	0.78	ดี
10. จัดให้มีคำพรรณาลักษณะงาน	6	13.3	12	26.7	22	48.9	5	11.1			3.42	0.87	ดี
11. มีการกำหนดลำดับขั้นตอนการทำงาน	5	11.1	15	33.3	25	55.6					3.56	0.69	ดี
12. มีมาตรการในการตรวจสอบและประเมินผล	5	11.1	15	33.3	20	44.4	5	11.1			3.44	0.84	ดี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ประเด็นในการประเมิน	ระดับการประเมินการควบคุมภายในตามแนวของ COSO										$\bar{X}$	S.D.	ระดับการประเมิน
	ดีมากหรือน่าพอใจมาก		ดีหรือน่าพอใจ		ยอมรับ		ปรับปรุง		แก้ไข				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
13. มีการตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3	6.7	9	20.0	16	35.6	14	31.1	3	6.7	2.89	1.03	ยอมรับ
14. มีการตรวจสอบการดำเนินงานเป็นระยะ	5	11.1	13	28.9	18	40.0	9	20.0			3.31	0.92	ยอมรับ
15. มีการประเมินผลการควบคุมภายใน	5	11.1	12	26.7	22	48.9	6	13.3			3.36	0.86	ยอมรับ
รวม											**3.46**	**0.67**	**ดี**

หมายเหตุ N = จำนวนประชากร, % = ร้อยละ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 10 พบว่า พนักงานส่วนเงินตรา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการประเมินที่มีผลกระทบต่อกิจกรรมการควบคุมของหน่วยงาน อยู่ในระดับดี ($\overline{X}$ = 3.46, S.D. = 0.67) ซึ่งหมายความว่า พนักงานส่วนเงินตรามีความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับกิจกรรมการควบคุมเป็นอย่างดี และมีความเห็นว่าองค์กรมีการกำหนดกิจกรรมการควบคุม การกำหนดอำนาจหน้าที่ การแบ่งแยกหน้าที่ การจัดทำแผนผังการบังคับบัญชาและคู่มือปฏิบัติงานในแต่ละด้านไว้อย่างรัดกุม และเพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการวางหลักเกณฑ์ในการควบคุมภายใน

เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการประเมินอยู่ในระดับดี เรียงตามลำดับดังนี้

1. มีการติดตั้งระบบรักษาความปลอดภัยทั้งภายในและภายนอกส่วนงานที่เกี่ยวข้อง ($\overline{X}$ = 3.78, S.D. = 0.85)

2. มีมาตรการป้องกันและดูแลรักษาทรัพย์สินอย่างรัดกุมและเพียงพอ ($\overline{X}$ = 3.71, S.D. = 0.89)

3. มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้บริหารและพนักงานแต่ละระดับไว้อย่างชัดเจน และเป็นลายลักษณ์อักษร ($\overline{X}$ = 3.69, S.D. = 0.82)

4. มีการจัดทำทะเบียนและรายงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้อง เพียงพอและทันเวลา ($\overline{X}$ = 3.62, S.D. = 0.78)

5. มีการกำหนดลำดับขั้นตอนการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรมแต่ละกิจกรรม ($\overline{X}$ = 3.56, S.D. = 0.69)

6. มีแผนการซ่อมบำรุงรักษาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และเครื่องจักรขนาดใหญ่ที่ใช้ในการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 3.53, S.D. = 1.08)

7. มีการแบ่งแยกหน้าที่การอนุมัติ การบันทึกบัญชี และการดูแลรักษาสินทรัพย์ออกจากกันโดยเด็ดขาด ($\overline{X}$ = 3.51, S.D. = 0.84)

8. มีมาตรการในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่องค์กรกำหนด ($\overline{X}$ = 3.44, S.D. = 0.84)

9. มีการกำหนดกิจกรรมการควบคุมขึ้นตามวัตถุประสงค์และผลการประเมินความเสี่ยง ($\overline{X}$ = 3.42, S.D. = 0.78)

10. จัดให้มีคำพรรณนาลักษณะงาน และคู่มือปฏิบัติงานเพื่อทำความเข้าใจกันระหว่างพนักงาน ($\overline{X}$ = 3.42, S.D. = 0.87)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการประเมินอยู่ในระดับยอมรับ เรียงตามลำดับ ดังนี้

1. บุคลากรทุกคนทราบและเข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจกรรมการควบคุม ($\overline{X}$ = 3.38, S.D. = 0.83)

2. มีการประเมินผลการควบคุมภายในจากผู้ตรวจสอบภายในขององค์กร ($\overline{X}$ = 3.36, S.D. = 0.86)

3. มีการกำหนดการสอบทานงาน โดยผู้บริหารแต่ละระดับอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 3.31, S.D. = 0.76)

4. มีการตรวจสอบการดำเนินงานเป็นระยะจากผู้ตรวจสอบภายในขององค์กรและผู้ตรวจสอบภายนอกองค์กร ($\overline{X}$ = 3.31, S.D. = 0.92)

5. มีการตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงานเช่น ระดับเสียง ความหนาแน่นของฝุ่นละออง แสงสว่าง เป็นต้น และประเมินความปลอดภัยในการทำงาน ($\overline{X}$ = 2.89, S.D. = 1.03)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงานส่วนเงินตราจำแนกตามระดับการประเมินการควบคุมภายในตามแนวของ COSO องค์ประกอบสารสนเทศและการสื่อสาร

