

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีโรงพยาบาล

ของรัฐบาลในจังหวัดมหาสารคาม

Factors Affecting the efficiency of internal controls in Financial

And Accounting of Government Hospitals In Mahasarakham

ดารุณี ธรรมประวัตี^{1*}, วิสารัตน์ ภาวภูตานนท์ ณ มหาสารคาม²Darune Thummapawat^{1*}, wisarut Pawapootanon Namahasakham²^{*123}สาขาวิชาการบัญชี.คณะบริหารธุรกิจ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดมหาสารคาม 44000^{*123}Program in Accounting. Faculty of Business Administration. Under the Office of Vocational Education Commission.

Mahasarakham. 44000

Received : 2022-09-06 Revised : 2022-10-12 Accepted : 2022-10-12

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีของโรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดมหาสารคาม ประชากรคือ บุคลากรด้านการเงินและบัญชีของโรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดมหาสารคาม 13 แห่ง จำนวน 103 คน สถิติที่ใช้ในการศึกษา ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Average) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) Tt-test และ F-test One-way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีของโรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมส่งผลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ส่งผลมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ ปัจจัยด้านโครงสร้างการจัดองค์กร ปัจจัยด้านสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร และปัจจัยด้านกฎระเบียบข้อบังคับ และความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการควบคุมภายใน โดยรวมแต่ละด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านรายงานและการประเมินผล ด้านรายงาน

และการประเมินผล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ การทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีทุกด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีของโรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดมหาสารคามแตกต่างกัน

คำสำคัญ : ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน, การควบคุมภายใน

Abstract

The purpose of this research was to study factors Affecting the Efficiency of Internal Control in Finance and Accounting of public hospitals in MahaSarakhm Province. The population used in the research were 103 financials and accounting personnel of 13 Public Hospitals in Mahasarakham Province. The data were analyzed by descriptive statistics, percentages, averages. Standard Deviation, T- test and F- test (One-way ANOVA). The results showed that the Efficiency of

*ดารุณี ธรรมประวัตี

E-mail : Daruneethumma@gmail.com

Internal Control in Finance and Accounting of Public Hospitals in MahaSarakhm Province overall at high level when considering of each aspect, the Policy and methodological were mostly affected factor. The second highest affected was organizational structure factor followed by Management support factor and regulatory factors. the Efficiency of Internal Control overall at high level ,Reporting and evaluation, Overall effectiveness, Risk Assessment

The results show that personal factors included gender, education, position and work experiences were not difference in opinion on factors affecting the efficiency of internal control excepted the different of ages was effected in an internal control on finance and accounting of public hospitals in Maha Sarakhm Province was significantly different at 0.05

Keywords : Factors affecting the efficiency of internal control.

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและเทคโนโลยีเป็นผลให้ทุกภาคส่วนทั้งส่วนราชการและเอกชนได้มีการปรับปรุงหน่วยงานในด้านต่าง ๆ อาทิ การปรับปรุงด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านกระบวนการทำงาน ด้านบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรที่แตกต่างกัน ทุกหน่วยงานต้องมีการปรับตัวและกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน โดยระบบการควบคุมภายในเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการที่นำมาใช้เพื่อช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายรวมถึงวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน [1] เนื่องจากระบบการควบคุมภายในเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการป้องกันและรักษาทรัพย์สินของหน่วยงาน ช่วยให้การใช้ทรัพยากรของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้การปฏิบัติงานในขั้นตอนต่าง ๆ เป็นไป

