

ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน
ของสถาบันอุดมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา
The Impact of organizational Culture Affects The Efficiency of
The Internal Control Department of Higher Education Institutions

ศุภสี นัยศิริ*

Supasi Naisiri

มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ประเทศไทย

Sripatum University, Thailand

Email : su_pasi.nai@mcu.ac.th

Received : November 28, 2018

Revised : March 6, 2019

Accepted : March 9, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์ ๒ ประการคือ (๑) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในของสถาบันอุดมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาในประเทศไทย (๒) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิภาพการควบคุมภายในของสถาบันอุดมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา กลุ่มผู้บริหาร/หัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงาน โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร/หัวหน้างาน เจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีและการเงินของสถาบันอุดมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา จำนวน ๓๑๘ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและใช้วิธีการทางสถิติแบบพรรณนา ในการแปลผลและนำเสนอ

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง อายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี ตำแหน่งงานในปัจจุบัน คือ เจ้าหน้าที่บัญชี/การเงิน และประสบการณ์การทำงานด้านบัญชี/การเงิน ระหว่าง ๖-๑๐ ปี ผลจากการทดสอบสมมติฐานข้อมูลแบบรวม พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นงาน วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล และ วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในของ

* นางสาวศุภสี นัยศิริ Miss.Supasi Naisiri

สถาบันอุดมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานได้รับการสนับสนุน โดยสรุป วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในของสถาบันอุดมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาโดยรวม ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการควบคุมภายในขององค์กรมากยิ่งขึ้น และเกิดประโยชน์สูงสุด

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร, การควบคุมภายใน

Abstract

The objectives of this research are: (1) To study the attitudes of the audited toward the efficiency of the internal control department of higher education institutions. (2) To study organizational culture and internal control efficiency of higher education institutions under the Office of the Higher Education Commission in Thailand. Management Team and workers. The sample size was 318 audited who had different in position levels. Statistical Package Programs method is used for the research analysts including calculating percentage, average and standard deviation, and Descriptive Statistic method is simply used for interpretation and presentation on what is going on.

The results showed that the majority are women. Aged 31-40 years. In the current accounting / finance. Experience in accounting/finance between 6-10 years. The results of the test data showed that the corporate culture is culture-oriented. Corporate culture that emphasizes the role of culture. Corporate culture, the culture that emphasizes the role of independent individual. Corporate culture and the culture is different. Affecting the efficiency of the internal control department of higher education institutions in the country.

In summary, the corporate culture affect the effectiveness of the internal control department of higher education institutions in the country as a whole, so managers should pay more attention to corporate culture. To increase the efficiency and effectiveness of internal controls of the organization even more and maximum benefit.

Keywords : Organizational culture, Internal control

บทนำ

การจัดการอุดมศึกษาเริ่มมีมาตั้งแต่รัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕ ซึ่งในสมัยนั้นมีการอุดมศึกษาหลากหลาย ทั้งโรงเรียนกฎหมาย โรงเรียนแพทย์ และโรงเรียนข้าราชการพลเรือน โดยที่โรงเรียนข้าราชการพลเรือนได้ยกฐานะเป็นจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกของไทย และในเวลาต่อมาก็มีการจัดตั้งมหาวิทยาลัยอื่นๆ ขึ้นอีก ได้แก่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และมหาวิทยาลัยศิลปากร โดยสังกัดอยู่ในกระทรวงต่าง ๆ เช่น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สังกัดกระทรวงเกษตร เป็นต้น^๑

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความเชื่อหรือค่านิยมหรือสมมติฐานที่มีร่วมกันในองค์กร ซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ของผู้คนในสังคมหรือในองค์กร เป็นสิ่งที่มีร่วมกันระหว่างสมาชิกและกลุ่มสังคม ซึ่งเราสามารถเรียนรู้ขึ้นได้^๒

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มักจะเชื่อมโยงกับพฤติกรรมองค์กร กระบวนการทำงานในองค์กร หรือความเป็นผู้นำในองค์กร จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมมีได้หมายรวมถึงทุกอย่างที่เกิดขึ้นในองค์กร ในอดีตมีการแปลความหมายของคำว่าวัฒนธรรมออกมา อย่างมากมาย ขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละบุคคลว่าจะมองในรูปแบบใด ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึง ค่านิยม ความเชื่อ ที่ได้ยึดถือและปฏิบัติสืบต่อกันมา จนกลายเป็นนิสัยและความเคยชิน จนกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีปฏิบัติกันภายในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรนั้น ไม่สามารถสร้างขึ้นมาด้วยการบังคับได้ แต่จะต้องเกิดจากความสมัครใจ เพื่อเกิดแรงกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรหรือพนักงาน เกิดความกระหายอยากที่จะมีส่วนร่วม โดยหวังว่าจะสามารถทำให้ตนเองบรรลุเป้าหมาย จนสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