ประเด็นในการประเมิน	ระดับการประเมินการควบคุมภายในตามแนวของ COSO										$\bar{X}$	S.D.	ระดับการประเมิน
	ดีมากหรือน่าพอใจมาก		ดีหรือน่าพอใจ		ยอมรับ		ปรับปรุง		แก้ไข				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
1. จัดให้มีระบบสารสนเทศ	9	20.0	11	24.4	22	48.9	3	6.7			3.58	0.89	ดี
2. มีระบบสารสนเทศที่ทันสมัย เพียงพอ	10	22.2	14	31.1	20	44.4	1	2.2			3.73	0.84	ดี
3. มีการจัดทำคู่มือและเอกสารชี้แจง	7	15.6	7	15.6	20	44.4	11	24.4			3.22	1.00	ยอมรับ
4. จัดให้มีช่องทางการสื่อสารกันภายในองค์กรผ่านระบบสารสนเทศ	11	24.4	12	26.7	19	42.2	3	6.7			3.69	0.92	ดี
5. มีกลไกหรือช่องทางที่พนักงานสามารถเสนอข้อคิดเห็น	9	20.0	11	24.4	17	37.8	7	15.6	1	2.2	3.44	1.06	ดี
6. มีการรับฟังและพิจารณาข้อเรียกร้องจากภายนอกองค์กร	6	13.3	8	17.8	21	46.7	10	22.2			3.22	0.95	ยอมรับ
7. มีการรับฟังข้อร้องเรียนจากพนักงาน	4	8.9	8	17.8	21	46.7	8	17.8	4	8.9	3.00	1.04	ยอมรับ
รวม											**3.41**	**0.84**	**ดี**

หมายเหตุ N = จำนวนประชากร, % = ร้อยละ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 11 พบว่า พนักงานส่วนเงินตรา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการประเมินที่มีผลกระทบต่อสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงาน อยู่ในระดับดี ($\overline{X}$ = 3.41, S.D. = 0.84) ซึ่งหมายความว่า พนักงานส่วนเงินตรามีความเข้าใจในเรื่องสารสนเทศและการสื่อสารเป็นอย่างดี พนักงานส่วนเงินตรามีความเห็นว่า ทางธนาคารได้มีการจัดเตรียมระบบสารสนเทศ ข้อมูล ข่าวสาร ช่องทางการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรและภายนอกองค์กร เพื่อรองรับการติดต่อสื่อสารทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร รวมทั้งรับฟังข้อร้องเรียน ข้อเสนอแนะจากพนักงานภายในองค์กรและจากบุคคลภายนอกเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการประเมินอยู่ในระดับดี เรียงตามลำดับดังนี้

1. มีระบบสารสนเทศที่ทันสมัย เพียงพอและสอดคล้องกับการจัดสายการบังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.73 , S.D. = 0.84)

2. จัดให้มีช่องทางการสื่อสารกันภายในองค์กรผ่านระบบสารสนเทศระหว่างผู้บริหารกับพนักงานและพนักงานกับพนักงาน ($\overline{X}$ = 3.69 , S.D. = 0.92)

3. จัดให้มีระบบสารสนเทศที่ทันสมัย เพียงพอ และสอดคล้องกับการจัดสายการบังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.58 , S.D. = 0.89)

4. มีกลไกหรือช่องทางที่พนักงานสามารถเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุง ($\overline{X}$ = 3.44 , S.D. = 1.06)

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการประเมินอยู่ในระดับยอมรับ เรียงตามลำดับ ดังนี้

1. มีการจัดทำคู่มือและเอกสารชี้แจงให้พนักงานที่เกี่ยวข้องทราบถึงวิธีการใช้ระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง ($\overline{X}$ = 3.22, S.D. = 1.00)

2. มีการรับฟังและพิจารณาข้อร้องเรียนจากภายนอกองค์กร ($\overline{X}$ = 3.22, S.D. = 0.95)

3. มีการรับฟังข้อร้องเรียนจากพนักงานภายในส่วนงานตามสายการบังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.00, S.D. = 1.04)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนและร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงานส่วนเงินตราจำแนกตามระดับการประเมินการควบคุมภายในตามแนวของ COSO องค์ประกอบการติดตามและประเมินผล

ประเด็นในการประเมิน	ระดับการประเมินการควบคุมภายในตามแนวของ COSO										$\bar{X}$	S.D.	ระดับการประเมิน
	ดีมากหรือน่าพอใจมาก		ดีหรือน่าพอใจ		ยอมรับ		ปรับปรุง		แก้ไข				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
1. มีการเปรียบเทียบระหว่างแผนงานกับผลงาน	4	8.9	15	33.3	15	33.3	10	22.2	1	2.2	3.24	0.98	ยอมรับ
2. มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการติดตามผลงาน	4	8.9	11	24.4	21	46.7	9	20.0			3.22	0.88	ยอมรับ
3. มีการติดตามผลตรวจสอบการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายใน	3	6.7	16	35.6	19	42.2	6	13.3	1	2.2	3.31	0.87	ยอมรับ
4. มีการประเมินความเพียงพอ	3	6.7	17	37.8	18	40.0	6	13.3	1	2.2	3.33	0.88	ยอมรับ
5. มีการติดตามการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ	3	6.7	13	28.9	23	51.1	6	13.3			3.29	0.79	ยอมรับ
รวม											**3.28**	**0.81**	ยอมรับ

