



สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุรินทร์

Working Environment That Affects the Efficiency of Internal Audit Operations of Local Government Organizations in Surin Province

สุวิมล ทองทวี¹ ชนม์ณัฐชา กังวานศุภพันธ์² และอุบลวรรณ สุวรรณภูสิทธิ์³

Suvimon Thongtawe¹ Chonnatcha Kungwansupaphan² and Ubonwan Suwannaputit³

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์¹

Student in Master of Business Administration Program in Business Administration, Faculty of Management Sciences, Surindra Rajabhat University¹

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์^{2,3}

Master of Business Administration Program in Business Administration, Faculty of Management Sciences, Surindra Rajabhat University^{2,3}

Corresponding author, E-mail: suvimon8884@gmail.com¹

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุรินทร์ 2) ศึกษา
ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุรินทร์ และ 3) ศึกษาสภาพแวดล้อมในการ
ทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ หัวหน้า
หน่วยตรวจสอบภายใน และผู้ตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 173 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม
ข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า
1) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุรินทร์
ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.33$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\mu=4.36$) รองลงมาคือ
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\mu=4.35$) ส่วนภาพรวมน้อยที่สุดได้แก่ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($\mu=4.29$) ตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.39$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ย
มากที่สุด ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ($\mu=4.44$) รองลงมา ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ($\mu=4.38$) และด้านเวลา ($\mu=4.34$) ตามลำดับ และ
3) สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการ
ปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์อยู่ในระดับสูงมาก สามารถ
พยากรณ์ได้ในภาพรวมร้อยละ 94.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: การตรวจสอบภายใน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



ABSTRACT

This research aims to 1) examine the level of the working environment in local administrative organizations in Surin Province, 2) assess the level of performance efficiency in internal auditing within local administrative organizations in Surin Province, and 3) analyze the impact of the working environment on the performance efficiency of internal auditing in local administrative organizations. The target group consisted of 173 individuals, including heads of internal audit units and internal auditors from local administrative organizations in Surin Province. Data collection was conducted using questionnaires, and the statistical tools employed included mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The findings revealed the following 1) the overall working environment affecting the performance efficiency of internal auditing in local administrative organizations in Surin Province was rated at a high level ($\mu=4.36$). The aspect with the highest mean score was the relationship with supervisors ($\mu=4.36$), followed by relationships with colleagues ($\mu=4.35$) and the working conditions ($\mu=4.29$), respectively, 2) the overall performance efficiency of internal auditing in local administrative organizations in Surin Province was also rated at a high level ($\mu=4.39$). The aspect with the highest mean score was the quality of work ($\mu=4.44$), followed by the quantity of work ($\mu=4.38$) and timeliness ($\mu=4.34$), respectively, and 3) the three aspects of the working environment relationships with supervisors, relationships with colleagues, and working conditions significantly impacted the performance efficiency of internal auditing in local administrative organizations in Surin Province. These aspects collectively predicted overall performance efficiency with a high degree of accuracy (94.4%), with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords: Internal audit, operational efficiency, working environment, local government organization



บทนำ

องค์กรภาครัฐถือเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ มีลักษณะการบริหารจัดการที่มีความเป็นเอกเทศต่างจากการบริหารจัดการในภาคเอกชน รูปแบบการปกครองรวมถึงระบบการบริหารงานและวัฒนธรรมในการทำงานขององค์กรภาครัฐมีความเฉพาะเจาะจงแตกต่างจากองค์กรในภาคส่วนอื่น ๆ ซึ่งมีความสำคัญต่อประเทศชาติ เพราะภารกิจขององค์กรภาครัฐมุ่งที่จะตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ นโยบายในระดับประเทศที่ต้องการให้ประเทศมีความเจริญและมั่นคง องค์กรภาครัฐหลายหน่วยงานที่ให้บริการประชาชนได้ถูกประเมินคุณภาพทั้งจากองค์กรภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อรับรองคุณภาพขององค์กร ทำให้เกิดมาตรฐานการบริการที่ดีปลอดภัย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2565) ดังนั้น งานตรวจสอบภายใน จึงถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างหนึ่งของฝ่ายบริหาร ซึ่งฝ่ายบริหารสามารถนำผลผลิตของงานตรวจสอบภายในไปใช้ในการตัดสินใจ และบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้เกิดมูลค่าเพิ่ม (Christopher & Geert, 2017) และทำให้เกิดความสำเร็จแก่องค์กรได้ ซึ่งถือได้ว่ามีความจำเป็นสำหรับการบริหารองค์กรในปัจจุบัน ซึ่งเดิมจะเน้นเฉพาะการตรวจสอบทางด้านการเงินการบัญชี สำหรับในปัจจุบันได้เน้นเรื่องของการเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผล และประหยัดในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ จึงเพิ่มการตรวจสอบภายในด้านการปฏิบัติงานและด้านการบริหาร (สำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน, 2567)

สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระบบการควบคุมภายในองค์กรหรือทำให้บุคลากรภายในองค์กรให้ความสำคัญกับการควบคุมมากหรือน้อย ซึ่งเป็นปัจจัยหรือสาเหตุของการมีความสามารถในการทำงานของบุคลากร สภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันจะส่งผลกระทบต่อความสามารถในการทำงานและการเรียนรู้ที่ต่างกัน (ลูติร์ตัน มีมาก, 2560) สอดคล้องกับผลการศึกษาของของ วนิตา วงศ์ถาวร และดารณี เอื้อชนะจิต (2566) พบว่าสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในด้านคุณภาพของงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลูติดา เสวคันธ์ (2563) พบว่า การควบคุมภายในด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุมมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีความจากเว็บไซต์ Workplace (2567)

ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความสำคัญต่อวัฒนธรรมในที่ทำงาน และประสิทธิภาพของพนักงานอย่างยิ่งเนื่องจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีนั้นจะส่งผลต่อทุกสิ่ง ตั้งแต่ระดับความเครียด สุขภาพจิต ไปจนถึงผลผลิตภาพและประสิทธิภาพการทำงาน สอดคล้องกับ Donaldson and Davis (1991) ได้กล่าวไว้ว่าการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพจะได้จากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความเหมาะสมตามความต้องการงานเพื่อให้เกิดความแน่นอนและสร้างผลงานได้ดี ทำให้มีความก้าวหน้าในงานและพิสูจน์ความสามารถถือว่าเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่องาน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุรินทร์ มีจำนวนทั้งสิ้น 173 แห่ง ในพื้นที่ 17 อำเภอ เป็นหน่วยงานปกครองที่ให้บริการจัดทำบริการสาธารณะ โดยไม่ได้มุ่งเน้นแสวงหากำไรเป็นหลัก หากแต่จะต้องจัดทำเพื่อให้เกิดประโยชน์สาธารณะเบื้องต้น ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรส่วนใหญ่จึงเป็นแบบสั่งการและควบคุม เพราะขอบข่ายการให้บริการมีความกว้างใหญ่ ทั้งยังต้องดำเนินการตามนโยบายของนักการเมืองและความรับผิดชอบและความต้องการของประชาชนเป็นหลัก การให้บริการต้องได้รับความพึงพอใจจากประชาชนที่มีความแตกต่างกันไป ซึ่งในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะต้องมีการประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารงาน การบริหารความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบและเป็นระเบียบ ทั้งนี้ระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 ได้กำหนดมาตรฐานการควบคุมภายในเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกแห่งมีแนวทางในการจัดระบบการควบคุมภายในให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สุขในการดำเนินงานและแก่การใช้จ่ายเงิน และทรัพย์สินของประเทศชาติโดยรวม โดยการควบคุมภายในเป็นเครื่องมือ ที่ผู้บริหารนำมาใช้เพื่อให้ความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าการดำเนินงานจะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด (สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน, 2556)

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุรินทร์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา วางแผน และแนวทาง

การกำหนดระบบการควบคุมภายในให้สอดคล้องกับการพัฒนาองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดกับหน่วยงาน เพิ่มคุณภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุรินทร์ ให้เกิดความน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนั้นผู้ตรวจสอบภายในยังสามารถนำผลที่ได้มาใช้เป็นกลยุทธ์ในการวางแผนการดำเนินการตรวจสอบภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุรินทร์
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุรินทร์
3. เพื่อศึกษาระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุรินทร์

สมมติฐานการวิจัย

สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุรินทร์

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยนี้โดยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุรินทร์ โดยแนวคิดการศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากแนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการปฏิบัติงาน และแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน จากแนวคิดของ Peterson and Plowman (1989) ได้แก่ ด้านเวลา และด้านคุณภาพของงาน

ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน และผู้ตรวจสอบภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 173 คน (ข้อมูลกรออปอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุรินทร์ ณ วันที่ 19 มกราคม 2567) จาก 173 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุรินทร์ ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดสุรินทร์ ประกอบด้วย ด้านเวลา ด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงาน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 3 เดือน ระหว่างเดือนกันยายน ถึงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2567

