

สภาพแวดล้อมการควบคุมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร  
ทางการเงินและบัญชีของโรงพยาบาลชุมชนในเขตสุขภาพที่ 9 (นครชัยบุรีรัมย์)  
Control Environment that Effects the Effectiveness of Financial  
and Accounting Personnel of Community Hospitals  
in the Health Area. at 9 (Nakorn Chai Burin)

ธิติมา เพ็ญจันทร์<sup>1\*</sup> กฤตพา แสนชัยธ<sup>2</sup>

Thitima Penjan, Krittapha Saenchaiyathon

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมการควบคุมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการเงินและบัญชีของโรงพยาบาลชุมชนในเขตสุขภาพที่ 9 (นครชัยบุรีรัมย์) ได้แก่ จังหวัด นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ เจ้าหน้าที่ผู้ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่งานการเงินและบัญชี จำนวน 102 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทำการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยเทคนิควิธีวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมการควบคุมด้านนโยบายการจัดการด้านบุคลากร ด้านกลไกการติดตามการตรวจสอบการปฏิบัติงานและด้านความซื่อสัตย์ และจริยธรรมมีผลในเชิงบวกต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรทางการเงินและบัญชีมากที่สุด กล่าวคือ สภาพแวดล้อมการควบคุมด้านนโยบายการจัดการ ด้านบุคลากร มีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการเงินและบัญชีด้านความถูกต้อง ด้านความครบถ้วน และด้านความทันเวลาดีขึ้น สภาพแวดล้อมการควบคุมด้านกลไกการติดตามการตรวจสอบการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมการควบคุมด้านความซื่อสัตย์ และจริยธรรมมีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการเงินและบัญชีด้านความครบถ้วน และด้านความทันเวลาดีขึ้น เป็นการบ่งชี้ว่าการตรวจสอบจากหัวหน้างาน การติดตามประเมินผลการดำเนินงาน นโยบายบริหารงานบุคคล และการเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้บริหารในด้านความซื่อสัตย์และความมีจริยธรรมมีผลต่อการทำงานของบุคลากรทางการเงินและบัญชีให้มีความละเอียด รอบคอบ ครบถ้วนมากยิ่งขึ้น

**คำสำคัญ:** การควบคุมภายใน ประสิทธิภาพ โรงพยาบาลชุมชน

<sup>1</sup>นักศึกษาลัทธิศาสตร์บัญชีมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น

<sup>2</sup>รองศาสตราจารย์ คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น

\*Corresponding Author e-mail: TT2520Acc@hotmail.com

## Abstract

This research aimed to study the control environment affecting the effectiveness of financial and accounting personnel of community hospitals in Health Region 9 (Nakhon Chai Buri), Chaiyaphum, Buri Ram and Surin. In this research, 102 persons were assigned to finance and accounting. The questionnaire was used as a tool to collect data and perform statistical analysis using multivariate regression analysis. The results showed that the control environment in personnel management policy Monitoring mechanisms, monitoring operations. Integrity and ethics have a positive effect on the effectiveness of the work of financial and accounting personnel. That is, the control environment in personnel management policy. As a result, the performance of financial personnel and accounting accuracy, completely and better timing. Monitoring environment, monitoring mechanism, operational monitoring. The ethical and integrity control environment has the effect of making the workforce of financial and accounting personnel more efficient. And better timing. Indicates that the supervisor checks. Performance Monitoring Management Policy As a good example of management in the area of integrity and ethics, the work of financial and accounting personnel is more thorough.

**Keywords:** Internal Control, Effectiveness, Community Hospital

## บทนำ

รัฐบาลมีนโยบายปฏิรูประบบราชการเมื่อปี พ.ศ. 2545 กระทรวงการคลังได้มอบหมายให้กรมบัญชีกลางปฏิรูประบบบัญชีภาครัฐใหม่ให้สอดคล้องกับทิศทางการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ โดยมีการปรับเปลี่ยนหลักการบัญชีภาครัฐจากเกณฑ์เงินสดเป็นเกณฑ์คงค้าง โดยให้ส่วนราชการทุกแห่งเริ่มปฏิบัติตามหลักการบัญชีเกณฑ์คงค้าง ตั้งแต่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2545 และกระจายอำนาจให้หน่วยงานภาครัฐสามารถกำหนดระบบบัญชีของตนเองได้ภายใต้กรอบมาตรฐานหรือนโยบายการเงินบัญชีภาครัฐที่กระทรวงการคลังกำหนด และจัดส่งรายงานการเงินให้กรมบัญชีกลางเพื่อจัดทำรายงานการเงินของแผ่นดินในภาพรวม (กระทรวงการคลัง, 2546)

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข จึงได้กำหนดหลักการและนโยบายทางบัญชีสำหรับหน่วยบริการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขขึ้น ตั้งแต่ปี 2545 เป็นต้นมา โดยได้จัดทำเป็นคู่มือบัญชีสำหรับหน่วยบริการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อถือปฏิบัติตามหลักการและนโยบายทางบัญชีสำหรับหน่วยงานภาครัฐฉบับที่ 2 พ.ศ. 2546 และมาตรฐานการบัญชีภาครัฐที่ปรับปรุง และใช้หลักการบัญชีเกณฑ์คงค้างในการบันทึกรายการ เพื่อให้สามารถเปิดเผยข้อมูลที่อยู่ในการควบคุมดูแล ภาระหนี้สิน ส่วนของทุน รวมถึงรายได้และค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น ทั้งเงินในงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ โดยต้องนำรายการทั้งหมดมาแสดงไว้ในรายงานทางการเงินให้ครบถ้วนตามรอบระยะเวลาบัญชี (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2560) โรงพยาบาลชุมชน เป็นหน่วยบริการส่วนภูมิภาค

ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในแต่ละจังหวัดจะมีโรงพยาบาลชุมชนกระจายอยู่ตามอำเภอต่าง ๆ เพื่อเข้าถึงการให้บริการแก่ผู้ป่วย และประชาชนทั่วไปในเขตพื้นที่รับผิดชอบ และรวมถึงกลุ่มผู้รับบริการที่อยู่ในเขตรอยต่อใกล้เคียงอีกด้วย โรงพยาบาลชุมชนทุกแห่งจะได้รับการติดตามผลการดำเนินงานโดยการตรวจสอบภายใน และรายงานผลการตรวจสอบภายในแก่ผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง โดยทำการประเมินและตรวจสอบระบบการควบคุมภายใน ด้านการเงินการคลัง ด้านการลงทุนในที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์ และด้านการจัดซื้อ/จัดจ้างเวชภัณฑ์เป็นหลัก

จากการตรวจสอบคุณภาพบัญชีของคณะกรรมการตรวจสอบระดับเขตสุขภาพที่ 9 (นครชัยบุรีนทร์) ได้แก่ หน่วยบริการในจังหวัดนครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์ ในปีงบประมาณ 2559-2560 พบว่าการดำเนินงานที่ผ่านมายังมีปัญหาหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สรุปได้ดังนี้ คือ มีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีบ่อยครั้ง บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีขาดความรู้ความเข้าใจในวิธีการบันทึกบัญชีตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีไม่เพียงพอกับปริมาณงาน บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีไม่ปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง ยอดเงินในบัญชีไม่ตรงกับข้อเท็จจริงที่มีอยู่ จัดทำบัญชีและรายงานงบพิสูจน์ยอดเงินฝากธนาคารไม่เป็นปัจจุบัน ไม่ทำการกระทบยอดข้อมูลระหว่างข้อมูลของงานการเงินและบัญชีกับข้อมูลของงานประกันสุขภาพ งานพัสดุ และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง บันทึกบัญชีไม่ถูกต้องตามนโยบายบัญชีของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ขาดความร่วมมือของบุคลากรในองค์กร หน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่จัดทำรายงาน และส่งข้อมูลให้งานการเงินและบัญชีภายในเวลาที่กำหนด ไม่สามารถตรวจสอบการรับ-จ่ายตามข้อเท็จจริงได้ เป็นต้น (รายงานผลการตรวจสอบคุณภาพบัญชี ประจำปี 2559-2560, สำนักตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข)

ดังนั้น ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นบุคลากรการเงินและบัญชีของโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่งในเขตสุขภาพที่ 9 (นครชัยบุรีนทร์) ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบของระบบการควบคุมภายในด้านของสภาพแวดล้อมการควบคุม (Control Environment) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการเงินและบัญชีของโรงพยาบาลชุมชนในเขตสุขภาพที่ 9 (นครชัยบุรีนทร์) เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงว่าในโรงพยาบาลชุมชนแต่ละแห่งมีปัญหาเกี่ยวกับการจัดทำระบบการควบคุมภายในด้านสภาพแวดล้อมการควบคุมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการเงินและบัญชีอย่างไรบ้าง เพราะเหตุใดการจัดทำระบบการควบคุมภายในจึงไม่ประสบผลสำเร็จเพื่อให้ทราบปัญหา และแนวทางแก้ไขการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเพื่อให้เกิดความเข้าใจสภาพปัจจุบัน ค้นพบข้อบกพร่องและให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงระบบการควบคุมภายในให้เหมาะสมและส่งผลให้ข้อมูลทางการเงินและบัญชีมีคุณภาพยิ่งขึ้นต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมการควบคุมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการเงินและบัญชีของโรงพยาบาลชุมชนในเขตสุขภาพที่ 9 (นครชัยบุรีนทร์)

## วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

สภาพแวดล้อมการควบคุมภายใน หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้องค์กรประกอบต่าง ๆ ของระบบการควบคุมภายในมีประสิทธิภาพมากขึ้น สภาพแวดล้อมการควบคุมภายในที่ดี จะสะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติและทราบว่าบุคลากรทุกระดับในองค์กรให้ความสำคัญกับระบบการควบคุมภายใน(สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน, 2544)

ตามมาตรฐานการควบคุมภายในที่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินกำหนดในด้านของสภาพแวดล้อมของการควบคุมมีปัจจัยต่างๆ ดังนี้ 1) ปรัชญาและรูปแบบการทำงานของผู้บริหาร 2) ความซื่อสัตย์และจริยธรรม 3) ความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคลากร 4) โครงสร้างองค์กร 5) การมอบอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบ 6) นโยบายวิธีบริหารด้านบุคลากร 7) กลไกการติดตามการตรวจสอบการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ผลลัพธ์ของงานการเงินและบัญชีของโรงพยาบาลชุมชนในเขตสุขภาพที่ 9 (นครชัยบุรีรินทร์) ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการเงินและบัญชีที่บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านความถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา ตามนโยบายบัญชีของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ความพึงพอใจของพนักงานบัญชีไม่ใช่ปัจจัยสำคัญในการทำงานให้มีประสิทธิภาพของนักบัญชี แต่เทคโนโลยีขององค์กรและสภาพแวดล้อมที่ดีขององค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชี (จารุณี อภิวัฒน์ไพศาล, 2555) ปัจจัยด้านเวลา ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจและระดับการศึกษา สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข (อุเทน จินโรจน์, 2556) พฤติกรรมของผู้บริหารแบบมุ่งผลสำเร็จส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ (เรวัตร ชัยจรัส, 2555) ประณมวัน เกษสัญชัย (2555) พบว่า การบริหารงานแบบมุ่งผลงาน ลักษณะงาน และการทำงานเป็นทีม พบว่า ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนเขต 12 กระทรวงสาธารณสุข และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านความซื่อสัตย์ ถูกต้อง เชื่อถือได้ มีการรับรู้มากที่สุด ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงสุดคือความสามารถในการผลิต (สันต์จิตา จันทรสว่าง, 2557) ในขณะที่ เอ็มไพร์ บุญรินทร์ และคณะ (2555) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรและผู้มารับบริการโดยตรง คือปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ส่งเสริมให้ได้รับการเรียนรู้ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ในด้าน ดนุชา อาขามาส (2554) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในระบบสารสนเทศ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านการกำหนดนโยบายและการวางแผนขององค์กร ปัจจัยด้านโครงสร้างและการจัดองค์กร ปัจจัยด้านความพร้อมการให้บริการและการติดตามผลด้านสารสนเทศ ปัจจัยด้านการสนับสนุน

โดยสรุปพบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารแบบมุ่งผลสำเร็จส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์กร และประสิทธิภาพการทำงานบุคลากรในองค์กรที่มีสภาพแวดล้อม หรือระบบควบคุมภายในที่แตกต่างกัน ด้วยปัจจัยในด้านต่างๆ ที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นความพึงพอใจของพนักงาน เทคโนโลยีขององค์กร สภาพแวดล้อมที่ดีขององค์กร ปัจจัยด้านเวลา ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ ระดับการศึกษา ทักษะทางวิชาชีพของบุคลากร รวมถึงการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในด้านความซื่อสัตย์ ถูกต้อง เชื่อถือได้ จะมีการรับรู้มากที่สุด สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้ ซึ่งแต่ละองค์กรก็จะมีระบบการควบคุมภายในที่แตกต่างกัน มีเป้าหมายที่แตกต่างกันตามบริบทของแต่ละองค์กร

## สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน 1 : สภาพแวดล้อมการควบคุมภายในมีผลกระทบในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการเงินและบัญชีในด้านความถูกต้อง

สมมติฐาน 2 : สภาพแวดล้อมการควบคุมภายในมีผลกระทบในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการเงินและบัญชีในด้านความครบถ้วน

สมมติฐาน 3 : สภาพแวดล้อมการควบคุมภายในมีผลกระทบในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการเงินและบัญชีในด้านความทันเวลา

## วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ศึกษาวิจัยนี้ คือ บุคลากรทางการเงินและบัญชีโรงพยาบาลชุมชนในเขตสุขภาพที่ 9 (นครชัยบุรีรินทร์) จำนวน 66 แห่ง มีบุคลากรทางการเงินและบัญชีรวม 132 คน (ฐานข้อมูลการแบ่งขนาดการให้บริการของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2561)

2. ทำการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ขนาดประชากรจำนวน 132 คน จะได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 102 คน

3. ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการควบคุมภายในด้านสภาพแวดล้อมการควบคุมของโรงพยาบาลชุมชนในเขตสุขภาพที่ 9 (นครชัยบุรีรินทร์) โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของระบบการควบคุมภายในด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการเงินและบัญชี และส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

เมื่อเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้ นำค่าสถิติที่ได้จากแบบสอบถามส่วนที่ 1 มาสรุปผลเป็นการบรรยายเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ทำการสรุปเป็นภาพรวม จากนั้นนำค่าสถิติที่ได้จากแบบสอบถามส่วนที่ 2 – 3 มาทำการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงและความสอดคล้องของข้อบ่งชี้มาตรวัดตัวแปร จากนั้นทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Matrix) ของตัวแปรทุกตัวเพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรไม่มีปัญหาการมีความสัมพันธ์กันสูงมาก (Multicollinearity) จนเป็นตัวแปรตัวเดียวกัน และทำการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามกำหนดตัวแปรดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ องค์ประกอบการควบคุมภายในด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ซึ่งประกอบด้วย ด้านปรัชญาและรูปแบบการทำงานของผู้บริหาร ( $X_1$ ) ด้านความซื่อสัตย์และจริยธรรม ด้านความรู้ ( $X_2$ ) ทักษะและความสามารถของบุคลากร ( $X_3$ ) ด้านโครงสร้างการจัดองค์กร ( $X_4$ ) ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ( $X_5$ ) ด้านนโยบายการจัดการด้านบุคลากร ( $X_6$ ) ด้านกลไกการติดตามการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ( $X_7$ )

ตัวแปรตาม (Y) คือ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการเงินและบัญชี ด้านความถูกต้อง (Y<sub>1</sub>) ด้านความครบถ้วน (Y<sub>2</sub>) และด้านความทันเวลา (Y<sub>3</sub>) ซึ่งเขียนสมการได้ดังนี้

$$\begin{aligned} Y_1 &= \beta_{01} + \beta_{11} X_1 + \beta_{21} X_2 + \beta_{31} X_3 + \beta_{41} X_4 + \beta_{51} X_5 + \beta_{61} X_6 + \beta_{71} X_7 + \\ Y_2 &= \beta_{02} + \beta_{12} X_1 + \beta_{22} X_2 + \beta_{32} X_3 + \beta_{42} X_4 + \beta_{52} X_5 + \beta_{62} X_6 + \beta_{72} X_7 + \\ Y_3 &= \beta_{03} + \beta_{13} X_1 + \beta_{23} X_2 + \beta_{33} X_3 + \beta_{43} X_4 + \beta_{53} X_5 + \beta_{63} X_6 + \beta_{73} X_7 + \end{aligned}$$