หมายเหตุ N = จำนวนประชากร, % = ร้อยละ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 12 พบว่า พนักงานส่วนเงินตรา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการประเมินที่มีผลกระทบต่อการติดตามและประเมินผลของหน่วยงาน อยู่ในระดับยอมรับ ($\bar{X}$ = 3.28, S.D. = 0.81) ซึ่งหมายความว่า พนักงานส่วนเงินตรามีความเห็นว่า ในเรื่องการติดตามและประเมินผล ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการต่าง ๆ มากมายซึ่งล้วนแล้วแต่ต้องอาศัยการพิจารณาในองค์ประกอบอื่น ๆ ร่วมด้วย โดยการประเมินผลส่วนใหญ่จะเป็นลักษณะให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งในบางครั้งมักจะมีความเห็นไม่ตรงกันในสิ่งที่ประเมิน ทำให้ไม่เกิดการพัฒนาทั้งในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและการพัฒนางาน

เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการประเมินอยู่ในระดับยอมรับ เรียงตามลำดับ ดังนี้

1. มีการประเมินความเพียงพอและประสิทธิผลของการควบคุมภายใน และประเมินการบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรในลักษณะมีการประเมินประสิทธิภาพและความเพียงพอของการควบคุมภายใตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรม ($\bar{X}$ = 3.33, S.D. = 0.88)

2. มีการติดตามผลตรวจสอบการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ($\bar{X}$ = 3.31, S.D. = 0.87)

3. มีการติดตามการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบภายใน ($\bar{X}$ = 3.29, S.D. = 0.79)

4. มีการเปรียบเทียบระหว่างแผนงานกับผลการดำเนินงานและรายงานผลการตรวจสอบให้ผู้บริหารส่วนงานทราบอย่างต่อเนื่องและเป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{X}$ = 3.24, S.D. = 0.98)

5. มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการติดตามผลการดำเนินงานทั้งระหว่างปฏิบัติงานและหลังจากงานเสร็จสิ้น ($\bar{X}$ = 3.22, S.D. = 0.88)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการประเมินการควบคุมภายใน ในแต่ละองค์ประกอบของการควบคุมภายใน ตามความเข้าใจของพนักงานส่วนเงินตรากับข้อมูลทั่วไปของพนักงานส่วนเงินตรา

ในส่วนนี้จะเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการประเมินการควบคุมภายในในแต่ละองค์ประกอบของการควบคุมภายใน ตามความเข้าใจของพนักงานส่วนเงินตรากับข้อมูลทั่วไปของพนักงานส่วนเงินตรา ซึ่งจะเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติมจากส่วนที่ 2 เพื่อดูว่าความคิดเห็นของพนักงานส่วนเงินตรามีผลกระทบต่อการประเมินผลการควบคุมภายในอย่างไร โดยจะใช้สถิติทดสอบแบบนันพารามิตริก (Nonparametric Statistics หรือสถิติทดสอบไคสแควร์ : χ^2) สถิติทดสอบความสัมพันธ์หรือความแตกต่างของข้อมูลที่มีลักษณะเป็นความถี่ โดยที่จะไม่คำนึงถึงลักษณะการแจกแจงของประชากร วิธีการนี้จะใช้ในการทดสอบข้อมูลระดับนามบัญญัติ ได้แก่ เพศ การศึกษา เป็นต้น และข้อมูลที่อยู่ในรูปความถี่ รวมทั้งตัวอย่างที่ได้มาโดยวิธีการสุ่ม (Random Sampling) และตัวอย่างแต่ละตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Observation) สามารถนำมาใช้ในการทดสอบความมีนัยสำคัญในการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางแจกแจงความถี่ ซึ่งปกติตารางจะจำแนกข้อมูลประเภทนามบัญญัติ ได้แก่ เพศ การศึกษา เป็นต้น จากสมมติฐาน

1. ระดับการประเมินผลการควบคุมภายในของ COSO ตามความเข้าใจของพนักงานส่วนเงินตราอยู่ในระดับดี

2. ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อระดับการประเมินผลการควบคุมภายในตามความเข้าใจของพนักงานส่วนเงินตรา

ข้อมูลที่ใช้ในการทดสอบนี้ประกอบด้วย

1. ข้อมูลทั่วไป เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน เป็นต้น
2. ข้อมูลที่ได้จากการประเมินการควบคุมภายในในส่วนที่ 2

การแปลผลจะดูจากระดับนัยสำคัญ(Level of Significance หรือ Sig) ที่ได้จากการทดสอบในแต่ละตัวแปรที่ใช้ในการทดสอบ เปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ ในการทดสอบข้อมูลจะใช้สถิติทดสอบไคสแควร์ :(χ^2) ถ้าค่าที่ได้มากกว่าค่าที่กำหนด แสดงว่า ข้อมูลนั้นมีระดับนัยสำคัญ หมายถึง ข้อมูลของตัวแปรที่ใช้ในการทดสอบมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญที่กำหนด แต่ถ้าค่าที่ได้น้อยกว่าค่าที่กำหนด แสดงว่า ข้อมูลนั้นไม่มีระดับนัยสำคัญแสดงว่าข้อมูลของตัวแปรที่ใช้ในการทดสอบไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญที่กำหนด