อย่างถูกต้องเหมาะสม หากหน่วยงานต่าง ๆ ไม่มีการกำกับดูแลที่ดีไม่มีระบบการควบคุมภายในที่เหมาะสม โอกาสเสี่ยงที่อาจเกิดความผิดพลาดในการดำเนินงานของหน่วยงานจะมีมากขึ้นซึ่งในแต่ละหน่วยงานแต่ละแห่งจะมีภารกิจของงานที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับบทบาทและหน้าที่ที่รับผิดชอบการบริหารควบคุมภายในย่อมแตกต่างกันออกไป [2] กระบวนการปฏิบัติงานผู้ที่กำกับดูแล หัวหน้าหน่วยงานของรัฐฝ่ายบริหารและบุคลากรของหน่วยงานของรัฐจัดให้มีขึ้นเพื่อสร้างความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่า การดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐจะบรรลุวัตถุประสงค์ด้านการดำเนินงาน ด้านการรายงาน และด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ [3] จำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องภายในองค์กรและเป็นเรื่องสำคัญของพนักงานและผู้บริหารที่จะต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษซึ่งประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรถือเป็นหัวใจสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยองค์กรจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของคนและองค์กรจะต้องดำเนินไปพร้อมกัน [3] และมีข้อมูลเพื่อสนับสนุนการวางแผนทางการเงินการบริหารจัดการทรัพย์สินและการตรวจสอบกำกับดูแลองค์กรของผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การจัดทำรายงานทางการเงินที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์วางแผนและประเมินผลการบริหารจัดการทางการเงินดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการปรับแนวทางการบริหารงานนี้ได้มีการนำเทคนิคเรื่องของการควบคุมภายในทางการบัญชีมาใช้เพื่อให้เกิดความมั่นใจ การใช้ทรัพยากรของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยให้การปฏิบัติงานในขั้นตอนต่าง ๆ เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม [4]

โรงพยาบาลรัฐบาลปัจจุบันในจังหวัดมหาสารคาม มี 13 อำเภอ แต่ละอำเภอได้มีส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับการเงินและบัญชี โดยมีเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ด้านการเงิน เจ้าหน้าที่ด้านบัญชี และเจ้าหน้าที่พัสดุ จาก

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาพบปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีในโรงพยาบาลภาพรวม คือการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามระเบียบ ได้แก่ การรับเงิน การจ่ายเงิน การจัดเก็บรักษาเงิน การนำฝาก/การนำส่งเงิน การรายงานการจัดเก็บเอกสารการจัดทำบัญชีไม่ครอบคลุมตามระเบียบกระทรวงการคลัง คณะผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีของโรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดมหาสารคาม มีปัจจัยด้านใดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน เพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงระบบการควบคุมภายในในองค์กรของตนเอง เพื่อป้องกันการทุจริตอันจะส่งผลให้เกิดความเสียหายภายในหน่วยงานได้

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยด้านด้านบุคลากร ได้แก่ อายุ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ และระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีของโรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดมหาสารคาม

3. สมมติฐานของการวิจัย

3.1 ปัจจัยด้านบุคลากร ได้แก่ อายุ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ และระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในแตกต่างกัน

3.2 ปัจจัยด้านนโยบายและระเบียบปฏิบัติ ด้านสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ด้านโครงสร้างการจัดองค์กร และด้านระเบียบข้อบังคับส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุม

ภายใน ได้แก่ ด้านนโยบายและระเบียบปฏิบัติ ด้านสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ด้านโครงสร้างการจัดองค์กร และด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านการรายงานและประเมินผลการตรวจสอบ และด้านประสิทธิภาพในภาพรวม

5. วิธีการดำเนินการวิจัย

5.1 กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากรโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 104 คน

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

5.2.1 เครื่องมือที่ใช้วิจัยในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีของโรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดมหาสารคาม

5.2.2 วิธีการสร้างเครื่องมือ

1) วิเคราะห์กรอบแนวคิด และจุดมุ่งหมายของการวิจัย รวมทั้งศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2) จากการศึกษาข้างต้น ได้นำมาสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 4 ส่วน

3) นำแบบสอบถามที่สร้างเสนอผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และทำการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

4) การหาความเชื่อมั่น(Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ(Try-out) กับบุคลากรโรงพยาบาลของรัฐที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีที่ไม่ใช่กลุ่มประชากร 30 คนแรก แล้วหาความเชื่อมั่น โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการหาความเชื่อมั่น(Crombach's Alpha Coefficient) โดยมีค่าแอลฟา 0.9386 ซึ่งถือได้ว่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

5) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบแก้ไขและทำการตรวจสอบอีกครั้ง

6) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลต่อไป

5.3 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและระเบียบการปฏิบัติ ด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพด้านการควบคุมภายใน โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านการรายงานและประเมินผล ด้านประสิทธิภาพโดยรวม

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ตอบอย่างมีอิสระ

การกำหนดการให้คะแนนแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 คณะผู้ศึกษากำหนดค่าน้ำหนักดังนี้

5 หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นว่า เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นว่า เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นว่า เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นว่า เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นว่า เห็นด้วยน้อยที่สุด

5.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย อายุ ตำแหน่ง ระดับ

การศึกษาและประสบการณ์การทำงานในหน่วยงาน ค่าตอบแทนต่อเดือน ตำแหน่งงาน โดยใช้โปรแกรมรูปทางสถิติในการหาค่าเฉลี่ย และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 2 การวัดระดับให้มีความสำคัญความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี ได้แก่ ด้านนโยบายและระเบียบการปฏิบัติ ด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ โดยใช้สถิติพื้นฐาน คำนวณหาค่าเฉลี่ย และค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ [5]

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง น้อยที่สุด

5.2.3 วิเคราะห์สมมติฐาน โดยใช้สถิติที่ใช้ทดสอบคือ F-test(one-way Anova)

ตารางที่ 1 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	ค่า S.D.	ระดับความสำคัญ
1. ด้านนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ	4.44	0.58	มาก
2. ด้านสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร	4.36	0.65	มาก
3. ด้านโครงสร้างการจัดองค์กร	4.39	0.66	มาก
4. ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ	4.36	0.68	มาก
รวม	4.39	0.66	มาก
1. นโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ			
1.1 มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายองค์กร	4.38	0.61	มาก
1.2 มีการกำหนดนโยบายขององค์กรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร	4.44	0.59	มาก
1.3 มีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานภายในสอดคล้องกับกฎหมายระเบียบข้อบังคับของส่วนราชการ	4.50	0.55	มาก
รวม	4.45	0.46	มาก

ตารางที่ 1 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้าน
การเงินและบัญชี (ต่อ)

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	ค่า S.D.	ระดับ ความ สำคัญ
2. ด้านสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร			
2.1 องค์กรจัดให้มีคณะกรรมการตรวจสอบหรือหน่วยงานตรวจสอบภายในที่มีความรู้ความสามารถและเป็นอิสระ	4.33	0.61	มาก
2.2 การสนับสนุนด้านการควบคุมภายในจากผู้บริหารกระทำอย่างเด่นชัดจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรและเป็นทางการ	4.46	0.60	มาก
2.3 ผู้บริหารทุกระดับชั้นในองค์กรมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อการทำกิจกรรมควบคุมภายในอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	4.30	0.75	มาก
รวม	4.36	0.65	มาก
3. ด้านโครงสร้างการจัดองค์กร			
3.1 มีการกำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในทางชัดเจน	4.31	0.59	มาก
3.2 มีการจัดโครงสร้างองค์กรและสายงานการบังคับบัญชาที่ชัดเจน	4.38	0.86	มาก
3.3 มีการแสดงแผนภูมิการจัดองค์กรที่ถูกต้องเป็นปัจจุบันให้บุคลากรทุกคนทราบ	4.48	0.52	มาก
รวม	4.39	0.66	มาก
4. ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ			
4.1 ระเบียบและคู่มือในการปฏิบัติงานขององค์กรมีลักษณะชัดเจนเข้าใจง่ายไม่คลุมเครือ	4.34	0.51	มาก
4.2 สามารถปฏิบัติงานได้จริงตามกฎระเบียบและคู่มือในการปฏิบัติงานขององค์กร	4.43	0.73	มาก
4.3 ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับได้อย่างถูกต้อง	4.31	0.79	มาก
รวม	4.36	0.68	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.45$) ด้านโครงสร้างการจัดองค์กร ($\bar{X} = 4.39$) ด้านสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ($\bar{X} = 4.36$) และด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ($\bar{X} = 4.36$) ตามลำดับ