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นสิ่งมีชีวิตหรือไม่มีชีวิต เช่น สถานที่ตั้งขององค์กร กฎระเบียบขององค์กร โครงสร้างการทำงาน วัฒนธรรมต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ รวมถึงลักษณะทางกายภาพขององค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานและผลสำเร็จในการทำงาน สอดคล้องกับ ทิพวรรณ เอี่ยมวงษา (2559) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานว่าคือสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน และมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และสอดคล้องกับ ชญากานต์ พวงระย้า, มนัสนันท์ เอี่ยมสำอาง และณัฐธิดา สุธรรมวิจิต (2565) ได้สรุปความหมายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ว่าหมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวของบุคคลทั้ง



ที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต สามารถมองเห็นและไม่สามารถมองเห็น ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคลนั้น ๆ โดยอาจจะเป็น สิ่งที่สามารถส่งเสริมคุณภาพ หรือประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน หรืออาจจะเป็นอุปสรรค ภาวะกดดัน ความเหนื่อยล้าในการทำงานได้ เช่นเดียวกัน โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นมองประกอบที่สำคัญคือ สภาพการทำงานด้านกายภาพ สภาพการทำงานด้านเวลา และสภาพการทำงานด้านจิตวิทยาและสังคม (Schultz & Schultz, 1994)

สภาพแวดล้อมของการทำงานตรวจสอบภายใน

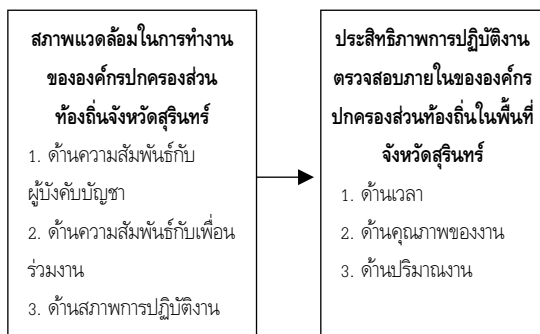
กรมบัญชีกลาง (2561) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมการควบคุม ภายในตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานการควบคุมภายในภาครัฐใหม่ และการควบคุมภายในตามมาตรฐาน COSO โดยผู้กำกับดูแลและผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศให้ทุกระดับรับรู้ถึงความสำคัญของการ ควบคุมภายใน โดยหน่วยงานต้องยึดมั่นในคุณค่าของความซื่อตรง และจริยธรรม มีความเป็นอิสระจากฝ่ายบริการ จัดให้มีโครงสร้าง องค์กร สายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบให้ เหมาะสมในการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ตลอดจน กำหนดให้บุคลากรมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน ตามระบบการควบคุมภายในเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ของรัฐ นอกจากนี้ รมิตา อินโส และวรวิทย์ เลาหะเมทธิ (2562) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานตรวจสอบ ภายในให้ประสบความสำเร็จและสร้างประโยชน์ต่อองค์กรได้ขึ้นอยู่กับปัจจัย ได้แก่ 1) นโยบายและการสนับสนุนของฝ่ายบริหาร 2) ความพร้อมของระบบงานและสารสนเทศ 3) ความเข้าใจและการ ยอมรับของผู้ตรวจสอบ 4) ความรู้ ทักษะ และมนุษยสัมพันธ์ของ ผู้ตรวจสอบภายใน และความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานตรวจสอบ ภายในกับหน่วยงานอื่น ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมการ ทำงานตรวจสอบภายใน สามารถแยกเป็นประเด็นที่สำคัญได้ ดังนี้ นโยบายและการสนับสนุนของฝ่ายบริหาร ความพร้อมของระบบงาน และสารสนเทศ ความเข้าใจและการยอมรับของผู้รับตรวจ ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานตรวจสอบภายในกับหน่วยงานอื่น