การควบคุมภายในเป็นกลไกและเครื่องมือที่สำคัญในการบริหารงานภายในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งที่มีขนาดเล็กไปจนถึงขนาดใหญ่ การควบคุมภายในจะช่วยควบคุมและลดความเสี่ยงในองค์กรให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร การควบคุมภายในที่ดีควรครอบคลุมงานในทุกๆ ด้านและสามารถสะท้อนภาพให้เห็นว่าองค์กรมีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ การควบคุมภายในที่ไม่ครอบคลุมงานในทุกด้าน อาจเป็นช่องทางให้เกิดความเสียหายภายในองค์กร และส่งผลให้การดำเนินงานไม่ประสบผลสำเร็จ

^๑ สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. ประวัติสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา แหล่งข้อมูล : [ออนไลน์] : <http://www.mua.go.th/ohec/history.html> [๑๕ เมษายน ๒๕๕๘]

^๒ ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ (Modern Organization Theory), พิมพ์ครั้งที่ ๔. (กรุงเทพมหานคร : แชนพอร์ พรินติ้ง, ๒๕๔๗).

ด้วยเหตุผลนี้ ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในของสถาบันอุดมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาในประเทศไทย ผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปใช้ในการปรับกลยุทธ์ในการบริหารด้านวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี ของพนักงานภายในองค์กร

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในของสถาบันอุดมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาในประเทศไทย
๒. เพื่อศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพการควบคุมภายในของสถาบันอุดมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาในประเทศไทย กลุ่มผู้บริหาร/หัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงาน

วิธีการศึกษา

ขอบเขตเนื้อหา

ในการวิจัยเรื่อง “ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในของสถาบันอุดมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาในประเทศไทย” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในของสถาบันอุดมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาในประเทศไทยและเพื่อศึกษารวบรวมปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพการควบคุมภายในให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้างานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีและการเงินของสถาบันอุดมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาในประเทศไทย รวมทั้งสิ้น ๑,๕๕๐ คน (ข้อมูลรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอก ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)^๓) โดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเลือกใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการเก็บข้อมูลเฉพาะเจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีและการเงินของสถาบันอุดมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาในประเทศไทย โดยผู้วิจัยเป็นผู้แจกแบบสอบถามทางระบบออนไลน์

^๓ สสมท:สมาคมสภามหาวิทยาลัย (ประเทศไทย), สถาบันอุดมศึกษาในสังกัด สกอ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://tagbth.wordpress.com /สถาบันอุดมศึกษาในสังกัด, ม.ป.ป.>

กลุ่มตัวอย่าง การคิดคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้เลือกใช้ตารางสถิติของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane, ๑๙๗๓),^๔ โดยผู้วิจัยกำหนดระดับความเชื่อมั่นในการเลือกขนาดกลุ่มตัวอย่าง ๙๕% โดยกำหนดความผิดพลาดไม่เกิน ๕% หรือที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕

ข้อจำกัดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเฉพาะกรณีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในของสถาบันอุดมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาในประเทศไทย โดยศึกษาความคิดเห็นจากผู้บริหาร/หัวหน้างาน เจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีและการเงิน ของสถาบันอุดมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาในประเทศไทยเท่านั้น จำนวน ๑๕๖ แห่ง จำนวนประชากร ๑,๕๕๐ คน ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงไม่สามารถนำไปอ้างอิงเป็นบทสรุปทั่วไปกับองค์กรอื่นได้ อีกทั้งในการนำผลการวิจัยที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานจริงย่อมต้องพิจารณาถึงปัจจัยและบริบทอื่น ๆ ของสถาบันอุดมศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย

ผลการศึกษา

ผลการวิจัยเรื่อง ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในของสถาบันอุดมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาในประเทศไทย สรุปได้ดังนี้

