ประสิทธิผลของการควบคุมภายในโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์

THE EFFECTIVENESS OF INTERNAL CONTROL IN CHUMPHON KHET UDOMSAKDI HOSPITAL

จารุณี ยมสวัสดิ์*
โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยประเมินผล แบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional study) ดำเนินการศึกษาในเดือนกุมภาพันธ์ 2560 มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสถานการณ์การควบคุมภายใน กระบวนการจัดระบบควบคุมภายในและประสิทธิผลของการควบคุมภายใน ของโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามประเมินความรู้ ทัศนคติเกี่ยวกับการควบคุมภายใน และสถานการณ์การควบคุมภายใน จาก ผู้บริหารของโรงพยาบาลตั้งแต่ระดับหัวหน้างานขึ้นไป จำนวน 68 คน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในโรงพยาบาล จำนวน 188 คน และใช้แบบบันทึกข้อมูลเก็บข้อมูล จากเอกสารที่เกี่ยวกับการควบคุมภายใน ในช่วงปี พ.ศ. 2557 - 2559 แบบสอบถามผ่านการประเมินคุณภาพมีความตรงเนื้อหาและมีความเที่ยงเท่ากับ 0.86 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา สถิติเปรียบเทียบ ใช้ t-test และ F-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ P-value = 0.05

ผลการศึกษาพบว่า สถานการณ์การควบคุมภายในของโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ในระดับองค์กรโรงพยาบาลมีระบบควบคุมภายในครบถ้วน ตามมาตรฐานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนในระดับหน่วยงานภายในของโรงพยาบาล นั้น การดำเนินการยังไม่ครอบคลุมทุกหน่วยงาน และส่วนใหญ่ (ร้อยละ 69.10) มีกิจกรรมควบคุมภายในตามมาตรฐานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน แต่ยังไม่ครบถ้วนทุกองค์ประกอบ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้เรื่องการควบคุมภายใน มากกว่า 1 ครั้ง (ร้อยละ 48.50 และ 70.20 ตามลำดับ) มีความรู้เรื่องการควบคุมภายใน ระดับดี ($\bar{x}$ = 9.41, SD = 1.318 และ 9.34, SD = 1.008 ตามลำดับ) และให้ความสำคัญต่อการควบคุมภายใน ในระดับดีมาก ($\bar{x}$ = 3.96, SD = 0.392 และ 3.83, SD = 0.253 ตามลำดับ) กระบวนการจัดระบบควบคุมภายในของโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ในระดับองค์กรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดระบบควบคุมภายใน และคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการควบคุมภายในขึ้น มอบหมาย ให้มีหน่วยงานรับผิดชอบภารกิจควบคุมภายใน และมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยวิธีการจัดอบรมและส่งเจ้าหน้าที่ไปเข้ารับการอบรม มีการประเมินและรายงานผลการควบคุมภายใน ทุกปี และผลการตรวจสอบภายในพบว่าไม่มีข้อสังเกตุที่มีนัยสำคัญ ผลการวิจัย ยอมรับสมมุติฐาน สถานการณ์การควบคุมภายใน ในส่วนของระดับองค์ความรู้และทัศนคติต่อการควบคุมภายใน และปฏิเสธสมมุติฐาน กระบวนการจัดระบบควบคุมภายใน มีความสอดคล้องตามมาตรฐานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน และคุณลักษณะส่วนบุคคลไม่มีผลต่อระดับความรู้และระดับทัศนคติต่อการควบคุมภายใน

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ มีการติดตามความก้าวหน้าในการพัฒนาระบบควบคุมภายในของหน่วยงานภายในอย่างต่อเนื่อง มีการสื่อสารผลการประเมินการควบคุมภายในประจำปี ให้เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลทุกระดับทราบ และ การสร้างแรงจูงใจแก่หน่วยงานภายใน ในการพัฒนาระบบควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ และเกิดนวัตกรรมทางการบริหาร โดยการประกวดหรือยกย่องหน่วยงานที่มีระบบควบคุมภายในที่ได้มาตรฐานและเกิดประสิทธิภาพ และกำหนดให้การควบคุมภายในเป็นตัวชี้วัดหลักของหน่วยงานและระดับบุคคลในการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานหรือรายบุคคล

คำสำคัญ: การควบคุมภายใน, การประเมินประสิทธิผล

ABSTRACT

This evaluation research is a Cross-sectional study, conducted in February 2560. Aims to Study of internal control situation. Internal control system process And the effectiveness of internal control Of Chumphon Khet Udomsakdi Hospital. Data were collected by questionnaire. Attitude toward internal control. And the internal control situation of the hospital's management from 68 supervisors and 188 hospital workers. And use data storage. From documents related to internal control during the years 2014 - 2016. The questionnaires were evaluated for quality, content validity and reliability at 0.86. The data were analyzed using descriptive statistics, t-test and F-test. Statistical significance was statistically significant. P-value = 0.05.

The study found that. Internal Control Situation of Chumphon Khet Udomsakdi Hospital At the corporate level, the hospital has complete internal control system. According to the standards of the Audit Commission. At the internal unit level, operations are not covered by all agencies. And most (69.10%) have internal control activities in accordance with the standards of the Audit Commission. But not all elements. Executives and workers The knowledge of internal control was developed more than once (48.50% and 70.20% respectively). Knowledge of good internal control ($\bar{x}$ = 9.41, SD = 1.318 and 9.34, SD = 1.008, respectively). The importance of internal control was very good ($\bar{x}$ = 3.96, SD = 0.392 and 3.83, SD = 0.253, respectively). The internal control system of Chumphon Khet Udomsakdi Hospital At the organizational level, an internal control committee was appointed. And the Board tracks and evaluates internal controls. Assigned to the unit responsible for internal control missions. And the potential development of personnel by means of training and sending staff to attend training. Internal audits and internal control reports are reviewed annually and internal audit findings are not significant. Results of hypothesis testing. Internal control situation On the part of the cognitive level and attitudes towards internal control and reject hypothesis Internal control system process. Compliance with the standards of the Audit Commission. Personal attributes do not affect knowledge levels and attitudes toward internal control.

