

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อกระบวนการควบคุมภายใน
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล

Organizational Environmental Affecting The Internal Control Process for
Mahidol University Personnel

เพียงสกันท์ ศุภรัตน์¹ และ ผศ.ดร.วงศ์ธรา สุวรรณิน²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล (2) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล (3) เพื่อศึกษากระบวนการควบคุมภายในของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล (4) เพื่อเปรียบเทียบกระบวนการควบคุมภายใน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล (5) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อกระบวนการการควบคุมภายในของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรมหาวิทยาลัย จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามโดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples T-test, F-test (One-way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ Pearson Simple Correlation

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล (1) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุมากกว่า 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ระยะเวลาในปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป (2) มีการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (3) มีความคิดเห็นต่อกระบวนการควบคุมภายในในระดับมากที่สุด (4) โดยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ และประเภทพนักงาน แตกต่างกัน จะมีการรับรู้ต่อกระบวนการควบคุมภายในในระดับที่แตกต่างกัน (5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย, โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน, ค่าจ้าง, คุณลักษณะเฉพาะของงาน, การนิเทศงาน, การติดต่อสื่อสาร และสภาพการทำงาน ส่งผลต่อกระบวนการควบคุมภายในในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมในการทำงาน การควบคุมภายใน

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

This research was established for the purpose of (1) study the personal factors of the Mahidol University personnel, (2) study the Organizational Environmental for Mahidol University personnel, (3) study Internal Control Process for Mahidol University personnel, (4) compare Internal Control Process for Mahidol University personnel, classified by personal factors, (5) study the Organizational Environmental that affected to Internal Control Process for Mahidol University personnel. The questionnaire was used as a tool to collect data from a sample of 400 participants, and the questionnaire was used as an instrument for data collection. Statistics used for data analysis included Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, the Independent Samples t-test, F-test (One-way ANOVA), Least Significant Difference (LSD), and Pearson Simple Correlation.

The results could be concluded into 5 points: (1) most of them were females, aged more than and 40 years old, with a bachelor's degree, type of employee is University Employees, Work period of more than 15 years (2) high level of Organizational Environmental of Opportunity for Advancement, Company and Management, Intrinsic Aspects of the Jobs, Social Aspects of the Jobs, Communication (3) the personal opinions on the internal control process was at highest level (4) Differences in personal factors age and, type of employee were significantly different on the internal control process at a significance level and (5) Organizational Environmental in the 7 factors: Security, Opportunity for Advancement, Wages, Intrinsic Aspects of the Jobs, Supervision, Communication and Working Conditions affected the Internal Control Process for Mahidol University personnel at highest level as an overall

Keywords: Organizational Environmental, Internal Control

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์การแพร่ระบาดทั่ว โลกและภาวะสงครามที่กำลังเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยที่ได้รับผลกระทบในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านสาธารณสุข เศรษฐกิจ และสังคม ตลอดจนการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีผลต่อมหาวิทยาลัยมหิดลเป็นอย่างมาก และทำให้การดำเนินการภายในมหาวิทยาลัยฯ เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม มหาวิทยาลัยฯ และพนักงาน จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ รวมถึงต้องจัดหาเครื่องมือเกี่ยวกับการจัดการองค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือในการควบคุมการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ช่วยป้องกันและรักษาทรัพย์สินขององค์กร และช่วยในการปฏิบัติงานในขั้นตอนต่าง ๆ เป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสม รวมทั้งป้องปราม หลีกเลี่ยง หรือลดความเสี่ยงให้เหลือน้อยที่สุด โดยมุ่งหวังให้มหาวิทยาลัยฯ มีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง (กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ : เว็บไซต์) ซึ่งกำหนดเป็นกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกัน โดย คณะกรรมการ ผู้บริหาร ตลอดจนพนักงานขององค์กรทุกระดับชั้นเพื่อให้เกิดความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่า วิธีการหรือการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุม ระบบการควบคุมภายในจึงถือว่าเป็นกระบวนการหรือกลไกพื้นฐานของการกำกับดูแลดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยฯ

จากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) พบว่า ในไตรมาสแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 คำกล่าวหาที่สำนักงาน ป.ป.ช. ได้รับ มีจำนวนทั้งสิ้น 2,656 เรื่อง โดยเป็นเรื่องกล่าวหาที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติให้ชี้มูลความผิด จำนวน 189 เรื่อง คิดประเมินมูลค่าความเสียหายของคดีโดยประมาณ 152,811,052.00 บาท (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ : รายงานวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2565) จึงทำให้หน่วยงานภาครัฐ รวมทั้งประเทศไทยต้องตระหนักและต้องกลับมาทบทวนการควบคุมภายในที่มีอยู่ โดยให้ความสำคัญอย่างจริงจัง และเป็นรูปธรรม เพื่อให้มั่นใจในกระบวนการทำงานมากขึ้น ซึ่งในปัจจุบันทำให้ภาครัฐและเอกชนได้กำหนด กฎเกณฑ์ และนโยบายเกี่ยวกับการควบคุมภายในอย่างชัดเจนมากขึ้น

มหาวิทยาลัยมหิดลมีฐานะเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ ซึ่งไม่เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการและกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และไม่เป็นรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณและกฎหมายอื่น (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2550) อย่างไรก็ตาม มหาวิทยาลัยฯ มีภารกิจที่หลากหลายมากกว่าอดีต ทั้งด้านการศึกษา บริการสุขภาพ สาธารณสุข และศึกษาวิจัย และถือเป็นมหาวิทยาลัยฯ ที่ได้รับงบประมาณมากที่สุดในประเทศ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและรวดเร็วนั้น จำเป็นต้องศึกษาการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในการทำงานเพื่อพัฒนาการควบคุมภายในให้

ครอบคลุมและส่งเสริมทุกกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ภายใต้สภาพแวดล้อมภายในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลาได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ดังนั้น การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อกระบวนการควบคุมภายในของพนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อนำผลการศึกษาเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยฯ บริหารและจัดการองค์กร รวมถึงเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการควบคุมภายในของมหาวิทยาลัยมหิดลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล
2. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล
3. เพื่อศึกษากระบวนการควบคุมภายในของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล
4. เพื่อเปรียบเทียบกระบวนการควบคุมภายใน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล
5. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อกระบวนการควบคุมภายในของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลแตกต่างกัน มีผลต่อกระบวนการควบคุมภายในที่แตกต่างกัน
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อกระบวนการควบคุมภายในของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาในการศึกษา โดยกำหนดตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 5 ตัวแปร (1) เพศ (2) อายุ (3) ระดับการศึกษา (4) ประเภทของบุคลากร (5) ระยะเวลาในปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 10 ตัวแปร (1) ความมั่นคงปลอดภัย (2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (3) องค์กรและการจัดการ (4) ค่าจ้าง (5) คุณลักษณะเฉพาะของงาน (6) การนิเทศงาน (7) คุณลักษณะทางสังคมของงาน (8) การติดต่อสื่อสาร (9) สภาพการทำงาน (10) สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 ปีขึ้นไป ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง 400 คน มาจากการคำนวณของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนจำกัดที่นับได้ (Finite Population) ใช้สูตร Taro Yamane ใช้วิธีการ

สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งตามชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล

ส่วนที่ 3 กระบวนการควบคุมภายในของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์บุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล (1) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุมากกว่า 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ระยะเวลาในปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป (2) มีการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีด้าน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน, องค์กรและการจัดการ, คุณลักษณะเฉพาะของงาน, คุณลักษณะทางสังคมของงาน, การติดต่อสื่อสาร และ (3) มีความคิดเห็นต่อกระบวนการควบคุมภายในภาพรวมในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม, กิจกรรมการควบคุม, ข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสารในองค์กร, ด้านการติดตามและประเมินผล ส่วนในด้านการประเมินความเสี่ยงมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และประเภทพนักงาน แตกต่างกันจะมีการรับรู้ต่อกระบวนการควบคุมภายในในระดับที่แตกต่างกัน (2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย, โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน, ค่าจ้าง, คุณลักษณะเฉพาะของงาน, การนิเทศงาน, การติดต่อสื่อสาร และสภาพการทำงาน ส่งผลต่อกระบวนการควบคุมภายในในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อกระบวนการควบคุมภายในแตกต่างกัน โดยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และประเภทของบุคลากร ที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้กระบวนการควบคุมภายในแตกต่างกัน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ และประเภทของบุคลากร ที่แตกต่างกันมีผลต่อกระบวนการควบคุมภายในในภาพรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธารญา เรือนดิปิน (2561) ศึกษาเรื่องการจัดการความรู้ที่ส่งผล

ต่อการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเชียงใหม่ จากผลการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ มีผลต่อระดับประสิทธิภาพของการควบคุมภายใน ด้านการประเมินความเสี่ยง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิมนวน ทองแสน (2559) ได้จัดทำวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า อายุของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกันหลังการทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานด้านส่วนบุคคลที่มีอายุ 18-30 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41-50 ปี สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวินชา การพัชชี (2558) ได้ทำการวิเคราะห์ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร โดยพบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านอายุ มีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ในด้านต่างๆ

2. ผลการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลกระทบต่อกระบวนการควบคุมภายในของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล โดยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าจ้าง ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านสภาพการทำงาน ส่งผลกระทบต่อกระบวนการควบคุมภายในของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อภิปรายดังนี้

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้าน โอกาสก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกันส่งผลกระทบต่อกระบวนการควบคุมภายในในภาพรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธี ไพรัชิต (2556) ได้ศึกษาเรื่องการหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา: บจก.สุธานี โดยผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บจก.สุธานี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมจัดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บจก.สุธานี มากที่สุด คือ การมีเกียรติมีชื่อเสียง รongลงมา คือ ความพอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และปัจจัยความมั่นคงในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บจก.สุธานี น้อยที่สุด คือการมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง และข้อมูลด้านปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บจก.สุธานี ด้านการฝึกอบรมการพัฒนา เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บจก.สุธานี มากที่สุด คือ การมีเกียรติมีชื่อเสียง รongลงมา คือ ความพอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และปัจจัยความมั่นคงในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บจก.สุธานี น้อยที่สุด คือการมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าจ้าง แตกต่างกันส่งผลกระทบต่อกระบวนการควบคุมภายในในภาพรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนปกรณ สัตตรัตน์มัย (2562) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระบบควบคุมภายใน และประสิทธิภาพการดำเนินงานของพนักงานในโรงพยาบาลรัฐ จากผลการศึกษา