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 13 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการประเมินการควบคุมภายใน ในองค์ประกอบสภาพแวดล้อมของการควบคุมตามความเข้าใจของพนักงานส่วนเงินตรา กับข้อมูลทั่วไปของพนักงานส่วนเงินตรา

ข้อมูลทั่วไป	ระดับการประเมิน										รวม		ค่าสถิติ
	ดีมาก		ดี		ยอมรับ		ปรับปรุง		แก้ไข				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
เพศ													χ^2 – test = 2.121
ชาย	2	9.1	9	40.9	7	31.8	3	13.6	1	4.5	22	100.0	Sig. = 0.353
หญิง	2	8.7	5	21.7	13	56.5	3	13.1			23	100.0	
ระยะเวลาปฏิบัติงาน													χ^2 – test = 5.983
ต่ำกว่า 5 ปี			2	25.0	4	50.0	2	25.0			8	100.0	Sig. = 0.163
6 – 10 ปี	1	8.3	2	16.7	8	66.7	1	8.3			12	100.0	
11 – 15 ปี			4	57.1	2	28.6	1	14.3			7	100.0	
16 – 20 ปี	1	14.3	3	42.9	2	28.6	1	14.3			7	100.0	
21 – 25 ปี			1	33.3			1	33.3	1	33.3	3	100.0	
สูงกว่า 26 ปี	2	28.6	2	28.6	3	42.9					7	100.0	

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ระดับการประเมิน										รวม		ค่าสถิติ
	ดีมาก		ดี		ยอมรับ		ปรับปรุง		แก้ไข				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
อายุ													χ^2 – test = 9.701
ต่ำกว่า 25 ปี					1	100.0					1	100.0	Sig. = 0.447
26 – 30 ปี	1	9.1	3	27.3	6	54.5	1	9.1			11	100.0	
31 – 35 ปี					4	66.7	2	33.3			6	100.0	
36 – 40 ปี	1	11.1	5	55.6	2	22.2	1	11.1			9	100.0	
41 – 45 ปี	1	14.3	3	42.9	3	42.9					7	100.0	
สูงกว่า 46 ปี	1	10.0	3	30.0	3	30.0	2	20.0	1	10.0	10	100.0	
สถานภาพสมรส													χ^2 – test = 3.382
โสด	1	8.3	5	41.7	4	33.3	2	16.7			12	100.0	Sig. = 0.489
สมรส	2	6.9	9	31.0	14	48.3	3	10.3	1	3.4	29	100.0	
อื่น ๆ	1	33.3			1	33.3	1	33.3			3	100.0	

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ระดับการประเมิน										รวม		ค่าสถิติ
	ดีมาก		ดี		ยอมรับ		ปรับปรุง		แก้ไข				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
ระดับการศึกษา													χ^2 – test = 5.032
มัธยมตอนต้น			1	100.0							1	100.0	Sig. = 0.499
มัธยมตอนปลาย					1	50.0	1	50.0			2	100.0	
อนุปริญญา			2	25.0	6	75.0					8	100.0	
ปริญญาตรี	2	7.4	9	33.3	11	40.7	5	18.5			27	100.0	
ปริญญาโท	1	20.0	2	40.0	1	20.0			1	20.0	5	100.0	
สูงกว่าปริญญาโท	1	100.0									1	100.0	
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน													χ^2 – test = 6.172
ต่ำกว่า 10,000 บาท							1	100.0			1	100.0	Sig. = 0.146
10,001 – 20,000 บาท	1	5.9	3	17.6	10	58.8	3	17.6			17	100.0	
20,001 – 30,000 บาท			4	44.4	5	55.6					9	100.0	
30,001 – 40,000 บาท	1	20.0	3	60.0	1	20.0					5	100.0	
40,001- 50,000 บาท	1	14.3	2	28.6	2	28.6	1	14.3	1	14.3	7	100.0	
มากกว่า 50,000 บาท	1	20.0	2	40.0	1	20.0	1	20.0	0	-	5	100.0	

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ระดับการประเมิน										รวม		ค่าสถิติ
	ดีมาก		ดี		ยอมรับ		ปรับปรุง		แก้ไข				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
ตำแหน่ง													χ^2 – test = 8.755
ผู้บริหาร	1	33.3	1	33.3	1	33.3					3	100.0	Sig. = 0.036*
ผู้ช่วยฝ่ายบริหาร	3	12.5	10	41.7	8	33.3	2	8.3	1	4.2	24	100.0	
พนักงานปฏิบัติการระดับล่าง			3	16.7	11	61.1	4	22.2			18	100.0	