The researcher suggested to Chumphon Khet Udomsakdi Hospital. The continuous improvement of the internal control system of the internal units has been monitored. Communicate the results of the annual internal control assessment. Hospital staff at all levels know and motivate internal agencies. To develop an effective internal control system. And administrative innovation. By contesting or praising agencies that have standardized and effective internal control systems. And internal control is a key indicator for agencies and individuals to evaluate the performance of an agency or individual.

Keywords: internal control, effectiveness evaluation

บทนำ

ระบบควบคุมภายใน เป็นกลไกที่สำคัญและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานในหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นการจัดการในภาครัฐหรือเอกชนทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ระบบการควบคุมภายในจะช่วยควบคุมหรือลดความเสี่ยงของหน่วยงานให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานและการจัดการของหน่วยงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ การบริหารที่ปราศจากการควบคุมภายในที่รัดกุมเพียงพอ ย่อมไม่อาจวางใจได้ว่าผลการดำเนินงานจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ยิ่งไปกว่านั้นการขาดการควบคุมภายในที่ดีย่อมเปิดโอกาสให้เกิดความเสียหายอย่างใหญ่หลวง ดังนั้น ระบบการควบคุมภายใน จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยรับตรวจทุกคนควรให้ความสำคัญเพราะเป็นพันธกรณีที่สำคัญ ซึ่งช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยรับตรวจ และการออกแบบการควบคุมภายในอย่างเหมาะสม และการติดตามผลการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในที่ฝ่ายบริหารกำหนด รวมทั้งการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้ผู้บริหารได้รับทราบจุดอ่อนต่างๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขหน่วยรับตรวจสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามนโยบายและวัตถุประสงค์อย่างต่อเนื่อง ในอดีตที่ผ่านมา การบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐ ได้มีการควบคุมภายในตามที่กระทรวงการคลังประกาศให้ใช้เป็นเรื่องๆ ไป ซึ่งอาจอยู่ในรูปของกฎหมาย ระเบียบ ระบบบัญชี หนังสือสั่งการ และหนังสือตอบข้อหารือต่างๆ โดยส่วนใหญ่จะเน้นไปที่การควบคุมด้านการเงินและบัญชี และการปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์ที่ทางราชการกำหนดไว้ ซึ่งไม่ครอบคลุมถึงการจัดการด้านอื่นๆ นอกเหนือจากด้านการเงินและบัญชีในหน่วยงาน จึงไม่สามารถสะท้อนภาพถึงผลการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงานได้ ระบบควบคุมภายในที่ดีควรเป็นระบบการควบคุมที่ครอบคลุมงานทุกด้านและสามารถสะท้อนภาพให้เห็นเป็นองค์รวมของหน่วยงานนั้นๆ ว่ามีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ เพียงใด การที่ระบบการควบคุมภายในของรัฐยังไม่ครอบคลุม ทุกระบบงาน อาจเป็นช่องทางรั่วไหล ทำให้เกิดความเสียหายในหน่วยงาน และการดำเนินงานไม่สัมฤทธิ์ผล

การจัดระบบควบคุมภายในในหน่วยงานภาครัฐ คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินได้ออกระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยมาตรฐานการจัดระบบควบคุมภายใน พ.ศ.2544 โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 1 พฤศจิกายน 2544 กำหนดให้หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงาน ดำเนินการจัดระบบควบคุมภายในตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่ง ผลจากระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินดังกล่าวสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดให้หน่วยงานสาธารณสุขในสังกัดทุกระดับซึ่งประกอบด้วยหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้แก่ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลศูนย์/ทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน และสถานีอนามัย จะต้องจัดระบบควบคุมภายในตามมาตรฐานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน โดยกำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ราชการใสสะอาด กลยุทธ์ที่ 3 ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ได้ดำเนินการจัดระบบควบคุมภายในตามระเบียบดังกล่าวมาตั้งแต่ปีงบประมาณ 2545 โดยมีการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามขั้นตอนและวิธีการที่ระเบียบกำหนดและดำเนินการควบคู่กับกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล และในแต่ละปีโรงพยาบาลได้ทำการประเมินผลการควบคุมภายในและรายงานผลได้ตามกำหนดเวลาที่ระเบียบฯ กำหนด ทั้งในระดับโรงพยาบาลและระดับหน่วยงานภายใน มาเป็นเวลา 14 ปี และในการดำเนินการจัดระบบควบคุมภายในตามระเบียบ คตง. ของโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ยังไม่เคยมีการประเมินประสิทธิผลและผลกระทบต่อการดำเนินงานในภาพรวมของโรงพยาบาล ซึ่งตามหลักวิชาการบริหารจัดการแล้วมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องประเมินผล

ศึกษาวิเคราะห์ผลกระทบ เพื่อ รับทราบความสำเร็จ ล้มเหลว หรือองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานในกิจกรรมควบคุมภายใน ของโรงพยาบาลและนำไปใช้ในการพัฒนาระบบบริหารจัดการของโรงพยาบาลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสถานการณ์การควบคุมภายในของโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์

2. เพื่อศึกษากระบวนการจัดระบบควบคุมภายใน และประสิทธิผลของการควบคุมภายในโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์

สมมุติฐานของการวิจัย

1. สถานการณ์การควบคุมภายในของโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ทั้งในส่วนขององค์ความรู้และทัศนคติต่อการควบคุมภายใน อยู่ในระดับปานกลางหรือสูงกว่า

2. กระบวนการจัดระบบควบคุมภายในของโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ดำเนินการได้สอดคล้องตามมาตรฐานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน

3. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ กลุ่มภารกิจที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ อายุราชการ ประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ไม่มีผลต่อระดับความรู้และระดับทัศนคติต่อการควบคุมภายใน

เครื่องมือและวิธีการศึกษา

1. รูปแบบการวิจัย

เป็นการวิจัยประเมินผล แบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional study) ดำเนินการประเมินผลการดำเนินงานในเดือนกุมภาพันธ์ 2560

2. ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการเฉพาะโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารการควบคุมภายในและตรวจสอบภายในของโรงพยาบาลทุกฉบับ ในช่วงปี พ.ศ. 2557 - 2559 และการเก็บข้อมูลตามแบบสอบถาม ดำเนินการในเดือนกุมภาพันธ์ 2560

3.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากรที่ศึกษาได้แก่ ผู้บริหารระดับหัวหน้างานขึ้นไปทุกคน เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่เป็นข้าราชการของโรงพยาบาล

3.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มผู้บริหารของโรงพยาบาลทุกคนจำนวน 68 คน และในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบโควตาจากข้าราชการของหน่วยงานภายใน หน่วยงานละ 4 คน จำนวน 47 หน่วยงาน รวม 188 คน การสุ่มตัวอย่างของแต่ละหน่วยงาน ใช้วิธีการสุ่มแบบจำเพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

4. เครื่องมือในการศึกษา

4.1 แบบสอบถาม จำนวน 2 ชุด ได้แก่ แบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร และแบบสอบถามสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

4.2 แบบบันทึกข้อมูล การควบคุมภายใน

4.3 องค์ประกอบของแบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1) สอบถามข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย อายุ เพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด อายุราชการ ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหาร ตำแหน่งหน้าที่ตามสายงานและการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการควบคุมภายใน

ส่วนที่ 2) สอบถามความรู้เกี่ยวกับการควบคุมภายใน ตามหลักการควบคุมภายในและมาตรฐาน COSO (The committee 0f Sponsoring organization of the treadway Commision) ลักษณะการสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ ใช่ ไม่ใช่ และไม่ทราบ จำนวน 13 ข้อ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนมาตรวัดระดับความรู้ความเข้าใจ (Rating scale) 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน	
ช่วงคะแนน	ระดับความรู้ความเข้าใจ
11 - 13	ดีมาก
9 - 10	ดี
7 - 8	ปานกลาง
5 - 6	ต่ำ
0 - 4	ต่ำมาก

การแปรผลในภาพรวมตามคะแนนเฉลี่ย	
คะแนนเฉลี่ย	ระดับความรู้ความเข้าใจ
4.50 - 5.00	ดีมาก
3.50 - 4.49	ดี
2.50 - 3.49	ปานกลาง
1.50 - 2.49	ต่ำ
0.00 - 1.49	ต่ำมาก

ส่วนที่ 3) สอบถามสถานการณ์การควบคุมภายในของหน่วยงาน สอบถามวิธีการพัฒนาบุคลากร การมอบหมายหน้าที่เรื่องการควบคุมภายในและผลการดำเนินงานกิจกรรมควบคุมภายในตามมาตรฐาน COSO (The committee 0f Sponsoring organization of the treadway Commision) ลักษณะการสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ ดำเนินการแล้วเสร็จ ดำเนินการบางส่วน และยังไม่ดำเนินการ จำนวน 10 ข้อ ประกอบด้วย ข้อคำถามสภาพแวดล้อมการควบคุม จำนวน 3 ข้อ การประเมินความเสี่ยงและกิจกรรมควบคุม จำนวน 2 ข้อ สารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน 1 ข้อ และการติดตามและประเมินผล จำนวน 4 ข้อ การสรุปและแปลผลพิจารณาเป็นรายข้อ

ส่วนที่ 4) สอบถามความคิดเห็นต่อการพัฒนาระบบควบคุมภายในของโรงพยาบาล เกี่ยวกับความสำคัญและประโยชน์ของการควบคุมภายในต่อการบริหาร ความสัมพันธ์กับระบบคุณภาพอื่นๆ กระบวนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาระบบควบคุมภายในจำนวน 9 ข้อ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนมาตรวัดระดับความรู้ความเข้าใจ (Rating scale) 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน	
ช่วงคะแนน	ระดับความรู้ความเข้าใจ
5	ระดับความคิดเห็น
4	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3	เห็นด้วย
2	ไม่แน่ใจ
1	ไม่เห็นด้วย

การแปรผลในภาพรวมตามคะแนนเฉลี่ย	
คะแนนเฉลี่ย	ระดับความรู้ความเข้าใจ
4.50 – 5.00	ดีมาก
3.50 - 4.49	ดี
2.50 - 3.49	ปานกลาง
1.50 - 2.49	ต่ำ
0.00 - 1.49	ต่ำมาก

ส่วนที่ 5) สอบถามปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาระบบควบคุมภายในของหน่วยงาน/โรงพยาบาล เป็นคำถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบเขียนข้อความเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ จำนวน 2 ข้อ การสรุปผลพิจารณาเป็นรายประเด็น

4.4 แบบสอบถามสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย อายุ เพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด อายุราชการ ตำแหน่งหน้าที่ และการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการควบคุมภายใน

ส่วนที่ 2 สอบถามความรู้เกี่ยวกับการควบคุมภายใน ดำเนินการเช่นเดียวกับการสอบถามผู้บริหาร

ส่วนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นต่อการพัฒนาระบบควบคุมภายในของโรงพยาบาล ดำเนินการเช่นเดียวกับการสอบถามผู้บริหาร

ส่วนที่ 4 สอบถามปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาระบบควบคุมภายในของหน่วยงาน/โรงพยาบาล ดำเนินการเช่นเดียวกับการสอบถามผู้บริหาร

5. การสร้างเครื่องมือและทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

5.1 การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมากำหนดขอบเขตและโครงสร้างของเนื้อหาและตัวแปรที่จะนำไปสร้างแบบสอบถาม เพื่อให้มีความสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.2 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

1) การหาความตรงตามเนื้อหา (content validity) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญในสายที่เกี่ยวข้องจำนวน 3 ท่าน พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ ตามคำแนะนำ

2) การหาความเที่ยง (Reliability) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารโรงพยาบาลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มละ 30 คนแล้วนำมาวิเคราะห์หาความเที่ยง (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbachs Alfa coefficient) ปรากฏผลการวิเคราะห์ว่า แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.78 และแบบสอบถามสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.86

6.วิธีการจัดเก็บข้อมูล เก็บข้อมูลตามแบบสอบถาม จากผู้บริหารโรงพยาบาลทุกคน จำนวน 68 คน และจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานภายใน จำนวน 188 คน โดยผู้วิจัย

7.วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติ พรรณนาและสถิติวิเคราะห์ T – test และ F – test , One way Anova ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ p – value = 0.05

8. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

8.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

1) ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร สายงานที่ดำรงตำแหน่งและประสบการณ์การฝึกอบรม

8.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

1) ระดับความรู้และความเข้าใจ เกี่ยวกับการควบคุมภายในตามมาตรฐาน COSO (The committee 0f Sponsoring organization of the treadway Commision)

2) ระดับทัศนคติต่อการควบคุมภายในตามมาตรฐาน COSO

3) ผลการการพัฒนาระบบควบคุมภายใน 5 องค์ประกอบ ในกิจกรรมต่างๆ ตามมาตรฐาน COSO ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมการควบคุม การประเมินความเสี่ยง กิจกรรมควบคุม สารสนเทศและการสื่อสาร และการติดตามประเมินผล และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

ผลการวิจัย

1 ข้อมูลทั่วไป

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารของโรงพยาบาล ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง (83.80%) อายุระหว่าง 41 - 50 ปี (57.40%) อายุเฉลี่ย สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (57.40%) อายุราชการ ระหว่าง 21 – 30 ปี (50.00%) อายุราชการเฉลี่ย 22.87 ปี มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหาร ไม่เกิน 10 ปี (51.50%) เฉลี่ย 12.63 ปี ดำรงตำแหน่งในสายงานการพยาบาล (60.30%) และได้รับการพัฒนาองค์ความรู้เรื่องการควบคุมภายใน 2 ครั้งขึ้นไป (48.50%) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาลส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง (85.10%) อายุระหว่าง 41 - 50 ปี (46.10%) อายุเฉลี่ย 42.32 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (85.60%) อายุราชการ ระหว่าง 11 – 20 ปี (45.20%) อายุราชการเฉลี่ย 18.76 ปี ดำรงตำแหน่งในสายงานการพยาบาล (59.00%) และได้รับการพัฒนาองค์ความรู้เรื่องการควบคุมภายใน 2 ครั้งขึ้นไป (70.20%) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม

ลำดับ	รายการ/คุณลักษณะ	กลุ่มผู้บริหาร n = 68		กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน n = 188		หมายเหตุ
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1	เพศ					
	ชาย	11	16.2	28	14.90	
	หญิง	57	83.8	160	85.10	
2	อายุ					
	24 - 30 ปี	1	1.5	13	6.90	
	31 - 40 ปี	7	10.3	60	31.90	
	41 - 50 ปี	39	57.4	88	46.80	
	51 - 60 ปี	21	30.9	27	14.40	
		$\bar{x}$ = 47.12,		$\bar{x}$ = 42.32,		
		sd = 6.240,		sd = 7.57,		
		Xmax= 59,		Xmax= 60,		
		Xmin = 30		Xmin = 26		
3	วุฒิการศึกษาสูงสุด					
	- ต่ำกว่าปริญญาตรี			5	2.70	
	- ปริญญาตรี	39	57.4	161	85.60	
	- ปริญญาโท	27	39.7	19	10.10	
	- สูงกว่าปริญญาโท	2	2.9	3	1.60	

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ลำดับ	รายการ/คุณลักษณะ	กลุ่มผู้บริหาร n = 68		กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน n = 188		หมายเหตุ
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
4	อายุราชการ					
	<11ปี	4	5.9	5	2.70	
	11 - 20 ปี	20	29.4	161	85.60	
	21 - 30 ปี	34	50.0	19	10.10	
	>30 ปี	10	24.7	3	1.60	
		$\bar{x}$ = 22.87,		$\bar{x}$ = 42.32,		
		SD = 7.258,		sd = 7.57,		
		Xmax= 38,		Xmax= 60,		
		min = 8		Xmin = 26		
5	ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหาร (ตั้งแต่ระดับหัวหน้างานขึ้นไป)					
	<11 ปี	35	51.5	-	-	
	11 - 20 ปี	26	30.9	-	-	
	21 - 30 ปี	9	13.2	-	-	
	>30 ปี	3	3.4	-	-	
		$\bar{x}$ = 12.63		SD = 8.336,		
		Xmax = 35,		X min = 1		
6	สายงานที่ดำรงตำแหน่ง					
	แพทย์/ทันตแพทย์/เภสัชกร	16	23.5	20	10.60	
	พยาบาล	41	60.3	111	59.00	
	เทคนิคการแพทย์/วิทยาศาสตร์การแพทย์/รังสีการแพทย์	4	5.9	4	2.10	
	สาธารณสุข/สุขศึกษา	2	2.9	13	6.90	
	สังคมสงเคราะห์/โภชนาการ	1	1.5	8	4.30	
	การเงิน/การพัสดุ	2	2.9	19	10.10	
	นักจัดการงานทั่วไป/ธุรการ/วิศวกร/ช่างสาขาต่าง ๆ	1	1.5	6	3.20	
	บริหารงานบุคคล	1	1.5	-	-	

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ลำดับ	รายการ/คุณลักษณะ	กลุ่มผู้บริหาร n = 68		กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน n = 188		หมายเหตุ
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
7	การพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการควบคุมภายใน ในระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา					
	ไม่เคยได้รับ	15	22.1	16	8.50	
	ได้รับพัฒนา 1 ครั้ง	20	29.4	40	21.30	
	ได้รับพัฒนา 2 ครั้ง	31	45.6	116	61.70	
	ได้รับพัฒนามากกว่า 2 ครั้ง	2	2.9	16	8.50	

2. สถานการณ์การดำเนินงานควบคุมภายใน

2.1 **กิจกรรมควบคุมภายใน** ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินงานควบคุมภายใน ในระดับองค์กรมีการปฏิบัติที่เป็นไปตามมาตรฐานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ในส่วนของการประเมินและรายงานผลการควบคุมภายใน แต่ในองค์ประกอบอื่นๆการดำเนินการยังไม่สมบูรณ์ครบถ้วน ส่วนในระดับหน่วยงานภายใน การดำเนินกิจกรรมเพื่อการพัฒนาระบบควบคุมภายใน พบว่า กิจกรรมที่หน่วยงานภายในได้ดำเนินการแล้วเสร็จสูงสุด ได้แก่ การจัดทำรายละเอียดคุณลักษณะทั่วไปของหน่วยงาน (ร้อยละ54.4) รองลงมาได้แก่ การทบทวนภารกิจและกำหนดมาตรฐานกระบวนงาน (ร้อยละ 52.90) ส่วนกิจกรรมที่หน่วยงานภายในยังไม่ดำเนินการสูงสุด ได้แก่ การนำกิจกรรมการควบคุมภายในไปกำหนดเป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล แก่บุคลากรของหน่วยงาน (ร้อยละ 63.20) รองลงมาคือ หน่วยงานมีการปรับปรุงการควบคุมภายในตามแผนที่กำหนดไว้ในรายงานผลการควบคุมภายใน และมีการรายงานความก้าวหน้า (ร้อยละ 45.6) และการแจ้งผลการประเมินการควบคุมภายในประจำปีและแผนการปรับปรุง ให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนทราบ (ร้อยละ 44.10) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การดำเนินการจัดทำหรือปฏิบัติการ ในกิจกรรมควบคุมภายในของหน่วยงานภายใน

ลำดับ	รายการ		การดำเนินการ/ผลงาน แล้วเสร็จ	บางส่วน	ยังไม่ดำเนินการ	หมายเหตุ
1.	รายละเอียดคุณลักษณะทั่วไปของหน่วยงาน	จำนวน	37	28	3	N = 68
		ร้อยละ	54.4	41.2	4.4	
2.	การทบทวนภารกิจและกำหนดมาตรฐานกระบวนงาน	จำนวน	36	27	5	
		ร้อยละ	52.9	39.7	7.4	
3.	การจัดทำคู่มือวิธีปฏิบัติงาน	จำนวน	17	46	5	
		ร้อยละ	25.0	67.6	7.4	

ตารางที่ 2 การดำเนินการจัดทำหรือปฏิบัติการ ในกิจกรรมควบคุมภายในของหน่วยงานภายใน (ต่อ)

ลำดับ	รายการ		การดำเนินการ/ผลงาน			หมายเหตุ
			แล้วเสร็จ	บางส่วน	ยังไม่ดำเนินการ	
4.	การบริหารความเสี่ยง ประกอบด้วย การระบุความเสี่ยง การวิเคราะห์ความเสี่ยง การกำหนดกิจกรรมป้องกันและควบคุมความเสี่ยง ทะเบียนบริหารความเสี่ยง การรายงานอุบัติการณ์ของความเสี่ยง และการรายงานผลการบริหารความเสี่ยง	จำนวน ร้อยละ	18 26.5	47 69.1	3 4.4	
5.	การจัดทำแนวทางการปฏิบัติที่ดี (Best practice) ของหน่วยงาน	จำนวน ร้อยละ	8 11.8	51 75.0	9 13.2	
6.	การกำหนดรายการและจัดทำข้อมูลและสารสนเทศ ที่จำเป็นของหน่วยงาน ได้อย่างถูกต้องครบถ้วน พร้อมใช้งานและน่าเชื่อถือ	จำนวน ร้อยละ	13 19.1	52 76.5	3 4.4	
7.	หน่วยงานมีการประเมินและรายงานผลการควบคุมภายในประจำปี ตามแนวทางที่ระเบียบกำหนด ตามแบบ ปย. 1 ปย. 2	จำนวน ร้อยละ	21 30.9	30 44.1	17 25.0	N = 68
8.	หน่วยงานมีการแจ้งผลการประเมินการควบคุมภายในประจำปีและแผนการปรับปรุง ให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนทราบ	จำนวน ร้อยละ	17 25.0	21 30.9	30 44.1	
9.	หน่วยงานมีการปรับปรุงการควบคุมภายในตามแผนที่กำหนดไว้ในรายงานผลการควบคุมภายใน และมีการรายงานความก้าวหน้า	จำนวน ร้อยละ	15 22.1	22 32.4	31 45.6	
10.	หน่วยงานได้นำกิจกรรมการควบคุมภายในไปกำหนดเป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล แก่บุคลากรของหน่วยงาน	จำนวน ร้อยละ	5 7.4	20 29.4	43 63.2	

2.2 ระดับความรู้ความเข้าใจ เรื่องการควบคุมภายใน ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารของโรงพยาบาล มีความรู้ความเข้าใจเรื่องระบบการควบคุมภายใน ในระดับดี (52.90%) คะแนนเฉลี่ย 9.41 คะแนน ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรทั่วไปของโรงพยาบาล มีความรู้ความเข้าใจเรื่องระบบการควบคุมภายใน ในระดับดี (65.90%) คะแนนเฉลี่ย 9.34 คะแนน ดังตารางที่ 3

ผลการเปรียบเทียบ ระดับความรู้ระหว่างคุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ในกลุ่มผู้บริหารของโรงพยาบาล ผู้มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 30 ปีมีความรู้สูงกว่าผู้มีประสบการณ์การทำงาน 21-30 ปีและ11-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ P- value = 0.05 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 3 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ภาพรวม

ระดับความรู้	ผู้บริหาร		บุคลากรทั่วไป	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำ (น้อยกว่า 6)	0	0	0	0
ปานกลาง (7 - 8)	16	23.5	40	21.30
ดี (9 - 10)	36	52.9	124	65.90
ดีมาก (ตั้งแต่ 11 ขึ้นไป)	16	23.5	24	12.80
รวม	**68**	**100**	**188**	**100**
	N = 68 $\bar{x}$ = 9.41 SD = 1.318		N = 188 $\bar{x}$ = 9.34 SD = 1.008	
	X max = 12 Xmin = 7		max = 11 Xmin = 7	

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบประสบการณ์ทำงานกับความรู้เรื่องการควบคุมภายในของผู้บริหารโรงพยาบาล

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P value
ระหว่างกลุ่ม	16.829	3	5.610	3.603	.018
ภายในกลุ่ม	99.641	64	1.557		
รวม	116.471	67			

*ที่ระดับ P value = 0.05

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีการของ LSD

กลุ่ม	ค่าเฉลี่ย	กลุ่ม			
		<11 ปี	11 - 20 ปี	21 - 30 ปี	>30 ปี
		9.75	**8.95**	**9.32**	**10.50**
<11 ปี	9.75		0.800	0.426	0.750
11 - 20 ปี	8.95			0.374	1.550*
21 - 30 ปี	9.32				1.176*
>30 ปี	10.50				

*ที่ระดับ P value = 0.05

และ พบว่า ในกลุ่มบุคลากรทั่วไปของโรงพยาบาล เพศหญิงมีความรู้สูงกว่าเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ P- value = 0.05 ดังตารางที่ 5

2.3.ทัศนคติต่อการพัฒนาระบบควบคุมภายในของโรงพยาบาล ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งในกลุ่มผู้บริหารของโรงพยาบาล ร้อยละ 85.30 และบุคลากรทั่วไปของโรงพยาบาล ร้อยละ 91.50 มีทัศนคติต่อการพัฒนาระบบควบคุมภายใน ในระดับดี ($\bar{x}$ = 3.96 และ $\bar{x}$ = 3.83 ตามลำดับ) ดังตารางที่ 6

ผลการเปรียบเทียบ ระดับทัศนคติต่อการควบคุมภายใน ระหว่างคุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ในกลุ่มผู้บริหารของโรงพยาบาล ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรม 2 ครั้ง มีระดับทัศนคติสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการอบรม และผู้ที่ผ่านการอบรม 1 ครั้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ P- value = 0.05 ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบระดับความรู้เกี่ยวกับการควบคุมภายในระหว่างเพศของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล

เพศ	n	$\bar{x}$	SD	t	Sig.
ชาย	28	9.00	0.943	-2.017	0.048
หญิง	160	9.39	1.010		

ตารางที่ 6 ระดับทัศนคติต่อการพัฒนาระบบควบคุมภายในของโรงพยาบาล

ระดับทัศนคติ	ผู้บริหาร		บุคลากรทั่วไป	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำมาก (0 – 1.49)	0	0	0	0
ต่ำ (1.50 – 2.49)	0	0	0	0
ปานกลาง (2.50 – 3.49)	6	8.80	16	8.50
ดี (3.50 – 4.49)	58	85.30	172	91.50
ดีมาก (ตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป)	4	5.90	0	0
รวม	**68**	**100**	**188**	**100**
	N = 68 $\bar{x}$ = 93.96 SD = 0.392 Xmax = 5.00 Xmin = 3.11		N = 188 $\bar{x}$ = 3.83 SD = 0.253 max = 4.44 Xmin 3.11	

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบประสบการณ์การฝึกอบรมกับทัศนคติเรื่องการควบคุมภายในของผู้บริหารโรงพยาบาล

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P value
ระหว่างกลุ่ม	1.452	3	0.484	3.495	.020
ภายในกลุ่ม	8.863	64	0.138		
รวม	10.315	67			

*ที่ระดับ P value = 0.05

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการของ LSD

กลุ่ม	ค่าเฉลี่ย	กลุ่ม			
		ไม่ได้รับ	ได้รับ 1 ครั้ง	ได้รับ 2 ครั้ง	ได้รับมากกว่า 2 ครั้ง
		3.748	**3.889**	**4.107**	**4.000**
ไม่ได้รับ	3.748		0.141	0.359*	0.251
ได้รับ 1 ครั้ง	3.889			0.218*	0.111
ได้รับ 2 ครั้ง	4.107				0.107
ได้รับมากกว่า 3 ครั้ง	4.000				

*ที่ระดับ P value = 0.05

3. กระบวนการขับเคลื่อนระบบควบคุมภายในและผลการควบคุมภายใน

3.1 การพัฒนาบุคลากรและการมอบหมายหน้าที่ ผลการวิจัย พบว่า ในระดับโรงพยาบาลมีการจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในสายงานต่างๆ ปีละครั้ง และส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมจากหน่วยงานส่วนกลางทุกปี ส่วนการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบในการขับเคลื่อนการควบคุมภายใน โรงพยาบาลได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานจัดระบบควบคุมภายในและคณะกรรมการประเมินผลการควบคุมภายในโดยมอบหมายให้ งานการเงินเป็นหน่วยงานรับผิดชอบและคณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งได้ดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ส่วนในระดับหน่วยงานภายในของโรงพยาบาล ทุกหน่วยงานมีการพัฒนาและให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ ในรูปแบบต่างๆ (ร้อยละ 92.60) และหน่วยงานภายในร้อยละ 85.30 มีการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบงานควบคุมภายใน ที่ชัดเจน

3.2 การพัฒนาระบบควบคุมภายใน ผลการศึกษาพบว่า คณะกรรมการจัดระบบควบคุมภายในและคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการควบคุมภายใน ที่ได้รับแต่งตั้งขึ้นและผู้บริหารระดับหน่วยงานภายใน ได้ดำเนินการ จัดระบบควบคุมภายใน ตามวิธีการและขั้นตอนที่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินกำหนด มีการประเมินและรายงานผลการควบคุมภายในประจำปีทุกปี

3.3 ผลการดำเนินงานควบคุมภายใน ผลการศึกษา พบว่าในระดับองค์กร โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์มีระบบควบคุมภายในตามมาตรฐานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินแต่ในระดับหน่วยงานภายในยังดำเนินการไม่ครบถ้วนทุกหน่วยงานและยังไม่แล้วเสร็จตามมาตรฐานที่กำหนด โรงพยาบาลมีผลการดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายและผลการตรวจสอบภายในพบว่าผู้ตรวจสอบไม่มีข้อสังเกตที่มีนัยสำคัญ

4 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

ผลการวิจัย พบว่า การมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบของหน่วยงานภายในบางหน่วยงานยังไม่ดำเนินการ กระบวนการพัฒนาระบบควบคุมภายในขาดความต่อเนื่อง กิจกรรมควบคุมภายในของหน่วยงานภายใน ตามมาตรฐาน คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จและไม่ครอบคลุม

5 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐานการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย	สรุปผลการทดสอบ
1) สถานการณ์การควบคุมภายในของโรงพยาบาล ทั้งในส่วนขององค์ความรู้และทัศนคติต่อการควบคุมภายใน อยู่ในระดับปานกลางหรือสูงกว่า	Accept สมมุติฐาน
2) กระบวนการจัดระบบควบคุมภายใน ของโรงพยาบาล ดำเนินการได้สอดคล้องตามมาตรฐานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน	Reject สมมุติฐาน
3) คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ กลุ่มภารกิจที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ อายุราชการ ประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ไม่มีผลต่อระดับความรู้และระดับทัศนคติต่อการควบคุมภายใน	Reject สมมุติฐาน

อภิปรายและวิจารณ์

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาสถานการณ์ กระบวนการ และผลการควบคุมภายในของโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการดำเนินการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในภาพรวมเป็นไปตามมาตรฐานของระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 ผู้บริหารให้ความสำคัญมีการพัฒนาองค์ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลทุกระดับอย่างต่อเนื่อง บุคลากรทุกระดับมีองค์ความรู้เรื่องการควบคุมภายใน และทัศนคติต่อการพัฒนาระบบควบคุมภายในของโรงพยาบาล ในระดับดี ผลการควบคุมภายในของโรงพยาบาลมีการดำเนินการจัดระบบควบคุมภายในทั้งในระดับองค์กรและระดับหน่วยงานภายใน ในส่วนของหน่วยงานภายในส่วนใหญ่กิจกรรมควบคุมภายในยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ซึ่งเป็นความท้าทายของผู้บริหารของโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ในการเร่งรัดในการพัฒนาให้เป็นไปตามมาตรฐานต่อไป และโรงพยาบาลมีการรายงานผลการควบคุมภายในต่อคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินได้ตามกำหนดทุกปี และจากผลการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายนอก ผู้ตรวจสอบมีความเห็นว่าระบบควบคุมภายในของโรงพยาบาลมีความเพียงพอ ไม่พบจุดอ่อนหรือข้อสังเกตที่มีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชีวรัตน์ สระแพ (2557) ที่พบว่าการให้ความสำคัญของผู้บริหารต่อการควบคุมภายในจะส่งผลให้ผลการควบคุมภายในของหน่วยงานมีประสิทธิภาพ ไม่เกิดข้อบกพร่องในการดำเนินงาน

องค์ความรู้เรื่องการควบคุมภายในของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรในระดับผู้บริหารของโรงพยาบาลและระดับบุคลากรทั่วไป ของโรงพยาบาลมีระดับความรู้ความเข้าใจเรื่องระบบการควบคุมภายในในระดับดีส่วนใหญ่ทราบนโยบายวัตถุประสงค์และองค์ประกอบของการควบคุมภายใน สอดคล้องกับการศึกษาของสุมลมาลย์ (2545) ที่ศึกษาความรู้ความเข้าใจของประชาชนที่มีต่อนโยบายกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมือง

กรณีศึกษา ตำบลดอนชมพู อำเภอโนนสูงจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจด้านวัตถุประสงค์ของนโยบายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองมากที่สุด และการศึกษาของยุพิน (2545) ศึกษาความรู้ความเข้าใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการบริหารคุณภาพ ISO 9002 ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท ศานติบรรจุภัณฑ์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่าในด้านระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรที่มีต่อระบบ

การบริหารคุณภาพ ISO 9002 บริษัท ศานติบรรจุภัณฑ์จำกัด พบว่าอยู่ในเกณฑ์สูง

ทัศนคติต่อการควบคุมภายใน ของกลุ่มตัวอย่างทั้งในกลุ่มผู้บริหารของโรงพยาบาล และบุคลากรทั่วไปของโรงพยาบาล มีทัศนคติต่อการพัฒนาระบบควบคุมภายในของโรงพยาบาล ในระดับดี ส่วนใหญ่เห็นความสำคัญของการควบคุมภายใน ต่อการบริหารองค์กรโดยเฉพาะในกลุ่มผู้บริหาร ซึ่งเป็นผลมาจากการพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องของโรงพยาบาล สอดคล้องกับการศึกษาของ รัชชัย ถนอมพันธุ์. (2546). ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับทัศนะของพนักงานต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย: ศึกษาเฉพาะโทรศัพท์จังหวัดจันทบุรี ฝ่ายโทรศัพท์ ภาคตะวันออก เขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกที่ 3. พบว่า การที่องค์กรมีนโยบายอย่างชัดเจน และมีการใช้กฎระเบียบและข้อบังคับของบริษัทที่มีความเหมาะสม จะทำให้ทัศนคติของพนักงานเชิงบวกต่อนโยบายและการบริหารขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

สถานการณ์การควบคุมภายในของโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ผู้บริหารของโรงพยาบาลให้ความสำคัญโดยกำหนดเป็นนโยบาย มีการมอบหมายหน้าที่และแต่งตั้งคณะกรรมการในระดับองค์กร มีการพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง มีกระบวนการดำเนินที่เหมาะสม ส่งผลให้บุคลากรมีองค์ความรู้และเห็นความสำคัญต่อการควบคุมภายในของหน่วยงาน และโรงพยาบาลสามารถดำเนินการได้ตามมาตรฐานของระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 ในส่วนของการดำเนินงานระดับองค์กร แต่ในระดับหน่วยงานภายในของโรงพยาบาลการจัดระบบควบคุมภายในกิจกรรมส่วนใหญ่ยังอยู่ในระหว่างดำเนินการ หากไม่แล้วเสร็จและมีความครอบคลุมทุกหน่วยงานอาจส่งผลกระทบต่อองค์กรได้ จากผลการวิจัยดังกล่าวโรงพยาบาลสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาระบบควบคุมภายในให้ได้มาตรฐานทั้งในระดับองค์กรและระดับหน่วยงานภายใน และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนี้

5.1 สร้างความต่อเนื่องในการขับเคลื่อนงานโดยจัดให้มีการติดตามความก้าวหน้าในการพัฒนาระบบควบคุมภายในของหน่วยงานภายในอย่างต่อเนื่อง แต่งตั้งคณะทำงานติดตามการดำเนินงานและกำหนดเป็นวาระการประชุม ให้แต่ละหน่วยงานหมุนเวียนกันรายงานความก้าวหน้าการจัดระบบควบคุมภายในในที่ประชุมคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลประจำเดือนทุกครั้ง

5.2 สร้างแรงจูงใจแก่หน่วยงานภายในการพัฒนาระบบควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพและเกิดนวัตกรรมทางการบริหาร โดยการประกวดหรือยกย่องหน่วยงานที่มีระบบควบคุมภายในที่ได้มาตรฐานและเกิดประสิทธิภาพ และกำหนดให้การควบคุมภายในเป็นตัวชี้วัดหลักของหน่วยงานและระดับบุคคลในการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานหรือบุคคล

5.3 เพิ่มกระบวนการรับรู้ผลการประเมินการควบคุมภายในประจำปีแก่เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลทุกระดับผ่านช่องทางที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและความตระหนักต่อกระบวนการควบคุมภายใน

กิตติกรรมประกาศ

ขอกราบขอบพระคุณนายแพทย์ฉัตรชัย ศรีนามวงศ์ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ที่สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนางานวิจัยในหน่วยงาน ขอบคุณผู้บริหารและเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลทุกๆ ท่าน ที่กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามและให้ความเห็นที่เป็นประโยชน์ และขอขอบคุณอาจารย์อำพร ณ นิโรจน์ พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสตูล ที่ให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดโครงการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

1. ชีวรัตน์ สระแพ. การควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ส่งผลต่อรายงานการตรวจสอบของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินของเทศบาลในจังหวัดสงขลา 2557. ICMSIT 2014:international conference on management science, Innovation,and Technology 2014 Faculty of management Science,Suan Sunandha Rajabhat University; 2014; 233 - 237
2. บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์.เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร:จามจุรี; 2549.
3. ยุพิน ประกอบกิจ. ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการบริหารคุณภาพ ISO 9002 ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ศานติบรรจุภัณฑ์ จำกัด. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก; 2545.
4. รัชชัย ถนอมพันธุ์. ทัศนะของพนักงานต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย: ศึกษาเฉพาะโทรศัพท์จังหวัดจันทบุรี ฝ่ายโทรศัพท์ ภาคตะวันออก เขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกที่ 3. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยบูรพา; 2546.
5. ผุสดี รุมาคม.การประเมินการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ; บริษัท ธนาเพรส จำกัด; 2551.
6. วิยดา ปานาลาด.การบริหารการควบคุมภายในของกระทรวงมหาดไทย จังหวัดนครราชสีมา. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยมหาสารคาม; 2548
7. สุมลมาลย์ เตียวโป้. ความรู้ความเข้าใจของประชาชนที่มีต่อนโยบายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง กรณี ศึกษา ตำบลดอนชมพู อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2545.
8. สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ; 2542.
9. สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน.แนวทางการจัดวางระบบควบคุมภายในและการประเมินผลการควบคุมภายใน.กรุงเทพฯ; ซิสเต็ม โฟร์ กราฟฟิคส์ จำกัด; 2554.
10. Edwards III, George C., and Ira Sharkansky. The Policy Predicament. San Francisco: W. H.Freeman; 1978. คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2544.