พบว่า ปัจจัยด้านการกำหนดค่าตอบแทนและข้อปฏิบัติด้านจริยธรรม ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อ ประสิทธิภาพ การดำเนินงานของพนักงานในโรงพยาบาลรัฐ เนื่องจาก ค่าตอบแทนนั้นถือเป็นหนึ่งในแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ดังนั้น การมีระบบควบคุมภายในที่เกี่ยวข้องกับการ ประเมินผลงานอย่างเหมาะสม กำหนดค่าตอบแทนที่ยุติธรรม จะทำให้นุคลากรมีความพึงพอใจในงาน ไม่ สูญเสียขวัญกำลังใจในการดำเนินงาน รวมทั้งการกำหนดข้อปฏิบัติด้านความซื่อสัตย์และจริยธรรม จะช่วย ให้สภาพแวดล้อมในการดำเนินงานมีความราบรื่น มีสภาพโดยรวมที่ดีขึ้น กระตุ้นบุคลากรให้มีความสุขใน การปฏิบัติงาน เมื่อมีแรงใจและตัวผลักดันก็จะทำให้เกิดความกระตือรือร้น พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาพร สิงห์บุตร (2561) ได้ ศึกษาเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลางกรมศุลกากร ผลการวิเคราะห์ระดับของสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง และพบว่า ด้านค่าจ้าง และด้านองค์การและการจัดการ มีความสัมพันธ์ ในระดับน้อย ที่สุด เนื่องจากลักษณะงานของกรมศุลกากรเป็นหน่วยงานให้บริการต่อประชาชน การงานเป็นทีมเป็นสิ่ง สำคัญอย่างมาก ดังนั้น ผลการวิจัยจึงมีค่าระดับสภาพแวดล้อมการทำงานด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน สูงที่สุด ในขณะที่ด้านองค์การและการจัดการ มีระดับของสภาพแวดล้อมในการทำงานต่ำที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรในองค์การยังไม่เห็น ความชัดเจนของสภาพแวดล้อมด้านนี้การจัด โครงสร้างองค์การที่มีความ ชัดเจน สามารถเข้าใจง่าย จะช่วยลดความซับซ้อนในการทำงาน ส่งผลให้ทำงานสำเร็จได้เร็วขึ้น ในขณะที่การจัดคนให้ตรงกับ ความสามารถและสอดคล้องกับนโยบายขององค์การเป็นการสร้างแรงจูงใจ ในการทำงานให้บุคลากรต้องการทำงานให้สำเร็จด้วยความตั้งใจ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ งานวิจัยที่น่าเสนออย่างยิ่ง เนื่องจากผลการวิจัยสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านองค์การและการจัดการ ไม่ส่งผลต่อการรับรู้กระบวนการควบคุมภายในของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล และยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ เมธี ไพรชิต (2556) ได้ศึกษาเรื่องการหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา: บจก.สุธานี โดยผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บจก.สุธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อยสำคัญน้อย เมื่อพิจารณา รายละเอียดแต่ละ ข้อพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บจก.สุธานี มากที่สุด คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโปร่งใส รองลงมา คือ ความ พึงพอใจกับผลตอบแทนที่ได้รับและปัจจัยค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงาน บจก.สุธานี น้อยที่สุด คือ บริษัทได้จัดสวัสดิการต่าง ๆ ได้อย่างเพียงพอกับความต้องการ

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน แตกต่างกันส่งผลต่อ กระบวนการควบคุมภายในในภาพรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติอาภาณ์ พัฒนาวงษ์ชัยกุล (2560) ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง การประเมินประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิด COSO กรณีศึกษา: กอง คลัง เทศบาลตำบลเมืองเก่า จังหวัดขอนแก่น ผลการประเมินประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิด COSO ของกองคลัง พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่า

องค์ประกอบที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก คือ สารสนเทศและการสื่อสาร และกิจกรรมการควบคุม สำหรับองค์ประกอบด้านอื่น ๆ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาผลการประเมินประสิทธิภาพแยกตามฝ่ายงาน พบว่าฝ่ายที่มีประสิทธิภาพการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก คือ ฝ่ายพัฒนารายได้และจัดเก็บรายได้ ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ส่วนฝ่ายอื่น ๆ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง จะเห็นได้ว่า จากงานวิจัยดังกล่าว ลักษณะเฉพาะของงานที่ได้รับมอบหมายแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการควบคุมภายใน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปุณยาพร ทองแก้วเกิด (2560) เรื่องปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราชได้ ร้อยละ 44.80 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธิ ไพโรจิต (2556) ได้ศึกษาเรื่องการหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา: บจก.สุธานี โดยผลที่ได้จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บจก.สุธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อยสำคัญน้อย และเมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อจะพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ความพึงพอใจที่ได้มีโอกาสใช้ความสามารถพิเศษเพื่อทำงานให้งานประสบความสำเร็จได้ ในขณะที่ ด้านลักษณะของงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับที่รองๆ ลงมา

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการนิเทศงาน แตกต่างกันส่งผลต่อกระบวนการควบคุมภายในในภาพรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชาญสิทธิ์ วงศ์กระจ่าง (2557) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการทำงาน: กรณีศึกษา บริษัท เอ็มพีเอ็ม เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัย พบว่า อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน คือการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการใช้อิทธิพลของอุดมคติมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงานและด้านเวลาที่ใช้ปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากและปานกลาง ซึ่งอยู่ในทิศทางเดียวกัน โดยจากผลการวิจัยการของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการนิเทศงาน มีบางส่วนสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่หัวหน้างานชี้แจงกระบวนการทำงานอย่างถูกต้อง และให้คำแนะนำ เอาใจใส่บุคลากรอย่างใกล้ชิดสม่ำเสมอ รวมถึงติดตามและประเมินผลการทำงานของบุคลากร และรับฟังความคิดเห็นเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันส่งผลต่อกระบวนการควบคุมภายในในภาพรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนปกรณ สัตตรัตน์ามย์ (2562) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระบบควบคุมภายใน และประสิทธิภาพการดำเนินงานของพนักงานใน

โรงพยาบาลรัฐ จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพ การดำเนินงานของพนักงานใน โรงพยาบาลรัฐ โดยมีผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการ ควบคุมส่งผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของพนักงานใน โรงพยาบาลรัฐตามสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมจะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น ตระหนักใน บทบาทหน้าที่ของตน และมีความรับผิดชอบมากขึ้น ซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของ พนักงานเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย การกำหนดขอบเขตหน้าที่ จัดวางโครงสร้างสายการบังคับบัญชา และ ตั้งเป้าหมายของหน่วยงานให้ชัดเจน รับรู้โดยทั่วกัน ทำให้บุคลากรเข้าใจในหน้าที่และยอมรับในระบบการ ควบคุมภายใน โดยผลการวิจัยเป็นไปในทิศทางเดียวกับบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลที่เห็นว่า สภาพการทำงาน ที่สะอาด ระเบียบ มีความปลอดภัยตามมาตรฐาน เช่น มาตรฐาน 5ส มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ถูกจัดไว้ อย่าง เหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้งาน และจัดสถานที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทดีและมีแสงสว่างพอเหมาะ ส่งผลต่อกระบวนการควบคุมภายใน และสอดคล้องกับปัจจัยด้านการกำหนดค่าตอบแทนและข้อปฏิบัติด้าน จริยธรรมส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพการดำเนินงานของพนักงานใน โรงพยาบาลรัฐจากผลการศึกษา พบว่าปัจจัยด้านการกำหนดค่าตอบแทนและข้อปฏิบัติด้านจริยธรรม ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อ ประสิทธิภาพ การดำเนินงานของพนักงานใน โรงพยาบาลรัฐตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากค่าตอบแทนนั้นถือเป็นหนึ่ง ในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ดังนั้น การมีระบบควบคุมภายใน ที่เกี่ยวข้องกับประเมินผลงานอย่างเหมาะสม กำหนดค่าตอบแทนที่ยุติธรรม จะทำให้บุคลากรงาน ไม่ สูญเสียขวัญกำลังใจในการดำเนินงาน มีความพึงพอใจใน รวมทั้งการกำหนดข้อปฏิบัติด้านจริยธรรมและ ความซื่อสัตย์ จะช่วยให้สภาพแวดล้อมในการดำเนินงานมีประสิทธิภาพ มีสภาพโดยรวมที่ดีขึ้น สร้างแรง กระตุ้นบุคลากรให้มีความสุขในการปฏิบัติงาน มีแรงใจและตัวผลักดันก็จะทำให้เกิดความกระตือรือร้น พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปุณยาพร ทองแก้วเกิด (2560) เรื่องปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช มีผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมขององค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร สามารถ อธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดนครศรีธรรมราชได้

ทั้งนี้ ด้านการติดต่อสื่อสาร ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธิ ไพโรชิต (2556) ได้ศึกษาเรื่องการหา ปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา: บจก.สุธานี โดยผล การศึกษาผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงาน บจก.สุธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับนัยสำคัญปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียด แต่ละข้อ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บจก. สุธานี มากที่สุด คือ เพื่อน ร่วมงานมีความตั้งใจทำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ รองลงมา คือ ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม

พูดคุยกัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บจก.สุธานี น้อยที่สุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานเป็นไปในลักษณะสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร มีอิทธิพลต่อกระบวนการควบคุมภายในอย่างยิ่ง มหาวิทยาลัยฯ จึงควรมุ่งเน้นการป้อนข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ ทันเหตุการณ์ และสะดวกในการเข้าถึงและปลอดภัย รวมทั้งมีการจัดลำดับความสำคัญ และมีระบบการสื่อสารที่ดีเพื่อส่งผลถึงการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งเพิ่มช่องทางการสื่อสารให้หลากหลายขึ้น เช่น การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและหน่วยงานภายนอก ช่องทางการร้องทุกข์ เป็นต้น เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรให้ความสำคัญในระบบการควบคุมภายใน

2. ปัจจัยด้านค่าจ้าง มีอิทธิพลต่อกระบวนการควบคุมภายในรองลงมา ซึ่งค่าจ้างและผลตอบแทนถือเป็นแรงจูงใจให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมขวัญกำลังใจของบุคลากร รวมถึงเสริมสร้างสภาพความเป็นอยู่ที่สำคัญของบุคลากรให้ดีขึ้น เมื่อมีความเป็นอยู่ดีกินดีแล้ว ถือเป็นการส่งเสริมระบบการควบคุมภายในด้วยเช่นกัน ดังนั้น การกำหนดค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ ควรเป็นไปอย่างยุติธรรม และกำหนดค่าตอบแทนต้องคำนึงถึงการจูงใจให้พนักงานทำงานให้ดีขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ และทำงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลด้วย เช่น การกำหนดให้มีการเลื่อนเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานในแต่ละปี การให้เงินรางวัลประจำปี (Bonus) การให้ค่าตอบแทนในลักษณะเบี่ยชยัน (Commission) สำหรับบางลักษณะงาน เป็นต้น รวมทั้งการกำหนดโครงสร้างเงินเดือนค่าจ้างที่จูงใจ เช่น การกำหนดให้เงินเดือนแต่ละระดับมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเพื่อจูงใจให้เกิดการพัฒนาตนเอง และแข่งขันกันเพื่อรับภาระหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น

3. บุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล มีการรับรู้ระบบการควบคุมภายในในเกณฑ์ดีมาก ซึ่งอาจเพราะมหาวิทยาลัยฯ ได้สร้างกระบวนการให้ความรู้ ความเข้าใจในระบบการควบคุมภายในอย่างสม่ำเสมอ มีหน่วยงานตรวจสอบทั้งภายใน และภายนอกที่มีประสิทธิภาพ แต่ทั้งนี้กระบวนการควบคุมภายใน ยังควรต้องให้ความสำคัญและส่งเสริมด้านการประเมินความเสี่ยง เช่น ความเสี่ยงต้องครอบคลุม ปัจจัยทั้งภายใน และภายนอกองค์กร รวมถึงโอกาสการเกิดทุจริต โดยการกำหนดให้บุคลากรทุกคนในองค์กร มีส่วนร่วมและรับรู้ในการประเมินความเสี่ยง

4. บุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล มีการรับรู้การควบคุมภายใน ด้านการประเมินความเสี่ยง ในระดับต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น มหาวิทยาลัยฯ ควรสร้างการตระหนักรับรู้ว่าการประเมินความเสี่ยง เพื่อให้ทราบเหตุการณ์ของความเสี่ยงในอนาคตและหาทางแก้ไข ควบคุมให้ความเสี่ยงนั้น อยู่ในระดับที่เกิดความเสียหายน้อยที่สุด ซึ่งกิจกรรมการควบคุม ต้องทำอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสอดคล้องกับ

นโยบายและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปเพื่อให้มั่นใจว่าระบบการควบคุมภายในของหน่วยงานเป็นไปอย่างเหมาะสมและเพียงพอ โดยยึดถือหลักกระบวนการควบคุมภายใน เพื่อทำการแก้ไขได้ทันเวลา คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อกระบวนการควบคุมภายในของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมของหน่วยงาน ไม่ได้ทำการวิเคราะห์ในระดับวิทยาเขต ส่วนงาน หรือฝ่ายงาน ดังนั้นการศึกษารั้งต่อไป ควรจะทำการศึกษาระดับ ส่วนงาน หรือฝ่ายงาน เช่น คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล คณะแพทยศาสตร์ รามาธิบดี คณะวิทยาศาสตร์ เป็นต้น เพื่อให้ทราบประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามส่วนงานย่อย ๆ ของมหาวิทยาลัยต่อไป

2. ในการศึกษารั้งต่อไป ควรมีการเปรียบเทียบความคิดเห็นและปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นเพื่อจะได้ผลการวิจัยที่กว้างขึ้น ครอบคลุมในหลายด้าน นำไปสู่การพัฒนากระบวนการควบคุมภายในของมหาวิทยาลัยฯ ต่อไป

3. ในการศึกษารั้งต่อไป ควรมีการวิจัยในเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาแนวทางและแบบอย่างการปฏิบัติงาน เพื่อทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามกระบวนการควบคุมภายในเป็นการช่วยพัฒนาระบบการควบคุมภายในอย่างมีประสิทธิภาพอย่างเป็นรูปธรรม

4. ในการศึกษารั้งต่อไป ควรมีการศึกษาลักษณะเดียวกัน กับหน่วยงานอื่น เช่น หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน เพื่อให้ได้ข้อสนเทศเกี่ยวกับระบบการควบคุมภายในครอบคลุมทุกด้าน ตามมาตรฐานที่กำหนด

เอกสารอ้างอิง

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์. (2555). กระบวนการควบคุมภายในที่ดี. สืบค้นเมื่อ 10 เมษายน 2565 จาก

<https://www.cad.go.th>

กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง. (2562). แนวปฏิบัติระบบการควบคุมภายในภาคราชการ. สืบค้นเมื่อ 1

พฤษภาคม 2565 จาก <https://www.cgd.go.th>

กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง. (2561). หลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561. สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2565 จาก

<https://www.cgd.go.th>

จันทนา สาขากร นิพันธ์ เห็นโชคชัยชนะ และศิลป์พร ศรีจันเพชร. (2557). การควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน. กรุงเทพฯ: ทีพีเอ็น เพลส.

โชติอาภาณ์ พัฒนาวงษ์ชัยกุล. (2560). *การประเมินประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิด COSO กรณีศึกษา: กองคลัง เทศบาลตำบลเมืองเก่า จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชนปกรณ์ สัตตรัตน์ามย์. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างระบบควบคุมภายใน และประสิทธิภาพการดำเนินงานของพนักงานในโรงพยาบาลรัฐ*. วิทยานิพนธ์ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธารญา เรือนติป็น. (2561). *การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์วิชาเอกบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นัมนวน ทองแสน. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

บุญยาพร ทองแก้วเกิด. (2560). *ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช*. วิทยานิพนธ์วิชาเอกบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดนครศรีธรรมราช มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พิชญาสีทธิ์ วงศ์กระจ่าง. (2557). *อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการทำงาน: กรณีศึกษา บริษัท เอ็มพีเอ็ม เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด*. วิทยานิพนธ์คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เมธี ไพโรชิต. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา: บจก.สุธานี*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

วิภาพร สิงห์บุตร. (2561). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลางกรมศุลกากร*. วิทยานิพนธ์คณะบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุวินชา การพัคชี. (2558). *ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์. (2560). *หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน ปี 2560*. กรุงเทพฯ: E-book.

SIRI. (2021). *หลักการควบคุมภายใน COSO 2013*. สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2565 จาก <http://www.thaihealthjob.com>

J. Stephen McNally, CPA. (2013). *The 2013 COSO Framework & SOX Compliance*. The Association of Accountants and Financial Professionals in Business.