1) ปัจจัยด้านนโยบายและวิธีปฏิบัติส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานภายในสอดคล้องกับกฎหมายระเบียบข้อบังคับของส่วนราชการ ($\bar{X} = 4.50$) มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายองค์กร ($\bar{X} = 4.38$)

2) ปัจจัยด้านสนับสนุนจากฝ่ายบริหารมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสนับสนุนด้านการควบคุมภายในจากผู้บริหารกระทำอย่างเด่นชัดจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรและเป็นทางการ ($\bar{X} = 4.46$) องค์กรจัดให้มีคณะกรรมการตรวจสอบหรือหน่วยงานตรวจสอบ ($\bar{X} = 4.33$) และผู้บริหารทุกระดับชั้นในองค์กรมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อการทำกิจกรรมควบคุมภายในอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.30$)

3) ปัจจัยด้านโครงสร้างการจัดองค์กร ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย สามารถปฏิบัติงานได้จริงตามกฎระเบียบและคู่มือในการปฏิบัติงานขององค์กร ($\bar{X} = 4.44$) มีการจัดโครงสร้างองค์กรและสายพันธุงานการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.38$) และมีการกำหนดบทบาทอำนาจและความรับผิดชอบในงานชัดเจน ($\bar{X} = 4.31$)

4) ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่สามารถปฏิบัติงานได้จริงตามกฎระเบียบและคู่มือในการปฏิบัติงานขององค์กร ($\bar{X} = 4.43$) ระเบียบและคู่มือปฏิบัติงานขององค์กรมีลักษณะชัดเจนเข้าใจง่าย ไม่คลุมเครือ ($\bar{X} = 4.34$) และผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 4.31$)

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการควบคุมภายใน

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	ค่า SD.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการประเมินความเสี่ยง	4.36	0.41	มาก
2. ด้านการรายงานและการประเมินผล	4.41	0.30	มาก
3. ด้านประเมินผลในภาพรวม	4.39	0.38	มาก
รวม	4.39	0.39	มาก
1. ด้านการประเมินความเสี่ยง			
1.1 องค์กรจัดให้มีการระบุความเสี่ยงต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดความเสียหายโดยบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการระบุปัจจัยความเสี่ยงนั้น ๆ	4.31	0.72	มาก
1.2 องค์กรมีการแจ้งให้บุคลากรทุกคนทราบเกี่ยวกับวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง	4.42	0.63	มาก
1.3 มีการประเมินความเสี่ยงในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายขององค์กร	4.34	0.70	มาก
รวม	4.36	0.68	มาก
2. ด้านการรายงานและประเมินผลการตรวจสอบ			
2.1 มีการประเมินผลการบรรลุวัตถุประสงค์การดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	4.33	0.70	มาก
2.2 มีการรายงานผลการตรวจสอบอย่างเป็นอิสระเกี่ยวกับการดำเนินงานเป็นลายลักษณ์อักษร	4.50	0.57	มาก
2.3 มีการติดตามและประเมินผลระบบการควบคุมภายในที่ได้กำหนดไว้อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง	4.41	0.58	มาก
รวม	4.41	0.62	มาก
3. ด้านประสิทธิผลในภาพรวม			
3.1 การควบคุมภายในองค์กรของท่านมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับใด	4.28	0.67	มาก
3.2 องค์กรของท่านมีการติดตามผลการปฏิบัติงานและแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	4.52	0.53	มาก
3.3 องค์กรของท่านมีแนวทางในการป้องกันข้อผิดพลาด เพื่อลดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	4.37	0.54	มาก
รวม	4.39	0.68	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ด้านประสิทธิผล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ปัจจัยด้านการ

รายงานและประเมินผล ($\bar{X} = 4.41$) ด้านประสิทธิผลโดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.39$) และด้านการประเมินความเสี่ยง ($\bar{X} = 4.36$)

1) ปัจจัยด้านการประเมินความเสี่ยง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ องค์กรมีการแจ้งให้บุคลากรทุกคนทราบเกี่ยวกับวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง ($\bar{X} = 4.42$) มีการประเมินความเสี่ยงในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายขององค์กร ($\bar{X} = 4.34$) และองค์กรจัดให้มีการระบุความเสี่ยงต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดความเสียหายโดยบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการระบุปัจจัยความเสี่ยงนั้น ๆ ($\bar{X} = 4.31$)

2) ปัจจัยด้านการรายงานและประเมินผลการตรวจสอบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีการรายงานผลการตรวจสอบอย่างเป็นอิสระเกี่ยวกับการดำเนินงานเป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{X} = 4.50$) มีการติดตามและประเมินผลระบบการควบคุมภายในที่ได้กำหนดไว้อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ($\bar{X} = 4.41$) และมีการประเมินผลการบรรลุวัตถุประสงค์การดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.33$)

3) ปัจจัยด้านประสิทธิผลในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ องค์กรของท่านมีการติดตามผลการปฏิบัติงานและแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.52$) องค์กรของท่านมีแนวทางในการป้องกันข้อผิดพลาด เพื่อลดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.37$) และท่านคิดว่าการควบคุมภายในองค์กรของท่านมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับใด ($\bar{X} = 4.28$)

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ประสิทธิภาพการควบคุมภายในที่มีอายุ
แตกต่างกัน

ประสิทธิภาพการควบคุมภายใน	แหล่งของความแปรปรวน	df	ss	Ms	F	Sig
1. ด้านนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	5	1.408	.282	1.313	0.26
	ภายในกลุ่ม	98	2.018	.214		
	รวม	103	22.426			
2. ด้านสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	5	3.175	.635	2.811	0.20 [*]
	ภายในกลุ่ม	98	22.140	.226		
	รวม	103	25.315			
3. ด้านโครงสร้างการองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5	.265	.053	.245	0.94
	ภายในกลุ่ม	98	21.238	.217		
	รวม	103	21.503			
4. ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	5	2.426	.485	2.831	0.20 [*]
	ภายในกลุ่ม	98	16.800	.171		
	รวม	103	19.226			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5	1.011	7.202	3.506	0.06 [*]
	ภายในกลุ่ม	98	5.654	.058		
	รวม	103	6.665			

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในจังหวัดมหาสารคามที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในโดยรวม แตกต่างกัน และพิจารณาเป็นรายด้าน อายุต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในไม่แตกต่างกันในด้านนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติและด้านโครงสร้างการองค์กร แตกต่างกันในด้านสนับสนุนจากฝ่ายบริหารและด้านกฎระเบียบข้อบังคับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ประสิทธิภาพการควบคุมภายในที่ระดับ
การศึกษาแตกต่างกัน

ประสิทธิภาพการควบคุมภายใน	แหล่งของความแปรปรวน	df	ss	Ms	F	Sig
1. ด้านนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.242	.414	1.954	.126
	ภายในกลุ่ม	100	21.184	.212		
	รวม	103	22.426			
2. ด้านสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3	2.855	.952	4.237	.007 [*]
	ภายในกลุ่ม	100	22.460	.225		
	รวม	103	25.315			
3. ด้านโครงสร้างการองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	.647	.216	1.035	.381
	ภายในกลุ่ม	100	20.856	.209		
	รวม	103	21.503			

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ประสิทธิภาพการควบคุมภายในที่ระดับ
การศึกษาแตกต่างกัน (ต่อ)

ประสิทธิภาพการควบคุมภายใน	แหล่งของความแปรปรวน	df	ss	Ms	F	Sig
4. ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	3	.657	.219	1.179	.321
	ภายในกลุ่ม	100	18.569	.186		
	รวม	103	19.226			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	.144	.048	.739	.532
	ภายในกลุ่ม	100	6.520	.065		
	รวม	103	6.665			

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในจังหวัดมหาสารคามที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในโดยรวมไม่แตกต่างกัน และพิจารณาเป็นรายด้าน ระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในไม่แตกต่างกันในด้านนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติและด้านโครงสร้างการองค์กรและด้านระเบียบข้อบังคับ แตกต่างกันในด้านสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ประสิทธิภาพการควบคุมภายในตำแหน่ง
งานแตกต่างกัน

ประสิทธิภาพการควบคุมภายใน	แหล่งของความแปรปรวน	df	ss	Ms	F	Sig
1. ด้านนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	3	.894	.298	1.384	.252
	ภายในกลุ่ม	100	21.532	.215		
	รวม	103	22.426			
2. ด้านสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3	3.018	1.006	4.511	.005 [*]
	ภายในกลุ่ม	100	22.297	.223		
	รวม	103	25.315			
3. ด้านโครงสร้างการองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.397	.466	2.317	.080
	ภายในกลุ่ม	100	20.106	.201		
	รวม	103	21.503			
4. ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.026	.342	1.879	.138
	ภายในกลุ่ม	100	18.200	.182		
	รวม	103	19.226			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	.149	.050	.765	.516
	ภายในกลุ่ม	100	6.515	.065		
	รวม	103	6.665			

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในจังหวัดมหาสารคามที่ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในโดยรวมไม่แตกต่างกัน และพิจารณาเป็นรายด้าน ตำแหน่งงานต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในไม่แตกต่างกันในด้านนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติและด้านโครงสร้างการจัดองค์กรและด้านระเบียบข้อบังคับ แต่ต่างกันในด้านสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน

ประสิทธิภาพการควบคุมภายใน	แหล่งของความแปรปรวน	df	ss	Ms	F	Sig
1. ด้านนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.596	.865	4.364	.006**
	ภายในกลุ่ม	100	19.830	.198		
	รวม	103	22.426			
2. ด้านสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.939	.646	2.766	.046**
	ภายในกลุ่ม	100	23.376	.234		
	รวม	103	25.315			
3. ด้านโครงสร้างการจัดองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	.287	.096	.451	.717
	ภายในกลุ่ม	100	21.216	.212		
	รวม	103	21.503			
4. ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	3	.060	.020	.104	.957
	ภายในกลุ่ม	100	19.167	.192		
	รวม	103	19.226			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	.156	.052	.798	.798
	ภายในกลุ่ม	100	6.509	.065		
	รวม	103	6.665			

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในจังหวัดมหาสารคามที่ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในโดยรวมไม่แตกต่างกัน และพิจารณาเป็นรายด้าน ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในไม่แตกต่างกันในและด้านโครงสร้างการจัดองค์กรและด้านระเบียบข้อบังคับ แต่ต่างกันในด้านนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติและด้านสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ปัจจัยด้านนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ ปัจจัยด้านโครงสร้างการจัดองค์กร ปัจจัยด้านสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร และ ปัจจัยด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ผู้รับบริการ ตามลำดับ และความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ด้านประสิทธิผล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านการรายงานและประเมินผล ด้านประสิทธิผลโดยภาพรวม และด้านการประเมินความเสี่ยง และผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีมากที่สุด โดยให้ความสำคัญในการค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ การกำหนดแนวทางปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายองค์กร การกำหนดนโยบายขององค์กรและการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานภายใน สอดคล้องกับกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับของส่วนราชการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉริยา อัมรส (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในอยู่ในระดับมากเรียงลำดับดังนี้ ด้านปัจจัยด้านนโยบายและระเบียบปฏิบัติ ด้านโครงสร้างการจัดองค์กร ด้านกฎระเบียบข้อบังคับและ ด้านการได้รับสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร และ อายุต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีของโรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดมหาสารคามแตกต่างกัน

8. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีของโรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดมหาสารคามสามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1) ด้านนโยบายและระเบียบปฏิบัติ พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยด้านนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ ปัจจัยด้านโครงสร้างการจัดองค์กร ปัจจัยด้านสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร และปัจจัยด้านกฎระเบียบข้อบังคับ และผลการศึกษา พบว่า บุคลากรมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี ในด้านนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติมากที่สุด โดยให้ความสำคัญกับการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานภายในสอดคล้องกับกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับของส่วนราชการ รองลงมา คือ มีการกำหนดนโยบายขององค์กรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร และมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ [11] ได้กล่าวไว้ว่า ปรัชญาและรูปแบบของผู้บริหาร ย่อมมีผลกระทบที่สำคัญต่อระบบการควบคุมภายในขององค์กรเพราะผู้บริหารมีหน้าที่โดยตรงในการกำหนดนโยบายจัดให้มีมาตรการและวิธีการทำงานของผู้บริหารจะเป็นตัวกำหนดระดับความเสี่ยงที่ยอมรับในองค์กร บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี ด้านโครงสร้างขององค์กร ซึ่งให้ความสำคัญกับการกำหนดโครงสร้างการจัดหน่วยงานให้เหมาะสม มีสายการบังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภายในที่ชัดเจน รวมถึงการมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรในแต่ละตำแหน่งอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย

ของ [12] ได้กล่าวไว้ว่า การจัดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมกับขนาดและและการดำเนินงานขององค์กรทำให้ผู้บริหารสามารถวางแผน สั่งการ และควบคุมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี ด้านสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ซึ่งให้ความสำคัญกับผู้บริหารมีการกำหนดในการอนุมัติในแต่ละระดับเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน และสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบเพื่อให้มีการวางแผน กำหนดขั้นตอนวิธีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและวิเคราะห์สาเหตุหรือวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ [7] ได้กำหนดให้ฝ่ายบริหารจัดให้มีกิจกรรมการควบคุมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน และสุดท้าย บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ให้ความสำคัญกับระเบียบและคู่มือในการปฏิบัติงานขององค์กรมีลักษณะชัดเจนเข้าใจง่ายไม่คลุมเครือและสามารถปฏิบัติงานได้จริงตามกฎระเบียบและคู่มือในการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ [8] ได้กล่าวไว้ว่า การปฏิบัติงานต้องเป็นไปตามกฎระเบียบข้อบังคับ เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายและเป็นไปตามแบบแผนเพื่อให้เกิดความเรียบร้อย

2) บุคลากรที่มีอายุต่างกันส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีของโรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดมหาสารคามแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ [9] เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุที่ต่างกัน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน

ด้านการเงินและบัญชีทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ผู้บริหารทุกระดับชั้นในองค์กรควรมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อการทำกิจกรรมควบคุมภายในอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

9.2 บุคลากรควรมีการกำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในงานให้ชัดเจน เพื่อป้องกันความผิดพลาด

9.3 องค์กรควรมีการระบุความเสี่ยงต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดความเสียหายโดยบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการระบุปัจจัยความเสี่ยงนั้น ๆ เพื่อให้บุคลากรทุกคนระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่

เอกสารอ้างอิง

- [1] กนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินิธ. (2560). ผลกระทบของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารบก การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 7 “มหาวิทยาลัยเพื่อรับใช้สังคมพลังขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ยุค 4.0” 6-7 กรกฎาคม 2560 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- [2] สุพัตรา บุญโญปกรณ์. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อการควบคุมภายในที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต สาขาบัญชี คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [3] หลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานภาครัฐ. (2561)
- [4] อรญา เหล่าศิลา. (2560). การควบคุมภายในกับประสิทธิภาพการทำงาน. บัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- [5] จัญญา ไหมนทีกุล. (2561) การพัฒนาระบบการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วารสารสาระคาม: ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2561
- [6] บุญชม ศรีสะอาด. (2556). หน้า 209
- [7] กัลยา ด่านทองหลาง. (2560). ผลกระทบของระบบการควบคุมภายในต่อผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- [8] สุพัตรา บุญโญปกรณ์. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อการควบคุมภายในที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต สาขาบัญชี คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [9] อัจฉริยา อิมรส. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐบาลจังหวัดกรุงเทพมหานคร. หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุมโชติ
- [11] อาภาณ พัฒนวงษ์ชัยกุล. (2559). การประเมินประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดCOSO กรณีศึกษา: กองคลังเทศบาลตำบลเมืองเก่า จังหวัดขอนแก่น. หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- [12] ลักษณะ เอื้อเฟื้อ. (2555). ผลกระทบของบรรยากาศด้านจริยธรรมที่มีต่อการควบคุมภายในที่ดีของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.