|                |                                                    |
|----------------|----------------------------------------------------|
| X <sub>1</sub> | หมายถึง ด้านปรัชญาและรูปแบบการทำงานของผู้บริหาร    |
| X <sub>2</sub> | หมายถึง ด้านความซื่อสัตย์และจริยธรรม ด้านความรู้   |
| X <sub>3</sub> | หมายถึง ทักษะ และความสามารถของบุคลากร              |
| X <sub>4</sub> | หมายถึง ด้านโครงสร้างการจัดองค์กร                  |
| X <sub>5</sub> | หมายถึง ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ |
| X <sub>6</sub> | หมายถึง ด้านนโยบายการจัดการด้านบุคลากร             |
| X <sub>7</sub> | หมายถึง ด้านกลไกการติดตามการตรวจสอบการปฏิบัติงาน   |
| Y <sub>1</sub> | หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานด้านความถูกต้อง         |
| Y <sub>2</sub> | หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานด้านความครบถ้วน         |
| Y <sub>3</sub> | หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานด้านความทันเวลา         |
|                | หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนในเซลล์ (Error Term)     |

### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี สถานภาพสมรส โดยส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุการทำงานระหว่าง 11 – 15 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรทางการเงินและบัญชีจากโรงพยาบาลชุมชนในเขตสุขภาพที่ 9 โดยแยกเป็น จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 38 คน จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 22 คน จังหวัดบุรีรัมย์จำนวน 26 คน และจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 16 คน

2. สถิติพรรณนาตัวแปร ค่าสถิติเชิงพรรณนาตัวแปรเป็นการนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้นำมาพรรณนา ดังแสดงในตารางที่ 2 ดังนี้

**ตารางที่ 1** ค่าสถิติเชิงพรรณนาตัวแปร (N = 102)

| ตัวแปร                                               | Min  | Max  | Mean | Std. D | แปลผล     |
|------------------------------------------------------|------|------|------|--------|-----------|
| 1. ปรัชญาและรูปแบบการทำงานของผู้บริหาร ( $X_1$ )     | 3.00 | 4.60 | 3.60 | 0.33   | มาก       |
| 2. ความซื่อสัตย์และจริยธรรม ( $X_2$ )                | 3.00 | 4.40 | 3.49 | 0.38   | มาก       |
| 3. ความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคลากร ( $X_3$ )    | 3.80 | 5.00 | 4.54 | 0.46   | มากที่สุด |
| 4. โครงสร้างการจํอต้องคร ( $X_4$ )                   | 3.00 | 4.00 | 3.24 | 0.32   | ปานกลาง   |
| 5. การมอบหมายอํานาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ( $X_5$ ) | 3.60 | 5.00 | 4.57 | 0.51   | มากที่สุด |
| 6. นโยบายการจัดการด้านบุคลากร ( $X_6$ )              | 3.80 | 5.00 | 4.78 | 0.39   | มากที่สุด |
| 7. กลไกการติดตามการตรวจสอบการปฏิบัติงาน( $X_7$ )     | 3.60 | 5.00 | 4.62 | 0.44   | มากที่สุด |
| 8. ด้านความถูกต้อง ( $Y_1$ )                         | 3.20 | 5.00 | 4.34 | 0.48   | มาก       |
| 9. ด้านความครบถ้วน ( $Y_2$ )                         | 3.40 | 5.00 | 4.35 | 0.57   | มากที่สุด |
| 10. ด้านความทันเวลา ( $Y_3$ )                        | 2.60 | 5.00 | 3.96 | 0.69   | มาก       |

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 1 พบว่าโรงพยาบาลชุมชนในเขตสุขภาพที่ 9 (นครชัยบุรีนทร์) มีสภาพแวดล้อมการควบคุมด้านปรัชญาและรูปแบบการทำงานของผู้บริหาร ( $X_1$ ) อยู่ในระดับมาก ด้านความซื่อสัตย์และจริยธรรม ( $X_2$ ) อยู่ในระดับมาก ด้านความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคลากร ( $X_3$ ) อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านโครงสร้างการจํอต้องคร ( $X_4$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการมอบหมายอํานาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ( $X_5$ ) ด้านนโยบายการจัดการด้านบุคลากร ( $X_6$ ) และด้านกลไกการติดตามการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ( $X_7$ ) อยู่ในระดับมากที่สุด และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการเงินและบัญชีด้านความถูกต้อง ( $Y_1$ ) อยู่ในระดับมาก ด้านความครบถ้วน ( $Y_2$ ) อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความทันเวลา ( $Y_3$ ) อยู่ในระดับมาก

### 3. ผลการวิเคราะห์โมเดล

**ตารางที่ 2** ผลการวิเคราะห์ระหว่างตัวแปรอิสระ X กับตัวแปรตาม  $Y_1$

| $Y_1$ | Unstandardized Coefficients | Std. Error | Standardized Coefficients | t     | Sig.   | Tolerance | VIF   |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|-----------|-------|
| $X_2$ | .233                        | .267       | .125                      | .872  | .386   | .436      | 2.294 |
| $X_3$ | .047                        | .183       | .034                      | .259  | .796   | .509      | 1.964 |
| $X_4$ | .337                        | .206       | .182                      | 1.634 | .106   | .719      | 1.390 |
| $X_5$ | .075                        | .183       | .054                      | .409  | .684   | .511      | 1.957 |
| $X_6$ | .598                        | .197       | .330                      | 3.031 | .003** | .751      | 1.332 |
| $X_7$ | .061                        | .146       | .043                      | .415  | .679   | .835      | 1.197 |

