

ปัจจัยการควบคุมภายใน (COSO) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ของพนักงาน คณะวิศวกรรมศาสตร์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ปวีณา พึ่งมา

6514992022@ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการควบคุมภายใน (COSO) ของพนักงาน เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และเพื่อศึกษาปัจจัยการควบคุมภายใน (COSO) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ประชากร คือ พนักงานคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี จำนวน 385 คน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 212 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Google form) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่, ร้อยละ, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, T-test, F-test (ANOVA), และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ย สูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านปริมาณของงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ไม่แตกต่างกันแต่จะมีประสิทธิภาพ ในด้านคุณภาพงานที่แตกต่างกัน และปัจจัยการควบคุมภายใน (COSO) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่า สภาพแวดล้อมการควบคุมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ การประเมินความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุม และสารสนเทศและการศึกษา ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสถานการณ์ปัจจุบันประเทศไทยจะต้องปรับตัวให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกและระบบราชการ รวมถึงระบบการทำงานขององค์กรต่าง ๆ ซึ่งเปรียบเสมือนเส้นเลือดหลักของประเทศ ก็จะต้องมีการปฏิรูปเพื่อให้สามารถบริหารประเทศให้เจริญก้าวหน้าไปได้จากสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นในปัจจุบันของประเทศไทย ประเทศไทยจะต้องทำการปรับตัวได้และเพื่อความอยู่รอดและก้าวหน้าไปได้ในโลกของการแข่งขันในทุก ๆ ธุรกิจ ดังนั้นหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ จึงต้องมีการปรับตัวและกำหนดกลยุทธ์ในการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ รวมทั้งการจัดหาเครื่องมือด้านการจัดการเข้ามาช่วยในการบริหารงาน ซึ่งระบบการควบคุมภายใน ถือเป็นเครื่องมือประเภทหนึ่งที่ถูกนำมาช่วยในการบริหารงาน และเป็นกลไกพื้นฐานสำคัญของกระบวนการกำกับดูแลการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร (ชาลินี เกษรรัตน์, 2564)

การควบคุมภายในที่ดีจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญและเป็นตัวช่วยที่ทำให้การดำเนินการตามภารกิจขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะช่วยป้องกันและลดความเสี่ยงจากการผิดพลาดจากขั้นตอนการปฏิบัติงาน รวมถึงความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ระบบการควบคุมภายในเป็นเครื่องมือด้านการจัดการประเภทหนึ่งที่ถูกนำมาช่วยในด้านการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หากหน่วยงานต่าง ๆ ไม่มีการจัดการที่ดีและการควบคุมภายในที่เหมาะสม มีโอกาสเสี่ยงสูงที่จะเกิดความผิดพลาดในการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานภายในองค์กร (กรมบัญชีกลาง, 2547)

ระบบการควบคุมภายใน เป็นกระบวนการปฏิบัติงานที่ผู้กำกับดูแลฝ่ายบริหาร และบุคลากร ขององค์กร จัดให้มีขึ้นเพื่อสร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานของหน่วยงาน จะบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในด้านประสิทธิภาพของการดำเนินงานซึ่งรวมถึงการดูแลรักษาทรัพย์สินการป้องกันหรือลดความผิดพลาด ความเสียหาย การทุจริตในหน่วยงาน ด้านความเชื่อถือได้ของรายงาน องค์กรได้มีการจัดทำระบบการควบคุมภายใน ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพของงานสูงสุด และปัจจุบันนี้แนวทางการปฏิบัติระบบการควบคุมภายในได้กำหนดขึ้นโดยประยูคต์จากระบบการควบคุมภายในของ The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) เป็นระบบการควบคุมภายในที่ครอบคลุมถึงองค์ประกอบต่างๆในการบริหารงานและเป็นที่ยอมรับกัน

โดยทั่วไปองค์ประกอบของกระบวนการควบคุมภายในตามแนวคิด COSO ประกอบด้วย (1) สภาพแวดล้อมการควบคุม (2) การประเมินความเสี่ยง (3) กิจกรรมการควบคุม (4) สารสนเทศและการสื่อสาร (5) การติดตามและประเมินผล (สุวินชา การพัชชี, 2555)

ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยการควบคุมภายใน (COSO) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เนื่องจากเห็นความสำคัญของระบบการควบคุมภายใน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ช่วยให้คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงระบบการควบคุมภายในขององค์กร สามารถนำผลที่ได้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและมาตรการการควบคุมภายในให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการควบคุมภายใน (COSO) ของพนักงานคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยการควบคุมภายใน (COSO) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี แตกต่างกัน
2. ปัจจัยการควบคุมภายใน (COSO) ที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยการควบคุมภายใน (COSO) และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1.ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาการศึกษาปัจจัยการควบคุมภายใน (COSO) และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีซึ่งมีตัวแปร ในการศึกษาดังนี้

1.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.1.2 ปัจจัยการควบคุมภายใน (COSO) ได้แก่

- (1) สภาพแวดล้อมการควบคุม
- (2) การประเมินความเสี่ยง
- (3) กิจกรรมการควบคุม
- (4) สารสนเทศและการสื่อสาร
- (5) การติดตามและประเมินผล

1.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ได้แก่

- 1.ด้านคุณภาพงาน
- 2.ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน
- 3.ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน
- 4.ด้านค่าใช้จ่าย

2.ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ทำวิจัยในครั้งนี้คือ พนักงาน ลูกจ้าง คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี จำนวน 385 คน

3.ขอบเขตพื้นที่ที่จะทำการวิจัย

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

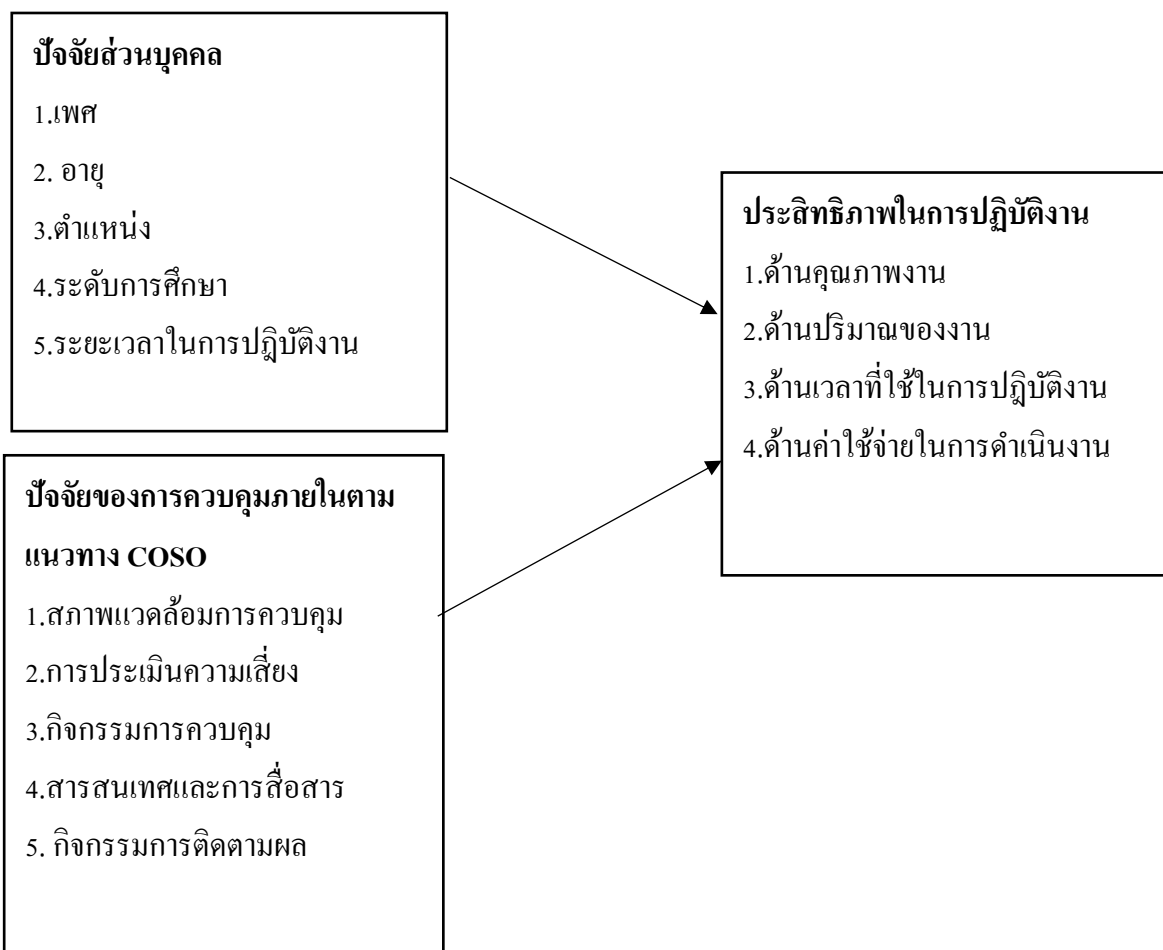
4.ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการศึกษา เดือน กุมภาพันธ์ - เดือนเมษายน 2567

กรอบแนวคิดในงานวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี จำนวน 385 คน (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ข้อมูล ณ วันที่ 2 เมษายน 2567)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane (1973) ได้ กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 200 ตัวอย่าง การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ค่าความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ เท่ากับ 0.05 สูตรในการคำนวณดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของกลุ่มประชากรเป้าหมาย

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ที่ยอมรับได้ ในที่นี้ใช้ 0.05 แทนค่าและตัวแปรในสมการได้ดังนี้

$$n = \frac{385}{1 + 385 (0.05)^2}$$

$$= 199.48$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง = 200 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยปัจจัยการควบคุมภายใน (coso) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวม และวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม มีการสร้างแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบเพียง 1 ข้อ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยของการควบคุมภายในตามแนวทาง (COSO) ของพนักงาน คณะ วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ได้แก่ 1.สภาพแวดล้อมการควบคุม 2.การประเมินความเสี่ยง 3.กิจกรรมการควบคุม 4.สารสนเทศและการสื่อสาร 5. กิจกรรมการ ติดตามผล ซึ่งลักษณะ คำถามเป็นคำถามปลายปิด และแต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือก แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยผู้วิจัยมีการกำหนดเป็นอัตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best, 1977) ตั้งแต่ระดับมากที่สุดถึงระดับน้อยที่สุด

5 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับมากที่สุด

4 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับมาก

3 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับปานกลาง

2 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับน้อย

1 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ได้แก่ 1.ด้านคุณภาพงาน 2.ด้านปริมาณของงาน 3.ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน 4.ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ซึ่งลักษณะคำถาม เป็นคำถามปลายปิดแบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best, 1977) ตั้งแต่ระดับมาก ที่สุดถึงระดับน้อยที่สุด

5 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับมากที่สุด

4 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับมาก

3 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับปานกลาง

2 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับน้อย

1 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับน้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถาม

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยการควบคุมภายใน (coso) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการควบคุมภายใน (coso) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เพื่อกำหนดข้อคำถามเพื่อใช้ในการสร้างเครื่องมือที่มีความครอบคลุมและตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย

2. กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถาม โดยสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และขอบเขตในการศึกษาวิจัย

3. นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้คำถามครอบคลุมสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรที่จะวัดและแบบสอบถามสามารถวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาได้และตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบเนื้อหาเพื่อให้คำถามครอบคลุมสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรที่วัด แบบสอบถามสามารถวัดความเที่ยงตรงได้และตรงตามวัตถุประสงค์ของการทำ IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยวิเคราะห์ คุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่า IOC ดัชนีความสอดคล้อง 0.5 ขึ้นไปเพื่อใช้ในข้อคำถามของแบบสอบถาม

5. ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

6. นำแบบสอบถามวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือในการวิจัย โดยการทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานโรงพยาบาลเจ้าพระยา จำนวน 40 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's coefficient Alpha)
7. ดำเนินการจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้อง
8. นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาวิจัย โดยการจัดทำ Google form โดยไปขอความร่วมมือกับพนักงานทุกแผนกเพื่อตอบแบบสอบถาม

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การหาค่าความเชื่อมั่นเพื่อให้แบบสอบถามมีความครบถ้วนสมบูรณ์ โดยการใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach) ซึ่งมีการนำแบบสอบถามทดลองใช้กับพนักงานคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามต้องไม่ต่ำกว่า 0.70

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยปัจจัยการควบคุมภายใน (COSO) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลและรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 200 คน
2. นำแบบสอบถามที่ทำการเก็บข้อมูลตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติและดำเนินการอภิปรายผล
3. ดำเนินการเขียนรายงานการวิจัย