หมายเหตุ $\alpha = 0.05$, $P^* < 0.05$, N = จำนวนประชากร

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 13 พบว่า ความแตกต่างระหว่างตำแหน่งมีผลต่อระดับการประเมินการควบคุมภายใน ในองค์ประกอบสภาพแวดล้อมของการควบคุมตามความเข้าใจของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้บริหารมีความเข้าใจในการควบคุมภายในอยู่ในระดับยอมรับถึงดีมาก ผู้ช่วยฝ่ายบริหารส่วนใหญ่มีความเข้าใจในการควบคุมภายในอยู่ในระดับดี ส่วนพนักงานปฏิบัติการระดับล่างส่วนใหญ่มีความเข้าใจในการควบคุมภายในอยู่ในระดับยอมรับ

ส่วนความแตกต่างระหว่างเพศ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในส่วนเงินตรา อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีผลต่อระดับการประเมินการควบคุมภายใน ในองค์ประกอบสภาพแวดล้อมของการควบคุมตามความเข้าใจของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการประเมินการควบคุมภายใน ในองค์ประกอบการประเมินความเสี่ยงตามความเข้าใจของพนักงานส่วนเงินตรา กับข้อมูลทั่วไปของพนักงานส่วนเงินตรา

ข้อมูลทั่วไป	ระดับการประเมิน										รวม		ค่าสถิติ
	ดีมาก		ดี		ยอมรับ		ปรับปรุง		แก้ไข				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
เพศ													χ^2 – test = 3.137
ชาย	1	4.5	10	45.5	7	31.8	4	18.2			22	100.0	Sig. = 0.205
หญิง	3	13.0	5	21.7	13	56.5	2	8.7			23	100.0	
ระยะเวลาปฏิบัติงาน													χ^2 – test = 2.937
ต่ำกว่า 5 ปี			1	12.5	4	50.0	3	37.5			8	100.0	Sig. = 0.597
6 – 10 ปี	1	7.7	6	46.2	6	46.2					13	100.0	
11 – 15 ปี			4	57.1	2	28.6	1	14.3			7	100.0	
16 – 20 ปี	1	14.3	2	28.6	3	42.9	1	14.3			7	100.0	
21 – 25 ปี			1	33.3	2	66.7					3	100.0	
สูงกว่า 26 ปี	2	28.6	1	14.3	3	42.9	1	14.3			7	100.0	

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ระดับการประเมิน										รวม		ค่าสถิติ
	ดีมาก		ดี		ยอมรับ		ปรับปรุง		แก้ไข				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
อายุ													χ^2 – test = 10.849
ต่ำกว่า 25 ปี					1	100.0					1	100.0	Sig. = 0.312
26 – 30 ปี			3	25.0	8	66.7	1	8.3			12	100.0	
31 – 35 ปี			2	33.3	2	33.3	2	33.3			6	100.0	
36 – 40 ปี	1	11.1	6	66.7	1	11.1	1	11.1			9	100.0	
41 – 45 ปี	1	14.3	2	28.6	4	57.1					7	100.0	
สูงกว่า 46 ปี	2	20.0	2	20.0	4	40.0	2	20.0			10	100.0	
สถานภาพสมรส													χ^2 – test = 4.436
โสด			4	30.8	7	53.8	2	15.4			13	100.0	Sig. = 0.304
สมรส	3	10.3	11	37.9	12	41.4	3	10.3			29	100.0	
อื่น ๆ	1	33.3			1	33.3	1	33.3			3	100.0	

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ระดับการประเมิน										รวม		ค่าสถิติ
	ดีมาก		ดี		ยอมรับ		ปรับปรุง		แก้ไข				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
ระดับการศึกษา													χ^2 – test = 2.516
มัธยมตอนต้น			1	100.0							1	100.0	Sig. = 0.942
มัธยมตอนปลาย					1	50.0	1	50.0			2	100.0	
อนุปริญญา			3	37.5	4	50.0	1	12.5			8	100.0	
ปริญญาตรี	3	10.7	10	35.7	11	39.3	4	14.3			28	100.0	
ปริญญาโท			1	20.0	4	80.0					5	100.0	
สูงกว่าปริญญาโท	1	100.0									1	100.0	
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน													χ^2 – test = 9.555
ต่ำกว่า 10,000 บาท							1	100.0			1	100.0	Sig. = 0.027*
10,001 – 20,000 บาท			5	27.8	10	55.6	3	16.7			18	100.0	
20,001 – 30,000 บาท			6	66.7	3	33.3					9	100.0	
30,001 – 40,000 บาท	1	20.0	2	40.0	2	40.0					5	100.0	
40,001- 50,000 บาท	2	28.6	1	14.3	4	57.1					7	100.0	
มากกว่า 50,000 บาท	1	20.0	1	20.0	1	20.0	2	40.0			5	100.0	

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ระดับการประเมิน										รวม		ค่าสถิติ
	ดีมาก		ดี		ยอมรับ		ปรับปรุง		แก้ไข				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
ตำแหน่ง													χ^2 – test = 5.370
ผู้บริหาร	1	33.3			1	33.3	1	33.3			3	100.0	Sig. = 0.217
ผู้ช่วยฝ่ายบริหาร	3	12.5	9	37.5	11	45.8	1	4.2			24	100.0	
พนักงานปฏิบัติการระดับล่าง			6	33.3	8	44.4	4	22.2			18	100.0	