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นการใช้ทักษะและความสามารถ มีการกำหนดขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่แน่นอนและชัดเจน ใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่าและประหยัดที่สุด มีระเบียบวินัย ทำให้ สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ถูกต้องแม่นยำมีคุณภาพและได้ มาตรฐาน โดยแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพนั้น สมพิต สุขแสน (2556) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ใน ประเด็นต่าง ๆ ประกอบด้วย ความฉับไว ความถูกต้องแม่นยำ ความรู้ ประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ Mager and Besch (1967) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการ ปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานต้องมีความสามารถ ดังนี้ 1) ความสามารถ ในการแยกแยะเรื่องราว 2) ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา 3) ความสามารถในการจดจำเรื่องราวที่ผ่านมา 5) ความสามารถ ในการตัดสินใจ และ 5) ความสามารถในการพูดถ่ายทอดความรู้ ได้โดยองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Peterson and Plowman (1989) ได้เสนอแนวคิดไว้ 5 ข้อ คือ คุณภาพของ งาน (Quality) ปริมาณงาน (Quantity) เวลา (Time) ค่าใช้จ่ายใน การดำเนินการ (Costs) และกระบวนการปฏิบัติงาน (Method)

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัย ได้นำแนวคิดการศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน จาก แนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความ สัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการปฏิบัติงาน และแนวคิดเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน จากแนวคิดของ Peterson and Plowman (1989) และงานวิจัยของญานิศา สมัครการ (2564) ได้แก่ ด้านเวลา ด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงาน โดยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ สำหรับในการรวบรวมข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน และผู้ตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 173 คน (ข้อมูลกรอกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุรินทร์ ณ วันที่ 19 มกราคม 2567) จาก 173 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เนื่องจากประชากรมีจำนวนน้อย การเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายจึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด (Census Approach) (Astuty, Pasaribu, Rahayu & Habibie, 2021; Saunders, Lewis & Thornhill, 2009)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และองค์กรที่สังกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะข้อคำถาม

แบบลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ ที่มีการออกแบบในลักษณะ Nominal scale

ส่วนที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุรินทร์จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการปฏิบัติงาน และส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเวลา ด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Likert) ซึ่งมี 5 ระดับ มีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 เท่ากับ ระดับความคิดเห็นด้วยกับข้อนั้นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 เท่ากับ ระดับความคิดเห็นด้วยกับข้อนั้นมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 เท่ากับ ระดับความคิดเห็นด้วยกับข้อนั้นปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 เท่ากับ ระดับความคิดเห็นด้วยกับข้อนั้นน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 เท่ากับ ระดับความคิดเห็นด้วยกับข้อนั้นน้อยที่สุด

การสร้างแบบสอบถามและการหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์จากการค้นคว้าเอกสาร บทความวิชาการ/วิจัย วิทยานิพนธ์ และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา จากนั้นสร้างเป็นแบบสอบถามฉบับร่างให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป โดยค่า IOC ของแบบสอบถามมีค่าระหว่าง 0.67-1.00 จากนั้นหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Co-efficient alpha - α) Cronbach โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.935 และด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน มีค่าเท่ากับ 0.936



การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองระหว่างเดือนพฤศจิกายน-เดือนธันวาคม 2567 โดยการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 173 ชุด จากกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามมาแปลงค่าเพื่อนำไปประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ρ)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (n)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	23	13.30
1.2 หญิง	150	86.70
รวม	173	100.00
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 30 ปี	71	41.00
2.2 30 - 40 ปี	79	45.70
2.3 41 - 50 ปี	23	13.30
2.4 51 - 60 ปี	0	0.00
รวม	173	100.00
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	0.60
3.2 ปริญญาตรี	167	96.50
3.3 สูงกว่าปริญญาตรี	5	2.90
รวม	173	100.00

ตารางที่ 1 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (n)	ร้อยละ
4. ตำแหน่งงาน		
4.1 หัวหน้าหน่วยงาน		
ตรวจสอบภายใน	61	35.30
4.2 ผู้ตรวจสอบภายใน	112	64.70
รวม	173	100.00
5. หน่วยงานที่สังกัด		
5.1 องค์การบริหารส่วนตำบล	163	94.20
5.2 องค์การบริหารส่วนจังหวัด	2	1.20
5.3 เทศบาลตำบล	7	4.05
5.4 เทศบาลเมือง	1	0.58
รวม	173	100.00
6. ประสบการณ์ในการทำงาน		
6.1 น้อยกว่า 5 ปี	164	79.6
6.2 5 - 10 ปี	9	4.4
6.3 มากกว่า 10 ปี	0	0.00
รวม	173	100.00

จากตารางที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 86.70 ด้านอายุส่วนใหญ่อายุ 30-40 ปี จำนวน 79 คน ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 96.50 ปัจจุบันส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่งผู้ตรวจสอบภายใน จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 64.70 ส่วนใหญ่ทำงานในหน่วยงานที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 94.20 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 94.80

ผลการศึกษาระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์

ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ในภาพรวม และรายด้านดังตารางที่ 2

(ต่อ)

ตารางที่ 2 ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	μ	σ	แปลผล
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.36	0.42	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.35	0.43	มาก
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	4.29	0.63	มาก
เฉลี่ย	4.33	0.49	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า โดยภาพรวมระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุรินทร์ในภาพรวม มากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\mu = 4.36$) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 4.35$) ส่วนภาพรวมน้อยที่สุดได้แก่ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.29$) และเมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุรินทร์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33

ผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุรินทร์

ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุรินทร์ ในภาพรวม และรายด้าน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

รายการ	μ	σ	แปลผล
ด้านเวลา	4.34	0.59	มาก
ด้านคุณภาพของงาน	4.44	0.57	มาก
ด้านปริมาณงาน	4.38	0.59	มาก
เฉลี่ย	4.39	0.58	มาก

จากตารางที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมมากที่สุดคือ ด้านคุณภาพของงาน ($\mu = 4.44$) รองลงมา ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ($\mu = 4.38$) และด้านเวลา ($\mu = 4.34$) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39

ผลการศึกษาระดับการส่งผลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุรินทร์

ผู้วิจัยวิเคราะห์ระดับการส่งผลของสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการปฏิบัติงานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุรินทร์ ในภาพรวม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของพยากรณ์ ด้วยวิธี Enter ปรากฏผลดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ระดับส่งผลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในในภาพรวม

ตัวแปรพยากรณ์	B	SE _B	β	t	P-value	VIF
ค่าคงที่ (a) 0.405		0.110		3.687	0.000**	
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X_1)	0.518	0.036	0.557	14.360	0.000**	0.424
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_2)	0.504	0.048	0.551	10.398	0.000**	0.227
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน (X_3)	0.110	0.033	0.139	3.368	0.001**	0.372

$R = 0.944$, $R^2 = 0.892$; Adjusted $R^2 = 0.890$; SEest = ± 0.130 ; F = 465.641; sig = 0.00

หมายเหตุ. **มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01



จากตารางที่ 4 พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุรินทร์ อยู่ในระดับสูงมาก เมื่อนำตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปรเข้าสู่สมการพยากรณ์แล้ว ก็จะได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) = 0.944 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) = 0.892 นั่นคือ ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($B=0.557$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($B= 0.551$) และด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($B = 0.139$) อธิบายการเปลี่ยนแปลงของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุรินทร์ได้ร้อยละ 89.2 ส่วนอีกร้อยละ 10.8 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา นอกจากนั้นผลการทดสอบเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกับชุดของตัวแปรพยากรณ์ โดยใช้สถิติ F ทดสอบ ซึ่งจากตารางพบว่ามีความสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig น้อยกว่า 0.01) หมายความว่า ตัวแปรตามสามารถพยากรณ์ด้วยชุดของตัวแปรพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวพยากรณ์ที่ทำนายได้ดีที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

การอภิปรายผล

จากการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุรินทร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเห็นว่ามี การปฏิบัติ ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการปฏิบัติงานตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการปฏิบัติงานความไว้วางใจและความชัดเจนในคำสั่งซึ่งช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่มประสิทธิภาพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

การทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สร้างทีมที่เข้มแข็งเพื่อนร่วมงานเป็นแหล่งสนับสนุนที่สำคัญในการแก้ไขปัญหาสภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับรักชาติ แดงเทพี และคนอื่นๆ (2562) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์กรและการจัดการ ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงานและด้านการติดต่อสื่อสาร ความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์กรและการจัดการ ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน และด้านการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานได้มีความสำคัญในการช่วยสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการโสตทัศนศึกษา ดังนั้น หน่วยงานต้องให้ความสำคัญกับการจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อให้สอดคล้องกับการทำงานของนักวิชาการโสตทัศนศึกษา รวมถึง การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจและเห็นถึงความสำคัญในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน และจิตสำนึก มีมาก (2560) ได้ศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยนำเข้า และกระบวนการตรวจสอบภายในที่มีต่อคุณภาพรายงานการตรวจสอบภายในของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยนำเข้าและกระบวนการตรวจสอบภายในที่มีต่อคุณภาพรายงานการตรวจสอบภายในของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่าสภาพแวดล้อมการทำงานของผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ภาพรวมมีอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับดีทุกด้าน

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 เรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการจัดการและวางแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีผลสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะ

อย่างยิ่งในด้านการตรวจสอบภายในของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ การวางแผนงานและการจัดการลำดับความสำคัญของงานช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถทำงานได้ครบถ้วนตามที่กำหนด ทั้งในด้านคุณภาพ ปริมาณ และเวลา โดยการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและการทำงานร่วมกันเป็นทีมช่วยเสริมสร้างความร่วมมือ ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น การมีการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะของบุคลากรอย่างต่อเนื่องยังช่วยเพิ่มความเชี่ยวชาญในการทำงาน ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้นการนำเทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัยมาช่วยในการทำงานทำให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็วและสะดวกมากขึ้น ส่งผลให้สามารถทำงานได้ตามปริมาณและภายในเวลาที่กำหนด การประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่องและการติดตามผลอย่างเป็นระบบยังช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในสรุปการที่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดศรีสะเกษและสุรินทร์ มีระดับสูงในทุกด้านนั้น อาจเป็นผลจากการมีการจัดการงานที่ดี การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในกระบวนการทำงานสอดคล้องกับอรรถพรณ แสงศิวะเวทย์ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน มุมมองของผู้ตรวจสอบภายใน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนจากผู้บริหารและการติดตามและประเมินผลนั้นส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน ซึ่งการสนับสนุนจากผู้บริหารขึ้นอยู่กับความรู้ถึงความสำคัญของหน่วยงานตรวจสอบภายในผ่านคุณภาพของงานตรวจสอบภายใน รวมทั้งพบว่าทักษะของผู้ตรวจสอบภายในจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายในและขึ้นอยู่กับลักษณะของงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร และความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบภายในยังขึ้นอยู่กับขนาดและรูปแบบการบริหารจัดการขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของอาทิตย์ยา คงเมือง (2566) พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมาก

ไปหาน้อย ได้แก่ ด้านต้นทุนของการดำเนินงาน รองลงไป ได้แก่ ด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน ด้านเวลาของการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน และด้านวิธีการและกระบวนการดำเนินงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิรา สาหา (2563) พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านเวลาของการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการ/กระบวนการดำเนินงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน และด้านต้นทุนของการดำเนินงาน

3. สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุรินทร์ อยู่ในระดับสูงมาก สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุรินทร์ได้ร้อยละ 89.2 ส่วนอีกร้อยละ 10.8 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา โดยตัวพยากรณ์ที่ทำนายได้ดีที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสนับสนุนและความเข้าใจจากผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานรู้สึกได้รับการสนับสนุนและการเข้าใจจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารและการให้คำแนะนำที่ชัดเจนจากผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถในการสื่อสารและให้คำแนะนำที่ชัดเจนจะช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้ตรงตามเป้าหมายและสามารถแก้ไขปัญหาหรือความท้าทายในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมการพัฒนาทักษะและศักยภาพของพนักงานผู้บังคับบัญชาที่มีความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและศักยภาพของพนักงานจะช่วยเสริมสร้างการเติบโตในอาชีพและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งผลให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลายและสามารถทำงานได้เต็มที่โดยไม่รู้สึกเครียดหรือกดดัน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานมีผลสำคัญต่อ



การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ เนื่องจากช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ, การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ, การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ และการพัฒนาทักษะของพนักงาน สอดคล้องกับ สมชาย ศิริสุนทรชัย (2563) ซึ่งพบว่า ความสัมพันธ์ที่ีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานมีผลกระทบอย่างมากต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจและความเข้าใจในงานที่ทำ และพัฒนาศักดิ์ บรรดาตั้ง (2559) ที่ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้วพบว่า ความสัมพันธ์ที่ีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานสามารถกระตุ้นให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการศึกษาสามารถกำหนดเป็นองค์ความรู้ใหม่ ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรนั้นขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หากหัวหน้ามีภาวะผู้นำที่ดี เปิดรับความคิดเห็น และให้การสนับสนุนพนักงาน ก็จะช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพในการทำงาน 2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน จะทำให้การทำงานราบรื่นและเกิดผลสำเร็จ 3) สภาพการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านกายภาพ เช่น ความสะอาดสบายของสถานที่ทำงาน เครื่องมือที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของงานดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา องค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานและพัฒนาทักษะต่าง ๆ ของบุคลากรในองค์กรเป็นแบบอย่าง และรู้จักแก้ไขปัญหาลเฉพาะหน้ามุ่งมั่นพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้เกิดทีมงานคุณภาพในองค์กร องค์กรควรมีการพิจารณาวิจัยทัศน ทัศนคติ ยุทธศาสตร์และเป้าหมาย เพื่อวิเคราะห์กำหนดสิ่งที่ต้องการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานหรือพัฒนาตนเอง สอดรับกับการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีความเข้าใจการทำงานร่วมกัน รู้จักบทบาทหน้าที่ในทีม และการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจหลักการทำงานเป็นทีมและบทบาทหน้าที่ของตน ฝ่ายบุคคลควรจัดให้มีการฝึกอบรมหลักการทำงานเป็นทีมให้กับพนักงานทุกระดับ เพื่อให้พนักงานทุกระดับใช้เป็นแนวทางการทำงานและมีการกำหนดเป้าหมายของทีมให้ชัดเจนก่อนการปฏิบัติงาน เพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งในด้านความคิด และเกิดประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น

1.3 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องคำนึงถึงหลายปัจจัยเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ให้มีความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ควรฝึกอบรมให้พนักงานรู้จักการบริหารทีมงานอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนการทำงาน การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ มีการกำหนดเวลาการทำงานที่ชัดเจนและมีการตรวจสอบเป็นระยะ เพื่อประเมินความก้าวหน้าของงานและแจ้งสมาชิกทุกคนทราบ และมีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อกระตุ้นให้สมาชิกรู้ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของทีมงาน และมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา

2. ข้อเสนอแนะในการนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในและผู้ตรวจสอบภายใน องค์ประกอบสองส่วนท้องถิ่น

2.1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านเวลาสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด ดังนั้น หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในและผู้ตรวจสอบภายใน ควรกำหนดเป้าหมายและกำหนดเวลาในการทำงานให้ชัดเจน รวมทั้ง จัดสรรทรัพยากรและเครื่องมือที่เหมาะสม เพื่อให้ เกิด การปฏิบัติงานที่ตรงเวลาและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้การทำงานในหน่วยตรวจสอบภายในมีความคล่องตัวและสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างต่อเนื่อง โดยการมีการจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในงานของพนักงาน

2.2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านคุณภาพของงานปฏิบัติงานได้สำเร็จช่วยลดความเสี่ยง (Risk) ขององค์กรอย่างมีคุณภาพ ดังนั้น หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในและผู้ตรวจสอบภายใน ควรเสริมสร้างกระบวนการตรวจสอบที่มีมาตรฐานและมีความรอบคอบ รวมทั้งพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยง เพื่อให้เกิด การลดความเสี่ยงขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถรับมือกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมั่นคงและลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

2.3 ผลการวิจัยพบว่า ด้านปริมาณงานมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานตรวจสอบภายในเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ดังนั้น หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในและผู้ตรวจสอบภายใน ควร จัดลำดับความสำคัญของงานและมอบหมายภารกิจให้เหมาะสมกับทักษะและความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิด การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด โดยการจัดลำดับความสำคัญจะช่วยให้การทำงานเป็นไปตามลำดับที่สำคัญและลดความเสี่ยงในการทำงานที่มีคุณภาพต่ำหรือไม่เสร็จตามกำหนดเวลา

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป

3.1 นักวิชาการ นักวิจัย หรือผู้ที่สนใจควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงานเป็น

ต้น เพื่อให้ได้ประเด็นที่ครบถ้วนในการนำไปพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

3.2 นักวิชาการ นักวิจัย หรือผู้ที่สนใจควรใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน ทั้งวิธีวิจัยเชิงปริมาณร่วมกับวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อความสมบูรณ์ในการตอบคำถามการวิจัยและสร้างความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยนั้นๆ

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ ผู้ประเมินบทความทั้งสามท่าน (Reviewer) ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำคำ ปรีกษาทางด้านวิชาการ ดูแลด้วยความเมตตา และห่วงใยอย่างสม่ำเสมอจนงานวิจัยเสร็จสมบูรณ์ ขอขอบคุณ คณะผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาตรวจสอบให้คำแนะนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบคุณหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในและผู้ตรวจสอบภายในในการให้ความร่วมมือในงานวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- กรมบัญชีกลาง. (2561). *มาตรฐานการตรวจสอบภายในและจริยธรรมการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในส่วนราชการ กลุ่มงานมาตรฐานด้านการตรวจสอบภายใน*. กรุงเทพฯ: กรมบัญชีกลาง.
- ชญาภาณต์ พวงระย้า, มนต์พันธ์ เอี่ยมสำอาง และณัฐธิดา สุธรรมวิจิต. (2565). *ผลกระทบจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ*. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- ญาณิศา สัมครการ. (2564). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายในมุมมองของผู้รับตรวจในกองทัพบก*. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.



- จิตร์ตัน มีมาก. (2560). ผลกระทบของสภาพแวดล้อมการทำงาน
ปัจจัยนำเข้า และกระบวนการตรวจสอบภายในที่มีต่อ
คุณภาพรายงานการตรวจสอบภายในของสถาบันอุดมศึกษา
เอกชนในประเทศไทย. *สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพ
รัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี*, 23 (2), 8-20.
- ทิพวรรณ เอี่ยมวงษา. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อม
ในการทำงานกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
ของบริษัท แอลซีบี คอร์ปอเรชั่น จำกัด. (งานนิพนธ์หลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารธุรกิจ).
ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ
ด้วย SPSS และ AMOS (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพฯ:
บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- พัฒนศักดิ์ บรรดาตั้ง. (2559). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว. (วิทยานิพนธ์รัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยบริหารธุรกิจ).* ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รมิตา อินใส และววิทย์ เลหาะเมพณี. (2562). ทศนคติของผู้รับ
ตรวจและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของการตรวจสอบที่มีผล
ต่อการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน กรณีศึกษา
สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดน่าน. *วารสารบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยแม่โจ้*, 1(2), 20-35.
- รักชาติ แดงเทโพธิ์ และคนอื่นๆ. (2562). อิทธิพลของ
สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิง
สร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่าย
เครื่องดื่มแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครโดยมีแรงจูงใจใฝ่
สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรส่งผ่าน. *วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการ
จัดการแห่งแปซิฟิก*, 9, 463-478.
- วนิดา วงศ์ถาวร และดารณี เอื้อชนะจิต. (2566). ผลกระทบทักษะ
ความรู้ความสามารถและสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่มี
ต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในกองบังคับการสาย
ตรวจและปฏิบัติการพิเศษ. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 6(3), 640-651.
- สมพิศ สุขแสน. (2556). *เทคนิคการทำงานให้มีประสิทธิภาพ.*
สืบค้นจาก <https://bongkotsakorn.wordpress.com/2013/06/06/>
- สำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน. (2567). *องค์ความรู้
ด้านการตรวจสอบภายใน.* สืบค้นจาก
<https://ia.erc.or.th/index.php/publishdoc/publishdoc-etc/87-2017-07-29-14-22-15> .
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2565). *คู่มือการประเมิน
สถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0.*
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สุจิรา สาหา. (2563). *การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เทพสตรี. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต).* ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สุจิตา เสาวคนธ์. (2563). *ผลกระทบของการควบคุมภายในที่มีต่อ
ประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานของกำลังพลในสำนักงานปลัด
บัญชีกองทัพ. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต).*
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อรพรรณ แสงศิวะเวย์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ของงานตรวจสอบภายใน : มุมมองของผู้ตรวจสอบภายใน.
วารสารระบบสารสนเทศด้านธุรกิจ (JISB), 4(3), 26-39.
- อาทิตย์ยา คงเมือง. (2566). *การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอโคกโพธิ์
จังหวัดปัตตานี. (สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต).* สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Christopher, P. & Geert, B. (2017). *Public management
reform a comparative analysis-into the age of
austerity fourth edition.* England: Oxford university.
- Donaldson, L. & Davis J.H. (1991). *Stewardship Theory or
Agency Theory: CEO Governance and Shareholder
Returns. Australia: Australian Journal of
Management*, 16, 49-64.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work.* New York:
John Wiley & Sons.



- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Mager, R. & K. Beach. (1967). *Developing Vocational Instruction*. California: Pitman Learning.
- Peterson, E. & Plowman, E.G. (1989). *Business organization and management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (1994). *Psychology and work today : An introduction to industrial and organization psychology*. New York: Macmillan Publishing.
- Workplace. (2567). 7 วิธีในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <https://th-th.workplace.com/blog/positive-work-environment>
- Astuty, W., Pasaribu, F., Rahayu, S., & Habibie, A. (2021). The influence of environmental uncertainty, organizational structure and distribution network competence on the quality of supply chain management information systems. *Uncertain Supply Chain Management*, 9(1), 116-124.
- Saunders, M., Lewis, P. & Thornhill, A. (2009). *Research methods for business students*. 5th ed. Italy : Prentice Hall.