การอภิปรายผล

จากการศึกษางานวิจัยเรื่องปัจจัยการควบคุมภายใน (COSO) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ปัจจัยการควบคุมภายใน (COSO) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานคณะ
วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน
มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานที่แตกต่างกัน โดยผู้ที่มีการศึกษาในระดับมัธยม
หรือเทียบเท่า มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพงานต่ำกว่าผู้ที่มีการศึกษาในระดับปริญญา
ตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยการควบคุมภายใน (COSO) ในด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม พบว่า ผู้บริหารองค์กร
มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์ และจริยธรรมในการบริหาร มากที่สุด รองลงมา
คือ องค์กรมีระบบการติดตามและประเมินผลงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม และ
องค์กรมีการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์การดำเนินงานรวมถึงแนวทางการปฏิบัติอย่างชัดเจน
สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนศักดิ์ กุศลสร้าง (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยการควบคุมภายใน
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีและผลการดำเนินงานขององค์กรในภาค
ตะวันตกของประเทศไทย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ หาสุรี โตะดาหยง (2562) ได้ทำการศึกษา
เรื่อง ผลกระทบของการควบคุมภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้าน
การเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ปัจจัยการควบคุมภายใน (COSO) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานคณะ
วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในด้านคุณภาพงาน พบว่า ผลงานมี
ความผิดพลาดน้อยเมื่อเทียบกับมาตรฐานของงาน การปฏิบัติงานยึดหลักความถูกต้องตาม
กฎระเบียบขององค์กร และ ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมและมี
คุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนศักดิ์ กุศลสร้าง (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยการ
ควบคุมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีและผลการดำเนินงานของ
องค์กรในภาคตะวันตกของประเทศไทย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ หาสุรี โตะดาหยง (2562)
ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการควบคุมภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ข้อเสนอแนะ

- 1.องค์กรควรสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับควบคุมภายใน (COSO) ให้กับบุคลากรทุกคน
- 2.องค์กรควรมีการจัดสัมมนาการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะเฉพาะด้านให้แก่บุคลากรโดยยึดหลักการระบบการควบคุมภายในของ COSO เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้นไป
- 3.ควรมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการควบคุมภายใน (COSO)

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1.ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการวิจัยแบบเชิงคุณภาพ เพื่อทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน
- 2.ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับสถาบันอื่นเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการควบคุมภายในตามมาตรฐานที่กำหนด

บรรณานุกรม

Best, J. (1977). *Research in Education* (3 ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, Inc.

Yamane, T. (1973). *An Introductory Analysis* (3 ed.). New York: Harper and Row.

กรมบัญชีกลาง, กลุ่มงานมาตรฐานด้านการตรวจสอบภายใน. (2546). *แนวปฏิบัติการตรวจสอบภายใน การประเมินความเสี่ยงเพื่อวางแผนการตรวจสอบ*. กรุงเทพฯ: กระทรวงการคลัง.

ชาลินี เกษรรัตน์. (2563). *ประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ตามหลัก COSO ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของการประปาส่วนภูมิภาค*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศรีปทุม, คณะบัญชี.

ชนศักดิ์ กุศลสร้าง. (2564). *ปัจจัยการควบคุมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีและผลการดำเนินงานขององค์กรในภาคตะวันตกของประเทศไทย*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศรีปทุม, คณะบัญชี.

นฤมล สุญาจารย์, พร้อมพร ภูวดิน, และ พลาณัฐ คงคา. (2566). การศึกษาระบบการควบคุมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บัญชีในหน่วยงานกรมทางหลวง. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 17(3), 68-82.

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. (17 พฤษภาคม 2567). *ประวัติ มจธ.* เข้าถึงได้จาก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี: <https://www.kmutt.ac.th/about-kmutt/history/>

วิภากร เสาธงไชยคง. (2565). *การควบคุมภายในตามกรอบ COSO 2013 ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง: กรณีศึกษา บริษัท AAA จำกัด*. (สารนิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี, สาขาวิชาการบัญชี.

สุวินชา การพัชชี. (2555). *การวิเคราะห์ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการบัญชี), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, คณะบริหารธุรกิจ.