หมายเหตุ $\alpha = 0.05$, *P < 0.05, N = จำนวนประชากร

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 14 พบว่า ความแตกต่างระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลระดับการประเมินการควบคุมภายใน ในองค์ประกอบการประเมินความเสี่ยงตามความเข้าใจของพนักงานส่วนเงินตรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานส่วนเงินตราที่มีรายได้ 10,001- 20,000 บาท และ 40,001-50,000 บาท มีความเข้าใจในระดับยอมรับ พนักงานส่วนเงินตราที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความเข้าใจในระดับดี พนักงานส่วนเงินตราที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทและมากกว่า 50,000 บาท มีความรู้ความเข้าใจในระดับปรับปรุง ส่วนพนักงานที่มีรายได้ 30,001- 40,000 บาท มีความรู้ความเข้าใจในระดับยอมรับถึงดี

ส่วนความแตกต่างระหว่างเพศ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในส่วนเงินตรา อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ไม่มีผลระดับการประเมินการควบคุมภายใน ในองค์ประกอบการประเมินความเสี่ยงตามความเข้าใจของพนักงานส่วนเงินตรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการประเมินการควบคุมภายใน ในองค์ประกอบกิจกรรมการควบคุมตามความเข้าใจของพนักงานส่วนเงินตรา กับข้อมูลทั่วไปของพนักงานส่วนเงินตรา

ข้อมูลทั่วไป	ระดับการประเมิน										รวม		ค่าสถิติ
	ดีมาก		ดี		ยอมรับ		ปรับปรุง		แก้ไข				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
เพศ													χ^2 – test = 0.358
ชาย	2	9.1	9	40.9	7	31.8	4	18.2			22	100.0	Sig. = 0.904
หญิง	2	8.7	8	34.8	13	56.5					23	100.0	
ระยะเวลาปฏิบัติงาน													χ^2 – test = 7.727
ต่ำกว่า 5 ปี			2	25.0	4	50.0	2	25.0			8	100.0	Sig. = 0.069
6 – 10 ปี	1	7.7	4	30.8	8	61.5					13	100.0	
11 – 15 ปี			5	71.4	1	14.3	1	14.3			7	100.0	
16 – 20 ปี	1	14.3	4	57.1	2	28.6					7	100.0	
21 – 25 ปี			1	33.3	2	66.7					3	100.0	
สูงกว่า 26 ปี	2	28.6	1	14.3	3	42.9	1	14.3			7	100.0	

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ระดับการประเมิน										รวม		ค่าสถิติ
	ดีมาก		ดี		ยอมรับ		ปรับปรุง		แก้ไข				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
อายุ													χ^2 – test = 7.705
ต่ำกว่า 25 ปี					1	100.0					1	100.0	Sig. = 0.733
26 – 30 ปี	1	8.3	4	33.3	7	58.3					12	100.0	
31 – 35 ปี			2	33.3	2	33.3	2	33.3			6	100.0	
36 – 40 ปี	1	11.1	5	55.6	2	22.2	1	11.1			9	100.0	
41 – 45 ปี	1	14.3	4	57.1	2	28.6					7	100.0	
สูงกว่า 46 ปี	1	10.0	2	20.0	6	60.0	1	10.0			10	100.0	
สถานภาพสมรส													χ^2 – test = 3.277
โสด	1	7.7	5	38.5	6	46.2	1	7.7			13	100.0	Sig. = 0.510
สมรส	3	10.3	14	48.3	10	34.5	2	6.9			29	100.0	
อื่น ๆ			1	33.3	1	33.3	1	33.3			3	100.0	

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ระดับการประเมิน										รวม		ค่าสถิติ
	ดีมาก		ดี		ยอมรับ		ปรับปรุง		แก้ไข				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
ระดับการศึกษา													χ^2 – test = 4.524
มัธยมตอนต้น			1	100.0							1	100.0	Sig. = 0.591
มัธยมตอนปลาย					1	50.0	1	50.0			2	100.0	
อนุปริญญา			3	37.5	4	50.0	1	12.5			8	100.0	
ปริญญาตรี	2	7.1	11	39.3	13	46.4	2	7.1			28	100.0	
ปริญญาโท	1	20.0	2	40.0	2	40.0					5	100.0	
สูงกว่าปริญญาโท	1	100.0									1	100.0	
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน													χ^2 – test =
ต่ำกว่า 10,000 บาท							1	100.0			1	100.0	7.105
10,001 – 20,000 บาท	1	5.6	5	27.8	10	55.6	2	11.1			18	100.0	Sig. = 0.092
20,001 – 30,000 บาท			5	55.6	4	44.4					9	100.0	
30,001 – 40,000 บาท	1	20.0	4	80.0							5	100.0	
40,001- 50,000 บาท	1	14.3	2	28.6	4	57.1					7	100.0	
มากกว่า 50,000 บาท	1	20.0	1	20.0	2	40.0	1	20.0			5	100.0	

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ระดับการประเมิน										รวม		ค่าสถิติ
	ดีมาก		ดี		ยอมรับ		ปรับปรุง		แก้ไข				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
ตำแหน่ง													χ^2 – test = 5.271
ผู้บริหาร	1	33.3	1	33.3			1	33.3			3	100.0	Sig. = 0.232
ผู้ช่วยฝ่ายบริหาร	3	12.5	10	41.7	11	45.8					24	100.0	
พนักงานปฏิบัติการระดับล่าง			6	33.3	9	50.0	3	16.7			18	100.0	