R Square = 0.154 Adjusted R Square = 0.101 F-value = 2.881 Sig F-value = .013

จากตารางที่ 2 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่าตัวแปรนโยบายการจัดการด้านบุคลากร ( $X_0$ ) มีนัยสำคัญทางสถิติต่อการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิผลด้านความถูกต้อง ( $Y_1$ ) ( $\beta = 0.330, p < 0.05$ ) ส่วนตัวแปรตัวอื่น ๆ นั้นพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อตัวแปรตามการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิผลด้านความถูกต้อง ( $Y_1$ )

และพบว่าโมเดลดังกล่าวนี้สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามได้ร้อยละ 15.40 และจากการตรวจสอบค่า Tolerance และ VIF พบว่าตัวแปรทุกตัวมีค่า Tolerance มากกว่า 0.20 ค่า VIF ไม่สูงเกิน 5 ดังนั้น ตัวแปรทุกตัวจึงไม่มีปัญหาความสัมพันธ์กันสูงมากจนเป็นตัวแปรตัวเดียวกัน (Multicollinearity)

**ตารางที่ 3** ผลการวิเคราะห์ระหว่างตัวแปรอิสระ X กับตัวแปรตาม  $Y_2$

| $Y_2$ | Unstandardized Coefficients | Std. Error | Standardized Coefficients | t     | Sig.   | Tolerance | VIF   |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|-----------|-------|
| $X_2$ | .519                        | .204       | .344                      | 2.536 | .013** | .436      | 2.294 |
| $X_3$ | .120                        | .140       | .107                      | .852  | .396   | .509      | 1.964 |
| $X_4$ | .086                        | .158       | .058                      | .548  | .585   | .719      | 1.390 |
| $X_5$ | .011                        | .140       | .010                      | .080  | .937   | .511      | 1.957 |
| $X_6$ | .401                        | .151       | .275                      | 2.661 | .009** | .751      | 1.332 |
| $X_7$ | .338                        | .112       | .296                      | 3.019 | .003** | .835      | 1.197 |

R Square = 0.238 Adjusted R Square = 0.190 F-value = 4.941 Sig F-value = .000

จากตารางที่ 3 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า ตัวแปรกลไกการติดตามการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ( $X_7$ ) มีนัยสำคัญทางสถิติต่อการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิผลด้านความครบถ้วน ( $Y_2$ ) ( $\beta = 0.296, p < 0.05$ ) นโยบายการจัดการด้านบุคลากร ( $X_6$ ) มีนัยสำคัญทางสถิติต่อการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิผลด้านความครบถ้วน ( $Y_2$ ) ( $\beta = 0.275, p < 0.05$ ) และความซื่อสัตย์และจริยธรรม ( $X_2$ ) มีนัยสำคัญทางสถิติต่อการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิผลด้านความครบถ้วน ( $Y_2$ ) ( $\beta = 0.344, p < 0.05$ ) ส่วนตัวแปรตัวอื่น ๆ นั้น พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อตัวแปรตามการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิผลด้านความครบถ้วน ( $Y_2$ )

และพบว่าโมเดลดังกล่าวนี้สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามได้ร้อยละ 23.8 และจากการตรวจสอบค่า Tolerance และ VIF พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีค่า Tolerance มากกว่า 0.20 ค่า VIF ไม่สูงเกิน 5 ดังนั้น ตัวแปรทุกตัวจึงไม่มีปัญหาความสัมพันธ์กันสูงมากจนเป็นตัวแปรตัวเดียวกัน (Multicollinearity)



ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระหว่างตัวแปรอิสระ X กับตัวแปรตาม  $Y_3$

| $Y_3$ | Unstandardized Coefficients | Std. Error | Standardized Coefficients | t     | Sig.   | Tolerance | VIF   |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|-----------|-------|
| $X_2$ | .502                        | .246       | .277                      | 2.036 | .045** | .436      | .502  |
| $X_3$ | .132                        | .169       | .099                      | .783  | .436   | .509      | 1.964 |
| $X_4$ | .225                        | .190       | .125                      | 1.181 | .240   | .719      | 1.390 |
| $X_5$ | .012                        | .168       | .009                      | .070  | .944   | .511      | 1.957 |
| $X_6$ | .575                        | .182       | .328                      | 3.161 | .002** | .751      | 1.332 |
| $X_7$ | .327                        | .135       | .238                      | 2.425 | .017** | .835      | 1.197 |

R Square = 0.228 Adjusted R Square = 0.179 F-value = 4.682 Sig = 0.000

จากตารางที่ 4 การทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่า ตัวแปรนโยบายการจัดการด้านบุคลากร ( $X_6$ ) มีนัยสำคัญทางสถิติต่อการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิผลด้านความครบถ้วน ( $Y_3$ ) ( $\beta = 0.328, p < 0.05$ ) กลไกการติดตามการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ( $X_7$ ) มีนัยสำคัญทางสถิติต่อการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิผลด้านความครบถ้วน ( $Y_3$ ) ( $\beta = 0.238, p < 0.05$ ) และความซื่อสัตย์และจริยธรรม ( $X_2$ ) มีนัยสำคัญทางสถิติต่อการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิผลด้านความครบถ้วน ( $Y_3$ ) ( $\beta = 0.277, p < 0.05$ ) ส่วนตัวแปรตัวอื่นๆ นั้นพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อตัวแปรตามการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิผลด้านความครบถ้วน ( $Y_3$ )

และพบว่าโมเดลดังกล่าวนี้สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามได้ร้อยละ 23.4 และจากการตรวจสอบค่า Tolerance และ VIF พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีค่า Tolerance มากกว่า 0.20 ค่า VIF ไม่สูงเกิน 5 ดังนั้น ตัวแปรทุกตัวจึงไม่มีปัญหาความสัมพันธ์กันสูงมากจนเป็นตัวแปรตัวเดียวกัน (Multicollinearity)

ตารางที่ 5 สรุปผลการวิเคราะห์ระหว่างตัวแปรอิสระ X กับตัวแปรตาม

| Model         | Unstandardized Coefficients | Std. Error | Standardized Coefficients | t     | Sig.   | Tolerance | VIF   |
|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|-----------|-------|
| <b>Model1</b> |                             |            |                           |       |        |           |       |
| $X_6$         | .598                        | .197       | .330                      | 3.031 | .003** | .751      | 1.332 |
| <b>Model2</b> |                             |            |                           |       |        |           |       |
| $X_2$         | .519                        | .204       | .344                      | 2.536 | .013** | .436      | 2.294 |
| $X_6$         | .401                        | .151       | .275                      | 2.661 | .009** | .751      | 1.332 |
| $X_7$         | .338                        | .112       | .296                      | 3.019 | .003** | .835      | 1.197 |
| <b>Model3</b> |                             |            |                           |       |        |           |       |
| $X_2$         | .502                        | .246       | .277                      | 2.036 | .045** | .436      | 2.294 |
| $X_6$         | .575                        | .182       | .328                      | 3.161 | .002** | .751      | 1.332 |
| $X_7$         | .327                        | .135       | .238                      | 2.425 | .017** | .835      | 1.197 |

จากตารางที่ 5 โดยสรุปการทดสอบสมมติฐานทั้ง 3 พบว่า ตัวแปรด้านความซื่อสัตย์และจริยธรรม ( $X_2$ ) มีนัยสำคัญทางสถิติต่อการเปลี่ยนแปลงประสิทธิผลด้านความครบถ้วน ( $Y_2$ ) และความทันเวลา ( $Y_3$ ) ตัวแปรด้านนโยบายการบริหารด้านบุคลากร ( $X_6$ ) มีนัยสำคัญทางสถิติต่อการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิผลด้านความถูกต้อง ( $Y_1$ ) ด้านความครบถ้วน ( $Y_2$ ) และด้านความทันเวลา ( $Y_3$ ) ส่วนตัวแปรกลไกการติดตามการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ( $X_7$ ) มีนัยสำคัญทางสถิติต่อการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิผลด้านความครบถ้วน ( $Y_2$ ) และด้านความถูกต้อง ( $Y_3$ ) ส่วนตัวแปรตัวอื่น ๆ นั้น พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อตัวแปรและพบว่าโมเดลทั้ง 3 นี้สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามได้คือ ( $Y_1$ ) ร้อยละ 15.4 ( $Y_2$ ) ร้อยละ 23.8 และ ( $Y_3$ ) ร้อยละ 23.4 และจากการตรวจสอบค่า Tolerance และ VIF พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีค่า Tolerance มากกว่า 0.20 ค่า VIF ไม่สูงเกิน 5 ดังนั้น ตัวแปรทุกตัวจึงไม่มีปัญหาความสัมพันธ์กันสูงมากจนเป็นตัวแปรตัวเดียวกัน (Multicollinearity)

### อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพแวดล้อมการควบคุม ซึ่งประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์และจริยธรรม ( $X_2$ ) 2) ความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคลากร ( $X_3$ ) 3) โครงสร้างการองค์กร ( $X_4$ ) 4) การมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ( $X_5$ ) 5) นโยบายการจัดการด้านบุคลากร ( $X_6$ ) 6) กลไกการติดตามการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ( $X_7$ ) พบว่า นโยบายการจัดการด้านบุคลากร ( $X_6$ ) มีผลกระทบในเชิงบวกต่อประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรทางการเงินและบัญชีด้านความถูกต้อง ( $Y_1$ ) ในมิติด้านลูกหนี้เงินยืมตรงกับ

ทะเบียนคุมและรายงานลูกหนี้เงินคงเหลือ การปรับปรุงบัญชีทุกสิ้นเดือนได้รับอนุมัติจากผู้มีอำนาจ ได้แก่ วัตถุประสงค์เหลือ ค่าเสื่อมราคา/ค่าตัดจำหน่าย ค่าเผื่อนหนี้สงสัยจะสูญ รายได้กองทุนต่างๆ ส่วนต่างค่ารักษาที่สูง (ต่ำ) กว่ารายได้รับล่วงหน้า รายได้ค้างรับ ค่าใช้จ่ายค้างจ่าย ค่าใช้จ่ายจ่ายล่วงหน้า การตรวจสอบรายการระหว่างกันของหน่วยเบิกจ่ายกับหน่วยงานย่อย ประกอบด้วยงบบุคลากร งบกลาง งบลงทุน

อนุมานได้ว่านโยบายการจัดการด้านบุคลากร ได้แก่ การสรรหาบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน การปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่เพื่อทราบนโยบายของโรงพยาบาล นโยบายการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลประเมินการปฏิบัติงาน หรือระยะเวลาการปฏิบัติงาน การกำหนดหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้รับความรู้ โดยการฝึกอบรมทั้งจากภายในและภายนอกโรงพยาบาล มีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการเงินและบัญชีด้านความถูกต้องดีขึ้น หมายความว่า หากมีการเพิ่มการจัดการบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพจะทำให้บุคลากรมีการทำงานที่ถูกต้องมากยิ่งขึ้น

ผลการศึกษาสภาพแวดล้อมการควบคุม พบว่ากลไกการติดตามการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ( $X_7$ ) นโยบายการจัดการด้านบุคลากร ( $X_8$ ) และความซื่อสัตย์และจริยธรรม ( $X_9$ ) และมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการเงินและบัญชีด้านความครบถ้วน ( $Y_2$ ) ในมิติของใบสำคัญการลงบัญชีแต่ละด้าน มีคำอธิบายชัดเจนและมีเอกสารประกอบการบันทึกบัญชี พร้อมลงลายมือชื่อ (ผู้จัดทำ ผู้อนุมัติ ผู้บันทึกบัญชี) จัดทำทะเบียนคุมลูกหนี้ค่ารักษาพยาบาลแยกรายละเอียดลูกหนี้รายตัวตามสิทธิต่าง ๆ ครอบคลุมสิทธิ การรับรู้รายการค่าเสื่อมราคา/ค่าตัดจำหน่ายของสินทรัพย์ครบถ้วนทุกรายการตามบัญชีสินทรัพย์ของโรงพยาบาล มีการบันทึกบัญชีค่ารักษาพยาบาลตามจ่ายตามกิจกรรมการส่งต่อและรับผู้ป่วยระหว่างหน่วยบริการ มีระบบการตรวจสอบติดตามการส่งงบทดลองของลูกข่ายได้ทันภายในวันที่ 25 ของเดือนถัดไป และส่งครบทุกแห่ง

อนุมานได้ว่าการกำหนดแนวทางการตรวจสอบ ติดตามการปฏิบัติงานภายในองค์กรมีการประชุม ติดตามผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ส่วนกลางกำหนดอย่างสม่ำเสมอมีการประเมินปัญหา และกำหนดหลักเกณฑ์ กลไกในการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลเป็นระยะมีการติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยคณะกรรมการที่แต่งตั้งขึ้น การสรรหาบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน มีการปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่เพื่อทราบนโยบายของโรงพยาบาล มีนโยบายการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลประเมินการปฏิบัติงาน หรือระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้รับความรู้ โดยการฝึกอบรมทั้งจากภายในและภายนอกโรงพยาบาล ฝ่ายบริหารส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความสำคัญของความซื่อสัตย์และจริยธรรม ฝ่ายบริหารมีการดำเนินการตามควรแก่กรณี เมื่อไม่มีการปฏิบัติตามนโยบาย วิธีปฏิบัติ หรือระเบียบปฏิบัติ ฝ่ายบริหารกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่เป็นไปได้ และไม่สร้างความกดดันให้แก่พนักงานในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่เป็นไปไม่ได้ มีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมีการทำงานที่มีความครบถ้วนของข้อมูลมากยิ่งขึ้น เป็นการบ่งชี้ว่า การตรวจสอบจากหัวหน้างาน การติดตามประเมินผลการดำเนินงาน นโยบายบริหารงานบุคคล และความซื่อสัตย์และจริยธรรมในการทำงาน มีผลต่อการทำงานของพนักงานการเงินและบัญชีที่มีความละเอียดรอบคอบครบถ้วนมากยิ่งขึ้น

และผลการศึกษาสภาพแวดล้อมการควบคุม พบว่า นโยบายการจัดการด้านบุคลากร ( $X_0$ ) กลไกการติดตามการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ( $X_7$ ) และความซื่อสัตย์และจริยธรรม ( $X_2$ ) มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรทางการเงินและบัญชีด้านความทันเวลา ( $Y_3$ ) ในมิติของการส่งบทลงได้ทันภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไป การชำระหนี้เงินยืมภายในระยะเวลาที่ระเบียบกำหนด การบันทึกเจ้าหนี้การค้า ณ วันที่ตรวจรับของ จัดทำงบพิสูจน์ยอดเงินฝากธนาคารทุกบัญชีได้เป็นปัจจุบัน

อนุมานได้ว่า การสรรหาบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน มีการปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่เพื่อทราบนโยบายของโรงพยาบาล มีนโยบายการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลประเมินการปฏิบัติงาน หรือระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้รับความรู้โดยการฝึกอบรมทั้งจากภายในและภายนอกโรงพยาบาล มีการกำหนดแนวทางการตรวจสอบติดตามการปฏิบัติงานภายในองค์กร มีการประชุมติดตามผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ส่วนกลางกำหนดอย่างสม่ำเสมอ มีการประเมินปัญหา และกำหนดหลักเกณฑ์ กลไกในการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลเป็นระยะมีการติดตามผลการปฏิบัติงานโดยคณะกรรมการที่แต่งตั้งขึ้น ฝ่ายบริหารส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความสำคัญของความซื่อสัตย์และจริยธรรม ฝ่ายบริหารมีการดำเนินการตามควรแก่กรณีเมื่อไม่มีการปฏิบัติตามนโยบาย วิธีปฏิบัติ หรือระเบียบปฏิบัติ ฝ่ายบริหารกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่เป็นไปได้ และไม่สร้างความกดดันให้แก่พนักงานในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่เป็นไปไม่ได้ มีผลทำให้ประสิทธิผลการทำงานของบุคลากร มีการทำงานที่มีความทันเวลามากขึ้น เป็นการบ่งชี้ว่านโยบายบริหารงานบุคคล การตรวจสอบจากหัวหน้างาน การติดตามประเมินผลการดำเนินงานและความซื่อสัตย์และจริยธรรมในการทำงาน มีผลต่อการทำงานของพนักงานการเงินและบัญชีที่ทันเวลามากยิ่งขึ้น

สรุปการอภิปรายผลได้ว่า สภาพแวดล้อมการควบคุมด้านนโยบายการจัดการด้านบุคลากร กลไกการติดตามการตรวจสอบการปฏิบัติงาน และความซื่อสัตย์และจริยธรรมมีผลในเชิงบวกต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรทางการเงินและบัญชีมากที่สุด กล่าวคือ สภาพแวดล้อมการควบคุมด้านนโยบายการจัดการด้านบุคลากร มีผลทำให้ประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรทางการเงินและบัญชีด้านความถูกต้อง ด้านความครบถ้วน และด้านความทันเวลาดีขึ้น และสภาพแวดล้อมการควบคุมด้านความซื่อสัตย์และจริยธรรม นโยบายการจัดการด้านบุคลากร และกลไกการติดตามการตรวจสอบการปฏิบัติงาน มีผลทำให้ประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรทางการเงินและบัญชีด้านความครบถ้วน และด้านความทันเวลาดีขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ จิรัฏฐิติ ไทยศิริ (2556) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล คือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน และ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

### ประโยชน์จากงานวิจัย

เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการพิจารณาปรับปรุง พัฒนา สภาพแวดล้อมการควบคุมในการทำงานด้านการเงินและบัญชีของบุคลากรทางการเงินและบัญชีของโรงพยาบาลชุมชนในเขตสุขภาพที่ 9 (นครชัยบุรินทร์) ให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

## ข้อเสนอแนะ ข้อจำกัดงานวิจัยและงานวิจัยในอนาคต

จากการศึกษาวิจัยนี้ องค์กรควรเพิ่มหรือปรับปรุงการวางแผนนโยบายการจัดการด้านบุคลากร สร้างกลไกการติดตามการตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเพิ่มมากขึ้น และปลูกจิตสำนึกในด้านความซื่อสัตย์และจริยธรรมให้กับบุคลากรโดยมีผู้บริหารเป็นตัวอย่าง โดยการศึกษาปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น และปรับปรุงสภาพแวดล้อมการควบคุมในด้านต่างๆ ขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบันได้อย่างถูกต้อง และทันทั่วทั้ง

งานวิจัยนี้ได้ทำการศึกษาเฉพาะในพื้นที่ 4 จังหวัด คือ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์ และจังหวัดสุรินทร์ เป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาดเล็ก ( $F_3$ ) ขนาดกลาง ( $F_2$ ) และขนาดใหญ่ ( $F_1$ ) ซึ่งเป็นโรงพยาบาลชุมชนที่มีขนาดใกล้เคียงกัน ผลที่ได้จากการศึกษาจึงเป็นผลของโรงพยาบาลชุมชนในเขตสุขภาพที่ 9 เท่านั้น ผลการวิจัยจึงมีความเหมาะสมในการนำไปใช้งานกับองค์กรที่มีลักษณะของพื้นที่และองค์ประกอบที่คล้ายคลึงกัน การศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษากระบวนการควบคุมภายในด้านสภาพแวดล้อมการควบคุมเพียงด้านเดียว ยังมีการควบคุมภายในด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องที่ผู้ศึกษาไม่ได้นำมาศึกษาในครั้งนี้

งานวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะองค์ประกอบการควบคุมภายในด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ซึ่งเป็นเพียงองค์ประกอบหนึ่งของระบบการควบคุมภายใน ตามมาตรฐานการควบคุมภายในที่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินกำหนด ดังนั้น ควรขยายขอบเขตในการศึกษาองค์ประกอบด้านอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของบุคลากรทางการเงินและบัญชี เพื่อให้ทราบว่าองค์ประกอบการควบคุมภายในด้านใดมีผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของบุคลากรมากที่สุด และโรงพยาบาลที่มีขนาดใหญ่กว่าโรงพยาบาลที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ รวมถึงองค์กรต่าง ๆ สามารถทำการศึกษาเพิ่มเติมได้ และควรเพิ่มเติมในส่วนของตัววัดประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรทั้งที่เป็นบุคลากรทางการเงินและบัญชี หรือบุคลากรในสายงานอื่นๆ ในองค์กร นอกเหนือจากประสิทธิผลด้านความถูกต้อง ความครบถ้วน และความทันเวลา เพื่อองค์กรจะได้กำหนดนโยบายหลักเกณฑ์ และทิศทางการบริหารจัดการด้านการควบคุมภายในให้มีประสิทธิผลได้ในทุกมิติ

## เอกสารอ้างอิง

- Office of the Auditor General. (2001). **Guidelines for the Organization of the Internal Control System and the Internal Control Assessment**. (2001). Bangkok : Office of the Auditor General. (In Thai).
- Comptroller General's Department. (2004). Bangkok: Department of Accounting. (In Thai).
- The Audit Commission. (2011). **Guidelines for the Organization of Internal Control Systems and Evaluate Internal Control**. Bangkok: Office of the Auditor General. (In Thai).
- Pattanaphon, B. (2012). **Internal Control and Accounting Control Tambon Nong Song Hong District, Khon Kaen**. Independent Study Report Master of Public Administration Local Government College, Khonkaen University. (In Thai).
- Supreeya, M. (2014). **Internal Control with Corporate Performance, Local Administration in the South**. Master Thesis Graduate School, Prince of Songkla University. (In Thai).

- Plernpit, W. (2014). **Evaluation of the Internal Control System of Nakorn Lanna Transport Cooperative Limited**. Master Thesis Graduate School, Chiang Mai University. (In Thai).
- Sirimol, S. (2013). Comparison of internal control environment and internal control effectiveness of hotel business in Thailand. **Journal of Humanities and Social Sciences Mahasarakrm University**, 32(4), 156-165. (In Thai).
- Rewut, C. (2012). **Behavioral Leadership of Schools Administrators Affecting Teamwork Effectiveness in Network Center School for Amphur Thakantho Quality Educational Administrators Development under the Office of Primary Educational Kalasin Service Area 2**. Master of Education Thesis in Educational Administration, Graduate School, Khon Kaen University. (In Thai).
- Chiratthiti, T. (2012). **Factors Effected To The Performance of The Financial Officer in Sub-District Health Promoting Hospital Nakhonratchasima Province**. An Independent Study Report for the Master of Public Health in Public Health Administration, Faculty of Public Health, Khon Kaen University. (In Thai).