หาซุรี โตตะหาญ. (2562). *ผลกระทบของการควบคุมภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยรามคำแหง*. (บทความวิชาการ), มหาวิทยาลัยรามคำแหง, คณะบริหารธุรกิจ.

อรญา เห่งาศิลา. (2562). *การควบคุมภายในกับประสิทธิภาพการทำงาน*. (สารนิพนธ์ปริญญาบัญชี
 มหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี.
 คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน (2544) อ้างอิงใน วิกังอร เสาธงไชยคง (2565,น.9)
 Adagye (2015) อ้างอิงใน วิกังอร เสาธงไชยคง (2565,น.10)
 Uwadiae (2013) อ้างอิงใน วิกังอร เสาธงไชยคง (2565,น.13)
 Dubihlela & Nqala (2017) อ้างอิงใน วิกังอร เสาธงไชยคง (2565,น.13)
 Gamage et al. (2014) อ้างอิงใน วิกังอร เสาธงไชยคง (2565,น.13)
 Mire and Mukhongo (2016)อ้างอิงใน วิกังอร เสาธงไชยคง (2565,น.13)
 Umar and Dikko (2018) อ้างอิงใน วิกังอร เสาธงไชยคง (2565,น.13)
 Mukhongo (2016) อ้างอิงใน วิกังอร เสาธงไชยคง (2565,น.13)
 Frazer (2012) อ้างอิงใน วิกังอร เสาธงไชยคง (2565,น.14)
 Uwadiae (2013) อ้างอิงใน วิกังอร เสาธงไชยคง (2565,น.13)
 Mire and Mukhongo (2016) อ้างอิงใน วิกังอร เสาธงไชยคง (2565,น.13)
 Amudo and Inanga (2009) อ้างอิงใน วิกังอร เสาธงไชยคง (2565,น.15)
 Mire and Mukhongo (2016) อ้างอิงใน วิกังอร เสาธงไชยคง (2565,น.15)
 Uwadiae (2013) อ้างอิงใน วิกังอร เสาธงไชยคง (2565,น.15)
 Umar and Dikko (2018) อ้างอิงใน วิกังอร เสาธงไชยคง (2565,น.16)
 COSO (2023) อ้างอิงใน วิกังอร เสาธงไชยคง (2565,น.14)
 Uwadiae (2013) อ้างอิงใน วิกังอร เสาธงไชยคง (2565,น.16)
 รายงานของ COSO (2023) อ้างอิงใน วิกังอร เสาธงไชยคง (2565,น.16)
 Gamage et al. (2014) อ้างอิงใน วิกังอร เสาธงไชยคง (2565,น.17)
 Umar and Dikko (2018) อ้างอิงใน วิกังอร เสาธงไชยคง (2565,น.17)
 นอกจากนี้ Hayali et al. (2012) อ้างอิงใน วิกังอร เสาธงไชยคง (2565,น.17)
 Gibson et al. (1979); Simon et al. (1962); Millet (1954) อ้างอิงใน วิกังอร เสาธงไชยคง
 (2565,น.18)
 Peterson and Plowman (1953) อ้างอิงใน ชาลินี เกสรรัตน์ (2563,น.18)
 จูตินันท์ สุวรรณศิริ (2550) อ้างอิงใน ชาลินี เกสรรัตน์ (2563,น.7)
 วิรัช สงวนวงษ์วาน (2550) อ้างอิงใน ชาลินี เกสรรัตน์ (2563,น.7)
 วิภาดา คุปตานนท์ (2551) อ้างอิงใน ชาลินี เกสรรัตน์ (2563,น.7)
 พิทยา บวรวัฒนา (2552) อ้างอิงใน ชาลินี เกสรรัตน์ (2563,น.7)
 พิริยะ ผลพิรุฬห์ (2552) อ้างอิงใน ชาลินี เกสรรัตน์ (2563,น.7)
 สมบูรณ์ ศิริสรหรือ (2553) อ้างอิงใน ชาลินี เกสรรัตน์ (2563,น.8)

พินสา คดีพิศาล (2553) อ้างอิงใน ชาลินี เกสรรัตน์ (2563,น.8)

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) อ้างอิงใน ชาลินี เกสรรัตน์ (2563,น.8)

Peterson and Plowman (1953) อ้างอิงใน ชาลินี เกสรรัตน์ (2563,น.18)