หมายเหตุ $\alpha = 0.05$, *P < 0.05, N = จำนวนประชากร

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 15 พบว่า ความแตกต่างระหว่างเพศ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในส่วนเงินตรา อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและตำแหน่ง ไม่มีผลต่อระดับการประเมินการควบคุมภายใน ในองค์ประกอบกิจกรรมการควบคุมตามความเข้าใจของพนักงาน ส่วนเงินตรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการประเมินการควบคุมภายใน ในองค์ประกอบสารสนเทศและการสื่อสารตามความเข้าใจของพนักงานส่วนเงินตรา กับข้อมูลทั่วไปของพนักงานส่วนเงินตรา

ข้อมูลทั่วไป	ระดับการประเมิน										รวม		ค่าสถิติ
	ดีมาก		ดี		ยอมรับ		ปรับปรุง		แก้ไข				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
เพศ													χ^2 – test = 0.488
ชาย	4	18.2	6	27.3	9	40.9	+3	13.6			22	100.0	Sig. = 0.858
หญิง	6	26.1	6	26.1	6	26.1	5	21.7			23	100.0	
ระยะเวลาปฏิบัติงาน													χ^2 – test = 3.462
ต่ำกว่า 5 ปี	2	25.0			3	37.5	3	37.5			8	100.0	Sig. = 0.497
6 – 10 ปี	3	23.1	3	23.1	4	30.8	3	23.1			13	100.0	
11 – 15 ปี	1	14.3	3	42.9	2	28.6	1	14.3			7	100.0	
16 – 20 ปี	2	28.6	2	28.6	2	28.6	1	14.3			7	100.0	
21 – 25 ปี			3	100.0							3	100.0	
สูงกว่า 26 ปี	2	28.6	1	14.3	4	57.1					7	100.0	

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ระดับการประเมิน										รวม		ค่าสถิติ
	ดีมาก		ดี		ยอมรับ		ปรับปรุง		แก้ไข				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
อายุ													χ^2 – test = 8.892
ต่ำกว่า 25 ปี					1	100.0					1	100.0	Sig. = 0.566
26 – 30 ปี	4	33.3	1	8.3	4	33.3	3	25.0			12	100.0	
31 – 35 ปี			1	16.7	2	33.3	3	50.0			6	100.0	
36 – 40 ปี	2	22.2	4	44.4	2	22.2	1	11.1			9	100.0	
41 – 45 ปี	2	28.6	2	28.6	3	42.9	0	-			7	100.0	
สูงกว่า 46 ปี	2	20.0	4	40.0	3	30.0	1	10.0			10	100.0	
สถานภาพสมรส													χ^2 – test = 5.386
โสด	4	30.8	2	15.4	2	15.4	5	38.4			13	100.0	Sig. = 0.190
สมรส	4	13.8	10	34.5	13	44.8	2	6.9			29	100.0	
อื่น ๆ	2	66.7					1	33.3			3	100.0	

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ระดับการประเมิน										รวม		ค่าสถิติ
	ดีมาก		ดี		ยอมรับ		ปรับปรุง		แก้ไข				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
ระดับการศึกษา													χ^2 – test = 7.245
มัธยมตอนต้น			1	100.0							1	100.0	Sig. = 0.241
มัธยมตอนปลาย					1	50.0	1	50.0			2	100.0	
อนุปริญญา			2	25.0	6	75.0					8	100.0	
ปริญญาตรี	8	28.6	6	21.4	7	25.0	7	25.0			28	100.0	
ปริญญาโท	1	20.0	3	60.0	1	20.0					5	100.0	
สูงกว่าปริญญาโท	1	100.0									1	100.0	
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน													χ^2 – test = 5.612
ต่ำกว่า 10,000 บาท							1	100.0			1	100.0	Sig. = 0.228
10,001 – 20,000 บาท	4	22.2	2	11.1	6	33.3	6	33.3			18	100.0	
20,001 – 30,000 บาท	1	11.1	3	33.3	5	55.6					9	100.0	
30,001 – 40,000 บาท	2	40.0	3	60.0							5	100.0	
40,001- 50,000 บาท	2	28.6	3	42.9	2	28.6					7	100.0	
มากกว่า 50,000 บาท	1	20.0	1	20.0	2	40.0	1	20.0			5	100.0	

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ระดับการประเมิน										รวม		ค่าสถิติ
	ดีมาก		ดี		ยอมรับ		ปรับปรุง		แก้ไข				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
ตำแหน่ง													χ^2 – test = 5.766
ผู้บริหาร	1	33.3	1	33.3	1	33.3					3	100.0	Sig. = 0.170
ผู้ช่วยฝ่ายบริหาร	7	29.2	8	33.3	8	33.3	1	4.2			24	100.0	
พนักงานปฏิบัติการระดับล่าง	2	11.1	3	16.7	6	33.3	7	38.9			18	100.0	

