

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี :
กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร
**FACTORS AFFECTING THE EFFICIENCY OF INTERNAL
CONTROL IN FINANCE AND ACCOUNTING : CASE STUDY OF
GOVERNMENT HOSPITALS IN BANGKOK**

อัจฉริยา อิมรส
ASCHARIYA IMROS

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

**FACTORS AFFECTING THE EFFICIENCY OF INTERNAL
CONTROL IN FINANCE AND ACCOUNTING : CASE STUDY OF
GOVERNMENT HOSPITALS IN BANGKOK**

ASCHARIYA IMROS

**INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER OF
MASTER OF ACCOUNTANCY SCHOOL OF ACCOUNTANCY
SRIPATUM UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2018
COPYRIGHT OF SRIPATUM UNIVERSITY**

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและ
บัญชี : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร
FACTORS AFFECTING THE EFFICIENCY OF INTERNAL
CONTROL IN FINANCE AND ACCOUNTING : CASE STUDY
OF GOVERNMENT HOSPITALS IN BANGKOK

นักศึกษา

อัจฉริยา อิมรส รหัส 61501666

หลักสูตร

บัญชีมหาบัณฑิต

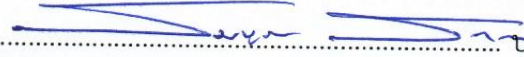
คณะ


บัญชี

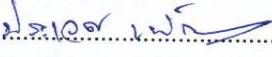
อาจารย์ที่ปรึกษา

ดร.ประเวศ เพ็ญวุฒิกุล

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบุญ สาระพัต)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์)


..... กรรมการ
(ดร.ประเวศ เพ็ญวุฒิกุล)

คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้ให้นักศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต

คณบดีคณะบัญชี


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์)
วันที่ 24 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2562



หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านและบัญชี : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร FACTORS AFFECTING THE EFFICIENCY OF INTERNAL CONTROL IN FINANCE AND ACCOUNTING : CASE STUDY OF GOVERNMENT HOSPITALS IN BANGKOK
คำสำคัญ	ปัจจัยที่ส่งผล/ประสิทธิภาพการควบคุมภายใน/ด้านการเงินและบัญชี
นักศึกษา	อัจฉริยา อิมรส รหัส 61501666
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.ประเวศ เพ็ญวุฒิกุล
หลักสูตร	บัญชีมหาบัณฑิต
คณะ	บัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา	2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือผู้บริหาร เจ้าหน้าที่การเงิน บัญชี พัสดุ ของโรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 144 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มใช้ T-test F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี เพศ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา อายุ ที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านการติดตามและประเมินผล ด้านประสิทธิผลในภาพรวมแตกต่าง

จากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน 1. ด้านปัจจัยด้านนโยบายและระเบียบปฏิบัติ 2. ด้านการได้รับสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร 3. ด้านโครงสร้างการจัดองค์กร 4. ด้านกฎระเบียบข้อบังคับกับ มีความสัมพันธ์ใน

ทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านการรายงานและประเมินผลการตรวจสอบ และด้านประสิทธิผลในภาพรวม และปัจจัยทั้ง 4 ด้าน มีอิทธิพลส่งผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน

โดยสรุปจากการวิจัยครั้งนี้ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน พบว่าปัจจัยด้านนี้ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในทั้ง 3 ด้าน คือด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านการรายงานและการประเมินผล และด้านประสิทธิผลในภาพรวม เนื่องจากผู้บริหารยังไม่ตระหนักและยังไม่เล็งเห็นถึงความสำคัญในการควบคุมภายใน ด้านโครงสร้างขององค์กร พบว่าปัจจัยด้านนี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการประเมินความเสี่ยงในส่วนที่องค์กรจัดให้มีการแจ้งให้บุคลากรทุกคนทราบเกี่ยวกับวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงส่งผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ แต่ไม่ส่งผลต่อด้านการรายงานและการประเมินผล และด้านประสิทธิผลในภาพรวม เนื่องจากการกำหนดอำนาจหน้าที่และการวางแผนการปฏิบัติงานอาจมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ปัจจัยด้านกฎระเบียบข้อบังคับ พบว่าปัจจัยด้านนี้ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการประเมินความเสี่ยงและด้านการรายงานและการประเมินผล แต่ไม่ส่งผลต่อด้านประสิทธิผลในภาพรวม ปัจจัยด้านนโยบายและระเบียบปฏิบัติมีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน พบว่าปัจจัยด้านนี้ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในทั้ง 3 ด้าน คือด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านการรายงานและการประเมินผล และด้านประสิทธิผลในภาพรวม

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์ของผู้ที่เกี่ยวข้องหลายท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือ ให้ข้อเสนอแนะด้วยความเมตตา และการดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดี จาก ผศ.ดร.ฐิตาภรณ์ สีนจรรยาศักดิ์ และ ดร.ประเวศ เพ็ญวุฒิกุล อาจารย์ที่ปรึกษา อีกทั้งคณาจารย์ท่านอื่นที่ได้สละเวลาอันมีค่าให้คำแนะนำ ตลอดจนแก้ไข ปรับปรุงปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้ผู้ศึกษาได้รับความรู้ และทำให้การวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ซึ่งผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ ด้วยความเคารพอย่างสูง ผู้ทำการศึกษาขอกราบขอบพระคุณ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาลทุกท่านที่ ให้ความอนุเคราะห์ด้านข้อมูลต่าง ๆ และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ประโยชน์ และคุณค่าอันพึงมีจากการวิจัยนี้ ผู้ทำการวิจัยขอน้อมเป็นเครื่องบูชา พระคุณ บิคา มารดา ครูอาจารย์ทุกท่านที่กรุณาประสิทธิ์ประสาทความรู้ จนส่งผลให้การวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปไปได้ด้วยดี และเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจต่อไป

อัจฉริยา อัมรส

สิงหาคม 2562

สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	VIII
บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
2. วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	4
3. กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
4. สมมติฐานการวิจัย.....	6
5. ขอบเขตของการวิจัย.....	6
6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
7. นิยามศัพท์.....	7
2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
1. แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับโรงพยาบาล.....	10
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการควบคุมภายใน.....	12
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการควบคุมภายใน.....	16
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบาย.....	20
6. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหาร.....	25
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
3	ระเบียบวิธีวิจัย.....	33
	1. ขนาดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	33
	2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	34
	3. การตรวจสอบเครื่องมือ.....	35
	4. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
	5. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
	ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	39
	ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยเลขคณิตส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน T-test F-test One-way ANOVA.....	41
	ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบ Pearson's และ Multiple regression.....	52
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	59
	สรุปผลการวิจัย.....	59
	อภิปรายผลการวิจัย.....	64
	ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	66
	ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	67
	ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	67
	บรรณานุกรม.....	68
	ภาคผนวก.....	71
	ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	72
	ประวัติผู้วิจัย.....	76

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ.....	39
ตารางที่ 4.2 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ.....	39
ตารางที่ 4.3 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา	40
ตารางที่ 4.4 จำนวนค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	40
ตารางที่ 4.5 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามตามประสบการณ์การทำงาน	41
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยด้านนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ.....	41
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร.....	43
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยด้านโครงสร้างการจ้ดองค์กร.....	44
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยด้านกฎระเบียบข้อบังคับ.....	45
ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน จำแนกตามเพศ (โดยใช้ T- test).....	46
ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน จำแนกตามเพศ (โดยใช้ F- test).....	46
ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่.....	48
ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	50

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	51
ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน.....	52
ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน กับด้านประเมินความเสี่ยง 1.....	55
ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ต่อด้านการประเมินความเสี่ยง 2.....	56
ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ต่อด้านการรายงานและประเมินผล.....	57
ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ต่อด้านประสิทธิผลในภาพรวม.....	57

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภายใต้สถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดการแข่งขันกันเป็นอย่างมากในธุรกิจทุกรูปแบบ ไม่เว้นแม้แต่นักงานราชการของไทย ที่มีการดำเนินงานในรูปแบบของส่วนราชการ และได้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานทุกในทุกส่วนงาน ซึ่งระบบสารสนเทศกลายมาเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างหนึ่ง แต่สิ่งสำคัญที่ขาดไม่ได้อย่างยิ่งในแต่ละองค์กร คือการมีระบบการควบคุมภายในที่ดี โดยเฉพาะในส่วนงานที่มีสำคัญต่อองค์กร คือ ส่วนของงานการเงินและบัญชี ซึ่งส่วนงานเหล่านี้จะต้องอยู่ภายใต้ความโปร่งใสและตรวจสอบได้ หากการขาดระบบการควบคุมภายในที่ดีอาจนำมาสู่ปัญหาให้กับองค์กรทางการเงินและบัญชีได้ สำหรับการเงินและบัญชีในส่วนของภาคธุรกิจหลายๆ แห่ง การควบคุมภายในเป็นปัจจัยที่สำคัญเป็นตัวช่วยที่ทำให้การดำเนินการตามภารกิจขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล ซึ่งจะช่วยป้องกันและลดความเสี่ยงจากการผิดพลาดจากขั้นตอนการปฏิบัติงาน ความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของการสิ้นเปลือง ความสูญเปล่า การสูญหายของการใช้ทรัพย์สิน หรือการกระทำอันส่งผลกระทบต่อภารกิจ จึ่งทำให้ภาครัฐและองค์กรธุรกิจต่าง ๆ ในประเทศไทย รมรงค์ให้เกิดการควบคุมภายในที่ดีและมีประสิทธิภาพ เพื่อปกป้องเงินลงทุนและสินทรัพย์ และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ระบบการควบคุมภายในจึงเครื่องมือด้านการจัดการประเภทหนึ่งที่ถูกนำมาช่วยในด้านการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หากหน่วยงานต่าง ๆ ไม่มีการจัดการที่ดี และจัดให้มีการควบคุมภายในที่เหมาะสม มีโอกาสเสี่ยงสูงที่จะเกิดความผิดพลาดในการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานภายในองค์กร (กรมบัญชีกลาง,2547)

แต่ละหน่วยงานจะวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับฝ่ายบริหารเป็นผู้กำหนดนโยบายว่าจะเน้นการควบคุมและต้องการงานให้มีประสิทธิภาพไปในทิศทางไหน ในบางองค์กรอาจเน้นเรื่องการควบคุมและป้องกันการทุจริต ป้องกันการรั่วไหลของทรัพยากร บางที่อาจจะเน้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้านการบริหาร หรือบางองค์กรอาจจะเน้นความถูกต้องของรายงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับนโยบายขององค์กรนั้น ๆ ฉะนั้นการควบคุมภายในจึงมีส่วนช่วย

และเป็นกลไกสำคัญในการบริหารงานทุกด้านมีส่วนสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรให้เป็นไปอย่างถูกต้องและมีความโปร่งใส (สุวินชา การพัคซี, 2555) เพราะเป็นกลไกที่ช่วยเพิ่มความสามรถในการควบคุม การรายงานผลและการติดตามผล ซึ่งผู้ตรวจสอบภายในก็จะเป็นผู้มีบทบาทในการมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในระดับต่าง ๆ เพื่อหาแนวทาง และวิธีการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมตามยุคสมัย เพื่อให้มีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาวะการแข่งขันทางธุรกิจที่มากขึ้นด้วย อีกทั้งการตรวจสอบภายในยังสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กรได้ ถือเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะต้องมีการประเมินประสิทธิผลในการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในว่าปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างไร และการตรวจสอบภายในจะทำให้องค์กรนั้นเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใส และสามารถพัฒนาองค์กรให้มีความแข็งแกร่งได้อย่างยั่งยืน และเป็นองค์กรที่มีการกำกับดูแลกิจการที่ดีได้ (อัจฉรารัตน์ สิทธิ, 2553)

จะเห็นได้ว่าการควบคุมภายในเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ขององค์กร ดังนั้นการควบคุมภายในจึงเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรควรต้องดำเนินการให้มี และเป็นสิ่งที่จำเป็น ต้องวางแผนว่าควรดำเนินการอย่างไรจึงจะทำให้การควบคุมภายในมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด ทั้งในปัจจุบันและอนาคต แต่การควบคุมภายในสามารถสร้างความมั่นใจได้ในระดับที่สมเหตุสมผลเท่านั้น ไม่สามารถให้ความมั่นใจทั้งหมดได้ เพราะการปฏิบัติงานบางอย่างนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน และสิ่งที่สำคัญที่สุดคือการการควบคุมภายในจะไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้หากผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับการควบคุมภายใน และละเลยไม่ใส่ใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด ดังนั้นมีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการควบคุมภายใน เพื่อเป็นแนวทางการบริหารให้แก่องค์กร แต่เนื่องจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้ต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนเพิ่มขึ้น ทั้งที่เป็นสาเหตุให้เกิดความเสี่ยงและโอกาสด้านต่าง ๆ จึงเป็นความท้าทายของฝ่ายบริหารที่ต้องสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กรให้มากที่สุด (อุษณา ภัทรมนตรี, 2547)

ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารด้านบัญชีและการเงิน และผู้ปฏิบัติงาน สามารถบริหารจัดการงานได้ ด้วยการนำความรู้ในเรื่องของระบบควบคุมภายใน ซึ่งเป็นกลไกขั้นพื้นฐานเป็นตัวช่วย ดำเนินงาน พร้อมกับการพัฒนาโปรแกรมระบบการทำงานให้สามารถเชื่อมโยงกันได้ทุกระบบ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานขึ้นมานั้น ผู้บริหารจะต้องกำหนดวิธีการทำงานให้ไปสู่วัตถุประสงค์นั้น และในขณะเดียวกันก็ต้องมีการควบคุมการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในองค์กรให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วย การควบคุมต่าง ๆ เหล่านี้ ก็คือ การควบคุมกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์กร หรือเรียกสั้นๆ ว่า การควบคุมภายในนั่นเอง กิจกรรมการ

ควบคุมยังช่วยสร้างความมั่นใจว่าองค์กรมีกิจกรรมที่เหมาะสมในการลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ดังนั้น กิจกรรมการควบคุมควรกำหนดให้สอดคล้องกับความเสี่ยงที่ประเมินได้ กิจกรรมการควบคุม มีหลายแบบต่าง ๆ กัน และส่วนใหญ่ก็ได้ปฏิบัติกันอยู่แล้ว (วันวิสาข์ พวงมะลิ, 2554) เช่น

- การอนุมัติรายการ
- การพิสูจน์รายการทางบัญชี
- การกระทบยอดทางบัญชี
- การดูแลและป้องกันรักษาทรัพย์สิน
- การแบ่งแยกหน้าที่ปฏิบัติงาน

ปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์กรส่วนมาก คือการจัดกิจกรรมการควบคุมตามที่มีปฏิบัติอยู่แต่เดิมโดยมิได้มีการทบทวนหรือพิจารณาความมีประสิทธิภาพให้มีความสอดคล้องกับความเสี่ยงและวัตถุประสงค์ที่เปลี่ยนไปขององค์กร ตัวอย่างเช่น เมื่อกิจการมีขนาดใหญ่ขึ้นการดูแลสินค้าในคลัง ก็ต้องมีระบบในการรับและจ่ายสินค้าอย่างเข้มงวด จะใช้วิธีนำไปใช้ก่อนแล้วจึงมาอนุมัติทีหลังเหมือนที่เคยปฏิบัติแต่ก่อนไม่ได้ ซึ่งการควบคุมภายในจะช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ จึงมีความจำเป็นต้องทบทวนปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการควบคุมภายใน โดยต้องมีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง ไม่ใช่ทำในครั้งเดียวเสร็จสิ้น และจำเป็นต้องมีการติดตามประเมินผลการควบคุมภายในอย่างเป็นระบบเป็นขั้นเป็นตอนและมีประสิทธิผลด้วย

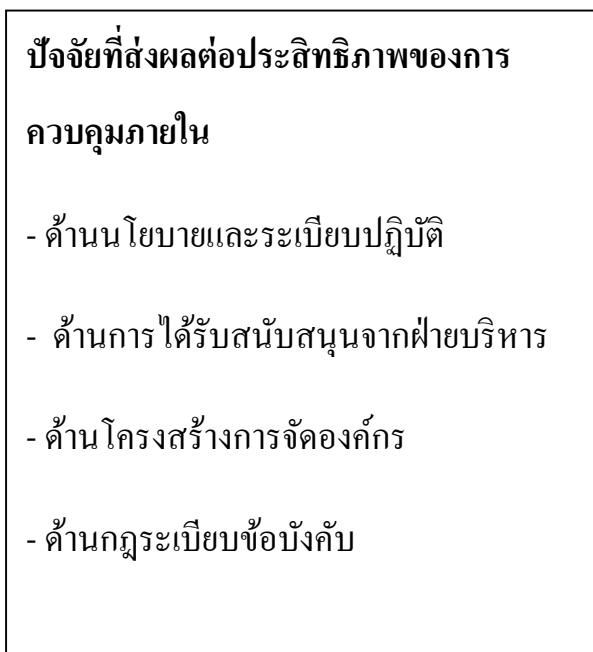
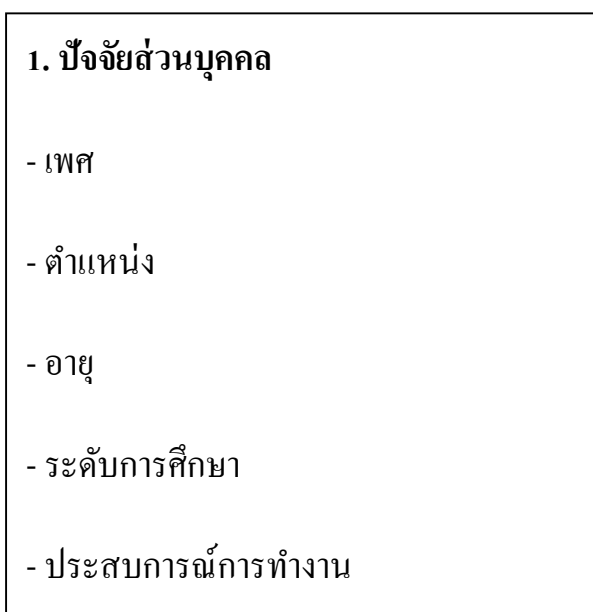
จากเหตุผลข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐบาลในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากเห็นความสำคัญของระบบการควบคุมภายใน หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ยังไม่ได้ดำเนินการด้านการควบคุมภายในอย่างจริงจัง จึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องนี้ ซึ่งผลการศึกษานี้สามารถช่วยให้โรงพยาบาลรัฐบาลในกรุงเทพมหานครทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในในแต่ละด้านว่าด้านใดที่ส่งผลมากน้อยเพียงใด เพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงระบบการควบคุมภายในในองค์กรของตนเอง เพราะระบบการควบคุมภายในที่ดีนั้นเป็นเรื่องจำเป็นและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างมาก ถือเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารต้องตระหนักและให้ความสำคัญเกี่ยวกับการควบคุมภายในอย่างจริงจัง โดยต้องมีการทบทวนกระบวนการควบคุมภายในอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ การหาผู้เชี่ยวชาญเพื่อมาให้คำปรึกษาในการกำหนดนโยบายองค์กร กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน การสร้างจิตสำนึกและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีการตรวจสอบอย่างต่อเนื่องเพื่อป้องกันการทุจริตอันจะส่งผลให้เกิดความเสียหายภายในหน่วยงานได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

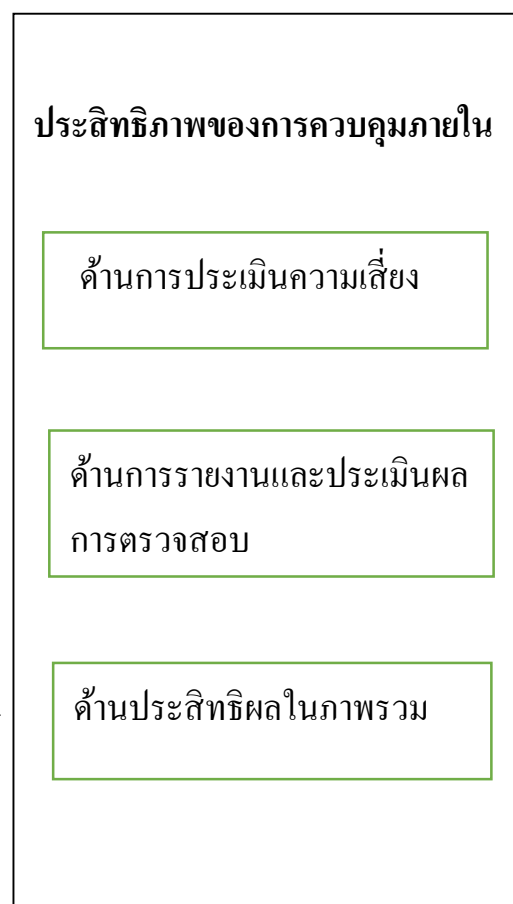
1. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยด้านบุคลลากร ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานการควบคุมภายใน
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านกฎระเบียบข้อบังคับที่มีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน
5. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านนโยบายและระเบียบปฏิบัติที่มีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวอิสระ



ตัวแปรตาม



สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านนโยบายและระเบียบปฏิบัติส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน
3. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน
4. ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน
5. ปัจจัยด้านกฎระเบียบข้อบังคับส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีของโรงพยาบาลรัฐบาลในกรุงเทพมหานคร

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ โรงพยาบาลรัฐบาลในกรุงเทพมหานคร จำนวน 33 โรงพยาบาล (คลังข้อมูลแผนที่ของกรุงเทพมหานคร, 2562) โรงพยาบาลละ 7 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 1 คน เจ้าหน้าที่ด้านการเงิน จำนวน 2 คน เจ้าหน้าที่ด้านบัญชี จำนวน 2 คน และเจ้าหน้าที่ด้านพัสดุ จำนวน 2 คน รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 231 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

2.2.1 ขนาดตัวอย่าง กำหนดโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 144 คน

2.2.2 การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธี Stratified random sampling โดยชั้นแรก คำนวณตามสัดส่วนของประชากร และชั้นถัดมา จากกลุ่มตัวอย่างแต่ละชั้น ทำการสุ่มอย่างง่ายโดยจับฉลากอีกครั้งหนึ่ง

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ประกอบด้วย

- 3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน
- 3.1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการควบคุมภายใน
 - 1) ด้านนโยบายและระเบียบปฏิบัติ
 - 2) ด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร

3) ด้านโครงสร้างการจัดองค์กร

4) ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ

3.2 ตัวแปรตาม(dependent variables) ประกอบด้วย

- 1) ด้านการประเมินความเสี่ยง
- 2) ด้านการรายงานและประเมินผลการตรวจสอบ
- 3) ด้านประสิทธิผลในภาพรวม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ในการนำไปประยุกต์ ปรับปรุง และพัฒนาระบบการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี เพื่อให้ผู้บริหารมีความมั่นใจว่าพนักงานปฏิบัติงานถูกต้อง เชื่อถือได้

2. ผู้บริหารสามารถนำผลวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน กำหนดนโยบาย และวิธีการต่าง ๆ ให้บุคลากรปฏิบัติ เพื่อลดหรือควบคุมความเสี่ยงและได้รับการสนองตอบโดยมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพต่อไป

3. เพื่อรวบรวมปัญหา และข้อเสนอแนะ เป็นเครื่องชี้แนวทางการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง เป็นไปตามนโยบายผู้บริหาร และเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน

นิยามศัพท์

1. ประสิทธิภาพการควบคุมภายใน หมายถึง การจัดสรรทรัพยากร บุคลากร งบประมาณ อย่างเพียงพอ มีการควบคุมภายในที่เป็นกระบวนการต่อเนื่องและบูรณาการทั่วทั้งองค์กร สารสนเทศทางการเงินและบัญชีที่ถูกต้อง การจำกัดการเข้าถึงสารสนเทศทางการเงินและบัญชี ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านการรายงานและประเมินผลการตรวจสอบ และด้านประสิทธิผลในภาพรวม

1.1 ด้านการประเมินความเสี่ยง หมายถึง การวิเคราะห์และจัดลำดับความเสี่ยง โดยพิจารณาจากการประเมินโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง และความรุนแรงของผลกระทบจากเหตุการณ์ ความเสี่ยง ต่อการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร ข้อคำถามในแบบสอบถาม ได้แก่

1.1.1 องค์กรจัดให้มีการระบุความเสี่ยงต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดความเสียหาย โดยบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการระบุปัจจัยความเสี่ยงนั้นๆ

1.1.2 องค์กรมีการแจ้งให้บุคลากรทุกคนทราบเกี่ยวกับวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง

1.2 ด้านการรายงานและประเมินผลการตรวจสอบ หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานและผลการตรวจสอบข้อมูลทั้งหมด ทุกขั้นตอนแล้วทำการสรุปข้อบกพร่องที่ตรวจพบ ประเมินผลประเด็นความเสี่ยงที่สำคัญและการควบคุม รวมทั้งเรื่องอื่น ๆ ที่ผู้บริหารควรทราบข้อคำถามในแบบสอบถาม ได้แก่ มีการติดตามและประเมินผลระบบการควบคุมภายในที่ได้กำหนดไว้ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

1.3 ด้านประสิทธิผลในภาพรวม หมายถึงผลสำเร็จของงานที่เป็นไปตามความมุ่งหวังที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย ข้อคำถามในแบบสอบถาม ได้แก่ ท่านคิดว่าการควบคุมภายในองค์กรของท่านมีประสิทธิผลอยู่ในระดับใด

2. ปัจจัยด้านนโยบายและระเบียบปฏิบัติ หมายถึง สิ่งสำคัญในการผลักดันให้เกิดความรู้ความเข้าใจเป็นเครื่องมือทำให้มีความชัดเจนในแนวปฏิบัติเพื่อให้ได้รับความสำเร็จสูงสุดในการนำไปสู่การปฏิบัติ ข้อคำถามในแบบสอบถาม ได้แก่

2.1 มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

2.2 มีการกำหนดนโยบายขององค์กรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร

2.3 มีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานภายในสอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ของส่วนราชการ

2.4 ในการกำหนดบทลงโทษที่ชัดเจนกรณีที่บุคลากรไม่ถือปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยด้านสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร หมายถึงการส่งเสริมและกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การให้ความสำคัญกับการพัฒนาและปรับปรุงข้อมูลด้านต่าง ๆ ให้มีคุณภาพ ข้อคำถามในแบบสอบถาม ได้แก่

3.1 องค์กรจัดให้มีคณะกรรมการตรวจสอบหรือหน่วยงานตรวจสอบภายใน ที่มีความรู้ความสามารถและเป็นอิสระ

3.2 การสนับสนุนด้านการควบคุมภายในจากผู้บริหารกระทำอย่างเด่นชัด จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรและเป็นทางการ

3.3 ผู้บริหารทุกระดับชั้นในองค์กรมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อการทำกิจกรรมควบคุมภายในอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

4. ปัจจัยด้านโครงสร้างการจัดองค์กร หมายถึง การจัดแบ่งออกเป็นหน่วยงานย่อยต่าง ๆ กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานไว้ชัดเจน รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อยเหล่านั้น เพื่อเอื้อต่อการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อคำถามในแบบสอบถาม ได้แก่

- 4.1 มีการกำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในงานชัดเจน
- 4.2 มีการวางแผนปฏิบัติ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- 4.3 มีการแสดงแผนภูมิการจัดองค์กรที่ถูกต้องเป็นปัจจุบันให้ทุกคนทราบ
- 4.4 มีการจัดโครงสร้างองค์กรและสายงานการบังคับบัญชาที่ชัดเจน
- 4.5 มีการจัดบุคลากรเข้าทำงาน ตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดในการ

ทำงานนั้น

5. ปัจจัยด้านกฎระเบียบข้อบังคับ หมายถึง ข้อคำถามในกฎหมายถึงข้อบังคับไม่ให้เกิดความเสียหาย ระเบียบคือแบบแผนเพื่อให้เกิดความเรียบร้อย กฎระเบียบข้อบังคับจึงเป็นกฎเกณฑ์ที่ตั้งขึ้นมาเพื่อป้องกันไม่ให้คนทำสิ่งที่เป็นอันตรายต่อชีวิต การงาน และทรัพย์สิน เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อย แบบสอบถาม ได้แก่

- 5.1 ระเบียบและคู่มือในการปฏิบัติงานขององค์กรมีลักษณะชัดเจนเข้าใจง่าย
- 5.2 สามารถปฏิบัติงานได้จริงตามกฎระเบียบและคู่มือในการปฏิบัติงาน
- 5.3 ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับได้อย่างถูกต้อง

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเพื่อนำเอาแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างถูกต้อง โดยหัวข้อการศึกษามีดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับโรงพยาบาล
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการควบคุมภายใน
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการควบคุมภายใน
4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบาย
5. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหาร
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับโรงพยาบาล

ความหมายของสถานพยาบาล ตามมาตรา 4 ของพระราชบัญญัติสถานพยาบาล พ.ศ. 2541 บัญญัติไว้ว่า “สถานที่รวมตลอดถึงยานพาหนะซึ่งจัดไว้เพื่อการประกอบโรคศิลปะตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบโรคศิลปะ การประกอบวิชาชีพเวชกรรมตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพเวชกรรม การประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพพยาบาล และการผดุงครรภ์ หรือการประกอบวิชาชีพทันตกรรมตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพทันตกรรม การประกอบวิชาชีพกายภาพบำบัดตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพกายภาพบำบัด หรือการประกอบวิชาชีพเทคนิคการแพทย์ตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพเทคนิคการแพทย์ ทั้งนี้โดยกระทำเป็นปกติธุระ ไม่ว่าจะได้รับประโยชน์ตอบแทนหรือไม่ แต่ไม่รวมถึงสถานที่ขายยาตามกฎหมายว่าด้วยยา ซึ่งประกอบกิจการขายยาโดยเฉพาะ”

โรงพยาบาลหมายถึงสถานพยาบาลใดๆ ซึ่งได้รับอนุญาตให้ตั้งและดำเนินการสถานพยาบาลตามพระราชบัญญัติสถานพยาบาล พ.ศ.2541 เพื่อประกอบการรักษาพยาบาลคนไข้หรือผู้ป่วย ซึ่งมีเพียงรับคนไข้ไว้ค้างคืน และจัดให้มีการวินิจฉัยโรค การศัลยกรรม ผ่าตัดใหญ่ (major surgery) และการให้บริการด้านพยาบาลเต็มเวลา

ประเภทของโรงพยาบาลและสถานพยาบาล ได้จำแนกไว้ 2 ประเภทคือ

1. โรงพยาบาลและสถานพยาบาลประเภททั่วไป ได้แก่

โรงพยาบาลแผนปัจจุบันหรือแผนโบราณ ซึ่งให้บริการแก่คนไข้ด้วยโรคทั่วไป มิได้จำกัดเฉพาะโรคใดโรคหนึ่ง

2. โรงพยาบาลและสถานพยาบาลประเภทเฉพาะโรค ได้แก่ โรงพยาบาลและ

สถานพยาบาลแผนปัจจุบันหรือแผนโบราณ ซึ่งให้บริการด้านการรักษาพยาบาลแก่คนไข้เฉพาะโรค โดยมีผู้ประกอบโรคศิลปะแผนปัจจุบันหรือแผนโบราณในสาขาเฉพาะโรค ทำการรักษาโรคเฉพาะนั้นๆ เช่น สาขาศัลยกรรม อายุรกรรม กุมารเวช สูติ-นรีเวชวิทยา จักษุ โสต คอ นาสิก จิตเวช ลาริงซ์วิทยา การผดุงครรภ์ เป็นต้น

บุคลากรโรงพยาบาล/สถานพยาบาล หมายถึง เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลและสถานพยาบาลทั้งเต็มเวลาและบางเวลา โดยจำแนกเป็น 4 ประเภทได้แก่

1. เจ้าหน้าที่ระดับบริหาร หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหาร

โรงพยาบาลและสถานพยาบาลในระดับสูง และระดับรองลงมาได้แก่

- ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการ
- หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าแผนก หัวหน้าตึก และผู้ตรวจการ

2. เจ้าหน้าที่รักษาพยาบาล หมายถึง เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการให้บริการตรวจและ

รักษาโรคโดยตรง ประกอบด้วย

- แพทย์
- ทันตแพทย์
- พยาบาล จำแนกเป็นพยาบาลวิชาชีพ และพยาบาลเทคนิค
- ผู้ช่วยพยาบาล
- พนักงานช่วยเหลือพยาบาล
- ผดุงครรภ์

พนักงานพยาบาลอื่นๆ หมายถึง เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการรักษาพยาบาล นอกเหนือจากที่ระบุไว้แล้ว เช่น พนักงานเวรเปล พนักงานพยาบาลประจำแผนก เป็นต้น

1. เจ้าหน้าที่บริการทางการแพทย์ หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการให้บริการทาง

การแพทย์อื่นๆ นอกเหนือจากการให้การตรวจรักษาโรคโดยตรง เช่น เจ้าหน้าที่เอ็กซเรย์ นักกายภาพบำบัด นักเทคนิคการแพทย์ เภสัชกร โภชนาการ และเจ้าหน้าที่ประจำแผนกที่ให้บริการทางการแพทย์ เป็นต้น

2. เจ้าหน้าที่บริการโรงพยาบาล หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการรักษาพยาบาลหรืองานบริการทางการแพทย์ เช่น เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่งานพัสดุ พนักงานจ่ายยา พนักงานขับรถ พนักงานทำความสะอาด เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย เป็นต้น

รายรับจากการรักษาพยาบาล หมายถึง รายรับที่ได้จากการให้บริการตรวจรักษาโรค เช่น ค่ายา ค่าแพทย์ ค่าตรวจวิเคราะห์ทางห้องปฏิบัติการ ค่าเอ็กซเรย์คอมพิวเตอร์ ค่าอุปกรณ์และเครื่องใช้ในการตรวจรักษาโรค ค่าห้องผ่าตัดและอุปกรณ์ผ่าตัด ค่ากายภาพบำบัด ค่าบริหารการทากร ค่าห้อง ค่าอาหารผู้ป่วย และค่าบริการในการรักษาอื่นๆ เป็นต้น

ค่าใช้จ่ายในสถานรักษาพยาบาล หมายถึง ค่าใช้จ่ายทุกประเภทที่จ่ายเพื่อการบริหารและดำเนินงาน โรงพยาบาลและสถานพยาบาล เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าเชื้อเพลิงและพลังงาน ค่าเช่าที่ดิน ค่าเช่าอาคาร ยานพาหนะ อุปกรณ์และเครื่องใช้สำนักงาน ค่าเช่าครุภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์ ค่าซ่อมแซม ค่าต่อเติมและบำรุงรักษาอาคารยานพาหนะและเครื่องมือแพทย์ ค่าเครื่องมือ ค่าใช้เบ็ดเตล็ด ค่าผ้าและอุปกรณ์ตัดเย็บ ค่าใช้จ่ายในด้านบุคลากร เช่นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา โบนัส เป็นต้น

โรงพยาบาลส่วนใหญ่ในประเทศไทยเป็นโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยโรงพยาบาลในส่วนภูมิภาคจะขึ้นตรงกับสำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นโรงพยาบาลประจำจังหวัดหรืออำเภอต่างๆ มีหลากหลายระดับตามขีดความสามารถ แต่สำหรับโรงพยาบาลในส่วนกลาง(กรุงเทพมหานคร)จะขึ้นตรงกับกรมการแพทย์

ปี พ.ศ.2562 กรุงเทพมหานครมีโรงพยาบาลตามกฎหมาย จำนวน 147 แห่งในจำนวนนี้เป็นโรงพยาบาลเฉพาะทางทันตกรรม 3 แห่ง กรุงเทพมหานครยังมีศูนย์การแพทย์อีกหลายแห่งซึ่งรวมสถาบันแพทยศาสตร์ 8 แห่ง จาก 15 แห่งของประเทศ โรงพยาบาลหลายแห่งในกรุงเทพมหานครเป็นระดับตติยภูมิ ซึ่งรับการส่งต่อโรคที่ต้องการการรักษาที่ซับซ้อนจากโรงพยาบาลต่างๆ ทั่วประเทศ กรุงเทพมหานครมีโรงพยาบาลรัฐ 33 แห่ง ในจำนวนนี้สังกัดกรุงเทพมหานคร 11 แห่ง สังกัดโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร 1 แห่ง (คลังข้อมูลแผนที่ของกรุงเทพมหานคร)

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการควบคุมภายใน

องค์ประกอบที่สำคัญยิ่งที่ผู้บริหารพึงตระหนัก คือการมีเทคนิคในการควบคุมภายในที่ดี ซึ่งจะเริ่มจากการกำหนดนโยบายสูงสุดโดยคณะกรรมการบริหารของสถาบัน จัดดำเนินการตามนโยบาย และ การพัฒนา การกำหนดข้อบังคับ การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน การให้คำแนะนำและการตัดสินใจ การสอบชั้นภายใน การตรวจสอบภายใน การฝึกอบรม การรายงาน และการมีส่วนร่วม

ของบุคลากร โดยทั่วไปแล้วการที่องค์กรมีการวางระบบควบคุมภายในอย่างดี มักจะทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ระมัดระวัง ราบรื่น ประหยัด และบรรลุผลตาม เป้าหมาย (คณพรวณพารอด, 2547)

1. ความหมายของการควบคุมภายใน

การควบคุมภายในเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อองค์กร เพราะการบริหารที่ดีจะต้องมีกระบวนการ ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ การควบคุมภายใน เป็นสิ่งที่แฝง (Built in) อยู่ในกระบวนการปฏิบัติงานตามปกติ เป็น กระบวนการที่มีต่อเนื่อง ไม่ใช่เหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ซึ่งฝ่ายบริหารควรมีการนำการควบคุม ภายในมาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงาน เช่น การวางแผน (Planning) การดำเนินการ (Executing) การติดตามผล (Monitoring) การควบคุมภายในเป็นการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับ บุคลากรทุกระดับไม่ใช่เพียงการกำหนดนโยบาย และไม่มีการนำมาปฏิบัติ การควบคุมภายในให้ความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ แต่ไม่สามารถให้ความมั่นใจว่าจะทำให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างสมบูรณ์ เพราะการ ควบคุมมีข้อจำกัดที่แฝงอยู่ ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร นอกจากนี้การวางระบบการควบคุมภายในยังต้องคำนึงถึงการคุ้มค้ำคุ้มทุนด้วย การควบคุมภายในเป็นการกระทำเพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการควบคุม ได้แก่ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ความเชื่อถือได้ของรายงานการเงิน การบัญชี และประการสุดท้ายการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ได้แก่ การดำเนินงานด้านการใช้ทรัพยากรของหน่วยงานในองค์กรให้เป็น ไปอย่างคุ้มค่า และรวมถึงการดูแลรักษาป้องกันทรัพย์สิน ไม่ให้เกิดความผิดพลาด ความเสียหาย หรือการ ทุจริตในองค์กร ความน่าเชื่อถือของการรายงานทางการเงินที่แสดงต่อภายในและภายนอกองค์กร ต้องมีความเชื่อถือได้ ทันเวลา การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การปฏิบัติตาม ข้อบังคับ กฎหมาย ระเบียบ หรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของหน่วยรับตรวจ รวมทั้งการปฏิบัติตามนโยบาย และวิธีการปฏิบัติงานที่หน่วยรับตรวจได้กำหนดขึ้น (ระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการ กำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน, 2544)

การควบคุมภายใน หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานที่ผู้กำกับดูแลฝ่ายบริหารและบุคลากรของหน่วยรับตรวจจัดให้มีขึ้น เพื่อสร้างความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่า การดำเนินงานของหน่วยรับตรวจจะบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งรวมถึงการดูแลรักษาทรัพย์สิน การป้องกันหรือลดความผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล การสิ้นเปลือง หรือการทุจริตในหน่วยรับตรวจ ด้านความเชื่อถือได้ของรายงาน

ทางการเงิน และด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรี (สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน, 2544, หน้า 7)

การควบคุมภายใน หมายถึง กระบวนการ ซึ่งได้รับการออกแบบไว้โดยคณะกรรมการผู้บริหารขององค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดคุ้มค่า จากการใช้ทรัพยากรทุกประเภท มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขององค์กรทั้ง เงิน คน เวลา เครื่องมือเครื่องใช้ ทรัพย์สิน วัสดุ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยได้ผลคุ้มค่า ประหยัด และบรรลุเป้าหมายที่ผู้บริหารขององค์กรให้ มีรายรับ เพียงพอกับรายจ่ายที่เกิดขึ้นเท่าที่จำเป็นจริงเท่านั้น ซึ่งจะทำให้ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์ร่วมกัน และการดูแลป้องกัน รักษาทรัพยากรทุกชนิดให้อยู่ในสภาพที่พร้อมสำหรับการใช้งาน เกิดประโยชน์ และปลอดภัยจากรั่วไหล สูญเปล่า สิ้นเปลือง รวมทั้งการทุจริตของพนักงาน และผู้บริหารและหากมีความเสียหายเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็ความสูญเปล่าอย่างใดอย่างหนึ่งหรือโดยการกระทำที่มีเจตนาทุจริต สามารถช่วยให้ทราบถึงความเสียหายนั้นได้ในเวลาอันรวดเร็ว (ณัฐพร พันธุ์อุดมและ คณะ, 2549, หน้า 2-3)

ระบบการควบคุมภายใน หมายถึง นโยบายและวิธีการปฏิบัติ ซึ่งผู้บริหารของกิจการเป็นผู้กำหนดขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการบริหารงานของผู้บริหารซึ่งจะทำให้เกิดความมั่นใจเท่าที่จะสามารถทำได้ ว่าการดำเนินธุรกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีระเบียบ ทั้งยังรวมไปถึงการปฏิบัติตามนโยบายของ ผู้บริหาร การป้องกันรักษาทรัพย์สิน การป้องกันและการตรวจพบการทุจริตและข้อผิดพลาด ความถูกต้อง และครบถ้วนในการบันทึกบัญชี และการจัดทำข้อมูลทางการเงินที่เชื่อถือได้และทันเวลา (จันทนา สาขากร และคณะ, 2550, หน้า 2-3)

สรุป การควบคุมภายใน หมายถึง นโยบาย แผนงาน วิธีการ และระเบียบการปฏิบัติงานที่องค์กรได้กำหนดขึ้น เพื่อให้เกิดความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าการปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล มีความน่าเชื่อถือ สามารถลดความผิดพลาด และลดความเสี่ยงได้

2. ปัจจัยที่มีผลต่อระบบควบคุมภายใน

เป็นการพิจารณาถึงผลสัมฤทธิ์ของระบบการควบคุมภายในที่มีอยู่ในหน่วยงาน โดยการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับระบบควบคุมภายในที่กำหนดไว้ว่าที่ความสอดคล้องหรือไม่เพียงใด และสอบถามระบบการควบคุมภายในของหน่วยงาน ว่ามีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบันหรือไม่ รวมทั้งวิเคราะห์หาสาเหตุที่เกิดขึ้นเพื่อสรุปผล พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระบบการควบคุมภายในของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น (กรมบัญชีกลาง, 2547)

ปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณาการตัดสินใจให้มีระบบการควบคุมภายใน ในการดำเนินธุรกิจทุกประเภท กิจการจะต้องยอมรับความจริงว่าทุกขั้นตอนในการดำเนินงานย่อมมีโอกาสที่จะ

เกิดความเสียหายได้ตลอดเวลา ซึ่งมากน้อยจะเป็นไปตามลักษณะของธุรกิจ วิธีการบริหารงานขององค์กรนั้น ๆ ความเสียหายที่จำนวนไม่มาก ถือว่าเป็นเรื่องปกติเกิดขึ้นได้ ดังนั้นการจัดให้มีระบบการควบคุมภายในก็เพื่อช่วยป้องกัน และช่วยลดความเสียหายที่จะเกิดขึ้น จึงเป็นการตัดสินใจที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารต้องพิจารณาอย่างรอบคอบว่า เมื่อใดที่องค์กรจำเป็นต้องจัดให้มีระบบการควบคุมภายในอย่างไรบ้างขึ้นมา ปัจจัยในการพิจารณาตัดสินใจให้มีระบบการควบคุมภายใน ลักษณะใด ชนิดใดขึ้นมาสรุปได้เป็น 3 ประการ (ดลพร บุญพารอด , 2547)

1. การที่จะเกิดมีความเสี่ยงและจะนำมาซึ่งความเสียหาย ผู้บริหารจะต้องทำการวิเคราะห์ว่ามีขั้นตอนการปฏิบัติงานส่วนใดที่อาจทำให้เกิดความเสียหาย หรือต่อแนวทุจริตได้ง่าย และความถี่ของการเกิดความเสียหายดังกล่าวมีมากน้อยเพียงใด

2. ขนาดความรุนแรงของความเสียหาย ผู้บริหารจะพิจารณาว่า ความเสี่ยงต่อความเสียหายที่มีโอกาสเกิดขึ้นนั้น มีขนาดความ รุนแรงมากน้อยเพียงใด ขนาดของความเสียหายถ้าเป็นจำนวนเงินสูงหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับชีวิต มนุษย์ หรือเป็นเรื่องชื่อเสียงของกิจการมากเพียงใด ความจำเป็นที่จะต้องให้มีระบบการควบคุมภายใน ที่ดี ก็ย่อมจะยิ่งมีมากขึ้นเพียงนั้น

3. ค่าใช้จ่ายในการป้องกันหรือลดความเสี่ยง เมื่อใดที่ฝ่ายบริหารตัดสินใจให้มีระบบการควบคุมภายใน ไม่ว่าจะ เป็นลักษณะหรือ ประเภทใดก็ตาม กิจการจะมีค่าใช้จ่ายเกิดขึ้นทันทีทั้ง ๆ ที่ประโยชน์ที่จะได้รับจากการจัดให้มีระบบ การควบคุมภายในนั้นยังไม่อาจมองเห็นได้ เนื่องจากยังไม่มี ความเสียหายเกิดขึ้น การวิเคราะห์เพื่อ หาความคุ้มค่าของจำนวนเงินที่จ่ายเพื่อจัดให้มีระบบการควบคุมภายในบางครั้งจึงเป็นเรื่องยากที่จะ วัดได้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องพิจารณาให้รอบคอบโดยใช้ดุลยพินิจเป็นกรณีๆ ไป และพิจารณาด้วย ว่ากิจการมีความสามารถทางการเงินเพียงพอหรือไม่ ที่จะรับภาระค่าใช้จ่ายดังกล่าว มาประกอบด้วย ปัญหาที่ทำให้ระบบการควบคุมภายในไม่ได้ผล (ดลพร บุญพารอด , 2547)

1. การละเลยหรือหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามระเบียบหรือระบบ
2. การข้ามขั้นตอนของผู้มีอำนาจ
3. ระบบและระเบียบล้าสมัยไม่เหมาะสมหรือไม่ได้ให้ ข้อมูลที่ดีพอ
4. ผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญต่อบัญชีและรายงานทางการเงิน
5. ขอมรับความบกพร่องโดยไม่ปรับปรุงแก้ไข
6. มุ่งแก้มากกว่าป้องกัน
7. ขาดการประสานงานในระหว่างกัน การควบคุมภายในเป็นปัจจัยสำคัญที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จของทุกองค์กรจึงเป็นหน้าที่ ของผู้บริหารต้องจัดสภาพแวดล้อมขององค์กร

พร้อมทั้งต้องปลูกจิตสำนึกให้ผู้ที่บังคับบัญชาทุกระดับตระหนักถึงความสำคัญของการควบคุมภายใน โดยร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง เพื่อให้ระบบการควบคุมภายในทำหน้าที่ได้ผลตามวัตถุประสงค์

สรุป องค์ประกอบของการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO (The Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission) มีความเกี่ยวเนื่องกับกระบวนการบริหารจำแนกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมของการควบคุม (Control Environment)
2. การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)
3. กิจกรรมการควบคุม (Control Activities)
4. ข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication)
5. การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation)

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการควบคุมภายใน

1. ความหมายของประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานใด ๆ ก็ตาม โดยมีสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จ และผลสำเร็จนั้นได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และการดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด ไม่ว่าจะเป็ระยะเวลา ทรัพยากร แรงงานรวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการนั้น ๆ ให้เป็นผลสำเร็จ และถูกต้อง (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, หน้า 667) นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

Herbert A.Simon (1960, PP.180-181) กล่าวว่า ประสิทธิภาพถ้าพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับเท่ากับผลผลิตหักออกด้วยปัจจัยนำเข้าในกรณีเป็นการบริหารราชการและองค์กรภาครัฐ บวกความพึงพอใจของผู้รับบริการ (satisfaction)

Millet (1954, P.4) ให้ความหมายคำว่าประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และได้รับผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้แก่ประชาชน โดยพิจารณาจาก

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable Service)
2. การบริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely Service)
3. การให้บริการอย่างทันเวลา (Ample Service)
4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Service)

5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progression Service)

Peterson & plowman (อ้างถึงใน อรษา โพธิ์ทอง, 2555, หน้า 10-11) ประสิทธิภาพของการจัดการ หมายถึง ความสามารถที่จะวางหลักและวิธีการทำงานให้ได้ผลงานออกมาสูงที่สุด เป็นที่พอใจแก่ผู้รับบริการ องค์กร และผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ ด้วยกล่าวคือ นอกจากผลงานที่ได้ต้องมีปริมาณและคุณภาพสูงแล้วยังต้องคำนึงถึงความพอใจของผู้ผลิตและผู้ใช้สินค้า หรือบริการนั้น ๆ กล่าวว่ประสิทธิภาพประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 5 ประการคือ

1. คุณภาพของงาน (Quality)
2. ปริมาณของงาน (Quantity)
3. เวลา (Time)
4. วิธีการ (Methods)
5. ค่าใช้จ่าย (Costs)

Becker and Neuhauser (อ้างถึงใน อนุรักษ์ สมทอง, 2553, หน้า 21-22) ได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กรไว้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่เป็นปัจจัยนำเข้า และผลผลิตขององค์กรคือการบรรลุเป้าหมายแล้ว องค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรระบบเปิดยังมีปัจจัยประกอบที่สามารถสรุปได้ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรที่มีความแน่นอนมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วน แน่ชัดจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความไม่แน่นอน
2. การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจน เพื่อเพิ่มผลการทำงาน ที่มองเห็นได้มีผลทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย
3. ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ
4. หากพิจารณาควบคู่กันจะปรากฏว่าการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนและผลการทำงานที่มองเห็นได้ มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพ มากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง

ไพลิน นาพันธุ์ (2551, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานในระบบราชการและประสิทธิผล ซึ่งประสิทธิภาพนี้สามารถวัดได้หลายด้านตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณาดังนี้

1. ประสิทธิภาพในด้านของค่าใช้จ่าย (Input) ซึ่งได้แก่การใช้ทรัพยากร ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี และทรัพยากรอื่น ๆ ที่มีการใช้แบบคุ้มค่าและประหยัดทำให้เกิดความสูญเสียน้อยที่สุด

2. ประสิทธิภาพในด้านการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่รวดเร็ว มีความถูกต้อง ได้มาตรฐาน และการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยให้สะดวกกว่าเดิม

3. ประสิทธิภาพของผลผลิต และผลลัพธ์ (Outcome) ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เป็นประโยชน์ต่อสังคม สร้างผลกำไรทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน และบริการเป็นที่ประทับใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการ

อนงเงา พูลเพิ่ม (2552, หน้า 18) กล่าวถึงประสิทธิภาพว่า เป็นเรื่องของกระบวนการในการดำเนินงาน โดยการใช้ปัจจัยซึ่งมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพของการดำเนินงานต่างๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่าย โดยเปรียบเทียบกำไรที่ได้รับกับการลงทุน หากมีกำไรมีสูงกว่าต้นทุนมากเท่าไรก็ยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น ประสิทธิภาพอาจจะไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่จะแสดงด้วยการบันทึกในลักษณะการใช้เงิน คน วัสดุ และเวลาในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่เสียเปล่าเกินความจำเป็น

2. ประสิทธิภาพของการควบคุมภายใน

จิรพร สุเมธีประสิทธิ์ (2555) กล่าวว่า การควบคุมภายในเป็นกระบวนการที่ควบคุมวิธีการดำเนินงานของกิจการต่างๆ จึงใช้การควบคุมภายในเพื่อที่จะทำให้การดำเนินงานเป็นไปตามกฎหมายและปรับปรุงความสามารถในการทำกำไร เพราะการควบคุมภายในส่งผลต่อบุคลากร ลูกค้า คู่ค้า และผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ซึ่งในระยะหลังๆ หลายกิจการได้ทำการจ้างที่ปรึกษาภายนอกผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ประเมินภายนอกเข้ามาช่วยสอบทานการควบคุมภายในและให้ความเห็นเพื่อการพัฒนากระบวนการควบคุมภายในของกิจการ การควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพจะให้ความสำคัญกับบทบาท การกิจพันธกิจของกิจการ และการพิจารณาประหยัดต้นทุนของการควบคุมภายในควบคู่กัน หลักการสำคัญของการควบคุมภายใน ที่มีประสิทธิภาพก็คือ ไม่ได้เป็นเรื่องของ checklist ที่ใช้ในการตรวจสอบว่าการดำเนินการครบถ้วนหรือไม่ซึ่งเป็นการควบคุมภายในในระดับปฏิบัติการ หากแต่การควบคุมภายในยังเป็นเรื่องของ

ก) การควบคุมภายในการใช้ดุลยพินิจของผู้บริหารให้เป็นไปอย่างเหมาะสม

ข) การออกแบบและการใช้ระบบควบคุมภายในของผู้บริหารในการกำกับ การดำเนินงาน รวมทั้งกำกับการติดตามการดำเนินงานเพื่อให้มั่นใจว่าการควบคุมภายในยังคงมีผลตามที่ต้องการ

ค) การดำเนินงานที่พิจารณาด้วยหลักของความคุ้มค่า หรือต้นทุน-ผลประโยชน์ (Cost benefit way)

ง) การบันทึกธุรกรรมที่เกิดขึ้นในรายงานทางการเงินเพื่อการควบคุมภายในการดำเนินการทั้งหมดในกิจการอย่างครบถ้วนถูกต้อง

กิจการที่มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบไม่ว่าจะเป็นกิจการขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่เพียงใดย่อมต้องการการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพแต่ควมมีประสิทธิภาพของการควบคุมภายในพิจารณาได้อย่างไรบ้างเพื่อให้การควบคุมภายในเป็นไปตามที่กล่าวมานี้จะต้อง

1. ให้ความสำคัญกับการควบคุมภายในในลำดับต้นๆ แสดงให้เห็นว่าการควบคุมภายในเป็นพันธะผูกพันที่ผู้บริหารยึดมั่น เพื่อจะได้จัดสรรทรัพยากร บุคลากร งบประมาณให้ได้อย่างเพียงพอ

2. มีการควบคุมภายในที่เป็นกระบวนการที่เนื่องและบูรณาการทั่วทั้งองค์กร เพราะการธำรงรักษาการควบคุมภายในได้ไม่ใช่เรื่องที่ทำเพียงครั้งเดียวแล้วจะอยู่ตลอดไป หากแต่การควบคุมภายในอาจจะต้องปรับเปลี่ยนไปตามระยะเวลา เมื่อพบว่าสถานะความเสี่ยงหรือขอบวงงานของกิจการเปลี่ยนแปลงไป ด้วยเหตุนี้การทบทวนการควบคุมภายในจึงเป็นเรื่องที่จำเป็นผ่านการค้นหาและระบุข้อมูลความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ว่ามีมากน้อยเพียงใด

3. หลายกิจการมองการค้นหาและระบุการควบคุมภายในว่าเป็นงานที่แยกออกไปต่างหากจากการบริหารจัดการกิจกรรมและธุรกิจที่เป็นการค้าปกติของกิจการ ซึ่งการผนวก 2 ส่วนนี้เข้าด้วยกันจะช่วยเพิ่มโอกาสในการมีการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะในขั้นของการกำกับและติดตาม และขั้นตอนของการปรับเปลี่ยนกระบวนการ

4. การควบคุมภายในคือการสอบทานสารสนเทศทางการเงินรายงานทางการเงินที่ดีมาจากสารสนเทศทางการเงินที่ถูกต้องเป็นไปตามกฎหมาย และมีการตรวจสอบที่เหมาะสม เพื่อใช้เป็นช่องทางการตรวจค้นหาสิ่งผิดปกติ นอกจากนั้นผู้บริหารจะต้องทำให้มั่นใจว่าพนักงานบัญชีได้ให้ความร่วมมือกับผู้ตรวจสอบด้วยการให้ข้อมูลทางการเงินเท่าที่จำเป็น และผู้ตรวจสอบได้ทำการประเมินเอกสารหลักฐานและสารสนเทศทางการเงินต่างๆ มีความถูกต้อง และเมื่อสิ้นสุดการตรวจสอบ ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้ว่าจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงอย่างใดบ้าง เกี่ยวกับกระบวนการรายงานทางการเงิน

5. การจำกัดการเข้าถึงสารสนเทศทางการเงิน โดยกิจการมีความจำเป็นต้องควบคุมการเข้าถึงสารสนเทศทางการเงินที่มีความเคลื่อนไหวตัวสูง ซึ่งจะเป็นไปได้เมื่อ

ก. มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานบัญชีในฝ่ายบัญชี และการเงินมีความชัดเจน และมีขอบเขตจำกัด ไม่ก้าวร้าวกันจนแยกความรับผิดชอบไม่ได้

ข. มีการกำหนดให้พนักงานบัญชีและการเงินมีการลาพักก่อนที่ชัดเจน เพื่อให้มีการตรวจสอบและสอบทานโดยคนอื่น

5.1 การอบรมและปลูกฝังจริยธรรมและจรรยาบรรณ ทั้งนี้กิจการที่ได้ลงทุนในการอบรมด้านจริยธรรมทางธุรกิจแก่บุคลากร มีส่วนในการช่วยปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดีขึ้น โดยการให้ความสำคัญกับจริยธรรมเป็นมุมของการควบคุมภายในในแนวใหม่ที่ได้รับ ความสนใจและคาดหวังจากสังคมมากขึ้น จนกิจการทั้งหลายเริ่มจะยกระดับจริยธรรมทางธุรกิจเป็นกฎเกณฑ์หนึ่งที่ต้องมีการควบคุมภายในอย่างเพียงพอ

5.2 การควบคุมสินค้านำเข้าและครุภัณฑ์ เป็นรูปแบบของการควบคุมภายในทางกายภาพ ที่ต้องมีการตรวจนับจริงอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง การควบคุมดูแลจะต้องมีการมอบหมายความรับผิดชอบและกำหนดระดับการเข้าถึงอย่างชัดเจนและอย่างเพียงพอ ในกรณีที่สินค้านำเข้าหรือครุภัณฑ์มีขนาดใหญ่และต้นทุนสูงในการเก็บรักษา กิจการจะเพิ่มการควบคุมในการบริหารเวลาที่รับมองให้ใกล้เคียงกับเวลาที่มีความจำเป็นต้องใช้ประโยชน์จริง ไม่เก็บหรือซื้อทิ้งไว้เป็นเวลานาน

การควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยกิจการในการให้ความเชื่อมั่นแม้ว่าจะไม่ถึงกับให้หลักประกัน เพื่อให้วัตถุประสงค์ของการดำเนินงานทางธุรกิจบรรลุผล ซึ่งเป้าหมายดังกล่าวกว้างไกลกว่าเพียงการกำกับการปฏิบัติงานประจำวันมาก และที่สำคัญการควบคุมภายในไม่ใช่เรื่องที่มาจากสามัญสำนึกที่เคยใช้กันมา หากแต่เกิดจากการบริหารการจัดการและการทุ่มเทความพยายาม ทรัพยากร เวลา และงบประมาณอย่างเพียงพอ

ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาระบบการควบคุมภายในจึงต้องมีกิจกรรมในการทดสอบการประเมินผล และการปรับปรุงกระบวนการควบคุมภายในอย่างต่อเนื่อง สำหรับกิจการขนาดใหญ่ การวางระบบการควบคุมภายในยังให้ความสำคัญกับการสร้างมาตรฐานของการควบคุมภายในให้มีทิศทางและแนวทางเดียวกันในทุกฝ่ายงานภายในองค์กร และที่สำคัญการมีระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ ไม่ได้แปลว่าต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นเสมอไป

สรุป ประสิทธิภาพในการควบคุมภายในคือ การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในการ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การลดความผิดพลาดและการทุจริตในองค์กร และผลที่ได้รับนั้นจะต้องเสร็จตามเวลาที่กำหนด

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบาย

นโยบาย เป็นคำที่มาจากภาษาบาลี โดยการสมานคำว่า “น โยบาย” (เกล้าความที่ส่อให้เข้าใจเอาเอง) กับคำว่า “อุบาย” (วิธีการอันแยบคาย, เล่ห์กล, เล่ห์เหลี่ยม) เข้าด้วยกัน และแปลเป็นความได้ว่า หลักและวิธีปฏิบัติซึ่งถือเป็นแนวทางในการดำเนินการ นโยบายเป็นข้อความหรือความเข้าใจตรงกันอย่างกว้าง ๆ ที่ใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจเพื่อการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของ

ผู้บริหารและของหน่วยงาน ข้อความที่ใช้เป็นนโยบายมักเป็นคำที่มีความยืดหยุ่น (Flexibility) ได้ เช่น การใช้คำว่าเท่าที่สามารถเป็นได้ เท่าที่สามารถปฏิบัติได้ และภายใต้ภาวะการณ์อันปกติ เพราะนโยบายไม่ใช่แนวทางที่ชี้เฉพาะว่าจะต้องปฏิบัติเช่นนั้นเช่นนี้ นโยบายเป็นแต่เพียงแนวทางกว้าง ๆ ที่ช่วยในการตัดสินใจเพื่อกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดเท่านั้น หรือเป็นสิ่งที่ควรเลือกกระทำหรือไม่ควรกระทำ

สมควร กวียะ (2533) อธิบายความหมายของนโยบายว่า คือสิ่งที่จะบ่งบอกว่าจะทำอะไรให้เป็นผลสำเร็จ กระบวนการในการกำหนดนโยบาย มี 3 ขั้นตอน

1. ขั้นตอนการศึกษาข้อมูล (Data Stage)
2. ขั้นตอนการสร้างนโยบาย (Construction Stage)
3. ขั้นตอนการศึกษาเป้าหมายที่ดำเนินการ (Study Stage)

ซึ่งรูปแบบนโยบายประกอบด้วย PPBS Planning Programming Budgeting System

George R. Terry (1977) กล่าวเกี่ยวกับนโยบายว่า

1. นโยบายช่วยให้ผู้บริหารทราบว่าทำอะไร ทำอย่างไร และใช้ปัจจัยชนิดใด
2. ช่วยให้บุคลากรทุกระดับชั้นในองค์กรหรือหน่วยงาน ได้เข้าถึงภารกิจของหน่วยงาน รวมทั้งวิธีการที่จะปฏิบัติงาน
3. ก่อให้เกิดเป้าหมายในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานแต่ละชนิด
4. ช่วยสนับสนุนส่งเสริมการใช้อำนาจของผู้บริหารให้เป็นไปโดยถูกต้องมีเหตุผลและความยุติธรรม ซึ่งจะทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ ความจงรักภักดี และความมีน้ำใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
5. ช่วยให้เกิดการพัฒนาในการบริหาร เพราะนโยบายจะพัฒนาผู้บริหารหรือผู้ใช้ให้มีความสามารถในการแปรความ และทำให้นโยบายเป็นสิ่งที่สามารถปฏิบัติได้ พัฒนาให้ผู้บริหารรู้จักคิดทำนโยบายขึ้น แทนที่จะคิดทำตามนโยบายอย่างเดียว

Theo Haiman (1977, P.65) กล่าวว่า นโยบายคือขอบเขตของเหตุและผลที่ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจ

William T. Greenwood (1988, P.28) กล่าวว่านโยบายหมายถึงการตัดสินใจขั้นต้นอย่างกว้างจากข้อมูลทั่วไป เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยความถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

Alfred D. Chandler (1980, P.32) ได้ให้ความหมายของนโยบายไว้ว่า เป็นความคิดในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์พื้นฐานระยะยาวของหน่วยงาน รวมทั้งการยอมรับวิธีการปฏิบัติงานและการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย

A.R. Leys Wayne (1952, P.67) อธิบายถึงความหมายนโยบายไว้ว่า นโยบายคือโครงการในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณค่า หรือเป็นการตัดสินใจเลือกจุดมุ่งหมายและวิธีการในการบริหารองค์การใดองค์การหนึ่ง

John M. Pfiffner (1960, P.56) ได้ให้ความหมายของนโยบายไว้ว่า เป็นหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติงานเพื่อให้งานดำเนินไปโดยมีเสถียรภาพ (Stability) มีความสอดคล้องกัน (consistency) มีมาตรฐานเดียวกัน (uniformity) และมีความต่อเนื่องกัน (continuity)

อมร รักษาสัตย์ (2522, หน้า 1) ได้ให้คำจำกัดความของนโยบายหมายถึงอุบายหรือกลเม็ดที่ผู้มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาเห็นว่า เป็นทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายของส่วนรวมในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างเหมาะสมที่สุด

จากความหมายและคำจำกัดความดังกล่าวข้างต้น จะสังเกตได้ว่านโยบายเป็นกรอบสำหรับการตัดสินใจของผู้บริหารในลักษณะแสดงให้เห็นถึงวิถีทาง และผลแห่งการดำเนินงาน นโยบายที่ดียอมทำให้การตัดสินใจถูกต้องและติดตามไปด้วย นโยบายที่ดียอมทำให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความมีประสิทธิภาพโดย

- ช่วยสนับสนุนให้มีการตัดสินใจที่ถูกต้อง
- เป็นการควบคุมขั้นพื้นฐานของการปฏิบัติงาน
- ทำให้เกิดความแน่นอนและประสานงานในการ ปฏิบัติงาน
- ช่วยลดเวลาที่ต้องใช้ในการตัดสินใจ

โดยปกติการกำหนดนโยบายเป็นหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูงส่วนการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นหน้าที่ของผู้บริหารอีกระดับหนึ่ง แต่การกำหนดนโยบายเพื่อให้ได้นโยบายที่ดีและถูกต้องต้องเป็นการกระทำร่วมกันของผู้บริหารระดับสูงกับผู้ที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนมีการพิจารณาอย่างรอบคอบ เพื่อไม่ให้เกิดความยุ่งยากกับผู้นำไปปฏิบัติดังนั้นการกำหนดนโยบายจึงเป็นกระบวนการของแนวคิดที่มีรากฐานมาจากความเชื่อในทฤษฎีทางสังคมศาสตร์และสองทฤษฎี คือ ทฤษฎีทางการบริหารและทฤษฎีทางการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

1. ทฤษฎีทางการบริหาร มีแนวความคิดและความเชื่อว่านโยบายจะต้องเกิดจากผู้บริหารระดับสูง และกระจายนโยบายไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ในระดับต่ำลงมา โดยหน่วยงานระดับกลางจะเป็นผู้ประสานนโยบาย

2. ทฤษฎีทางการปกครองในระบบประชาธิปไตย มีแนวคิดและความเชื่อว่านโยบายจะต้องเกิดจากบุคลากรทุกระดับชั้นในหน่วยงานหรือองค์กร ทุกคนหรือทุกกลุ่มบุคคลควรมีอำนาจในการต่อรองเพื่อผลประโยชน์ของตน หากเป็นที่ตกลงกันได้ก็ให้ถือว่าเป็นนโยบาย นโยบายลักษณะนี้เน้นอำนาจการต่อรองและผลประโยชน์ของกลุ่มเป็นสำคัญ

Amitau Etzioni นักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน ได้ผสมผสานความเชื่อและแนวคิดทั้งสองทฤษฎีเข้าด้วยกันเป็นวิธีที่เหมาะสมโดยมีหน่วยงานส่วนกลางเป็นผู้ประสานงานและทุกหน่วยงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายทำให้เป็นการกำหนดนโยบายที่ดีและมีประสิทธิภาพแล้วยังเป็นการประนีประนอมอันจะก่อให้เกิดดุลยภาพในความเชื่อ ความคิดและเหตุผลของบุคคลทุกระดับให้อยู่ในลักษณะที่พอดีและสอดคล้องกัน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ

การกำหนดนโยบายเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยหลักการและเหตุผลจะแตกต่างกันบ้างที่จำนวนขั้นตอน ซึ่งมีแนวคิดของนักวิชาการบางคนมาเปรียบเทียบเพื่อพิจารณาดังนี้

Harold D. Lasswell (1963, P.15) ได้จำแนกกระบวนการในการกำหนดนโยบายออกเป็น 7 ขั้นตอน ได้แก่

1. ขั้นการค้นหาและรวบรวมข้อมูล
2. ขั้นการรับรองและสนับสนุนการกำหนดนโยบาย
3. ในการดำเนินงานและการกำหนดนโยบาย
4. ขั้นการกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม
5. ขั้นการนำนโยบายไปประยุกต์ปฏิบัติ
6. ขั้นการประเมินผลนโยบาย
7. ขั้นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงขั้นการแสวงหาทางเลือกเพื่อนโยบาย

Ychczkel Dror จำแนกนโยบายออกเป็น 5 ขั้นตอน

1. ขั้นการศึกษาปัญหา
2. ขั้นการกำหนดหาคคุณค่าและความสำคัญของเป้าหมายในการกำหนดนโยบาย
3. ขั้นการแสวงหาทางเลือกเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ
4. ขั้นการเปรียบเทียบข้อดีและข้อเสียของแต่ละทางเลือก
5. ขั้นการตัดสินใจเลือกหนทางที่ดีที่สุดเพื่อการปฏิบัติงาน

William W. Boyer ให้ข้อเสนอในการกำหนดนโยบายดังนี้

1. ขั้นเสนอความคิดริเริ่ม
2. ขั้นยกร่างนโยบายขึ้นต้น

3. ขั้นการเข้ามีส่วนร่วมของสาธารณชน
4. ขั้นการเข้ามีส่วนร่วมขั้นสุดท้าย
5. ขั้นการประเมินผลทบทวนนโยบาย

Milan J. Dluhy และ Roger R. Lind จำแนกกระบวนการในการดำเนินนโยบายออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นวิจัยและวิเคราะห์นโยบาย
2. ขั้นการพัฒนาและกำหนดโครงสร้างนโยบาย
3. ขั้นการเสนอใช้และการนำนโยบายไปปฏิบัติ
4. ขั้นการประเมินผลและการประเมินผลนโยบาย

สรุป จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้นในการกำหนดนโยบาย แม้ว่ากระบวนการและขั้นตอน มีความแตกต่างกันแต่ก็มีลักษณะเนื้อหาที่คล้ายกัน แต่อยู่ในแนวคิดเดียวกัน(Concept) แม้ว่าขั้นตอนการกำหนดนโยบายจะเกี่ยวพันกัน แต่เพื่อความสะดวกในการพิสูจน์ อภิปราย ส่วนใหญ่จะยึดแนวคิดของคลุไฮและลินด์เป็นหลัก

งานที่สำคัญของการกำหนดนโยบายคือ การที่จะทำให้นโยบายหรือกุศโลบายเป็นที่เข้าใจร่วมกันของสมาชิก หรือบุคคลทั่วไป โดยปกติการสื่อสาร (Communication) หรือการเผยแพร่ (Dissemination) ทำได้ 2 วิธี คือ

- การบอกกล่าวด้วยวาจา(Verbal) ซึ่งเป็นนโยบายที่ไม่ได้เขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร (Unwritten policy) เป็นการบริหารกิจการขนาดเล็กที่ไม่สลับซับซ้อน และมีคนปฏิบัติงานน้อย

- เขียนเป็นลายลักษณ์อักษร (written policy) เป็นนโยบายที่มีการเผยแพร่เป็นทางการ(Formal communication) เป็นนโยบายที่ใช้ในการบริหารองค์การขนาดใหญ่ที่มีความสลับซับซ้อนและมีคนจำนวนมากแบ่งงานในหน่วยงานเป็นส่วน นโยบายจะมีการเขียนนโยบายไว้อย่างแน่ชัด

ลักษณะนโยบายที่ดี (ศรีทับทิม พานิชพันธ์, 2536, หน้า 3)

1. ควรมีหลักการแน่นอน ชัดเจน ไม่กำกวม และครอบคลุมเรื่องทั้งหมดที่กำหนดวัตถุประสงค์ไว้
2. ควรมีความยืดหยุ่น ปรับใช้ได้กับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลง
3. สามารถยึดถือเป็นหลักการทำงานและใช้ประเมินผลสำเร็จได้
4. สามารถปฏิบัติตามได้ หรือไม่ยากในการปฏิบัติตามมากเกินไป
5. ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมมากที่สุด

6. สามารถสร้างจุดร่วมและเห็นถึงจุดสำคัญของงานได้
7. ไม่ขัดแย้งหรือสอดคล้องกับนโยบายอื่นที่วางไว้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหาร

ปัจจัยด้านการบริหารเป็นกลไกสำคัญในการบริหารงานในแต่ละด้านให้ประสบความสำเร็จเป็นเรื่องที่ผู้บริหารระดับสูงต้องตระหนักและเพื่อให้สนับสนุนการดำเนินงานในองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ ทำให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการดำเนินงานต่าง ๆ

Dewar (อ้างถึงใน ศุภชัย ลีเลิศธรรม, 2550, หน้า 62) ให้ความเห็นว่า การสนับสนุนจากผู้บริหารในองค์กรเป็นแนวคิดสำคัญที่เขาเห็นว่า ถ้าปราศจากสิ่งนี้แล้ว ความสำเร็จ ของการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรจะบังเกิดขึ้นไม่ได้ และจะต้องเป็นปัจจัยแรกที่ต้องจัดให้มีขึ้นในกระบวนการทำกิจกรรมนั้น ๆ เดวาร์ได้จำแนกประเภทของการสนับสนุนจากผู้บริหารไว้ 4 ลักษณะคือ

1. การสนับสนุนจะต้องทำให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กรซึ่งเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารที่จะต้องให้การสนับสนุนการทำกิจกรรมของทุกกลุ่มในองค์กร
2. การสนับสนุนจะต้องมาจากระดับสูงสุดขององค์กร หมายถึงผู้บริหารระดับสูงขององค์กรจะต้องทราบ และให้การสนับสนุนการทำกิจกรรมของกลุ่มต่าง ๆ ในองค์กรด้วย
3. การสนับสนุนจะต้องกระทำอย่างกว้างขวางและเจาะลึก ซึ่งนับเป็นสิ่งสำคัญยิ่งถ้าพึงจะให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงสุดในองค์กรให้การสนับสนุนอย่างเดียวนั้นไม่เพียงพอ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นในองค์กร ต้องถือเป็นความรับผิดชอบที่จะต้องให้การสนับสนุนการทำกิจกรรมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
4. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาจะต้องเด่นชัดมากหมายถึง การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาต้องกระทำเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น มีหนังสือประกาศสนับสนุนการทำกิจกรรมอย่างเป็นทางการ

Robson and Others (อ้างใน สุพัตรา จุณณะปิยะ, 2533, หน้า 171) อธิบายเกี่ยวกับการให้การสนับสนุนของผู้บริหารที่ควรมี 5 ประการดังนี้

1. มีเวลาให้กับกิจกรรมอย่างจริงจัง
2. จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำกิจกรรมอย่างเพียงพอ
3. ระยะเวลาและสนับสนุนการเงินและเข้าร่วมประชุม
4. เสนอแนะทางเลือกในการแก้ปัญหาให้

5. ริเริ่มจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ ขึ้น

สรุป การแสดงความคิดเห็นของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ดังนี้ การได้รับการสนับสนุนของผู้บริหาร หมายถึงการที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ให้การสนับสนุนอย่างจริงจังและส่งเสริมในการนำระบบการควบคุมภายในมาใช้ในองค์กร โดยจัดทำเป็นคู่มือ กำหนดเป็นนโยบายอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษรให้มีความชัดเจน ครอบคลุม รวมไปถึงการให้การสนับสนุนในรูปแบบที่เป็นรูปธรรมจับต้องได้ และไม่เป็นรูปธรรมจับต้องไม่ได้ จับต้องได้เช่น ทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์ ที่ใช้ในกิจกรรมการควบคุมภายใน จับต้องไม่ได้เช่น การสละเวลาเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในการควบคุมภายใน และการเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาที่พบในกิจกรรมการควบคุมภายใน เป็นต้น

ความพร้อมบุคลากร

อภิรักษ์ ลอยฟ้า (2552, หน้า 9) กล่าวถึงความพร้อมบุคลากร หมายถึง สภาพที่บุคคลมีภาวะสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความรู้ ความสามารถและความถนัดในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างสัมฤทธิ์ผลและพร้อมจะทำงานหรือกระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งมีแนวโน้มจะประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ประทวน กลิ่นพินิจ (2551, หน้า 41) กล่าวถึงความพร้อมบุคลากรหมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะดำเนินกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ความพร้อมนั้นจะประกอบไปด้วยวุฒิภาวะทางกายของผู้นั้น ซึ่งวุฒิภาวะทางกายหมายถึง ความเจริญของระบบอวัยวะต่าง ๆ เช่น ความเจริญของระบบประสาท ระบบกล้ามเนื้อ ระบบต่อม เป็นต้น ผสมผสานกับสภาพการอื่น ๆ เช่น ความสนใจ แรงจูงใจ ประสบการณ์เดิม ความต้องการสุขภาพจิตความพร้อมและวุฒิภาวะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกันอย่างใกล้ชิด ความพร้อมหมายถึง ระดับวุฒิภาวะของเขที่สามารถแยกความคล้ายคลึงและความแตกต่างของตัวอักษร วุฒิภาวะของคนเรามีอยู่หลายอย่าง เช่น วุฒิภาวะทางเพศ วุฒิภาวะทางอารมณ์ วุฒิภาวะทางสังคม วุฒิภาวะทางร่างกาย

สรุป จากแนวคิดความคิดเห็นของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ดังนี้ ความพร้อมของบุคลากรหมายถึง ความสามารถที่จะดำเนินกิจกรรมของแต่ละบุคคล และความพร้อมที่ประกอบไปด้วยวุฒิภาวะทางด้านจิตใจและทางกาย ให้สามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดการในองค์กร

เฉลิมพล ต้นสกุล (2551, หน้า 15) กล่าวถึงการจัดการในองค์กร เป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างหน้าที่การงานกับบุคลากร และปัจจัยทางกายภาพด้านอื่นขององค์กร

นโยบายองค์กร

กะกุล วงษ์ทวาร (2547, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของนโยบาย คือข้อความที่เป็นลายลักษณ์อักษรหรือสิ่งที่ได้กำหนดไว้ เพื่อใช้เป็นแนวทางหรือเป็นกรอบสำหรับการดำเนินงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับนโยบายนั้นเป็นสิ่งที่ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ หรือผู้ปฏิบัติตามนโยบายนั้นจะต้องนำไปใช้เป็นกรอบของแนวคิดในการพิจารณา ตัดสินใจทำแผนการดำเนินงาน จัดทำโครงการและกำหนดวิธียุทธศาสตร์ในการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวกับนโยบายของตนโดยตรง

กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2539, หน้า 88) ให้ความเห็นคำว่า กฎ (Rule) เป็นแผนหลักซึ่งทำการกำหนดโอกาสที่กิจกรรมสามารถจะกระทำได้ หรือกระทำไม่ได้ กฎเป็นลักษณะแผนหลักที่แคบที่สุดกฎจะเป็นข้อสรุปที่นำไปใช้ในการตัดสินใจ การจัดการในสถานที่เกิดขึ้นซ้ำซึ่งมีความยืดหยุ่นน้อย

การฝึกอบรม

บุญกร ดอนพานเหล็ก (2551, หน้า 8) กล่าวว่า การอบรมหมายถึงการฝึกอบรมเป็นการพัฒนาความรู้ เพิ่มประสบการณ์ ปรับเปลี่ยนทัศนคติและค่านิยม คุณธรรมและเพิ่มทักษะความชำนาญเฉพาะด้านของบุคคลากรที่ไม่สามารถหาได้ในการเรียนการสอนแบบปกติเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

การประสานงาน

เทศน์ สิงหฤกษ์ (2548, หน้า 21) ได้กล่าวถึง กระบวนการในการดำเนินงานที่มีระเบียบการทำงาน มีแบบแผนและมีเทคนิคในการที่จะจัดระเบียบและสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งลักษณะของการประสานงานจะเกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งเป้าหมายหลักของการประสานงาน เพื่อลดความซ้ำซ้อน ลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน เน้นสร้างสมานฉันท์ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ และความเป็นเอกภาพ ยึดหลักสำคัญคือ การมีส่วนร่วมในทุกฝ่าย การขจัดปัญหาที่เป็นอุปสรรคด้านการบริหารให้หมดไป ได้แก่ การสนับสนุนปัจจัยที่จำเป็นในการบริหาร ได้แก่ งบประมาณ คน วัสดุอุปกรณ์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

งบประมาณ

จุฑามาศ จักรแก้ว (2549, หน้า 16) ได้กล่าวถึงงบประมาณ หมายถึง แผนการใช้จ่ายซึ่งแสดงออกมาในรูปของตัวเงินและแสดง โครงการดำเนินงานทั้งหมดในระยะหนึ่งแผนนี้จะรวมถึงการประมาณการในการบริหารงบประมาณตามกิจกรรม โครงการ และการใช้จ่ายตลอดจน

ทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่ได้วางไว้แผนนี้ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การจัดทำงบประมาณ โครงการ การจัดเตรียมการอนุมัติ และการบริหารงบประมาณ

สมศักดิ์ กรอบสูงเนิน (2552, หน้า 13-14) ให้ความหมายของงบประมาณ หมายถึง การจัดทำในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรทรัพยากรที่เป็นตัวเงินให้กับงาน และหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งเป็น แผนงานของผู้บริหารที่จัดทำขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษรสำหรับงวดระยะเวลาใด ระยะเวลาหนึ่งเพื่อใช้ในอนาคต เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานนั้น ๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานตามที่กำหนดไว้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้อง

วิดา ปานาลาด (2548) ได้ทำการศึกษาการควบคุมภายในของกระทรวงมหาดไทย จังหวัดนครราชสีมา โดยมีความมุ่งหมายเพื่อการศึกษาการบริหารการควบคุมภายในถึงปัญหาการควบคุมภายใน การศึกษาพบว่าผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการบริหารการควบคุมภายใน ด้านการติดตามประเมินผล เช่น กำหนดให้ผู้บริหารต้องรายงานต่อผู้กำกับดูแลโดยเร็ว หากพบการทุจริตหรือสงสัยว่าทุจริต และมีการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับและมติคณะรัฐมนตรี กรณีผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนหรือเป้าหมาย ได้กำหนดให้มีการแก้ไขอย่างทันกาล และการกำหนดให้มีการรายงานผลเกี่ยวกับการบริหารการควบคุมภายในของหน่วยงานโดยตรงต่อผู้กำกับดูแล เป็นต้น ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร เช่น การจัดระบบการจัดเก็บเอกสารประกอบการจ่ายเงิน และการบันทึกบัญชีให้ครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นหมวดหมู่ การจัดระบบการรายงานข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นทั้งภายในและภายนอก ให้ผู้บริหารทุกระดับทราบ และแจ้งให้บุคลากรทราบปัญหาและจุดอ่อนของการควบคุมภายในที่เกิดขึ้น และแนวทางแก้ไข เป็นต้น และด้านการประเมินความเสี่ยง เช่นผู้บริหารทุกคนควรประชุมร่วมกันในการวิเคราะห์ความเสี่ยงในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ เป็นต้น

โดยสรุป ผู้บริหารให้ความสำคัญการบริหารการควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก และมีปัญหาในการนำการบริหารทั้ง 3 ด้าน นำมาปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง ซึ่งข้อสนเทศที่ได้สามารถนำไปใช้ในการวางแผนการบริหารการควบคุมภายในของกระทรวงมหาดไทย ตลอดจนการส่งเสริมการสนับสนุน และการปรับปรุง เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ประหยัด ประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และเพื่อการพัฒนาการบริหารการควบคุมภายในของกระทรวงมหาดไทยในอนาคตต่อไป

ชวลีกาญจน์ ไชยเมืองดี (2548) ได้ทำการศึกษากระบวนการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษากระบวนการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ในการประเมินแนวปฏิบัติตามระบบโดยการเปรียบเทียบกับระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ.2544 หรือตามแนว COSO 5 องค์ประกอบ คือ สภาพแวดล้อมของการควบคุม การประเมินความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุม สารสนเทศและการสื่อสาร การติดตามและประเมินผล ให้มีความสำคัญกับการมีระบบสารสนเทศและการสื่อสารที่ดี มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ทักษะ และจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้พัฒนาระบบงาน เช่น ระบบเอกสารการเงิน ระบบการบันทึกบัญชี ระบบการประมวลข้อมูลการเงินและบัญชี แต่การประมวลข้อมูลและให้สารสนเทศในบางเรื่องยังไม่ทันกาล ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อตัดสินใจของผู้บริหาร

ข้อเสนอแนะผลการศึกษาดังกล่าวมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ควรมีการพัฒนาคู่มือแนวทางการดำเนินงานควบคุมภายใน และการให้ความรู้เรื่องปฏิบัติงาน ส่งเสริมการดำเนินงานในด้านการควบคุมภายในแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพัฒนาและเสริมแรงให้ระบบควบคุมภายในมีคุณภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น

กุสุมา โสเชียว (2549, หน้า 130) ได้ศึกษาผลกระทบต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในและสภาพแวดล้อมธุรกิจที่มีต่อคุณภาพข้อมูลทางบัญชี พบว่า เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการดำเนินงานทางข้อมูลทางบัญชีและใช้เป็นเครื่องมือของการเพิ่มมูลค่าให้กับธุรกิจภายในห่วงโซ่คุณค่าขององค์กร ในการตัดสินใจทางธุรกิจทั้งในส่วน การควบคุมการดำเนินงาน การวางแผน ของธุรกิจให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการจัดโครงสร้างขององค์กรให้ได้รับการจัดการได้ดี ย่อมเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารสามารถวางแผน การควบคุมและการสั่งการ การปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เกิดประสิทธิภาพ โครงสร้างการจัดการ ยังรวมถึงการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กร ในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในแต่ละระดับต่าง ต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลด้วย ในการรวมศูนย์อำนาจหรือการกระจายอำนาจในการตัดสินใจในระดับต่าง ๆ หากองค์กรต้องเลือกใช้การรวมศูนย์หรือกระจายอำนาจการตัดสินใจในระดับต่าง ๆ ในองค์กร ควรเลือกใช้การรวมอำนาจในการตัดสินใจ คุณสมบัติเฉพาะตัวของผู้ที่ได้รับอำนาจย่อมต้องมีความสำคัญ หากจะเลือกวิธีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ ระบบและขั้นตอนการทำงานรวมถึงรวมถึงกระบวนการในการติดตามผลย่อมมีความสำคัญมากกว่าการจัดโครงสร้างองค์กรขึ้นอยู่กับองค์กรและลักษณะธุรกิจเป็นสำคัญ

อมรเทพ ขอสุนเนิน (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานบัญชีที่มีต่อความสำคัญกับระบบควบคุมภายในทางการบัญชีของสหกรณ์ออมทรัพย์ในเขตจังหวัดนครราชสีมา

พบว่า พนักงานสหกรณ์เห็นว่าองค์ประกอบของระบบการควบคุมภายในทางการบัญชีมีความสำคัญกับระบบการควบคุมภายในทางบัญชีโดยรวมอยู่ในระดับมากและเห็นว่าองค์ประกอบของการควบคุมภายในด้านมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรกได้แก่งบประมาณและการเงิน อันดับรองลงมาคือ การจัดให้มีการประเมินและการตรวจสอบ นอกจากนี้พนักงานบัญชีสหกรณ์เห็นว่ากิจกรรมการควบคุมภายในทางการบัญชีมีความสำคัญต่อระบบการควบคุมภายในทางการบัญชีส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ในการศึกษาครั้งนี้ช่วยให้หลาย ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ทราบความคิดเห็นของพนักงานบัญชีว่าให้ความสำคัญต่อการควบคุมภายในทางการบัญชีอย่างไร และการควบคุมภายในทางการบัญชีที่ดีไม่ได้เกิดจากพนักงานบัญชีเพียงฝ่ายเดียว หากเกิดจากพนักงานทุกฝ่ายร่วมใจกันพัฒนาและคุณภาพของงานให้มีคุณภาพดีขึ้น

มาตี พรหมชะอ่อน (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการควบคุมภายในของบริษัทจดทะเบียนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำหรับการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการควบคุมภายในของบริษัทในด้านความเชื่อถือได้และความถูกต้องของข้อมูลและรายงานทางการเงินและการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน กระบวนการปฏิบัติงาน กฎระเบียบข้อบังคับ ด้านการดูแลป้องกันทรัพย์สิน และด้านการดำเนินงานอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยพบว่าการควบคุมภายในของบริษัทจดทะเบียนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความแตกต่างกันด้านประเภทของกิจการระหว่างกิจการส่งออกสินค้า กับกิจการซื้อมาขายไป และมีความแตกต่างกันด้านอายุการดำเนินงานของกิจการ ระหว่างกิจการที่มีอายุน้อยกว่า 1 ปี กับกิจการที่มีอายุมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป สำหรับด้านขนาดของกิจการไม่แตกต่างกัน

ธรรมรงค์ สุวรรณนิกรกุล (2553) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยการควบคุมภายในตามแนวคิด COSO ERM ที่มีผลต่อระดับความเชื่อมั่นในการดำเนินงานบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านความเสี่ยง การทบทวนและการปรับปรุง ปัจจัยด้านสารสนเทศ การสื่อสารและการติดตามผล ปัจจัยด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ พนักงาน และการประเมินผลและปัจจัยด้านการกำหนดโครงสร้าง นโยบายและหน้าที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในมุมมองของพนักงานบัญชีในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญโดยปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยเกิดจากการวิเคราะห์องค์ประกอบจากปัจจัยทั้ง 8 ปัจจัยตามแนวคิด COSO ขณะที่ขนาดบริษัทไม่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

2. งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

Zain, Subramaniam และ Stewart (2006, PP.1-18) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะ คณะกรรมการตรวจสอบ คุณลักษณะของการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน และการ ประเมินผลผู้ตรวจ สอบภายในจากการตรวจสอบงบการเงินพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการ ประเมินผลจากการตรวจสอบ งบการเงินและสามลักษณะของกรรมการตรวจสอบ คือ คณะกรรมการตรวจสอบต้องมีความอิสระ มี ความรู้และมีประสบการณ์ด้านการบัญชีและการ ตรวจสอบ และขอบเขตของการตรวจสอบภายใน งบประมาณ และการประสานงานในข้อเสนอต่าง ๆ ที่เพิ่มมากขึ้นนอกเหนือจากนั้น ความสัมพันธ์ที่มีผล ในเชิงบวกในการประเมินผลผู้ตรวจสอบ ภายในต่อการตรวจสอบงบการเงินและคุณลักษณะพิเศษที่เป็น บทบาทของการตรวจสอบภายใน รวมไปถึงขนาด ระดับประสบการณ์ของบุคลากรในการตรวจสอบ เวลาที่เหมาะสมและการ ปฏิบัติงานตรวจสอบ มีการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตรวจสอบบัญชีภายนอก ผลลัพธ์ที่ได้แสดงให้เห็นว่า คณะกรรมการตรวจสอบจะมีประสิทธิวิาพมากยิ่งขึ้น หากหน่วยงานต่าง ๆ มี ขั้นตอนในการ ตรวจสอบภายในที่ดี จะมีแนวโน้มในเชิงบวกหากผู้ตรวจสอบภายในมีการประสานงาน กับผู้สอบ บัญชีภายนอก

Allegrini และ D'Onza (2003, PP. 191-208) ได้ศึกษาการตรวจสอบภายในและการ ประเมินความเสี่ยงของบริษัท ต่าง ๆ ในประเทศอิตาลี พบว่า ประเทศอิตาลีมีเทคนิคการตรวจสอบ ภายในและการ ประเมินความเสี่ยงหลากหลาย และหลายบริษัทที่มีการตรวจสอบภายใน ควบคู่ไป กับการตรวจสอบบัญชี แต่แนวทางปฏิบัติในการประเมินความเสี่ยง บริษัทส่วนใหญ่ยึดหลักการ ตรวจสอบภายในแบบ COSO และประยุกต์การบริหารความเสี่ยงมาใช้กับบริษัท บริษัท มีการ พัฒนาหลักการและ โครงสร้างสำหรับการประเมินความเสี่ยงและระบบควบคุมภายใน โดยมีกรอบ แนวคิดภายใต้เงื่อนไขของผู้ตรวจสอบภายใน ผู้สอบบัญชีและการสนับสนุนของผู้จัดการอาวุโส ความสำเร็จของการบริหารความเสี่ยงมีผลต่อระบบ ควบคุมภายในและเป็นแนวทางในการ วางแผน การรายงานประจำปีและเกี่ยวข้องกับการตรวจสอบบัญชี

Goodwin (2003, PP. 209-222) ได้ศึกษาอิทธิพลของความเป็นอิสระและประสบการณ์ด้าน การเงิน ของคณะกรรมการตรวจสอบกับการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน โดยทำการเก็บรวบรวม ข้อมูลจาก ประเทศออสเตรเลียและประเทศนิวซีแลนด์ พบว่า ความเป็นอิสระและประสบการณ์ ด้านการบัญชี มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ ตรวจสอบภายใน กล่าวคือ ความเป็นอิสระมีความสัมพันธ์มากกับการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ในขณะที่ประสบการณ์ด้านบัญชี มีความสัมพันธ์กับทักษะการแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน ตรวจสอบภายใน ทั้งหมดของความแตกต่างเหล่านี้มีพื้นฐานมาจากภาคเศรษฐกิจและที่ตั้งของ

ประเทศ แต่ในภาพรวมมีส่วนเกี่ยวข้องกับที่สำคัญต่อการควบคุมก่อให้เกิดข้อเรียกร้องในปัจจุบัน ที่ว่า คณะกรรมการตรวจสอบภายใน จะต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านบัญชีและต้องมีความอิสระด้วย

Melville (2003,PP. 209-222) ได้ศึกษา การตรวจสอบภายในและการสร้างกลยุทธ์ทางการจัดการ โดย Balance Scorecards พบว่า บทบาทของผู้ตรวจสอบภายในมีผลต่อการจัดการเชิงกลยุทธ์ของบริษัท และ โดยมากบริษัทใช้กลยุทธ์การวัดผลการปฏิบัติงานแบบดุลยภาพ (Balanced Scorecards : BSC) ในการ วัดผลการดำเนินงานของบริษัท โดยการวัดผลโดย BSC นี้ สามารถประเมินค่าของบริษัทเกี่ยวกับกลยุทธ์ ที่ดีของบริษัท ซึ่งผลลัพธ์แสดงถึงศักยภาพของการบริหารและประเมินค่าการทำงานของผู้จัดการอาวุโส และ BSC ถูกสนับสนุนในการใช้เป็นตัวชี้วัดในการดำเนินงาน การบริหารงานและเป็นกลยุทธ์ใน หน่วยควบคุมคุณภาพของงาน ตรวจสอบบัญชีและงานตรวจสอบภายในด้วย ซึ่งทำให้ผู้ถือหุ้น พอใจอย่างยิ่ง

Scheffe และ Snoep (2003,PP. 247-262) เป็นการสำรวจที่จัดทำขึ้นโดยตัวแทนสันนิบาตของ สถาบันผู้ตรวจสอบภายในแห่งยุโรป ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของการตรวจสอบภายในกับบรรณาธิการของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์สหภาพยุโรป พบว่า ผลลัพธ์ที่ได้มาทั้งที่อยู่ในรูปแบบของจำนวนตัวเลขหรือเปอร์เซ็นต์ของการตอบรับ สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดมาตรฐานที่มั่นคงต่อ องค์ประกอบและคำพูดต่าง ๆ ที่ถูกมองข้ามไปและเป็นสิ่งที่พวกเขา กำลังตั้งเป้าหมายเอาไว้ อย่างไรก็ตาม มีคำกล่าวที่ว่า มีสิ่งที่ชัดเจนที่กำลังทำให้พวกเขาประหลาดใจหรือตกใจที่ทราบว่า มีวิธีที่แตกต่างอีกมากมายที่ผู้ตรวจสอบภายในกำลังนำมาใช้ในการปฏิบัติการ อยู่ในสหภาพยุโรป รวมไปถึงบริษัทที่ใหญ่ที่สุด อันก่อให้เกิดการตื่นตัว , ความคิดเห็นและบทบาทที่เกี่ยวข้องกับ หลักบรรณาธิการในองค์กรของ พวกเขา หรือสรุปคือยังคงมีช่องว่างอีกมากมาย สำหรับวิวัฒนาการทั้งทางด้านจิตใจและการปฏิบัติงานใน แต่ละวัน

สรุป จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ได้แก่ การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการบริหารการควบคุมภายใน ด้านการติดตามประเมินผล การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้พัฒนาระบบงาน การจัดโครงสร้างขององค์กรที่ได้รับการจัดได้ดีย่อมเป็นพื้นฐานสำคัญทำให้ผู้บริหารสามารถวางแผน การสั่งการและการควบคุมการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ความเป็นอิสระมีความสัมพันธ์มากกับการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ในขณะที่ประสิทธิภาพด้านบัญชี มีความสัมพันธ์กับทักษะการแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในทั้งสิ้น

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อระบบการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีของโรงพยาบาลในประเทศไทย โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเก็บข้อมูลด้วยวิธีการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ขนาดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การตรวจสอบเครื่องมือ
4. การเก็บและรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ขนาดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ โรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 33 โรงพยาบาล (คลังข้อมูลแผนที่ของกรุงเทพมหานคร, 2562) โรงพยาบาลละ 7 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 1 คน และเจ้าหน้าที่ด้านการเงิน จำนวน 2 คน เจ้าหน้าที่ด้านบัญชี จำนวน 2 คน และเจ้าหน้าที่ด้านพัสดุ จำนวน 2 คน รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 231 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 ขนาดตัวอย่าง กำหนดโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ตารางนี้ใช้ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรและกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% สามารถคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างกับประชากรที่มีขนาดเล็กได้ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป ได้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 144 คน

1.2.2 การสุ่มตัวอย่างใช้วิธี Stratified random sampling

ขั้นแรก คำนวณตามสัดส่วนของประชากร

บุคลากร	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ผู้บริหาร	33	21
เจ้าหน้าที่ด้านการเงิน	66	41
เจ้าหน้าที่ด้านบัญชี	66	41
เจ้าหน้าที่ด้านพัสดุ	66	41
รวม	231	144

ขั้นถัดมา จากกลุ่มตัวอย่างแต่ละชั้น ทำการสุ่มอย่างง่ายโดยจับฉลากอีกครั้งหนึ่ง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยกำหนดโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม ตามกรอบแนวความคิดการวิจัย (Conception Framework) และจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามในแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เป็นการสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานซึ่งเป็นคำถามปลายปิดเลือกได้เพียงข้อเดียว แบบ Norminal Scale

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีของโรงพยาบาลรัฐบาล ซึ่งเป็นคำถามปลายปิดเลือกได้เพียงข้อเดียว โดยมีการกำหนดคะแนนระดับความคิดเห็นตามสเกลไว้ 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการควบคุมภายในโดยรวม ซึ่งเป็นคำถามปลายปิดเลือกได้เพียงข้อเดียว โดยมีการกำหนดคะแนนระดับความคิดเห็นตามสเกลไว้ 5 ระดับ

สำหรับคะแนนระดับความคิดเห็นตามสเกล 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

นอกจากนี้ การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นมีรายละเอียดดังนี้

1. การกำหนดช่วงของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ทำได้ดังนี้

$$\text{ช่วงคะแนน} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนอันตรภาคชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5} = 0.80 \text{ คะแนน}$$

5

$$= 0.80 \text{ คะแนน}$$

2. ดังนั้นจะได้เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นดังนี้

ค่าเฉลี่ยระดับ 4.20 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระดับ 3.40 – 4.19 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระดับ 2.60 – 3.39 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระดับ 1.80 – 2.59 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระดับ 1.00 – 1.79 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการเพิ่มประสิทธิภาพของการควบคุมภายใน ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด

3. การตรวจสอบเครื่องมือ

3.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validate Test) ในการทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามปรึกษาอาจารย์ และผู้เชี่ยวชาญด้านตรวจสอบภายในเพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาว่าสามารถวัดได้จริงตามประเด็นที่ต้องการศึกษา และสอดคล้องกับทฤษฎีหรือไม่

3.2 นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบหรือปรับปรุงแก้ไขความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่ตรงตามเนื้อหาและความเหมาะสมของคำถามหาค่า IOC ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ความตรงเชิงเนื้อหา = 0.78

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิจัยจากมหาวิทยาลัยศรีปทุม ไปยังเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล จำนวน 144 คน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม พร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงโรงพยาบาลในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์

4.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมากำหนดเป็นประเด็นในการดำเนินการขั้นต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ทั้งหมดมาดำเนินการตาม ขั้นตอนดังต่อไปนี้

5.1 การตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยการนำแบบสอบถามที่ได้รับมาทั้งหมดมาตรวจทานความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก เพื่อให้ได้มาซึ่งแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.2 การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ได้รับคำตอบสมบูรณ์ มาทำการลงรหัสตามที่กำหนดไว้

5.3 การประมวลผลโดยคอมพิวเตอร์ (Computing) นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วมาบันทึก โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อทำการประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ได้แก่

5.3.1 สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3.2 สถิติอนุมาน

5.3.2.1 การทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ใช้ T- test สำหรับตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม และใช้ F- test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม

5.3.2.2 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์วิธีการของเพียร์สัน (Paerson's correlation coefficient) เป็นสถิติที่ใช้ทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ซึ่งทำให้ผู้วิจัยทราบว่าปัจจัยที่เป็นตัวแปรต้นด้านใดมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีมากที่สุด โดยแปลความหมายค่าสหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ (Hinkle D.E.1998, P.108) ดังนี้

ค่า r	ระดับของความสัมพันธ์
0.91 – 1.00	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
0.70 – 0.90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
0.51 – 0.70	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
0.31 – 0.50	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

0.00 – 0.30 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

5.3.2.3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของกลุ่มตัวแปรอิสระต่อประสิทธิภาพของการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐบาลในกรุงเทพมหานคร ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและลักษณะของโรงพยาบาลรัฐบาลในกรุงเทพมหานครของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ ได้แก่ สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 สถิติค่าเฉลี่ยเลขคณิต(Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ใช้ T- test สำหรับตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม และใช้ F- test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม วิเคราะห์ตามสมมติฐานที่ 1

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ซึ่งทำให้ผู้วิจัยทราบว่าปัจจัยที่เป็นตัวแปรต้นด้านใดมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีมากที่สุด โดยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์วิธีการของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) และการวิเคราะห์อิทธิพลของกลุ่มตัวแปรอิสระต่อประสิทธิภาพของการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) วิเคราะห์ตามสมมติฐานที่ 2, 3, 4, 5

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้การนำเสนอข้อมูลมีความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย โดยผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – Distribution
f	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน f – Distribution
Sig.	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Df	แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
*	แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ ได้แก่ สถิติพรรณนา
ความถี่ ร้อยละ (Percentage) ได้แก่

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	40	27.78
หญิง	104	72.22
รวม	144	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 144 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 72.22 เป็นเพศชายจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 27.78

ตารางที่ 4.2 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	12	8.33
25 – 30 ปี	30	20.83
31 – 35 ปี	30	20.83
36 – 40 ปี	35	24.31
41 – 45 ปี	20	13.89
46 ปี ขึ้นไป	17	11.81
รวม	144	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่าอายุของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ที่อยู่ในช่วงอายุ 36-40 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 24.31 รองลงมาคือ 2 ช่วงอายุเท่ากัน คือช่วงอายุ 25-30 ปี จำนวน 30 คนคิดเป็นร้อยละ 20.83 และช่วงอายุ 31-35 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 20.83 รองลงมาคือช่วงอายุ 41-45 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 13.89 รองลงมาคือช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 11.81 และสุดท้ายคือช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33

ตารางที่ 4.3 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	26	18.06
ปริญญาตรี	83	57.64
ปริญญาโท	33	22.92
สูงกว่าปริญญาโท	2	1.39
รวม	144	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่าระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 18.06 ระดับปริญญาตรี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 57.64 ระดับปริญญาโท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 22.92 และระดับสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.39

ตารางที่ 4.4 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหาร	21	14.58
ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน	41	28.47
ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี	41	28.47
ผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ	41	28.47
รวม	144	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี และผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ มีจำนวนเท่ากัน คือด้านละ 41 คน ในแต่ละด้านคิดเป็นร้อยละ 28.47 และเป็นผู้บริหาร จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 14.58

ตารางที่ 4.5 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 5 ปี	35	24.31
6 – 10 ปี	48	33.33
11 – 15 ปี	24	16.67
16 – 20 ปี	26	18.06
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	11	7.64
รวม	144	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่าประสบการณ์การทำงานของผู้ที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ที่อยู่ในช่วง 6-10 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมาคือช่วงไม่เกิน 5 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 24.31 รองลงมาคือช่วง 16-20 ปี จำนวน 26 คนคิดเป็นร้อยละ 18.06 รองลงมาคือช่วง 11-15 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 และสุดท้ายคือช่วง มากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.64

ส่วนที่ 2 สถิติค่าเฉลี่ยเลขคณิต(Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ใช้ T- test สำหรับตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม และใช้ F- test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลความ
ด้านนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ			
1.มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายองค์กร	4.28	0.761	มากที่สุด

ตารางที่ 4.6 (ต่อ) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
2.มีการกำหนดนโยบายขององค์กรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร	4.28	0.704	มากที่สุด
3.มีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานภายในสอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของส่วนราชการ	4.26	0.736	มากที่สุด
4.มีการกำหนดบทลงโทษที่ชัดเจนกรณีที่บุคลากรไม่ถือปฏิบัติตามกฎ ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	4.17	0.839	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.25	0.619	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.25) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยสามารถจำแนกได้ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย (1) มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร (\bar{X} = 4.28) (2) มีการกำหนดนโยบายขององค์กรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร (\bar{X} = 4.28) (3) มีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานภายในสอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ของส่วนราชการ (\bar{X} = 4.26) ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี ในระดับมาก ประกอบด้วย มีการกำหนดบทลงโทษที่ชัดเจนกรณีที่บุคลากรไม่ถือปฏิบัติตามกฎ ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (\bar{X} = 4.17)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม
ต่อปัจจัยด้านการได้รับสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
ด้านการได้รับสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร			
1.องค์กรจัดให้มีคณะกรรมการตรวจสอบหรือหน่วยงานตรวจสอบภายใน ที่มีความรู้ความสามารถและเป็นอิสระ	4.19	0.775	มาก
2.การสนับสนุนด้านการควบคุมภายในจากผู้บริหารกระทำอย่างเด่นชัด จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรและเป็นทางการ	4.18	0.735	มาก
3.ผู้บริหารทุกระดับชั้นในองค์กรมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อการทำกิจกรรมควบคุมภายในอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	4.09	0.793	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.15	0.698	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี วิทยาลัยการพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ด้านการได้รับสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.15$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคือ (1) องค์กรจัดให้มีคณะกรรมการตรวจสอบหรือหน่วยงานตรวจสอบภายใน ที่มีความรู้ความสามารถและเป็นอิสระ ($\bar{X}= 4.19$) (2) การสนับสนุนด้านการควบคุมภายในจากผู้บริหารกระทำอย่างเด่นชัด จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรและเป็นทางการ ($\bar{X}= 4.18$) (3) ผู้บริหารทุกระดับชั้นในองค์กรมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อการทำกิจกรรมควบคุมภายในอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ($\bar{X}= 4.09$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม
ต่อปัจจัยด้าน โครงสร้างการจ้างองค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลความ
ปัจจัยด้าน โครงสร้างการจ้างองค์กร			
1.มีการกำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ในงานชัดเจน	4.32	0.790	มากที่สุด
2.มีการวางแผนปฏิบัติ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.28	0.788	มากที่สุด
3.มีการแสดงแผนภูมิการจ้างองค์กรที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ให้บุคลากรทุกคนทราบ	4.24	0.738	มากที่สุด
4.มีการจัดโครงสร้างองค์กรและสายงานการบังคับ บัญชาที่ชัดเจน	4.38	0.821	มากที่สุด
5.มีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดในการปฏิบัติงานนั้น ๆ	4.22	0.857	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.29	0.686	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี วิทยาลัยพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ด้าน โครงสร้างการจ้างองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{x} = 4.29) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคือ (1) มีการจัดโครงสร้างองค์กรและสายงานการบังคับบัญชาที่ชัดเจน (\bar{x} = 4.38) (2) มีการกำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในงานชัดเจน (\bar{x} = 4.32) (3) มีการวางแผนปฏิบัติ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (\bar{x} = 4.28) (4) มีการแสดงแผนภูมิการจ้างองค์กรที่ถูกต้องเป็นปัจจุบันให้บุคลากรทุกคนทราบ (\bar{x} = 4.24) (5) มีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ตามความรู้ ความสามารถและความถนัดในการปฏิบัติงานนั้น ๆ (\bar{x} = 4.22) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม
ต่อปัจจัยด้านกฎระเบียบข้อบังคับ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
ปัจจัยด้านด้านกฎระเบียบข้อบังคับ			
1.ระเบียบและคู่มือในการปฏิบัติงานขององค์กรมีลักษณะชัดเจนเข้าใจง่าย ไม่คลุมเครือ	4.19	0.802	มาก
2.สามารถปฏิบัติงานได้จริงตามกฎระเบียบและคู่มือในการปฏิบัติงานขององค์กร	4.19	0.748	มาก
3.ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมีการปฏิบัติตามกฎที่สุทธระเบียบข้อบังคับไว้อย่างถูกต้อง	4.29	0.774	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.22	0.785	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี วิทยาลัยพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.22) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับไว้อย่างถูกต้อง (\bar{X} = 4.29) และพบว่าอยู่ในระดับมาก คือ (1) ระเบียบและคู่มือในการปฏิบัติงานขององค์กรมีลักษณะชัดเจนเข้าใจง่าย ไม่คลุมเครือ (\bar{X} = 4.19) (2) สามารถปฏิบัติงานได้จริงตามกฎระเบียบและคู่มือในการปฏิบัติงานขององค์กร (\bar{X} = 4.19)

สมมติฐานที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน

ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในแตกต่าง

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในจำแนกตามเพศ
(โดยใช้ T- test)

	เพศ	\bar{X}	df	t	Sig.
ด้านการประเมินความเสี่ยง					
1.องค์กรจัดให้มีการระบุความเสี่ยงต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิด	ชาย	4.23	143	0.255	0.799
ความเสียหาย โดยบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการระบุ	หญิง	4.18			
ปัจจัยความเสี่ยงนั้น ๆ					
2.องค์กรมีการแจ้งให้บุคลากรทุกคนทราบเกี่ยวกับวิธี	ชาย	4.15	143	-0.255	0.980
การควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง	หญิง	4.15			
ด้านการรายงานและการประเมินผล					
มีการติดตามและประเมินผลระบบการควบคุมภายใน	ชาย	4.20	143	-0.194	0.846
ที่ได้กำหนดไว้อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง	หญิง	4.23			
ด้านประสิทธิผลในภาพรวม					
ท่านคิดว่าการควบคุมภายในองค์กรของท่านมีประสิทธิภาพ	ชาย	4.03	143	-0.655	0.514
ภาพอยู่ในระดับใด	หญิง	4.11			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี จำแนกตามเพศ พบว่า เพศที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้ F- test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการประเมินความเสี่ยง					
1.องค์กรจัดให้มีการระบุความเสี่ยงต่าง ๆ	ระหว่างกลุ่ม	14.195	3	4.732	6.735
ที่จะก่อให้เกิดความเสียหายโดยบุคลากร	ภายในกลุ่ม	98.360	140	0.703	
ทุกคนมีส่วนร่วมในการระบุปัจจัยความ	รวม	112.555	143		
เสี่ยงนั้น ๆ					

ตารางที่ 4.11 (ต่อ) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้ F- test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
2.องค์กรมีการแจ้งให้บุคลากรทุกคนทราบเกี่ยวกับวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	17.775	3	5.925	11.799	0.000
	ภายในกลุ่ม	74.864	140	0.535		
	รวม	92.639	143			
ด้านการรายงานและการประเมินผล						
มีการติดตามและประเมินผลระบบการควบคุมภายในที่ได้กำหนดไว้อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง	ระหว่างกลุ่ม	10.870	3	3.623	5.513	0.001
	ภายในกลุ่ม	92.019	140	0.657		
	รวม	102.889	143			
ด้านประสิทธิผลในภาพรวม						
ท่านคิดว่าการควบคุมภายในขององค์กรของท่านมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับใด	ระหว่างกลุ่ม	4.884	3	1.628	3.251	0.024
	ภายในกลุ่ม	70.116	140	0.501		
	รวม	75.000	143			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี จำแนกตามตำแหน่งงาน สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านการติดตามและประเมินผล ด้านประสิทธิผลในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ และเมื่อทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD แล้วเป็นดังนี้

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบความต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี
จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่

ตัวแปร	กลุ่มที่เปรียบเทียบ	Mean difference	Sig.
ด้านการประเมินความเสี่ยง			
1.องค์กรจัดให้มีการระบุความเสี่ยงต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดความเสียหายโดยบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการระบุปัจจัยความเสี่ยงนั้น ๆ	ผู้บริหาร กับ เจ้าหน้าที่การเงิน	0.4437	0.0505
	ผู้บริหาร กับ เจ้าหน้าที่บัญชี	.8095*	0.0004
	ผู้บริหาร กับ เจ้าหน้าที่พัสดุ	.9071*	0.0001
	เจ้าหน้าที่การเงิน กับ เจ้าหน้าที่บัญชี	0.3659	0.0501
	เจ้าหน้าที่การเงิน กับ เจ้าหน้าที่พัสดุ	.4634*	0.0135
	เจ้าหน้าที่บัญชี กับ เจ้าหน้าที่พัสดุ	0.0976	0.5990
2.องค์กรมีการแจ้งให้บุคลากรทุกคนทราบเกี่ยวกับวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง	ผู้บริหาร กับ เจ้าหน้าที่การเงิน	.5401*	0.0067
	ผู้บริหาร กับ เจ้าหน้าที่บัญชี	.8815*	0.0000
	ผู้บริหาร กับ เจ้าหน้าที่พัสดุ	1.0523*	0.0000
	เจ้าหน้าที่การเงิน กับ เจ้าหน้าที่บัญชี	.3415*	0.0363
	เจ้าหน้าที่การเงิน กับ เจ้าหน้าที่พัสดุ	.5122*	0.0019
	เจ้าหน้าที่บัญชี กับ เจ้าหน้าที่พัสดุ	0.1707	0.2923
ด้านการรายงานและการประเมินผล			
มีการติดตามและประเมินผลระบบการควบคุมภายในที่ได้กำหนดไว้อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง	ผู้บริหาร กับ เจ้าหน้าที่การเงิน	.4925*	0.0251
	ผู้บริหาร กับ เจ้าหน้าที่บัญชี	.7607*	0.0006
	ผู้บริหาร กับ เจ้าหน้าที่พัสดุ	.8095*	0.0003
	เจ้าหน้าที่การเงิน กับ เจ้าหน้าที่บัญชี	0.2683	0.1363
	เจ้าหน้าที่การเงิน กับ เจ้าหน้าที่พัสดุ	0.3171	0.0788
	เจ้าหน้าที่บัญชี กับ เจ้าหน้าที่พัสดุ	0.0488	0.7857

ตารางที่ 4.12 (ต่อ) ผลการเปรียบเทียบความต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่

ตัวแปร	กลุ่มที่เปรียบเทียบ	Mean	Sig.
difference			
ด้านประสิทธิผลในภาพรวม			
ท่านคิดว่า การควบคุมภายในองค์กรของท่านมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับใด	ผู้บริหาร กับ เจ้าหน้าที่การเงิน	0.3298	0.0846
	ผู้บริหาร กับ เจ้าหน้าที่บัญชี	.5006*	0.0093
	ผู้บริหาร กับ เจ้าหน้าที่พัสดุ	.5494*	0.0044
	เจ้าหน้าที่การเงิน กับ เจ้าหน้าที่บัญชี	0.1707	0.2766
	เจ้าหน้าที่การเงิน กับ เจ้าหน้าที่พัสดุ	0.2195	0.1624
	เจ้าหน้าที่บัญชี กับ เจ้าหน้าที่พัสดุ	0.0488	0.7554
	เจ้าหน้าที่พัสดุ กับ เจ้าหน้าที่บัญชี	-0.0488	0.7554

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มที่มีความต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านการประเมินความเสี่ยง

1. องค์กรจัดให้มีการระบุความเสี่ยงต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดความเสียหาย โดยบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการระบุปัจจัยความเสี่ยงนั้น ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ผู้บริการ กับ เจ้าหน้าที่บัญชี (Sig. = 0.0004) ผู้บริหาร กับ เจ้าหน้าที่พัสดุ (Sig. = 0.0001) เจ้าหน้าที่การเงิน กับ เจ้าหน้าที่พัสดุ (Sig. = 0.0135)

2. องค์กรมีการแจ้งให้บุคลากรทุกคนทราบเกี่ยวกับวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหาร กับ เจ้าหน้าที่การเงิน (Sig. = 0.0067) ผู้บริหาร กับ เจ้าหน้าที่บัญชี (Sig. = 0.0000) ผู้บริหาร กับ เจ้าหน้าที่พัสดุ (Sig. = 0.0000) เจ้าหน้าที่การเงิน กับ เจ้าหน้าที่บัญชี (Sig. = 0.0363) เจ้าหน้าที่การเงิน กับ เจ้าหน้าที่พัสดุ (Sig. = 0.0019)

ด้านการรายงานและการประเมินผล

มีการติดตามและประเมินผลระบบการควบคุมภายในที่ได้กำหนดไว้อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหาร กับ เจ้าหน้าที่การเงิน (Sig. = 0.0251) ผู้บริการ กับ

เจ้าหน้าที่บัญชี (Sig. = 0.0006) ผู้บริหาร กับ เจ้าหน้าที่พัสดุ (Sig. = 0.0003)

ด้านประสิทธิผลในภาพรวม

การควบคุมภายในมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับใด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหาร กับ เจ้าหน้าที่บัญชี (Sig. = 0.0093) ผู้บริหาร กับ เจ้าหน้าที่พัสดุ (Sig. = 0.0044)

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในจำแนกตาม
ประเภทการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการประเมินความเสี่ยง						
1.องค์กรจัดให้มีการระบุความเสี่ยงต่าง ๆ	ระหว่างกลุ่ม	4.931	4	1.233	1.592	0.180
ที่จะก่อให้เกิดความเสียหายโดยบุคลากร	ภายในกลุ่ม	107.624	139	0.774		
ทุกคนมีส่วนร่วมในการระบุปัจจัยความ	รวม	112.555	143			
เสี่ยงนั้น ๆ						
<hr/>						
2.องค์กรมีการแจ้งให้บุคลากรทุกคน	ระหว่างกลุ่ม	2.973	4	0.743	1.152	0.335
ทราบเกี่ยวกับวิธีการควบคุมเพื่อป้องกัน	ภายในกลุ่ม	89.666	139	0.645		
หรือลดความเสี่ยง	รวม	92.639	143			
<hr/>						
ด้านประสิทธิผลในภาพรวม						
ท่านคิดว่าการควบคุมภายในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.000	4	0.249	0.469	0.758
ของท่านมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับใด	ภายในกลุ่ม	74.000	139	0.532		
	รวม	75.000	143			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี จำแนกตามประเภทการทำงาน สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านการติดตามและประเมินผล ด้านประสิทธิผลในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในจำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการประเมินความเสี่ยง						
1.องค์กรจัดให้มีการระบุความเสี่ยงต่าง ๆ	ระหว่างกลุ่ม	3.713	3	1.238	1.592	0.194
ที่จะก่อให้เกิดความเสียหายโดยบุคลากร	ภายในกลุ่ม	108.843	140	0.777		
ทุกคนมีส่วนร่วมในการระบุปัจจัยความ	รวม	112.556	143			
เสี่ยงนั้น ๆ						
2.องค์กรมีการแจ้งให้บุคลากรทุกคน	ระหว่างกลุ่ม	1.856	3	0.619	0.954	0.416
ทราบเกี่ยวกับวิธีการควบคุมเพื่อป้องกัน	ภายในกลุ่ม	90.783	140	0.648		
หรือลดความเสี่ยง	รวม	92.639	143			
ด้านการรายงานและการประเมินผล						
มีการติดตามและประเมินผลระบบการ	ระหว่างกลุ่ม	1.590	3	0.530	0.732	0.534
ควบคุมภายในที่ได้กำหนดไว้อย่างน้อย	ภายในกลุ่ม	101.300	140	0.724		
ปีละ 2 ครั้ง	รวม	102.890	143			
ด้านประสิทธิผลในภาพรวม						
ท่านคิดว่าการควบคุมภายในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.114	3	0.038	0.071	0.975
ของท่านมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับใด	ภายในกลุ่ม	74.886	140	0.535		
	รวม	75.000	143			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี จำแนกตามระดับการศึกษาสรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านการติดตามและประเมินผลด้านประสิทธิผลในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 3 4 และ 5 ปัจจัยด้านนโยบายและระเบียบปฏิบัติ ด้านการได้รับสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ด้านโครงสร้างการจัดองค์กร และด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน

ส่วนที่ 3 การศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยด้านการควบคุมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านการรายงานและประเมินผล ด้านประสิทธิผลในภาพรวม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) ได้ผลดังตาราง

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน กับ ประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี

		ด้านนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ	ด้านการได้รับสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร	ด้านโครงสร้างการองค์กร	ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ	บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในความเสี่ง	บุคลากรทราบเกี่ยวกับการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง	มีการติดตามและประเมินผล	ประสิทธิผลอยู่ในภาพรวม
ด้านนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ	Pearson Correlation	1.0000	0.7541	0.8498	0.7575	0.6106	0.6973	0.6986	0.6539
	Sig. (2-tailed)		0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
ด้านการได้รับสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร	Pearson Correlation		1.0000	0.7571	0.7374	0.5519	0.7189	0.6367	0.6638
	Sig. (2-tailed)			0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
ด้านโครงสร้างการองค์กร	Pearson Correlation			1.0000	0.8471	0.6627	0.7957	0.7583	0.7059
	Sig. (2-tailed)				0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ	Pearson Correlation				1.0000	0.6426	0.7651	0.7350	0.7224
	Sig. (2-tailed)					0.0000	0.0000	0.0000	0.0000

ตารางที่ 4.15 (ต่อ) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน กับ ประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี

		ด้านนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ	ด้านการได้รับสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร	ด้านโครงสร้างการจ้างองค์กร	ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ	บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมระบุความเสี่ยง	บุคลากรทราบเกี่ยวกับการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง	มีการติดตามและประเมินผล	ประสิทธิภาพโดยรวม
บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการระบุความเสี่ยงนั้นๆ	Pearson Correlation					1.0000	0.7318	0.6763	0.5732
	Sig. (2-tailed)						0.0000	0.0000	0.0000
แจ้งให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง	Pearson Correlation						1.0000	0.8001	0.7218
	Sig. (2-tailed)							0.0000	0.0000
มีการติดตามและประเมินผลอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง	Pearson Correlation							1.0000	0.6527
	Sig. (2-tailed)								0.0000
ประสิทธิภาพโดยรวม	Pearson Correlation								1.0000
	Sig. (2-tailed)								

จากตารางที่ 4.15 สามารถสรุปผลการแสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐบาลในกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยด้านนโยบายและระเบียบปฏิบัติ ด้านการได้รับสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ด้านโครงสร้างการจ้างองค์กร และด้านกฎระเบียบข้อบังคับ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ได้แก่การประเมินความเสี่ยง การรายงานและประเมินผลการตรวจสอบ และประสิทธิภาพโดยรวม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ ด้านประสิทธิภาพโดยรวม

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการควบคุมภายในด้านนโยบายและระเบียบปฏิบัติ มีค่าสหสัมพันธ์กับ ด้านการได้รับสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร เท่ากับ 0.7541 ด้านโครงสร้างการจัดองค์กร เท่ากับ 0.8498 ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ เท่ากับ 0.7575 บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการระบุปัจจัยความเสี่ยงนั้น ๆ เท่ากับ 0.6106 ด้านมีการแจ้งให้บุคลากรทุกคนทราบเกี่ยวกับวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง เท่ากับ 0.6973 มีการติดตามและประเมินผลระบบการควบคุมภายในอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เท่ากับ 0.6986 ประสิทธิภาพในภาพรวม เท่ากับ 0.6539 โดยมีนัยสำคัญอยู่ที่ระดับ 0.05

2. ด้านการได้รับสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร มีค่าสหสัมพันธ์กับ ด้านโครงสร้างการจัดองค์กร เท่ากับ 0.7571 ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ เท่ากับ 0.7374 บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการระบุปัจจัยความเสี่ยงนั้น ๆ เท่ากับ 0.5519 ด้านมีการแจ้งให้บุคลากรทุกคนทราบเกี่ยวกับวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง เท่ากับ 0.7189 มีการติดตามและประเมินผลระบบการควบคุมภายในอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เท่ากับ 0.6367 ประสิทธิภาพในภาพรวม เท่ากับ 0.6638 โดยมีนัยสำคัญอยู่ที่ระดับ 0.05

3. ด้านโครงสร้างการจัดองค์กร มีค่าสหสัมพันธ์กับ ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ เท่ากับ 0.8471 บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการระบุปัจจัยความเสี่ยงนั้น ๆ เท่ากับ 0.6627 ด้านมีการแจ้งให้บุคลากรทุกคนทราบเกี่ยวกับวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง เท่ากับ 0.7957 มีการติดตามและประเมินผลระบบการควบคุมภายในอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เท่ากับ 0.7583 ประสิทธิภาพในภาพรวม เท่ากับ 0.7059 โดยมีนัยสำคัญอยู่ที่ระดับ 0.05

4. ด้านกฎระเบียบข้อบังคับมีค่าสหสัมพันธ์กับ ด้านบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการระบุปัจจัยความเสี่ยงนั้น ๆ เท่ากับ 0.6426 ด้านมีการแจ้งให้บุคลากรทุกคนทราบเกี่ยวกับวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง เท่ากับ 0.7651 มีการติดตามและประเมินผลระบบการควบคุมภายในอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เท่ากับ 0.7350 ประสิทธิภาพในภาพรวม เท่ากับ 0.7224 โดยมีนัยสำคัญอยู่ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ตัวแปรตามด้านการประเมินความเสี่ยง โดยองค์กรจัดให้มีการระบุความเสี่ยงต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดความเสียหายโดยบุคคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการระบุปัจจัยความเสี่ยงนั้น ๆ

ตัวแปรต้น	Standardized Coefficients BETA	T - value	Sig
ด้านนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ	0.2620	2.1592	0.0325*
ด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร	0.1249	1.0064	0.3159
ด้านโครงสร้างการจ้ององค์กร	0.0262	0.2532	0.8005
ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ	0.3148	2.1409	0.0340*

หมายเหตุ R = 0.648 (R²) = 0.4676 F = 30.5274 N = 144 SE Est = 0.6565

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R²) มีค่าเท่ากับ 0.4676 หมายถึงตัวแปรต้นทั้งหมดส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการประเมินความเสี่ยงโดยองค์กรจัดให้มีการระบุความเสี่ยงต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดความเสียหายโดยบุคคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการระบุปัจจัยความเสี่ยงนั้น ๆ ที่ร้อยละ 46.76 แสดงว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วยด้านนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ ด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ด้านโครงสร้างการจ้ององค์กร ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ได้รับการสนับสนุนทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ เท่ากับ 0.2620 ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ เท่ากับ 0.3148 ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการประเมินความเสี่ยง โดยองค์กรจัดให้มีการระบุความเสี่ยงต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดความเสียหายโดยบุคคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการระบุปัจจัยความเสี่ยงนั้น ๆ และด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ด้านโครงสร้างการจ้ององค์กร ไม่ส่งผลต่อด้านการประเมินความเสี่ยงโดยองค์กรจัดให้มีการระบุความเสี่ยงต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดความเสียหายโดยบุคคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการระบุปัจจัยความเสี่ยงนั้น ๆ

ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของปัจจัยต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในต่อตัวแปรตามด้านการประเมินความเสี่ยงโดยองค์กรจัดให้มีการแจ้งให้บุคคลากรทุกคนทราบเกี่ยวกับวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง

ตัวแปรต้น	Standardized Coefficients BETA	T - value	Sig
ด้านนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ	0.2513	2.6785	0.0083*
ด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร	-0.0495	-0.5157	0.6069
ด้านโครงสร้างการจัดองค์กร	0.2292	2.8694	0.0048*
ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ	0.4514	3.9697	0.0001*

หมายเหตุ R = 0.826 (R²) = 0.6817 F = 74.4147 N = 144 SE Est = 0.4606

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R²) มีค่าเท่ากับ 0.6817 หมายถึงตัวแปรต้นทั้งหมดส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการประเมินความเสี่ยงโดยองค์กรจัดให้มีการแจ้งให้บุคคลากรทุกคนทราบเกี่ยวกับวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง ที่ร้อยละ 68.17 แสดงว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วยด้านนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ ด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ด้านโครงสร้างการจัดองค์กร ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ได้รับการสนับสนุนทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ เท่ากับ 0.2513 ด้านโครงสร้างการจัดองค์กร เท่ากับ 0.2292 ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ เท่ากับ 0.4514 ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการประเมินความเสี่ยงโดยองค์กรจัดให้มีการแจ้งให้บุคคลากรทุกคนทราบเกี่ยวกับวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง และด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ไม่ส่งผลต่อด้านการประเมินความเสี่ยง โดยองค์กรจัดให้มีการแจ้งให้บุคคลากรทุกคนทราบเกี่ยวกับวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ต่อตัวแปรตามด้านการรายงานและประเมินผล

ตัวแปรต้น	Standardized Coefficients BETA	T - value	Sig
ด้านนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ	0.2945	2.8453	0.0051*
ด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร	0.1372	1.2951	0.1974
ด้านโครงสร้างการจ้องค์กร	0.0447	0.5074	0.6127
ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ	0.3585	2.8581	0.0049*

หมายเหตุ R = 0.783 (R²) = 0.6126 F = 54.951 N = 144 SE Est = 0.5355

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R²) มีค่าเท่ากับ 0.6126 หมายถึงตัวแปรต้นทั้งหมดส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการประเมินความเสี่ยงด้านการรายงานและการประเมินผลที่ร้อยละ 61.26 แสดงว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วยด้านนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ ด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ด้านโครงสร้างการจ้องค์กร ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ได้รับการสนับสนุนทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ เท่ากับ 0.2945 ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ เท่ากับ 0.3585 ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการรายงานและการประเมินผล ด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร และด้านโครงสร้างการจ้องค์กร ไม่ส่งผลต่อด้านการรายงานและการประเมินผล

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ต่อตัวแปรตามด้านประสิทธิผลในภาพรวม

ตัวแปรต้น	Standardized Coefficients BETA	T - value	Sig
ด้านนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ	0.3625	3.3377	0.0011*
ด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร	0.0634	0.5705	0.5692
ด้านโครงสร้างการจ้องค์กร	0.2051	2.2184	0.0281
ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ	0.1896	1.4406	0.1519

หมายเหตุ R = 0.757 (R²) = 0.5733 F = 46.7042 N = 144 SE Est = 0.4798

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.5733 หมายถึงตัวแปรต้นทั้งหมดส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านประสิทธิผลในภาพรวม ที่ร้อยละ 57.33 แสดงว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วยค่านโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ ด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ด้านโครงสร้างการจัดองค์กร ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ได้รับการสนับสนุนทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ เท่ากับ 0.3625 ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านประสิทธิผลในภาพรวม ด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ด้านโครงสร้างการจัดองค์กร และด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ไม่ส่งผลต่อด้านประสิทธิผลในภาพรวม

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในเฉพาะด้านการเงินและบัญชีของโรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

มีการกำหนดสมมติฐานที่ใช้ในการศึกษาคือ 1. ปัจจัยด้านบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในไม่แตกต่างกัน 2. ปัจจัยด้านนโยบายและระเบียบปฏิบัติมีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน 3. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารมีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานการควบคุมภายใน 4. ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน 5. ปัจจัยด้านกฎระเบียบข้อบังคับมีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน

มีการกำหนดรูปแบบในการดำเนินการศึกษาคือ

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ เจ้าหน้าที่ด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ ของโรงพยาบาลรัฐบาลในกรุงเทพมหานคร จำนวน 144 คน กำหนดโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970)

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 144 ชุด รูปแบบของแบบสอบถามเป็นแบบปิด

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รวมถึงตัวแปรด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี ประกอบด้วย (1) มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร (2) มีการกำหนดนโยบายขององค์กรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร (3) มีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานภายในสอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ของส่วนราชการ (4) ในการกำหนดบทลงโทษที่ชัดเจนกรณีที่บุคลากรไม่ถือปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (5) ฝ่ายบริหารให้การสนับสนุนให้หน่วยงานปฏิบัติตามหลักการ

ควบคุมภายในที่องค์กรกำหนด (6) การสนับสนุนด้านการควบคุมภายในจากผู้บริหารกระทำอย่างเด่นชัด จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรและเป็นทางการทางการ (7) ผู้บริหารทุกระดับชั้นในองค์กรมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อการทำกิจกรรมควบคุมภายในอย่างจริงจังและต่อเนื่อง (8) มีการกำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในงานชัดเจน (9) มีการวางแผนปฏิบัติ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (10) มีการแสดงแผนภูมิการจัดองค์กรที่ถูกต้องเป็นปัจจุบันให้บุคลากรทุกคนทราบ (11) มีการจัดโครงสร้างองค์กรและสายงานการบังคับบัญชาที่ชัดเจน (12) มีการจัดบุคลากรเข้าทำงาน ตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดในการทำงานนั้น (13) ระเบียบและคู่มือในการปฏิบัติงานขององค์กรมีลักษณะชัดเจนเข้าใจง่าย ไม่คลุมเครือ (14) สามารถปฏิบัติงานได้จริงตามกฎระเบียบและคู่มือในการปฏิบัติงานขององค์กร (15) ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับไว้อย่างถูกต้อง

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี แบ่งออกเป็น (1) ด้านการประเมินความเสี่ยง (2) ด้านการรายงานและประเมินผลการตรวจสอบ (3) ด้านประสิทธิผลในภาพรวม

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย (1) สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต(Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (2) สถิติอนุมาน ได้แก่ T- test สำหรับตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม และใช้ F- test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม (3) การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์วิธีการของเพียร์สัน (4) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

จากการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์และสมมติฐานสรุปได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านนโยบายและระเบียบปฏิบัติที่มีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน สามารถสรุปผลได้ดังนี้:-

จากการศึกษาความเห็นข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้ศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย (1) มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 (2) มีการกำหนดนโยบายขององค์กรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 (3) มีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานภายในสอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ของส่วนราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ตามลำดับ ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย มีการกำหนดบทลงโทษที่ชัดเจนกรณีที่บุคลากรไม่ถือปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ตามลำดับ

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานการควบคุมภายใน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้:-

จากการศึกษาข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้ศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคือ (1) องค์กรจัดให้มีคณะกรรมการตรวจสอบหรือหน่วยงานตรวจสอบภายใน ที่มีความรู้ความสามารถและเป็นอิสระ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 (2) การสนับสนุนด้านการควบคุมภายในจากผู้บริหารกระทำอย่างเด่นชัด จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรและเป็นทางการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 (3) ผู้บริหารทุกระดับชั้นในองค์กรมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อการทำกิจกรรมควบคุมภายในอย่างจริงจังและต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09ตามลำดับ

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้:-

จากการศึกษาข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้ศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคือ (1) มีการจัดโครงสร้างองค์กรและสายงานการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 (2) มีการกำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในงานชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 (3) มีการวางแผนปฏิบัติ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 (4) มีการแสดงแผนภูมิการจัดองค์กรที่ถูกต้องเป็นปัจจุบันให้บุคลากรทุกคนทราบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 (5) มีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ตามความรู้ ความสามารถและความถนัดในการปฏิบัติงานนั้นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22ตามลำดับ

4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านกฎระเบียบข้อบังคับที่มีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้:-

จากการศึกษาข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้ศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับไว้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และพบว่าอยู่ในระดับมาก คือ (1) ระเบียบและคู่มือในการปฏิบัติงานขององค์กรมีลักษณะชัดเจนเข้าใจง่ายไม่คลุมเครือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 (2) สามารถปฏิบัติงานได้จริงตามกฎระเบียบและคู่มือในการปฏิบัติงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

สมมติฐานที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี เพศ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา อายุ ที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีทุกด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการประเมินความเสี่ยง

ด้านการติดตามและประเมินผล ด้านประสิทธิผลในภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ได้ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในจำแนกตามตำแหน่งเป็นรายคู่ พบว่า

กลุ่มที่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ด้านการประเมินความเสี่ยงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่

ความเห็นในด้านองค์กรจัดให้มีการระบุความเสี่ยงต่างๆ ที่จะก่อให้เกิดความเสียหาย โดยบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการระบุปัจจัยความเสี่ยงนั้นๆ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ ผู้บริหาร กับ เจ้าหน้าที่บัญชี (Sig. = 0.0004) ผู้บริหาร กับ เจ้าหน้าที่พัสดุ (Sig. = 0.0001) เจ้าหน้าที่การเงิน กับ เจ้าหน้าที่พัสดุ (Sig. = 0.0135) ความเห็นในด้านองค์กรมีการแจ้งให้บุคลากรทุกคนทราบเกี่ยวกับวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง แตกต่างกัน ได้แก่ ผู้บริหาร กับ เจ้าหน้าที่การเงิน (Sig. = 0.0067) ผู้บริหาร กับ เจ้าหน้าที่บัญชี (Sig. = 0.0000) ผู้บริหาร กับ เจ้าหน้าที่พัสดุ (Sig. = 0.0000) เจ้าหน้าที่การเงิน กับ เจ้าหน้าที่บัญชี (Sig. = 0.0363) เจ้าหน้าที่การเงิน กับ เจ้าหน้าที่พัสดุ (Sig. = 0.0019)

กลุ่มที่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ด้านการรายงานและการประเมินผล แตกต่างกัน ได้แก่ ผู้บริหาร กับ เจ้าหน้าที่การเงิน (Sig. = 0.0251) ผู้บริหาร กับ เจ้าหน้าที่บัญชี (Sig. = 0.0006) ผู้บริหาร กับ เจ้าหน้าที่พัสดุ (Sig. = 0.0003)

กลุ่มที่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านประสิทธิผลในภาพรวมแตกต่างกัน ได้แก่ ผู้บริหาร กับ เจ้าหน้าที่บัญชี (Sig. = 0.0093) ผู้บริหาร กับ เจ้าหน้าที่พัสดุ (Sig. = 0.0044)

จากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน 1. ด้านปัจจัยด้านนโยบายและระเบียบปฏิบัติ 2. ด้านการได้รับสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร 3. ด้านโครงสร้างการจัดองค์กร 4. ด้านกฎระเบียบข้อบังคับกับ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านการรายงานและประเมินผลการตรวจสอบ และด้านประสิทธิผลในภาพรวม

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ ด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ด้านโครงสร้างการจัดองค์กร ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการประเมินความเสี่ยงอธิบายได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.4676 หมายถึงตัวแปรต้นทั้งหมดส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการประเมินความเสี่ยงโดยองค์กรจัดให้มีการระบุความเสี่ยงต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดความเสียหายโดยบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการระบุปัจจัย

ความเสี่ยงนั้น ๆ ที่ร้อยละ 46.76 แสดงว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วยด้านนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ ด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ด้านโครงสร้างการจ้องค์กร ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ได้รับการสนับสนุนทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ เท่ากับ 0.2620 ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ เท่ากับ 0.3148 ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการประเมินความเสี่ยงโดยองค์กรจัดให้มีการระบุความเสี่ยงต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดความเสียหายโดยบุคคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการระบุปัจจัยความเสี่ยงนั้น ๆ และด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ด้านโครงสร้างการจ้องค์กร ไม่ส่งผลต่อด้านการประเมินความเสี่ยงโดยองค์กรจัดให้มีการระบุความเสี่ยงต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดความเสียหายโดยบุคคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการระบุปัจจัยความเสี่ยงนั้น ๆ

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.6817 หมายถึงตัวแปรต้นทั้งหมดส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการประเมินความเสี่ยงโดยองค์กรจัดให้มีการแจ้งให้บุคคลากรทุกคนทราบเกี่ยวกับวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง ที่ร้อยละ 68.17 แสดงว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วยด้านนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ ด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ด้านโครงสร้างการจ้องค์กร ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ได้รับการสนับสนุนทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ เท่ากับ 0.2513 ด้านโครงสร้างการจ้องค์กร เท่ากับ 0.2292 ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ เท่ากับ 0.4514 ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการประเมินความเสี่ยงโดยองค์กรจัดให้มีการแจ้งให้บุคคลากรทุกคนทราบเกี่ยวกับวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง และด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ไม่ส่งผลต่อด้านการประเมินความเสี่ยงโดยองค์กรจัดให้มีการแจ้งให้บุคคลากรทุกคนทราบเกี่ยวกับวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง

สมมติฐานที่ 3 ด้านนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ ด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ด้านโครงสร้างการจ้องค์กร ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการรายงานและการประเมินผล ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.6126 หมายถึงตัวแปรต้นทั้งหมดส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการประเมินความเสี่ยงด้านการรายงานและการประเมินผลที่ร้อยละ 61.26 แสดงว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วยด้านนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ ด้าน

การได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ด้านโครงสร้างการจัดองค์กร ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ได้รับการสนับสนุนทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ เท่ากับ 0.2945 ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ เท่ากับ 0.3585 ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการรายงานและการประเมินผล ด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร และด้านโครงสร้างการจัดองค์กร ไม่ส่งผลต่อด้านการรายงานและการประเมินผล

สมมติฐานที่ 4 ด้านนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ ด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ด้านโครงสร้างการจัดองค์กร ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านประสิทธิผลในภาพรวม ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.5733 หมายถึงตัวแปรต้นทั้งหมดส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านประสิทธิผลในภาพรวม ที่ร้อยละ 57.33 แสดงว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วยด้านนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ ด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ด้านโครงสร้างการจัดองค์กร ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ได้รับการสนับสนุนทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ เท่ากับ 0.3625 ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านประสิทธิผลในภาพรวม ด้านการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ด้านโครงสร้างการจัดองค์กร และด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ไม่ส่งผลต่อด้านประสิทธิผลในภาพรวม

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยด้านบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในแตกต่างกัน.

ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี ไม่แตกต่างกัน จากระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละด้านของประสิทธิภาพการควบคุมภายในอยู่ที่ระดับมากถึงมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าโรงพยาบาลแต่ละแห่งมีการนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ การได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ด้านโครงสร้างการจัด

องค์กร และด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ที่สนับสนุนการดำเนินการควบคุมภายในอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในแตกต่างกัน พบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในต่างจากเจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่บัญชี และเจ้าหน้าที่พัสดุ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติมา เลิศลบลศิริ (2551) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อระบบควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พบว่า การแบ่งแยกหน้าที่และวิธีปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลที่ชัดเจนเป็นการสนับสนุนการควบคุมภายใน

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน พบว่าปัจจัยด้านนี้ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในทั้ง 3 ด้าน คือด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านการรายงานและการประเมินผล และด้านประสิทธิผลในภาพรวม เนื่องจากผู้บริหารยังไม่ตระหนักและยังไม่เล็งเห็นถึงความสำคัญในการควบคุมภายใน ผู้บริหารควรจัดให้มีการประชุมร่วมกันในการวิเคราะห์ความเสี่ยงในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่เพื่อป้องกันการทุจริตและความเสียหายที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กรอันจะส่งผลให้เกิดความเสียหายได้ เมื่อผู้บริหารทุกระดับทราบ และแจ้งให้บุคลากรทราบปัญหา และจุดอ่อนของการควบคุมภายในที่เกิดขึ้น และแนวทางแก้ไข จากนั้นต้องมีการติดตามเพื่อรายงานและประเมินผล จึงเกิดประสิทธิผลในภาพรวม การสนับสนุนด้านการควบคุมภายในจากผู้บริหารต้องกระทำอย่างเด่นชัด จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรและเป็นทางการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรารัตน์ สิทธิ (2553) ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในในมุมมองของผู้รับตรวจ ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า เป็นการกำหนดทิศทาง เป้าหมายในการทำงานให้หน่วยงานต่าง ๆ ปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันเพื่อเสริมสร้างการทำงานที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อการควบคุมภายใน

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน พบว่าปัจจัยด้านนี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการประเมินความเสี่ยงในส่วนที่องค์กรจัดให้มีการแจ้งให้บุคลากรทุกคนทราบเกี่ยวกับวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงส่งผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ แต่ไม่ส่งผลต่อด้านการรายงานและการประเมินผล และด้านประสิทธิผลในภาพรวม เนื่องจากการกำหนดอำนาจหน้าที่และการวางแผนการปฏิบัติงานอาจมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดุขชา อาชามาส (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในในระบบสารสนเทศ การประปานครหลวง พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรมีความสำคัญรองลงมาจากปัจจัยด้านบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติมา เลิศลบลศิริ (2551) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อระบบควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

รัตน์ โกสินทร์ พบว่าปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญกับองค์ประกอบการควบคุมภายใน

4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านกฎระเบียบข้อบังคับที่มีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน พบว่าปัจจัยด้านนี้ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการประเมินความเสี่ยงและด้านการรายงานและการประเมินผล แต่ไม่ส่งผลต่อด้านประสิทธิผลในภาพรวม เนื่องจากระเบียบและคู่มือในการปฏิบัติงานขององค์กรมีลักษณะชัดเจนเข้าใจง่ายไม่คลุมเครือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับไว้อย่างถูกต้อง สามารถปฏิบัติงานได้จริงตามกฎระเบียบและคู่มือในการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวินชา การพัคชี่ (2555) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการประเมินความเสี่ยง แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตินา เลิศลบลศิริ (2551) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อระบบควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พบว่ากฎระเบียบข้อบังคับมีผลต่อการควบคุมภายในมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปรับเปลี่ยนกฎระเบียบบางส่วน

5. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านนโยบายและระเบียบปฏิบัติที่มีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน พบว่าปัจจัยด้านนี้ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในทั้ง 3 ด้าน คือด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านการรายงานและการประเมินผล และด้านประสิทธิผลในภาพรวม ซึ่งการที่มีนโยบายและระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจนสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันทำให้ส่งผลดีต่อทุก ๆ ด้าน เกิดประสิทธิผลกับการควบคุมภายใน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดนุชา อาชามาส (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในระบบสารสนเทศ การประสานครหลวง พบว่า ควรมีการกำหนดมาตรฐาน นโยบาย และระเบียบปฏิบัติในการควบคุมภายในระบบสารสนเทศชัดเจน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าปัจจัยด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน พบว่าปัจจัยด้านนี้ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในทั้ง 3 ด้าน คือด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านการรายงานและการประเมินผล และด้านประสิทธิผลในภาพรวม เนื่องจากผู้บริหารยังไม่ตระหนักและยังไม่เล็งเห็นถึงความสำคัญในการควบคุมภายใน ผู้บริหารควรจัดให้มีการประชุมร่วมกันในการวิเคราะห์ความเสี่ยงในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่เพื่อป้องกันการทุจริตและความเสียหายที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กรอันจะส่งผลให้เกิดความเสียหายได้ เมื่อผู้บริหารทุกระดับทราบ และแจ้งให้บุคลากรทราบปัญหา และจุดอ่อนของการควบคุมภายในที่เกิดขึ้น และ

แนวทางแก้ไข จากนั้นต้องมีการติดตามเพื่อรายงานและประเมินผล จึงเกิดประสิทธิผลในภาพรวม การสนับสนุนด้านการควบคุมภายในจากผู้บริหารต้องกระทำอย่างเด่นชัด จัดทำเป็นลายลักษณ์

2. ปัจจัยด้านนโยบายและระเบียบปฏิบัติมีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน พบว่า ปัจจัยด้านนี้ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในทั้ง 3 ด้าน คือด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านการรายงานและการประเมินผล และด้านประสิทธิผลในภาพรวม ดังนั้นในการกำหนดนโยบายและระเบียบที่จะนำมาใช้ในองค์กรควรมีความชัดเจนและรัดกุมเพื่อให้ประสิทธิผลกับการควบคุมภายในอย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 144 คน ซึ่งเป็นตัวแทนในบางส่วนของโรงพยาบาลรัฐบาลในกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่เป็นประชากรทั้งหมด ดังนั้นจึงทำให้ผู้ศึกษาไม่ทราบถึงสิ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ของโรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดอื่นๆ ในประเทศไทยที่ผู้ศึกษาไม่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ ได้ ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรจะต้องมีการเก็บรวบรวมข้อมูลในจังหวัดใหญ่ในภูมิภาคอื่น หรือในระดับภาค เช่นภาคกลางภาคเหนือภาคใต้ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องและสมบูรณ์มากที่สุด

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในที่ผู้ศึกษาได้นำมาใช้เป็นข้อมูลเป็นเพียงบางส่วนของ การควบคุมภายใน ในการศึกษาครั้งต่อไปควรที่จะเพิ่มปัจจัยด้านอื่นๆ ในการศึกษา เช่น ด้านความซื่อสัตย์และจริยธรรม ด้านเทคโนโลยี เป็นต้น

3. ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์โดยนำไปวิเคราะห์ในโปรแกรม SPSS ทำให้ทราบในมุมมองเพียงด้านเดียว ซึ่งทำให้ผู้ศึกษาไม่ทราบถึงความคิดเห็น และปัญหาด้านอื่นๆ ที่มีความสำคัญ ที่ไม่มีในแบบสอบถามจึงไม่สามารถทราบปัญหาด้านอื่นๆ ได้ ในครั้งต่อไปผู้ศึกษาควรมีการสร้างแบบสังเกตและแบบสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วน ให้สามารถทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในได้อย่างครอบคลุม

บรรณานุกรม

- กรมบัญชีกลาง.(2547). **มาตรฐานการควบคุมภายใน**. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2562, จาก
เว็บไซต์: <http://www.2cgd.go.th>
- กุสุมา โสเชียว. (2549). **ผลกระทบของประสิทธิภาพการควบคุมภายในและสภาพแวดล้อมธุรกิจที่มีต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี**. มหาวิทยาลัยสารคาม.
- เกศณี สิงห์ฤกษ์. (2548). **สภาพและปัญหาการประสานงานภายในสำนักเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี**.
ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน. (2544) .**ระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ว่าด้วยการกำหนด มาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544**. สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน. สืบค้นเมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2562, จากเว็บไซต์: <https://www.audit.go.th>
- คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน. (2545). **การควบคุมภายใน, วิธีการป้องกันความเสียหายและความสูญเสีย**. เอกสารแนะนำการควบคุมภายในจัดทำขึ้นสำหรับแนะนำผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ. สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน. สืบค้นเมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2562, จาก เว็บไซต์:<https://www.audit.go.th>
- คลังข้อมูลแผนที่ของกรุงเทพมหานคร. (2562). สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2562, จาก เว็บไซต์:
<http://www.citymap.bangkok.go.th>
- จิรพร สุเมธิประสิทธิ์. (2555). **การควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ**. สืบค้นเมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2562, จากเว็บไซต์: <http://chirapon.wordpress.com>
- จุฑามาศ จักรแก้ว. (2549). **ความเห็นของบุคลากร อบต.ต่อการบริหารงบประมาณ องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรดิตถ์**. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนา
ประชาคมเมืองและชนบท. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- จันทนา สาขาการ และคณะ. (2550). **การควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน**. หน้า 2-3. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : ที พี เอ็น เพรส.
- จุลิกาญจน์ ไชยเมืองดี. (2548). **การศึกษาระบบการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่**. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ดลพร บุญพารอด. (2547). **เทคนิคที่ควรรู้เกี่ยวกับการควบคุมภายในของสถาบันศึกษา**.วารสารวิชาการศรีปทุมชลบุรี, ปีที่ 1(ฉบับที่ 1), 43-54. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2562, จาก เว็บไซต์: <http://www.kmutt.ac.th>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธรรมรงค์ สุวรรณนิกรกุล. (2553). การศึกษาปัจจัยการควบคุมภายในตามแนวคิด COSO ERM ที่มีผลต่อระดับความมั่นใจในการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- บุญกร ดอนพานเหล็ก. (2551). การพัฒนาชุดฝึกอบรมด้วยตนเองเรื่อง การอนุรักษ์พลังงานแบบมีส่วนร่วม ของพนักงานในบริษัทศรีไทยซูเปอร์แวร์จำกัด (มหาชน) สาขาโคราช. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- มาลี พรหมชะอ่อน. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อการควบคุมภายในของบริษัทจดทะเบียนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ราชบัณฑิตสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- วิดา ปานาลาด. (2548). ศึกษาการควบคุมภายในของกระทรวงมหาดไทย. จังหวัดนครราชสีมา.
- วันวิสาข์ พวงมะลิ. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO กรณีศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคใต้) จังหวัดเพชรบุรี. หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศุภชัย ลีเลิศธรรม. (2554). ศึกษาความเป็นไปได้ในการนำระบบการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO มาใช้กับการบริหารไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคใต้) จังหวัดเพชรบุรี. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- สมควร กวียะ. (2533). นโยบายและแผนการสื่อสาร. เอกสารประกอบการบรรยายชุดวิชา นโยบายและการสื่อสาร. คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมศักดิ์ กรอบสูงเนิน. (2552). การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สุวินชา การพัคชี. (2555). การวิเคราะห์ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบัญชี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อมรเทพ ขอสุงเนิน. (2547). ความคิดเห็นของพนักงานบัญชีที่มีต่อความสำคัญกับระบบควบคุมภายในทางการบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ในเขตจังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาปัญหาพิเศษ.ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อนงเยาว์ พูลเพิ่ม. (2552). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ แพคเกจจิ้ง จำกัด.ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ.มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- อุษณา ภัทรมนตรี. (2547). การตรวจสอบสมัยใหม่.(พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : บริษัทเทคซ์แอนด์เจอร์นัลพับลิเคชั่น จำกัด.
- อัจฉรารัตน์ สิทธิ. (2553). ทศนคติของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ในมุมมองของผู้รับการตรวจ ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- R. Wayne Mandy Mandy and Associates. (1989) . **Management: Concepts and Practices**, (Needham Height, Massachusetts; Allyn and Bacon) PP. 95-96
- Harold D. Lasswell.(1963). **The Future of Political Science**, (Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall) P.15
- William T, Greenwood, Richard Judd, Fred W. Becker. (1988) . **Prepared under the Auspices of the Policy Studies Organization** (New York : Greenwood Publishing Group) P.28
- A.R. Leys Wayne.(1952).**Ethics for policy Decision** (Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall,. P.67
- John M. Pfiffner and Robert V. Presthus. (1960) . Public Administration, 4th ed. New York : The Ronanl Press Company, P.56
- Kalbers, Lawrence P., and Forgarty, Timothy J. Audit Committee effectiveness : An empirical investigation of the contribution of power. *Journal of Practice & Theory* 12, 1(April 1993): 24-29
- Kuger,H. A., Steyn, P. J. and Kearney, W. Determinants of internal audit efficiency. *South Africa Journal of Business Management* 33 (September 2002): 53-62.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี กรณีศึกษา:โรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัด กรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม สำหรับใช้ในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี กรณีศึกษา : โรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ข้อมูลที่จัดเก็บจะถือเป็นความลับ และนำมาใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น

.....

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ข้อความที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุดและขอความกรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อ

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 25 ปี 2. 25 – 30 ปี
3. 31 – 35 ปี 4. 36 – 40 ปี
5. 41 – 45 ปี 6. 46 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี
3. ปริญญาโท 4. สูงกว่าปริญญาโท

4. ตำแหน่ง

1. ผู้บริหาร 2. ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน
3. ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี 4. ผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ

5. ประสบการณ์การทำงาน

1. ไม่เกิน 5 ปี 2. 6 – 10 ปี
3. 11 – 15 ปี 4. 16 – 20 ปี
5. มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 : ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี กรณีศึกษา : โรงพยาบาล
รัฐบาลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียด และให้ท่านพิจารณาถึงการ เหล่านี้มาน้อยเพียงใด แล้วทำ
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการควบคุม ภายใน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด (5)	เห็นด้วย มาก (4)	เห็นด้วย ปานกลาง (3)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)
1.ด้านนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ					
1.1มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติให้บรรดตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายองค์กร					
1.2 มีการกำหนดนโยบายขององค์กรที่สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร					
1.3 มีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการ ปฏิบัติงานภายในสอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ของส่วนราชการ					
1.4 มีการกำหนดบทลงโทษที่ชัดเจนกรณีที่ บุคลากรไม่ถือปฏิบัติตามกฎ ระเบียบข้อบังคับใน การปฏิบัติงาน					
2.ด้านการได้รับสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร					
2.1 องค์กรจัดให้มีคณะกรรมการตรวจสอบหรือ หน่วยงานตรวจสอบภายใน ที่มีความรู้ ความสามารถและเป็นอิสระ					
2.2 การสนับสนุนด้านการควบคุมภายในจาก ผู้บริหารกระทำอย่างเด่นชัด จัดทำเป็นลายลักษณ์ อักษรและเป็นทางการ					
2.3 ผู้บริหารทุกระดับชั้นในองค์กรมีส่วนร่วมใน ความรับผิดชอบต่อการทำกิจกรรมควบคุมภายใน อย่างจริงจังและต่อเนื่อง					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการควบคุม ภายใน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด (5)	เห็นด้วย มาก (4)	เห็นด้วย ปานกลาง (3)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)
3.ด้านโครงสร้างการจัดองค์กร					
3.1 มีการกำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่และความ รับผิดชอบในงานชัดเจน					
3.2 มีการวางแผนปฏิบัติ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ งาน					
3.3 มีการแสดงแผนภูมิการจัดองค์กรที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบันให้บุคลากรทุกคนทราบ					
3.4 มีการจัดโครงสร้างองค์กรและสายงานการ บังคับบัญชาที่ชัดเจน					
3.5 มีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดในการปฏิบัตินั้น					
4. ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ					
4.1 ระเบียบและคู่มือในการปฏิบัติงานของ องค์กรมีลักษณะชัดเจนเข้าใจง่าย ไม่คลุมเครือ					
4.2 สามารถปฏิบัติงานได้จริงตามกฎระเบียบและ คู่มือในการปฏิบัติงานขององค์กร					
4.3 ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมีการปฏิบัติ ตามกฎระเบียบข้อบังคับไว้อย่างถูกต้อง					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพด้านการควบคุมภายใน

ประสิทธิภาพในการควบคุมภายใน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
1. ด้านการประเมินความเสี่ยง					
1.1 องค์กรจัดให้มีการระบุความเสี่ยงต่างๆ ที่จะก่อให้เกิดความเสียหาย โดยบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการระบุปัจจัยความเสี่ยงนั้นๆ					
1.2 องค์กรมีการแจ้งให้บุคลากรทุกคนทราบเกี่ยวกับวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง					
2. ด้านการรายงานและการประเมินผล					
มีการติดตามและประเมินผลระบบการควบคุมภายในที่ได้กำหนดไว้ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง					
3. ด้านประสิทธิผลในภาพรวม					
ท่านคิดว่าการควบคุมภายในองค์กรของท่านมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับใด					

ส่วนที่ 4 : ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการเพิ่มประสิทธิภาพของการควบคุมภายใน

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อนามสกุล	นางสาวอัจฉริยา อิ่มรส
วัน เดือน ปี เกิด	22 กันยายน 2520
สถานที่เกิด	จังหวัดลพบุรี
คุณวุฒิการศึกษาเดิม	ปริญญาบัญชีบัณฑิต(การบัญชี) พ.ศ.2543 มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ประสบการณ์การทำงาน	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี พ.ศ. 2555 – ปัจจุบัน
อาชีพปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ฝ่ายบัญชีและงบประมาณ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์สภากาชาดไทย
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	1873 โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ เขตปทุมวัน กทม.