๑. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๐๕ คน (ร้อยละ ๓๓.๔๐) และเพศชาย จำนวน ๑๐๓ คน (ร้อยละ ๖๖.๖๐) มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๑๒๖ คน (ร้อยละ ๔๐.๙๐) รองลงมา มีอายุน้อยกว่า ๓๑ ปี จำนวน ๙๓ คน (ร้อยละ ๓๐.๒๐) มีตำแหน่งงานในปัจจุบันคือ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชี/การเงิน จำนวน ๑๘๘ คน (ร้อยละ ๖๑.๐๐) รองลงมา เป็นหัวหน้าฝ่ายบัญชี/การเงิน จำนวน ๘๖ คน (ร้อยละ ๒๗.๕๐) และมีประสบการณ์การทำงานด้านบัญชี ๖-๑๐ ปี จำนวน ๑๐๑ คน (ร้อยละ ๓๒.๘๐) รองลงมา มีประสบการณ์การทำงานด้านบัญชี ๓-๕ ปี จำนวน ๙๙ คน (ร้อยละ ๓๒.๑๐)

๒. การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในของสถาบันอุดมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาในประเทศไทย

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในของสถาบันอุดมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาในประเทศไทย เมื่อพิจารณาในภาพรวมแล้วอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = ๔.๐๒$) ตามลำดับ ดังนี้

^๔ Yamane, T. *Statistics an introduction analysis* (2nd ed.). (New York: Harper & Row., 1973)

๑. วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท โดยรวมที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = ๔.๒๒$) ได้แก่ องค์กรของท่านมีการกำหนดโครงสร้างองค์กรไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = ๔.๓๘$) องค์กรมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในกระบวนการทำงานไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = ๔.๓๑$) องค์กรของท่านเน้นการใช้ทรัพยากรที่เหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = ๔.๒๙$) และท่านได้รับตำแหน่งในการทำงานที่เหมาะสมกับตัวท่าน ($\bar{X} = ๓.๙๑$)

๒. วัฒนธรรมที่เน้นงาน โดยรวมที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = ๓.๙๗$) ได้แก่ องค์กรของท่านเน้นการทำงานที่มีคุณภาพ ($\bar{X} = ๔.๐๗$) องค์กรของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละคนมีการพัฒนาความรู้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = ๔.๐๖$) องค์กรของท่านมีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาผลงานใหม่ ๆ ของบุคลากรเสมอ ($\bar{X} = ๓.๘๙$) และองค์กรของท่านเน้นการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = ๓.๘๕$)

๓. วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล (Dionysus หรือ Existential) โดยรวมที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = ๓.๘๓$) ได้แก่ องค์กรของท่านมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย ($\bar{X} = ๔.๐๔$) องค์กรของท่านให้ความสำคัญอิสระในความคิดและตัดสินใจในการทำงาน ($\bar{X} = ๓.๗๙$) องค์กรของท่านรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการทำงานของบุคลากร ($\bar{X} = ๓.๗๙$) และองค์กรของท่านไม่มีความขัดแย้งระหว่างแผนกในการทำงานร่วมกันในองค์กร ($\bar{X} = ๓.๗๐$)

๔. วัฒนธรรมแบบผู้นำ โดยรวมที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = ๔.๐๔$) ได้แก่ องค์กรของท่านมีผู้นำที่เน้นการประสานงาน และการกำกับดูแล เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ($\bar{X} = ๔.๑๖$) องค์กรของท่านมีผู้นำที่ให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = ๔.๑๒$) องค์กรของท่านมีผู้นำที่ให้ความไว้วางใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรทุกคน ($\bar{X} = ๔.๐๓$) และองค์กรของท่านมีระบบสารสนเทศภายในที่ถูกต้องและรวดเร็ว ($\bar{X} = ๓.๘๔$)

๓. การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการควบคุมภายใน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการควบคุมภายใน เมื่อพิจารณาในภาพรวมแล้วอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = ๔.๐๔$) ตามลำดับดังนี้

๑. สภาพแวดล้อมภายในองค์กร โดยรวมที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = ๔.๑๒$) ได้แก่ ความซื่อสัตย์ และการมีจริยธรรมของผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร ($\bar{X} = ๔.๒๖$) มีการกำหนดปรัชญา วัฒนธรรมองค์กรและรูปแบบการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = ๔.๑๔$) ให้ความสำคัญกับการรายงาน และการติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = ๔.๐๕$) และมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติการอย่างชัดเจน ($\bar{X} = ๔.๐๓$)

๒. การประเมินความเสี่ยง โดยรวมที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = ๔.๐๐$) ได้แก่ มีการจัดทำ บัญชีและรายงานตามระบบและรูปแบบที่กำหนด ($\bar{X} = ๔.๑๔$) มีการบันทึกรายการบัญชีและการรายงาน

ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.06$) ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ ความเสี่ยงที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 3.96$) และบุคลากรทุกคนรับทราบและมีความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการ ดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จในทิศทางเดียวกัน ($\bar{X} = 3.84$)

๓. กิจกรรมควบคุม โดยรวมที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.02$) ได้แก่ มีการกำหนดหน้าที่ และแนวทางในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.12$) มีการฝึกอบรม ให้ความรู้ และจัดหาคู่มือการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.97$) และมีการกำหนดขอบเขตงานและการแบ่งแยก หน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคน ($\bar{X} = 3.88$)

๔. ข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร โดยรวมที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.93$) ได้แก่ ระบบสารสนเทศที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.04$) การเข้าถึงและเรียกใช้ข้อมูลมีระบบ การรักษาความปลอดภัยที่ดี ($\bar{X} = 3.95$) มีการปรับปรุงระบบสารสนเทศให้ทันสมัยอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.91$) และมีการเวียนแจ้งหลักการและนโยบายบัญชีให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ ($\bar{X} = 3.85$)

๕. การติดตามประเมินผล โดยรวมที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.11$) ได้แก่ มีการรายงาน การติดตามผลการดำเนินงานเสนอให้ผู้บริหารทราบเป็นระยะ ๆ อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.16$) การประเมิน ความเหมาะสมของระบบบัญชีกับหลักการและนโยบายบัญชี ($\bar{X} = 4.13$) และการประเมินและการ สอบทานการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 4.02$)

ข้อจำกัดในงานวิจัยและข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

๑. ข้อจำกัดในงานวิจัยครั้งนี้

๑) ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาความคิดเห็นเฉพาะผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน บัญชี เท่านั้น ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงไม่สามารถนำไปอ้างอิงเป็นบทสรุปทั่วไประบบอื่นได้ อีกทั้งในการนำผล การวิจัยที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานจริงย่อมต้องพิจารณาถึงปัจจัยและบริบท อื่น ๆ ขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย

๒) ผู้วิจัยได้เลือกวิเคราะห์ตัวแปรเฉพาะบางตัวแปรเป็นโดยรวมในการวิจัย จึงยังมีตัวแปร อื่น ๆ ที่ผู้วิจัยไม่ได้ศึกษา

๓) ผู้วิจัยได้ให้คำนิยามศัพท์ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น ซึ่งความหมายของ นิยามศัพท์นั้นอาจมีความหมายที่แตกต่างไปจากงานวิจัยอื่น ๆ

๒. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

๑) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ในการทำงาน

๒) ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนการทำงานที่เป็นทีม และให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างสูงสุด

๓. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการซึ่งสามารถนำไปใช้อ้างอิง ศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องงานวิจัยที่มีระเบียบวิธีวิจัยที่คล้ายคลึงกัน

๑) ควรขยายขอบเขตผู้ตอบแบบสอบถามหรือประชากรในตำแหน่งอื่น ๆ ภายในองค์กร เช่น ผู้บริหารและพนักงานในกลุ่มงานวิจัย ทุกสาขา อาทิเช่น ด้านคอมพิวเตอร์ ด้านวิชาการ ด้านการศึกษา ฯลฯ โดยแบบสอบถามควรจะต้องกำหนดขึ้นเฉพาะด้าน

๒) แนะนำให้ศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุม

๓) ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว อาจทำให้ผลการวิจัยคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ดังนั้น เพื่อให้การวิจัยครั้งต่อไป มีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์มากขึ้น ผู้วิจัย ขอเสนอการทำวิจัยเชิงคุณภาพ หรือควรใช้เทคนิคของเครื่องมือในการวิจัยอื่นๆ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

บรรณานุกรม

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. **ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ (Modern Organization Theory)**. พิมพ์ครั้งที่

ที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : แชนโพร พรินติ้ง, ๒๕๔๗.

วิเชียร วิทยอุดม. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.พ., ๒๕๔๗.

สุขุมชา ปาร์คมาตย์. การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของ

พนักงานในองค์กร กรณีศึกษา ธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน). **ปริญญาบริหารธุรกิจ**

มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ๒๕๕๗.

Yamane, T. **Statistics an introduction analysis** (2nd ed.). New York: Harper & Row. 1973.

เว็บไซต์

สมท:สมาคมสภามหาวิทยาลัย (ประเทศไทย). **สถาบันอุดมศึกษาในสังกัด สกอ.** [ออนไลน์], แหล่งที่มา:

<https://tagbth.wordpress.com/สถาบันอุดมศึกษาในสังกัด, ม.ป.ป..>

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. **ประวัติสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา** [ออนไลน์], แหล่งที่มา:

<http://www.mua.go.th/ohec/history.html> [๑๕ เมษายน ๒๕๕๘]