หมายเหตุ $\alpha = 0.05$, *P < 0.05, N = จำนวนประชากร

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 16 พบว่า ความแตกต่างระหว่างเพศ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในส่วนเงินตรา อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและตำแหน่ง ไม่มีผลต่อระดับการประเมินการควบคุมภายใน ในองค์ประกอบสารสนเทศและการสื่อสารตามความเข้าใจของพนักงานส่วนเงินตรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการประเมินการควบคุมภายใน ในองค์ประกอบการติดตามและประเมินผลตามความเข้าใจของพนักงานส่วนเงินตรา กับข้อมูลทั่วไปของพนักงานส่วนเงินตรา

ข้อมูลทั่วไป	ระดับการประเมิน										รวม		ค่าสถิติ
	ดีมาก		ดี		ยอมรับ		ปรับปรุง		แก้ไข				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
เพศ													χ^2 – test = 0.417
ชาย	2	9.1	7	31.8	8	36.4	4	18.2	1	4.5	22	100.0	Sig. = 0.902
หญิง	2	8.7	9	39.1	8	34.8	4	17.4			23	100.0	
ระยะเวลาปฏิบัติงาน													χ^2 – test = 6.939
ต่ำกว่า 5 ปี			3	37.5	3	37.5	2	25.0			8	100.0	Sig. = 0.101
6 – 10 ปี	1	7.7	4	30.8	5	38.5	3	23.1			13	100.0	
11 – 15 ปี			4	57.1	2	28.6	1	14.3			7	100.0	
16 – 20 ปี	1	14.3	4	57.1	1	14.3	1	14.3			7	100.0	
21 – 25 ปี			1	33.3	1	33.3	1	33.3			3	100.0	
สูงกว่า 26 ปี	2	28.6			4	57.1			1	14.3	7	100.0	

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ระดับการประเมิน										รวม		ค่าสถิติ
	ดีมาก		ดี		ยอมรับ		ปรับปรุง		แก้ไข				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
อายุ													χ^2 – test = 6.586
ต่ำกว่า 25 ปี					1	100.0					1	100.0	Sig. = 0.874
26 – 30 ปี	1	8.3	4	33.3	4	33.3	3	25.0			12	100.0	
31 – 35 ปี			2	33.3	2	33.3	2	33.3			6	100.0	
36 – 40 ปี	1	11.1	4	44.4	3	33.3	1	11.1			9	100.0	
41 – 45 ปี	1	14.3	4	57.1	2	28.6					7	100.0	
สูงกว่า 46 ปี	1	10.0	2	20.0	4	40.0	2	20.0	1	10.0	10	100.0	
สถานภาพสมรส													χ^2 – test = 3.721
โสด	1	7.7	6	46.2	3	23.1	3	23.1			13	100.0	Sig. = 0.471
สมรส	2	6.9	9	31.0	13	44.8	4	13.8	1	3.4	29	100.0	
อื่น ๆ	1	33.3	1	33.3			1	33.3			3	100.0	

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ระดับการประเมิน										รวม		ค่าสถิติ
	ดีมาก		ดี		ยอมรับ		ปรับปรุง		แก้ไข				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
ระดับการศึกษา													χ^2 – test = 4.623
มัธยมตอนต้น			1	100.0							1	100.0	Sig. = 0.583
มัธยมตอนปลาย					1	50.0	1	50.0			2	100.0	
อนุปริญญา			3	37.5	4	50.0			1	12.5	8	100.0	
ปริญญาตรี	2	7.1	11	39.3	9	32.1	6	21.4			28	100.0	
ปริญญาโท	1	20.0	1	20.0	2	40.0	1	20.0			5	100.0	
สูงกว่าปริญญาโท	1	100.0									1	100.0	
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน													χ^2 – test = 5.197
ต่ำกว่า 10,000 บาท							1	100.0			1	100.0	Sig. = 0.239
10,001 – 20,000 บาท	1	5.6	5	27.8	7	38.9	5	27.8			18	100.0	
20,001 – 30,000 บาท			4	44.4	5	55.6					9	100.0	
30,001 – 40,000 บาท	1	20.0	4	80.0							5	100.0	
40,001- 50,000 บาท	1	14.3	3	42.9	2	28.6	1	14.3			7	100.0	
มากกว่า 50,000 บาท	1	20.0			2	40.0	1	20.0	1	20.0	5	100.0	

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ระดับการประเมิน										รวม		ค่าสถิติ
	ดีมาก		ดี		ยอมรับ		ปรับปรุง		แก้ไข				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
ตำแหน่ง													$\chi^2 - \text{test} = 5.925$
ผู้บริหาร	1	33.3			1	33.3			1	33.3	3	100.0	Sig. = 0.174
ผู้ช่วยฝ่ายบริหาร	3	12.5	10	41.7	9	37.5	2	8.3			24	100.0	
พนักงานปฏิบัติการระดับล่าง			6	33.3	6	33.3	6	33.3			18	100.0	

หมายเหตุ $\alpha = 0.05$, *P < 0.05, N = จำนวนประชากร

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 17 พบว่า ความแตกต่างระหว่างเพศ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในส่วนเงินตรา อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและตำแหน่ง ไม่มีผลต่อระดับการประเมินการควบคุมภายใน ในองค์ประกอบการติดตามและประเมินผลตามความเข้าใจของพนักงานส่วนเงินตรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved