

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายใน
ของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

นางสาวรพีพร เงินพัคตร์



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2564

**Factors Affecting the Effectiveness of Internal Control System Assessment of
Hospitals Under the Udon Thani Provincial Public Health Office**

Miss Rapeeporn Ngoenphak

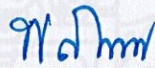
An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2021

หัวข้อการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ บัณฑิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการประเมินระบบการควบคุมภายใน
ของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี
ชื่อและนามสกุล นางสาวรพีพร เงินพักตร์
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนมพัทธ์ สมิตานนท์

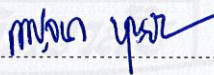
การศึกษาคั่นคว่ำอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2565

คณะกรรมการสอบการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ



ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนมพัทธ์ สมิตานนท์)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา **ค้นคว้าอิสระ** ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาล
ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

ผู้ศึกษา นางสาวพรพิพร เงินพักตร์ **รหัสนักศึกษา** 2623002041 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนมพัทธ์ สมิตานนท์ **ปีการศึกษา** 2564

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายใน โรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายใน โรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายใน โรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากรของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานีที่ผ่านเกณฑ์การประเมินระบบควบคุมภายใน จำนวน 6 แห่ง รวมบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 1,030 คน กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรการคำนวณของทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ซึ่งกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95 % และค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5 % ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น จำนวน 288 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์ปัจจัย และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า (1) ระดับประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 (2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายใน โรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการฝึกอบรม และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ทั้ง 5 ปัจจัยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง (3) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี พบว่า มีเพียงปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายใน โรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ซึ่งมีค่าน้ำหนักผลกระทบของตัวแปรอิสระเท่ากับ .612 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณเท่ากับ 0.515 โดยสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานีโดยรวมได้ร้อยละ 51.50 และมีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.37858 ในขณะที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการฝึกอบรม และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานไม่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายใน

คำสำคัญ การประเมิน ระบบควบคุมภายใน โรงพยาบาล

Independent Study title: Factors Affecting the Effectiveness of Internal Control System Assessment of Hospitals Under the Udon Thani Provincial Public Health Office

Author : Miss Rapeeporn Ngoenphak; **ID :** 2623002041;

Degree: Master of Public Administration ;

Independent Study advisor: Dr. Phanompatt Smitananda; Assistant Professor;

Academic year: 2021

Abstract

The objectives of the study were as follows: (1) to study the effectiveness of the internal control system assessment in hospitals under the Udon Thani Provincial Public Health Office; (2) to study the factors related to the effectiveness of the assessment of the internal control system in hospitals under the Office of Public Health. Udon Thani Provincial Public Health Office (3) to study the factors affecting the effectiveness of the evaluation of the internal control system in hospitals under the Udon Thani Provincial Public Health Office.

This study was a quantitative research. The population in this study was personnel of 6 hospitals under the Udon Thani Provincial Public Health Office who passed the internal control system assessment criteria, totaling 1,030 personnel. The sample was randomly drawn from the population. The sample size was determined according to the Taro Yamane calculation formula, which was set at 95% confidence and an error of not more than 5%, resulting in a total sample size of 288 people. The questionnaire was used as a tool to collect data. Descriptive statistics used to analyze data were percentage, mean, and standard deviation and inferential statistics used in this research were pearson's correlation coefficient statistic factor analysis and analysis of multiple regression equations.

The results of the study found that (1) the effectiveness of the internal control system assessment in hospitals under the Udon Thani Provincial Public Health Office is at a high level and the mean was 4.09. (2) Factors related to the effectiveness of the internal control system assessment of hospitals under the Udon Thani Provincial Public Health Office were leadership factors. Participation factor Training Factors and motivation factors for working, it was found that all 5 factors had a statistically significant positive correlation at 0.01 and a high level of correlation. (3) It was found that only the participation factor had an effect on the effectiveness of the evaluation of the internal control system in hospitals under the Udon Thani Provincial Public Health Office. The independent variable's impact weight was .612 and the multiple regression coefficient was 0.515. The effectiveness of the internal control system assessment of hospitals under the Udon Thani Provincial Public Health Office was 51.50% and the forecast error was 0.37858. Training Factors And the motivation factor did not affect the effectiveness of the internal control system assessment.

Keywords: Assessment, Internal Control System, Hospital

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเล่มนี้สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์จากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนมพัทธ์ สมิตานนท์ ซึ่งได้เสียสละเวลาให้คำปรึกษา พร้อมทั้งแนะนำแนวทางในการจัดทำและแก้ไขเนื้อหาให้มีความถูกต้องครบถ้วนและสมบูรณ์ รวมถึงการให้ความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ จนทำให้การศึกษาในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

นอกจากนี้ผู้ศึกษาต้องขอขอบคุณคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราชทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ซึ่งผู้ศึกษาได้นำความรู้ที่ได้มาใช้ในการศึกษารั้งนี้ และขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่เสียสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถาม รวมถึงการให้ความช่วยเหลือจากครอบครัว เพื่อนร่วมงาน รุ่นพี่ เพื่อนร่วมชั้นเรียนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช และหัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไปของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานีที่ให้ความช่วยเหลือในการเก็บข้อมูล ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาลบนี้จะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานหรือบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับหน่วยงาน หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาขออภัยรับไว้ แต่เพียงผู้เดียวและขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

รพีพร เงินพัคตร์

มกราคม 2565

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ในการศึกษา	3
กรอบแนวคิดการศึกษา	3
สมมติฐานในการศึกษา	4
ขอบเขตของการศึกษา	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการควบคุมภายใน	8
แนวคิดการประเมินระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาล	32
ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาล	39
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	48
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	50
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	50
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล	55
การวิเคราะห์ข้อมูล	55

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	58
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลประสิทธิผล การประเมินระบบการควบคุมภายใน.....	60
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมิน ระบบการควบคุมภายในของ โรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดอุดรธานี โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient).....	66
ส่วนที่ 5 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายใน ของ โรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี โดยใช้วิธี วิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis).....	74
ตอนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	77
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	79
สรุปการศึกษา.....	79
อภิปรายผล.....	82
ข้อเสนอแนะ.....	86
บรรณานุกรม.....	88
ภาคผนวก.....	91
ประวัติผู้ศึกษา.....	99

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	58
ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ.....	60
ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม.....	61
ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการฝึกอบรม.....	63
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน.....	64
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงพยาบาล.....	65
ตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี.....	66
ตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) และ Bartlett's Test of Sphericity.....	69
ตารางที่ 4.9 แสดงผล Eigenvalues ร้อยละ และร้อยละสะสมของความแปรปรวนแต่ละกลุ่มปัจจัย.....	70
ตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบกลุ่มปัจจัยที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและกลุ่มปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัย.....	70
ตารางที่ 4.11 แสดงตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Model Summary).....	74
ตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นของตัวแบบ (ANOVA).....	74
ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ.....	75
ตารางที่ 4.14 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานจากผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ.....	77
ตารางที่ 4.15 แสดงข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา/อุปสรรคในการประเมินผลระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาล.....	77

ญ

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.16 แสดงข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข ในการประเมินผลระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาล.....	78



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดการศึกษา.....	4
ภาพที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ.....	76



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาวะแวดล้อมในยุคโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว รวมถึงการปฏิรูประบบราชการในปัจจุบันที่มุ่งเน้นการดำเนินงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และบริหารจัดการตามหลัก ธรรมาภิบาล (Good Governance) ทำให้ทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน ต้องมีการปรับตัวโดยกำหนดกลยุทธ์และจัดหาเครื่องมือเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการงาน เพื่อนำพาให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด โดยผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการ การกำหนดโครงสร้าง การแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบ การควบคุมกำกับ การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างระมัดระวัง รอบคอบ ครบถ้วนถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานการปฏิบัติงานด้าน ต่าง ๆ ที่กำหนดอย่างเหมาะสมเพียงพอ มีการสั่งการ การสร้างแรงจูงใจ การให้คุณให้โทษ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับผลประโยชน์ที่เหมาะสมและยุติธรรมจะช่วยให้เกิดความสามัคคีภายในองค์กรและในระดับที่สูงกว่าขึ้นไป หากการดำเนินงานเป็นไปอย่างรัดกุม มีระบบที่ชัดเจน สามารถควบคุม ความเสี่ยงในทุกขั้นตอน และที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือผู้บริหารทุกระดับจะต้องให้ความสำคัญ กับระบบการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อกระตุ้นให้ บุคลากรเกิดความตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและสังคม ส่วนรวม ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีการใช้ ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดการปฏิบัติงานมีความ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ผู้เกี่ยวข้องมีความพึง พอใจและศรัทธาต่อองค์กร

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 62 วรรคสาม บัญญัติให้รัฐต้อง รักษาวินัยการเงินการคลังเพื่อให้ฐานะการเงินการคลังมีเสถียรภาพมั่นคงและยั่งยืน โดยกฎหมายว่า ด้วยวินัยการเงินการคลังต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับกรอบการดำเนินงานการคลัง งบประมาณ วินัยรายได้ รายจ่าย ทั้งเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ การรับทรัพย์สิน เงินคงคลัง และ หนี้สาธารณะ ดังนั้น กระทรวงการคลังจึงได้กำหนดพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561 ซึ่งในหมวด 4 การบัญชี การรายงาน และการตรวจสอบ มาตรา 79 กำหนดให้หน่วยงาน

ของรัฐจัดให้มีการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน และการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยให้ถือปฏิบัติตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด ซึ่งการควบคุมภายในถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การดำเนินงานตามภารกิจมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ประหยัด และช่วยป้องกันหรือลดความเสี่ยงจากความผิดพลาด ความเสียหาย ความสิ้นเปลือง ความสูญเปล่าของการใช้ทรัพย์สิน หรือการกระทำอันเป็นการทุจริต

การควบคุมภายในเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ถูกนำมาใช้ในการบริหารจัดการงานให้มีความครบถ้วน ถูกต้อง เหมาะสม และได้มาตรฐาน เป็นกลไกพื้นฐานสำคัญของกระบวนการกำกับดูแลการดำเนินงานกิจกรรม การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการควบคุมภายในแบบป้องกัน (Preventive Control) จะช่วยให้การดำเนินงานลดความสูญเสียชีวิตได้เป็นอย่างมาก ดังนั้น ทุกหน่วยงานจำเป็นต้องมีแนวทางในการจัดวางระบบการควบคุมภายในให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ตามแนวทางการจัดวางระบบการควบคุมภายในของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งเป็นไปตามแนวทางของ The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) และนำระบบที่ได้ดำเนินการนั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง ซึ่งจะช่วยให้การบริหารจัดการขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐในส่วนราชการภูมิภาค ได้ให้ความสำคัญกับการจัดให้มีระบบการควบคุมภายใน เนื่องจากระบบการควบคุมภายในเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการบริหารงานและเป็นกลไกพื้นฐานสำคัญของกระบวนการกำกับดูแลการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ในหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ และยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการป้องกันและรักษาทรัพย์สินเพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดอย่างถูกต้องและเหมาะสม สามารถควบคุมความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรโดยรวม ดังนั้น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานีจึงได้กำหนดให้โรงพยาบาลในสังกัดมีการจัดวางระบบการควบคุมภายในตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนดและกรอบ แนวทางการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO เพื่อเป็นการให้ความเชื่อมั่นอย่างสมเหตุสมผลว่า โรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานีจะสามารถดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างสมบูรณ์

จากรายงานผลการประเมินระบบการควบคุมภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 พบว่า มีโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี จำนวน 20 แห่ง ผ่านเกณฑ์การประเมินระบบการควบคุมภายใน 5 มิติ จำนวน 6 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 30 และจากเหตุผลดังกล่าว ในฐานะที่ผู้ศึกษาเป็นบุคลากรของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

จึงมีความสนใจที่จะศึกษาประสิทธิผลระบบการควบคุมภายใน โดยศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบควบคุมภายใน เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยใดที่ทำให้สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์การควบคุมภายในที่วางไว้ เพื่อจะได้นำผลที่ได้จากการวิจัยมาเสนอแนะเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานีให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานต่อไป

2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

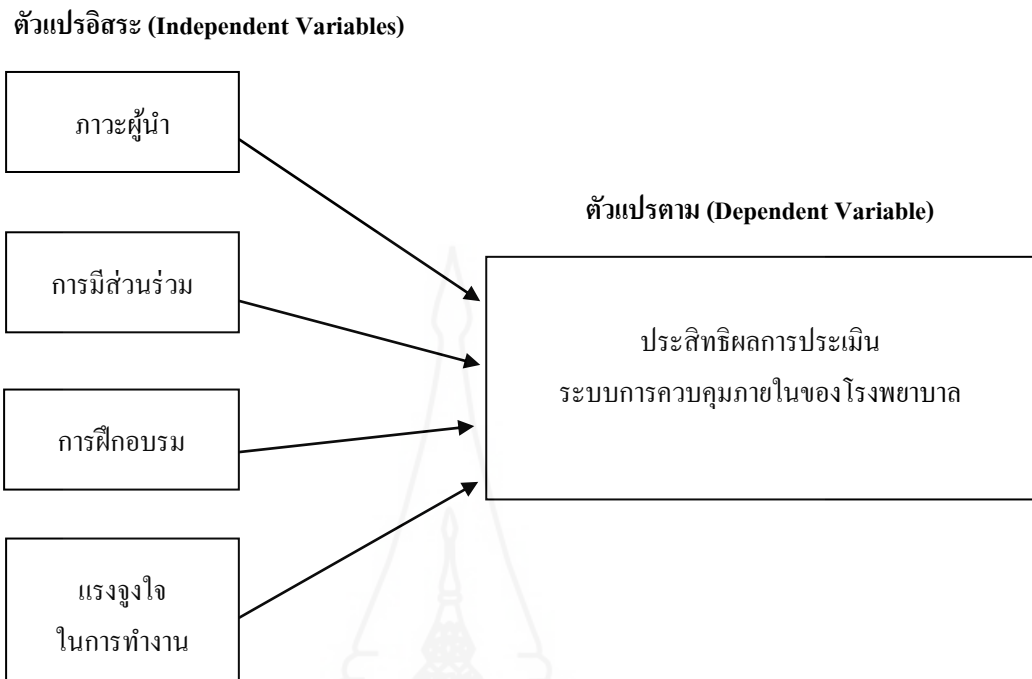
2.1 เพื่อศึกษาประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

สำหรับการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวทางในการวิจัยเพื่อใช้เป็นแนวทางการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานในการศึกษา

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

สมมติฐานที่ 2 การมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

สมมติฐานที่ 3 การฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

สมมติฐานที่ 4 แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการฝึกอบรม และด้านแรงจูงใจในการทำงานอย่างน้อย 1 ปัจจัยมีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านหน่วยงานหรือพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาโดยการศึกษาและเก็บข้อมูลจากโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษามุ่งเน้นศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการฝึกอบรม และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน รวมไปถึงการศึกษาผลกระทบจากปัจจัย ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ อันจะนำไปสู่แนวทางการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในต่อไป

5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

5.3.1 **ตัวแปรอิสระ** คือ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายใน ได้แก่ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม การฝึกอบรม และแรงจูงใจในการทำงาน

5.3.2 **ตัวแปรตาม** คือ ประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายใน

5.4 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานีที่ผ่านเกณฑ์การประเมินระบบควบคุมภายใน จำนวน 6 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,030 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ตอบแบบสอบถาม คือ บุคลากรของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานีที่ผ่านเกณฑ์การประเมินระบบควบคุมภายใน จำนวน 288 คน (ใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane)

5.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้ระยะเวลาในการศึกษาตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2564 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2565

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 **ประสิทธิผล** หมายถึง ระดับของความสำเร็จในการดำเนินงานเพื่อที่จะให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายในเชิงคุณภาพ เชิงปริมาณ หรือทำตามแผนงานที่กำหนดไว้

6.2 **การประเมิน** หมายถึง การรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผลของการดำเนินงาน เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ว่าได้ผลตามที่กำหนดไว้แล้วทำการพิจารณาตัดสินว่าสิ่งนั้นมีคุณภาพในระดับใด

6.3 **การควบคุมภายใน** หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานที่ผู้กำกับดูแล ฝ่ายบริหาร และบุคลากรของหน่วยรับตรวจจัดให้มีขึ้นเพื่อสร้างความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าการดำเนินงานของหน่วยรับตรวจจะบรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานด้านการรายงาน และด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ

6.4 **ระบบการควบคุมภายใน** หมายถึง กระบวนการควบคุมการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ผู้กำกับดูแล หัวหน้าหน่วยงานของรัฐ และฝ่ายบริหารของรัฐจัดให้มีขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเป็นไปตามนโยบาย เป็นไปตามเป้าหมายการปฏิบัติงาน เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ

6.5 **การประเมินระบบการควบคุมภายใน** หมายถึง การพิจารณาถึงผลสัมฤทธิ์ของระบบการควบคุมภายในที่มีอยู่ในหน่วยงาน โดยการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับระบบการควบคุมภายในที่กำหนดไว้ว่ามีความสอดคล้องหรือไม่เพียงใด ระบบการควบคุมภายในของหน่วยงานมีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบันหรือไม่ เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้บริหารว่าการดำเนินงานของหน่วยงานเป็นไปตามระบบการควบคุมภายในที่วางไว้ และทำให้เกิดแนวทางในการปรับปรุงระบบการควบคุมภายในให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

6.6 **ภาวะผู้นำ** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการอำนวยการ การชี้นำ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ได้อย่างชัดเจน สามารถสื่อสาร กระตุ้น และโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุด เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

6.7 **การมีส่วนร่วม** หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคล ได้มีส่วนร่วมช่วยเหลือระหว่างกัน ด้วยจิตใจและอารมณ์ของแต่ละบุคคลในการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงานและร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อส่วนรวมในการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ

6.8 การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างมีระบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล โดยมุ่งที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติของบุคคล เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มผลผลิต ทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

6.9 แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง การทำให้บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยการให้อำนาจ ให้การสนับสนุน ให้ทรัพยากร รวมถึงการสร้างแรงจูงใจและการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคคล ซึ่งมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของงานโดยรวม

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ได้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

7.2 ได้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานีให้ดียิ่งขึ้น

7.3 เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมสำหรับผู้สนใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากบทความวิจัย เอกสารทางวิชาการ และข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อช่วยให้ทราบถึงความหมาย องค์ประกอบของแนวคิด ทฤษฎี และปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นองค์ความรู้พื้นฐานที่ผู้ศึกษาต้องศึกษาเพื่อให้ทราบแนวทางก่อนเริ่มดำเนินการศึกษา รวมถึงการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยสนับสนุนแนวคิดอีกประการหนึ่งของการกำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการศึกษาในครั้งนี้ โดยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการควบคุมภายใน
2. แนวคิดการประเมินระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาล
3. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาล
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการควบคุมภายใน

1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการควบคุมภายใน

1.1.1 ความหมายของการควบคุมภายใน

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (2552) ได้ให้ความหมายของการควบคุมภายในว่า หมายถึงกระบวนการที่ผู้กำกับดูแลฝ่ายบริหารและบุคลากรทุกระดับของหน่วยรับตรวจกำหนดให้มีขึ้นเพื่อให้มีความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าการดำเนินงานจะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

จันทนา สาขากร และคณะ (2554) ได้ให้ความหมายของการควบคุมภายในไว้ว่า หมายถึง แผนการจัดหน่วยงาน วิธีปฏิบัติงานที่ประสานสัมพันธ์กันและมาตรการต่าง ๆ ที่กิจการกำหนดขึ้นและถือปฏิบัติภายในองค์กร เพื่อปกป้องรักษาทรัพย์สินของกิจการ รวมทั้งสอบทานความถูกต้องและเชื่อถือได้ของข้อมูลทางบัญชี เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการดำเนินงานและส่งเสริมให้มีการดำเนินงานตามนโยบายที่ฝ่ายบริหารได้กำหนดไว้

นิพนธ์ เห็น โชคชัยชนะ และศิลปพร ศรีจันทเพชร (2554) กล่าวว่า ระบบการควบคุมภายใน หมายถึง นโยบาย วิธีการปฏิบัติหรือการกระทำใด ๆ ซึ่งผู้บริหารของกิจการกำหนดขึ้น เพื่อช่วยให้กิจการบรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้สำเร็จ ซึ่งจะกระทำให้เกิดความมั่นใจเท่าที่จะสามารถทำได้ว่าการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระเบียบและมีประสิทธิภาพซึ่งรวมถึงการปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหาร การป้องกันรักษาทรัพย์สินการป้องกันและการตรวจพบการทุจริตและข้อผิดพลาด ความถูกต้องและความครบถ้วนของการบันทึกบัญชี และการจัดทำข้อมูลทางการเงินที่เชื่อถือได้อย่างทันเวลา

ประนอมพร ชำขันมาลี (2558) ได้ให้ความหมายของการควบคุมภายในไว้ว่า คือ แผนการปฏิบัติงานขององค์กรที่ถูกกำหนดร่วมกันทุกระดับชั้น โดยผู้บริหาร คณะกรรมการ และฝ่ายปฏิบัติงานซึ่งกระทำด้วยความเชื่อมั่นอย่างสมเหตุสมผล สอบทานถึงความถูกต้องและความน่าเชื่อถือได้ของข้อมูล อีกทั้งยังนำมาซึ่งการรักษาทรัพย์สินขององค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

สภานิติบัญญัติ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2556) ได้ให้ความหมายของการควบคุมภายในไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้มีหน้าที่ในการกำกับดูแล ผู้บริหาร และบุคคลอื่น ได้ออกแบบนำไปปฏิบัติและดูแลให้เหมาะสมอยู่เสมอ เพื่อให้ได้ความเชื่อมั่นอย่างสมเหตุสมผลในการบรรลุวัตถุประสงค์ของกิจการเกี่ยวกับความน่าเชื่อถือได้ของการรายงานทางการเงิน ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานและการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง

The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) (2013) ได้ให้ความหมายของการควบคุมภายในว่า หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานที่ถูกกำหนดร่วมกัน โดยคณะกรรมการผู้บริหาร ตลอดจนพนักงานขององค์กรทุกระดับชั้น เพื่อให้เกิดความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าวิธีการหรือการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุม

สมาคมนักบัญชีและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทย ได้ให้ความหมายของระบบการควบคุมภายในว่า หมายถึง นโยบายและวิธีการปฏิบัติซึ่งผู้บริหารของกิจการกำหนดขึ้น เพื่อช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ของผู้บริหารที่จะให้เกิดความมั่นใจเท่าที่จะสามารถทำได้ว่าการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระเบียบและมีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหาร การป้องกันรักษาทรัพย์สิน การป้องกันและการตรวจพบทุจริตและข้อผิดพลาด ความถูกต้องและครบถ้วนของการบันทึกบัญชี และการจัดทำข้อมูลทางการเงินที่

เชื่อถือได้อย่างทันเวลา นอกเหนือจากเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานของระบบบัญชีแล้ว ระบบการควบคุมภายในยังครอบคลุมถึง สภาพแวดล้อมของการควบคุม และวิธีการควบคุม

กรมบัญชีกลาง (2562) ได้ให้ความหมายของการควบคุมภายในไว้ว่า เป็นระบบการควบคุมกระบวนการในการปฏิบัติงานที่คณะผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานร่วมกันกำหนดขึ้นเพื่อสร้างความมั่นใจในระดับที่สมเหตุสมผลว่าการบริหารและการปฏิบัติงานจะสามารถบรรลุเป้าหมาย และให้เกิดผลลัพธ์ของการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งครอบคลุมถึงกระบวนการในการจัดการ วิธีการ หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดองค์กร

จากความหมายของการควบคุมภายในข้างต้น อาจกล่าวได้ว่า การควบคุมภายใน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารกำหนดขึ้นเพื่อให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และนโยบายของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่า วิธีการหรือการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รายงานการเงินมีความถูกต้องน่าเชื่อถือ และหน่วยงานมีการปฏิบัติเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

1.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการควบคุมภายใน

1) แนวคิดการควบคุมภายในของ COSO

COSO (The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) เป็นคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยตัวแทนของสถาบันวิชาชีพของสหรัฐอเมริกา 5 สถาบัน ได้แก่

(1) สถาบันผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งสหรัฐอเมริกา (American Institute of Certified Public Accountants : AICPA)

(2) สถาบันผู้ตรวจสอบภายในสากล (The Institute of Internal Auditors : IIA)

(3) สถาบันผู้บริหารการเงิน (Financial Executives International : FEI)

(4) สมาคมนักบัญชีแห่งสหรัฐอเมริกา (American Accounting Association : AAA)

(5) สถาบันนักบัญชีเพื่อการบริหาร (Institute of Management Accountants : IMA)

โดย COSO ได้ร่วมกันศึกษารูปแบบการควบคุมภายในให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันและปรับปรุงเกี่ยวกับความหมาย วัตถุประสงค์ องค์ประกอบการควบคุมภายในที่สมบูรณ์และการประเมินผลการควบคุมภายใน การศึกษาดังกล่าวเป็นรายงานที่ทุกสถาบันวิชาชีพยอมรับและใช้เป็นแนวปฏิบัติ และเมื่อปี 2013 ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการควบคุมภายใน (COSO, 2013) ดังนี้

(1) ระบบการควบคุมภายในเป็นระบบการปฏิบัติงานที่มุ่งให้การดำเนินงานของกิจการสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในหนึ่งประเภทหรือมากกว่า คือ การดำเนินงาน การรายงานและการปฏิบัติงาน

(2) ระบบการควบคุมภายในเป็นระบบที่มีกระบวนการประกอบด้วยงานหรือกิจกรรมที่มีความต่อเนื่อง หมายถึง การดำเนินงานที่ไม่ได้สิ้นสุดด้วยงานเพียงงานเดียวหรือกิจกรรมเพียงกิจกรรมเดียว

(3) ผลกระทบที่มีต่อระบบการควบคุมภายใน เกิดจากบุคคลและการกระทำในทุกระดับภายในองค์กร ซึ่งไม่ได้เกิดจากนโยบาย ขั้นตอน ระบบ และรูปแบบ

(4) ระบบการควบคุมภายใน เป็นเพียงระบบที่ให้เพียงความเชื่อมั่น แต่ไม่ได้เป็นหลักประกันให้กับผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการว่าองค์กรสามารถจะดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(5) ระบบการควบคุมภายใน เป็นระบบที่องค์กรต้องมีการปรับ โครงสร้าง การบริหารงาน วิธีการปฏิบัติงานให้มีความยืดหยุ่นเพื่อใช้ได้กับทุกกิจกรรมทั้งหมดในองค์กรหรือกิจกรรมบางกิจกรรมในองค์กร

2) แนวคิดการควบคุมภายในของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (2552) ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการควบคุมภายในของ COSO มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินได้ให้แนวคิดดังกล่าวไว้ดังนี้

(1) การควบคุมภายในเป็นกระบวนการที่รวมไว้หรือเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานตามปกติ การควบคุมภายในมิใช่เหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง มิใช่ผลสุดท้ายของการกระทำแต่เป็นกระบวนการ (Process) ที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง โดยมีการกำหนดเป็นกระบวนการปฏิบัติงาน (Built in) เป็นประจำตามปกติของหน่วยรับตรวจ ดังนั้น ฝ่ายบริหารควรนำการควบคุมภายในมาใช้โดยรวมเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร ได้แก่ การวางแผน (Planning) การดำเนินการ (Executing) และการติดตามผล (Monitoring)

(2) การควบคุมภายในเกิดขึ้นได้โดยบุคลากรของหน่วยรับตรวจ บุคลากรทุกระดับมีบทบาทสำคัญในการให้การสนับสนุนระบบการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจให้มีประสิทธิผล โดยผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบในการกำหนดและจัดให้มีระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิผลได้โดยการสร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อมการควบคุม กำหนดทิศทางกลไกการควบคุมและกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงการติดตามผลการควบคุมภายใน ส่วนบุคลากรอื่นของหน่วยรับตรวจมีหน้าที่รับผิดชอบ โดยการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในที่ฝ่ายบริหารกำหนดขึ้น

(3) การควบคุมภายในให้ความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าการปฏิบัติงานจะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ถึงแม้ว่าการควบคุมภายในจะออกแบบไว้ให้มีประสิทธิผลเพียงใดก็ตามก็ไม่สามารถให้ความมั่นใจว่าจะทำให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างสมบูรณ์ตามที่ตั้งใจไว้ ทั้งนี้เพราะการควบคุมภายในมีข้อจำกัด เช่น โอกาสที่จะเกิดข้อผิดพลาดจากบุคลากร เนื่องจากความไม่ระมัดระวัง ไม่เข้าใจคำสั่ง หรือการใช้ดุลยพินิจผิดพลาด การสมรู้ร่วมคิด การปฏิบัติผิดกฎหมาย ระเบียบและกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ที่สำคัญที่สุด คือ การที่ผู้บริหารหลีกเลี่ยงขั้นตอนของระบบการควบคุมภายในหรือใช้อำนาจในทางที่ผิด นอกจากนี้การวางระบบการควบคุมภายในจะต้องคำนึงถึงต้นทุนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกันว่าผลประโยชน์ที่ได้รับจากการควบคุมภายในจะคุ้มค่ากับต้นทุนที่เกิดขึ้น

3) แนวคิดการควบคุมภายในของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2563) โดยกลุ่มตรวจสอบภายใน ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ดังนี้

(1) การควบคุมภายในเป็นกลไกที่จะทำให้ส่วนราชการและหรือหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์การควบคุมภายในด้านใดด้านหนึ่ง หรือหลายด้าน ได้แก่ ด้านการดำเนินงาน ด้านการรายงาน และด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ

(2) การควบคุมภายในเป็นส่วนประกอบที่แทรกอยู่ในการปฏิบัติงานตามปกติของส่วนราชการและหรือหน่วยงาน การควบคุมภายในเป็นสิ่งที่ต้องกระทำอย่างเป็นขั้นตอนและต่อเนื่อง มิใช่เป็นผลสุดท้ายของการกระทำ

(3) การควบคุมภายในเกิดขึ้นได้โดยบุคลากรของส่วนราชการและหรือหน่วยงาน โดยผู้กำกับดูแล ฝ่ายบริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และผู้ตรวจสอบภายใน เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการทำให้มีการควบคุมภายในเกิดขึ้น ซึ่งไม่ใช่เพียงการกำหนดนโยบาย ระบบงาน คู่มือการปฏิบัติงานและแบบฟอร์มดำเนินงานเท่านั้น หากแต่ต้องมีการลงมือปฏิบัติจริง

(4) การควบคุมภายในสามารถให้ความเชื่อมั่นอย่างสมเหตุสมผลว่าจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ของส่วนราชการและหรือหน่วยงานที่กำหนด อย่างไรก็ดี การควบคุมภายในที่กำหนดอาจจะยังไม่สามารถให้ความมั่นใจแก่ผู้กำกับดูแลและฝ่ายบริหารว่าการดำเนินงานจะบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างสมบูรณ์

(5) การควบคุมภายในควรกำหนดให้เหมาะสมกับ โครงสร้างและภารกิจของส่วนราชการและหรือหน่วยงาน

1.3 องค์ประกอบของการควบคุมภายใน

มาตรฐานการควบคุมภายในตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ.2561 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบตามแนวคิดของ COSO ซึ่งกำหนดโครงสร้างการควบคุมภายในที่มีความเชื่อมโยงและเกี่ยวเนื่องกัน ได้แก่

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

องค์ประกอบทั้ง 5 ประการนี้ เป็นมาตรฐานการควบคุมภายในมีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน โดยมีสภาพแวดล้อมของการควบคุมภายในเป็นรากฐานที่จะทำให้องค์ประกอบอื่น ๆ ดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง

สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการควบคุมภายใน เป็นพื้นฐานสำคัญทำให้องค์ประกอบอื่น ๆ มีการปฏิบัติตาม ซึ่งนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ 3 ประการ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน (Effectiveness and Efficiency of Operation : O)
2. ความน่าเชื่อถือของรายงานทางการเงิน (Reliability of Financial Reporting : F)
3. การปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับและนโยบายต่าง ๆ (Compliance with Applicable Laws and Regulation : C)

องค์ประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อมการควบคุม (Control Environment)

สภาพแวดล้อมของการควบคุมเป็นเรื่องพื้นฐานที่สำคัญที่สุดของการบริหารองค์กร ผู้กำกับดูแลฝ่ายบริหาร และบุคลากรของหน่วยรับตรวจต้องสร้างสภาพแวดล้อมให้บุคลากรทุกระดับมีทัศนคติที่ดีต่อการควบคุมภายใน โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนในหน่วยรับตรวจเกิดจิตสำนึกในเรื่องความซื่อสัตย์ จริยธรรม ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และความสำคัญ of ประสิทธิภาพการควบคุมภายใน

สภาพแวดล้อมการควบคุม หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งส่งเสริมให้องค์ประกอบการควบคุมภายในอื่น ๆ มีประสิทธิผลในหน่วยรับตรวจ หรือทำให้การควบคุมที่มีอยู่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรือทำให้บุคลากรให้ความสำคัญกับการควบคุมมากขึ้น ให้เห็นทัศนคติ และการรับรู้ถึงความสำคัญของการควบคุมภายในของบุคลากรระดับต่าง ๆ ในหน่วยรับตรวจ

สภาพแวดล้อมของการควบคุมเป็นเรื่องเกี่ยวกับการสร้างความตระหนัก (Control Consciousness) และบรรยากาศของการควบคุมในหน่วยงาน ใ้บุคลากรในหน่วยงานเกิดจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ โดยเน้นการสร้างบรรยากาศโดยผู้บริหารระดับสูง สภาพแวดล้อมการควบคุมมีปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่

1. ความซื่อสัตย์และจริยธรรม

ความซื่อสัตย์และจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดคุณธรรมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในหน่วยงาน เป็นที่ยอมรับว่าหน่วยรับตรวจที่มีบุคลากรที่ซื่อสัตย์และมีจริยธรรมจำนวนมาก สามารถนำพาหน่วยงานของตนก้าวหน้า เป็นที่ยอมรับของสาธารณชน โดยทั่วไป ดังนั้นผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีโดยการแสดงออกอย่างสม่ำเสมอ ทั้งโดยคำพูดและการกระทำ รวมทั้งสื่อสารภายในใ้บุคลากรรับทราบถึงการปฏิบัติของผู้บริหาร และควรจัดทำข้อกำหนดด้านจริยธรรมถึงข้อห้ามบุคลากรในลักษณะที่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

2. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

ความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้กำหนดระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ รวมทั้งความชำนาญ และประสบการณ์สำหรับบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ ว่าควรอยู่ในระดับใด เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เครื่องมือสำคัญก็คือการจัดทำเอกสารบรรยายลักษณะงาน (Job Description)

3. คณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการตรวจสอบ

คณะกรรมการบริหารมีส่วนสำคัญต่อการกำกับดูแลกิจการ ซึ่งหากหน่วยงานมีการกำกับดูแลที่ดีจะทำให้การควบคุมภายในมีประสิทธิภาพด้วย ส่วนคณะกรรมการตรวจสอบเป็นกลไกที่ช่วยในการตรวจสอบและสอบทานการดำเนินงานให้เป็นไปตามทิศทางที่คณะกรรมการบริหารกำหนด รวมถึงผลสำเร็จตามแผนงานต่าง ๆ ที่ฝ่ายบริหารดำเนินการ คณะกรรมการตรวจสอบจึงต้องมีความเป็นอิสระจากฝ่ายบริหาร มีความรู้ ความสามารถซึ่งจะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนสภาพแวดล้อมการควบคุมภายในให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. ปรัชญาและรูปแบบการบริหารของผู้บริหาร

ปรัชญาและรูปแบบการบริหาร หมายถึง แนวคิด ทศนคติและวิธีปฏิบัติงานที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการบริหารหน่วยรับตรวจ ผู้บริหารแต่ละคนมีแนวคิดและวิธีการปฏิบัติงานรวมทั้งประสบการณ์ที่แตกต่างกันซึ่งส่งผลกระทบต่อโครงสร้างและประสิทธิผลการควบคุมภายใน

5. โครงสร้างองค์กร

โครงสร้างองค์กร เป็นการกำหนดลำดับการบริหาร การควบคุม ความรับผิดชอบ กิจกรรม รวมถึงเส้นทางการรายงานผลการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบของบุคลากรในระดับต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคลเหล่านั้น ด้วยโครงสร้างที่ได้รับการจัดไว้เป็นอย่างดีย่อมเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารสามารถวางแผน สั่งการ และควบคุมการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง จะเป็นสิ่งที่บ่งบอกให้เห็นถึงกรอบการทำงานของแต่ละกิจกรรมที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ทันขณะ โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมแต่ละแห่ง อาจแตกต่างกันตามขนาดและลักษณะกิจกรรมในแต่ละหน่วยรับตรวจ

6. การมอบอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบ

การมอบอำนาจ หมายถึง การกระจายการควบคุมในส่วนที่ผู้บริหารต้องดูแลไปยังผู้ปฏิบัติงานตามความเหมาะสม และตามความจำเป็นในการดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น เพื่อให้มีสภาพแวดล้อมของการควบคุมที่ดี ผู้บริหารจึงควรมอบอำนาจให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง จัดทำเอกสารคำบรรยายลักษณะงานของบุคลากรแต่ละระดับ เอกสารคู่มือระบบงาน โดยเฉพาะงานที่มีความซับซ้อนลงทุนสูง ระบบการควบคุม และระบบการรายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีประสิทธิภาพและทันกาลไว้อย่างชัดเจนให้เป็นแนวทางอ้างอิงในการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนหรือละเว้นการปฏิบัติงาน รวมทั้งการดำเนินงานเกิดหยุดชะงักเมื่อมีการโยกย้ายสับเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงาน

7. นโยบายและวิธีบริหารงานบุคคล

บุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญและมีอิทธิพลที่สุดต่อการปฏิบัติงานทุกด้าน รวมทั้งประสิทธิผลของการควบคุมภายใน ฝ่ายบริหารจึงควรกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือก การฝึกอบรมการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และเผยแพร่แนวทางหรือหลักเกณฑ์ด้านทรัพยากรบุคคลให้บุคลากรรับทราบโดยละเอียด รวมถึงควรพัฒนาให้ความรู้ความสามารถแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบที่ 2 การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)

มาตรฐานการควบคุมภายในเรื่องที่สองซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการประเมินความเสี่ยงระบุว่า “ฝ่ายบริหารต้องประเมินความเสี่ยงทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อกระบวนการวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม” ความเสี่ยง คือ เหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่ไม่มีความแน่นอน ซึ่งอาจเกิดขึ้นหรือไม่เกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดขึ้นแล้วมีผลทำให้หน่วยงานเกิดความผิดพลาด ความเสียหาย การรู้ไม่ไหล ความสูญเปล่า ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

การประเมินความเสี่ยง เป็นกระบวนการที่ประเมินเพื่อให้ทราบว่าองค์กรมีความเสี่ยงอย่างไร และเป็นความเสี่ยงในเรื่องหรือขั้นตอนใดของงาน โดยระบุและวิเคราะห์ความเสี่ยงว่า ความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นนั้น มีระดับความสำคัญและโอกาสที่จะเกิดมากน้อยเพียงใด เมื่อเกิดขึ้นแล้ว จะมีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์อย่างไรบ้างในทางลบ เพื่อนำมาพิจารณาว่าองค์กรควรมีการบริหารจัดการอย่างไร ในการกำหนดแนวทางหรือกิจกรรมการควบคุมที่จำเป็นเพื่อให้เกิดความมั่นใจอย่าง สมเหตุสมผลว่า ความผิดพลาดหรือความเสียหายจากความเสี่ยงนั้นจะไม่เกิดขึ้น หรือหากเกิดขึ้น ก็อยู่ในระดับที่ไม่ก่อให้เกิดความเสียหาย หรือไม่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ขององค์กร

วัตถุประสงค์ของมาตรฐานนี้ เพื่อทราบกระบวนการระบุความเสี่ยง การวิเคราะห์ ความเสี่ยง และการบริหารความเสี่ยงว่าเหมาะสมเพียงพอหรือไม่ เจื่อนใจสำคัญก่อนเข้าสู่ขั้นตอน การประเมินความเสี่ยง คือการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนทั้งในระดับองค์กรและ ระดับกิจกรรม เมื่อกำหนดวัตถุประสงค์ขึ้นแล้ว หน่วยงานจำเป็นต้องระบุความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของการบรรลุวัตถุประสงค์เหล่านั้นทั้งในระดับองค์กรและระดับ กิจกรรม การประเมินความเสี่ยงควรพิจารณาทั้งความเสี่ยงจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก หน่วยงาน เมื่อมีการระบุความเสี่ยงแล้วควรมีการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากความเสี่ยงนั้น หลังจากนั้นผู้บริหารควรกำหนดวิธีการบริหารความเสี่ยง และตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมควบคุม ภายในที่จำเป็นเพื่อลดหรือบรรเทาความเสี่ยงเหล่านั้น และเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพของการดำเนินงาน รายงานการเงินและการดำเนินงานที่น่าเชื่อถือ การปฏิบัติที่เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ

ขั้นตอนการประเมินความเสี่ยง ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การระบุปัจจัยเสี่ยง ปัจจัยเสี่ยง คือ สาเหตุที่ทำให้เกิดความเสี่ยง
2. การวิเคราะห์ความเสี่ยง โดยวิเคราะห์สาเหตุ พิจารณาโอกาสและความถี่ที่จะ เกิดความเสี่ยงและพิจารณาระดับของผลกระทบของความเสี่ยงว่าความเสี่ยงนั้น ๆ อยู่ในระดับใด ต่ำ, ปานกลาง, สูง หรือ สูงมาก และนำมาจัดลำดับความเสี่ยง
3. การจัดการความเสี่ยง โดยหามาตรการตอบสนองความเสี่ยง และกำหนดวิธีการ เพื่อลด หรือป้องกันความเสี่ยง โดยการแบ่งปัน (Sharing), การหลีกเลี่ยง (Avoiding), การลด (Reducing) และการยอมรับ (Accepting) หรือจำย่อ ๆ ว่า SARA

องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมการควบคุม (Control Activities)

มาตรฐานการควบคุมภายในเรื่องที่สามซึ่งเกี่ยวกับกิจกรรมควบคุมระบุว่าฝ่ายบริหารต้องจัดให้มีกิจกรรมการควบคุมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อป้องกันหรือลดความเสียหาย ความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น และให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในสำหรับกิจกรรมการควบคุมในเบื้องต้นจะต้องแบ่งแยกหน้าที่งานภายในหน่วยงานอย่างเหมาะสม ไม่มอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบปฏิบัติงานที่สำคัญหรืองานที่เสี่ยงต่อความเสียหายตั้งแต่ต้นจนจบ แต่ถ้ามีความจำเป็นให้กำหนดกิจกรรมการควบคุมอื่นที่เหมาะสมทดแทน

วัตถุประสงค์ที่สำคัญของมาตรฐานข้อนี้ เพื่อการพิจารณาว่าหน่วยงานมีกิจกรรมการควบคุมที่เหมาะสมเพียงพอและมีประสิทธิผลหรือไม่ กิจกรรมการควบคุม ได้แก่ นโยบาย วิธีปฏิบัติ เทคนิคและกลไกต่าง ๆ ที่ช่วยให้ความมั่นใจว่ามีการปฏิบัติตามที่ฝ่ายบริหารสั่งการเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง

กิจกรรมการควบคุมเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนขององค์กร การปฏิบัติตามแผน และการสอบทานงานซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับความรับผิดชอบในการดูแลการใช้ทรัพยากรของรัฐให้เป็นไปอย่างเหมาะสม และบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กิจกรรมการควบคุมมีอยู่ในทุกระดับและทุกส่วนงานขององค์กร ตัวอย่างกิจกรรมการควบคุม เช่น นโยบายและแผนงาน มาตรการต่าง ๆ ระเบียบวิธีปฏิบัติ การอนุมัติ การมอบอำนาจ การตรวจสอบความถูกต้อง การสอบยันความถูกต้อง การสอบทานผลการดำเนินงาน การรักษาความปลอดภัย การจำกัดการเข้าถึงทรัพยากร การแบ่งแยกหน้าที่การงาน เป็นต้น ที่ฝ่ายบริหารกำหนดขึ้น เพื่อให้บุคลากรในองค์กรนำไปปฏิบัติ เพื่อลดหรือควบคุมความเสี่ยงและได้รับการสนองตอบโดยมีการปฏิบัติตามผู้บริหารระดับส่วนงานย่อย หรือผู้ประเมินความมุ่งเน้นกิจกรรมการควบคุม โดยพิจารณาเนื้อหาสาระของการสั่งการของผู้บริหาร เกี่ยวกับความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดของแต่ละกิจกรรม หรือโครงการ หรือภารกิจที่สำคัญ ดังนั้น ผู้บริหารระดับส่วนงานย่อยหรือผู้ประเมินควรพิจารณาว่า กิจกรรมการควบคุมสอดคล้องกับกระบวนการประเมินความเสี่ยงหรือไม่ และการสั่งการของผู้บริหารได้รับการปฏิบัติตามหรือไม่ ในการประเมินความเพียงพอของกิจกรรมการควบคุมภายใน ผู้ประเมินควรพิจารณาว่า กิจกรรมการควบคุมที่มีอยู่มีความเหมาะสม มีจำนวนกิจกรรมการควบคุมเพียงพอ และมีการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินดังกล่าวควรดำเนินการในแต่ละกิจกรรมที่สำคัญ การวิเคราะห์และการประเมินควรครอบคลุมถึงการควบคุมระบบสารสนเทศด้วย ผู้บริหารระดับส่วนงานย่อย

หรือผู้ประเมินไม่เพียงแต่พิจารณาว่ากิจกรรมการควบคุมที่มีความสอดคล้องกับกระบวนการบริหารความเสี่ยงหรือไม่เท่านั้น แต่ควรพิจารณาด้วยว่ากิจกรรมการควบคุมดังกล่าวได้นำไปใช้อย่างถูกต้องหรือไม่

กิจกรรมการควบคุมที่มีในองค์การอาจแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น

1. ความแตกต่างของพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์
2. ความแตกต่างของสภาพแวดล้อม ขนาด และลักษณะการดำเนินงาน ตลอดจนจำนวนค่าใช้จ่ายที่ยอมรับได้

3. ความแตกต่างของระดับความซับซ้อนขององค์กร

4. ความแตกต่างของความเป็นมาและวัฒนธรรมขององค์กร

5. ความแตกต่างของความเสี่ยงซึ่งองค์กรเผชิญอยู่และพยายามลดความเสี่ยงนั้น

ปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวมีผลต่อกิจกรรมการควบคุมภายในขององค์กร และถึงแม้ว่าองค์กรจะมีการกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ และ โครงสร้างองค์กรที่เหมือนกัน แต่อาจมีกิจกรรมการควบคุมที่แตกต่างกัน เนื่องจากการใช้ดุลยพินิจ การปฏิบัติงาน และการบริหารจัดการที่แตกต่างกันของแต่ละหน่วยงาน ดังนั้น รูปแบบการควบคุมภายในจึงมีความแตกต่างหลากหลายรูปแบบ แต่ละรูปแบบจึงเหมาะสมกับแต่ละหน่วยงาน ดังนั้น การออกแบบกิจกรรมการควบคุมจึงควรสอดคล้องกับพันธกิจ เป้าหมาย หรือเป้าประสงค์ขององค์กร เพื่อช่วยให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ตัวอย่างกิจกรรมการควบคุม เช่น การกำหนดนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติงาน, การสอบทานโดยผู้บริหาร, การควบคุมการประมวลผลข้อมูล, การอนุมัติ, การดูแลป้องกันทรัพย์สิน, การแบ่งแยกหน้าที่, การจัดทำเอกสารหลักฐาน

องค์ประกอบที่ 4 สารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication)

ตามมาตรฐานการควบคุมภายในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสารสนเทศการสื่อสารระบุว่า ฝ่ายบริหารต้องจัดให้มีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างเพียงพอให้ฝ่ายบริหารและบุคคลอื่น ๆ อย่างเหมาะสมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ซึ่งจำเป็นต้องใช้สารสนเทศนั้นในรูปแบบที่เหมาะสมและทันเวลา

สารสนเทศ (Information) หมายถึง ข้อมูลข่าวสารที่ใช้ในการบริหาร เป็นการสื่อสารทางเดียว เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการเงิน และไม่ใช้การเงิน รวมทั้งข้อมูลข่าวสารอื่น ๆ ทั้งจากแหล่งภายในและภายนอก โดยข้อมูลที่ได้ผ่านการประมวลผลและถูกจัดให้อยู่ในรูปแบบที่มีความหมายและเป็นประโยชน์ต่อการใช้งาน ข้อมูลสารสนเทศที่ดีซึ่งทุกหน่วยงานควรพยายามจัดให้มีและใช้ประกอบการตัดสินใจ มีลักษณะดังนี้

1. ความเหมาะสมกับการใช้งาน หมายถึง ข้อมูลสารสนเทศบรรจุเนื้อหาสาระที่จำเป็นต่อการตัดสินใจ
2. ความถูกต้อง สมบูรณ์ หมายถึง ข้อมูลสารสนเทศที่สะท้อนผลตามความเป็นจริง และมีรายละเอียดที่จำเป็นครบถ้วน
3. ความเป็นปัจจุบัน หมายถึง ข้อมูลสารสนเทศที่ให้ตัวเลข และข้อเท็จจริงล่าสุด หรือใกล้เคียงกับวันที่ตัดสินใจมากที่สุด

การสื่อสาร (Communication) เป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างบุคคลหรือหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยรับตรวจ เป็นการสื่อสารสองทางซึ่งอาจให้คนหรือใช้สื่อในการติดต่อสื่อสารก็ได้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ข้อมูลสารสนเทศจะมีประโยชน์เมื่อองค์กรมีระบบสื่อสารที่สามารถส่งถึง ผู้ที่สมควรได้รับและสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้

วัตถุประสงค์ของมาตรฐานนี้เพื่อให้ผู้ประเมินพิจารณาความเหมาะสมของระบบสารสนเทศและการสื่อสารต่อความต้องการของผู้ใช้และการบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน การดำเนินงานการควบคุมภายในที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ และเกี่ยวข้องกับทั้งด้านการเงิน และด้านการดำเนินงาน ข้อมูลเหล่านี้ควรมีการบันทึกและสื่อสาร ไปยังฝ่ายบริหารและพนักงานอื่นในองค์กรซึ่งจำเป็นต้องใช้ข้อมูลนั้นในการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบในรูปแบบที่เหมาะสมและทันกาล นอกจากนี้การสื่อสารควรครอบคลุมไปทั่วทั้งองค์กร และใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้ความมั่นใจได้ว่าการสื่อสารนั้นเป็นประโยชน์ น่าเชื่อถือ และมีการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารระดับส่วนงานย่อยและผู้ประเมินควรพิจารณาความเหมาะสมของระบบสารสนเทศ และระบบการสื่อสารขององค์กรว่าเป็นไปตามความต้องการขององค์กรและบรรลุวัตถุประสงค์ด้านการควบคุมภายในด้วย

องค์ประกอบที่ 5 การติดตามประเมินผล (Monitoring)

มาตรฐานการควบคุมภายในเรื่องสุดท้าย ซึ่งเป็นมาตรฐานสุดท้ายของการควบคุมภายในเป็นเรื่องเกี่ยวกับการติดตามประเมินผลซึ่งระบุว่า ในการดำเนินการเกี่ยวกับการติดตามประเมินผล ฝ่ายบริหารต้องจัดให้มีกระบวนการติดตามประเมินผลคุณภาพการปฏิบัติงาน และประเมินประสิทธิภาพของการควบคุมภายในที่กำหนด โดยการติดตามผลในระหว่างการปฏิบัติงาน และการประเมินผลเป็นรายครั้งอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าระบบการควบคุมภายในที่วางไว้เพียงพอ เหมาะสม มีประสิทธิภาพและมีการปฏิบัติจริง การควบคุมภายในดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อตรวจพบจากการตรวจสอบและการสอบทานอื่น ๆ ได้รับการปรับปรุงแก้ไขอย่างเหมาะสมและทันเวลา การควบคุมภายในได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

การติดตามและประเมินผล หมายถึง กระบวนการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน และประเมินประสิทธิผลของการควบคุมภายในที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าระบบการควบคุมภายในที่กำหนดไว้มีความเพียงพอและเหมาะสม มีการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในจริง ข้อบกพร่องที่พบได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสมและทันเวลา

มาตรฐานข้อนี้มีวัตถุประสงค์ให้ผู้ประเมินพิจารณาความเหมาะสมของระบบการติดตามประเมินผลการควบคุมภายในของหน่วยงานอันจะช่วยให้ผู้บรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน ในการติดตามประเมินผลการควบคุมภายในควรเป็นการประเมินคุณภาพของผลการดำเนินงานในรอบระยะเวลาที่กำหนด เพื่อให้ความมั่นใจว่าข้อตรวจพบจากการตรวจสอบและการสอบทานอื่นได้รับการปรับปรุงแก้ไขอย่างทันกาล การติดตามประเมินผลการควบคุมภายในตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 ข้อ 5 กำหนดให้ฝ่ายบริหารจัดการให้มีการติดตามประเมินผลการควบคุมภายใน (Monitoring) โดยการติดตามผลในระหว่างการปฏิบัติงาน (Ongoing Monitoring Activities) และการประเมินผลการควบคุมเป็นรายครั้ง (Separated Evaluations of Internal System) เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า

- ระบบการควบคุมภายในที่วางไว้เพียงพอ เหมาะสม มีประสิทธิภาพ และมีการปฏิบัติจริง
- การควบคุมภายในดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- ข้อตรวจพบจากการตรวจสอบ/การสอบทานอื่น ๆ ได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสมและทันเวลา
- การควบคุมภายในได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

1. การติดตามผลในระหว่างปฏิบัติงาน (Ongoing Monitoring Activities) เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงานตามปกติ ซึ่งรวมถึงกิจกรรมการบริหารงาน การควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน การเปรียบเทียบการสอบยัน และกิจกรรมอื่น ๆ ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำของพนักงาน และยังรวมถึงการทำให้แน่ใจว่าผู้บริหารและหัวหน้างานเข้าใจความรับผิดชอบของตนต่อการควบคุมภายในและเข้าใจความจำเป็นที่ต้องมีการควบคุมภายในและการติดตามประเมินผลการควบคุมภายในเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานตามปกติ เช่น หัวหน้างานการเงิน ตรวจสอบรายงานการเงิน และสอบถามถึงความแตกต่างของบัญชีเงินฝากธนาคาร ถือเป็น การติดตามผลการควบคุมที่จะทำให้เกิดการส่งเสริมประสิทธิผลของกระบวนการปฏิบัติงาน ดังนั้น การติดตามผลในระหว่างปฏิบัติงานมักจะมีประสิทธิผลมากกว่าการประเมินผลเป็นรายครั้ง

2. การประเมินระบบการควบคุมภายในเป็นรายครั้ง (Separated Evaluations of Internal System) จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของการควบคุมภายใน จะให้ประโยชน์โดยเน้นไปที่การประเมินประสิทธิผลของการควบคุมภายในของหน่วยงาน ณ เวลาใดเวลาหนึ่งที่กำหนด การประเมินในรูปแบบการประเมินการควบคุมภายในด้วยตนเอง (Self - Assessments) และการประเมินอิสระ นอกจากนี้การติดตามประเมินผลยังรวมถึงนโยบายและวิธีปฏิบัติเพื่อความมั่นใจว่าข้อตรวจพบและข้อเสนอแนะจากการตรวจสอบและการสอบทานได้รับความสนใจจากฝ่ายบริหาร และมีการปรับปรุงแก้ไขทันที ความรับผิดชอบของผู้บริหารต่อการติดตามประเมินผล ผู้บริหารต้องกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบการติดตามประเมินผลเกี่ยวกับความเพียงพอและประสิทธิผลของการควบคุมภายในอย่างต่อเนื่อง และกำหนดให้การติดตามประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน และจัดทำรายงานเสนอต่อผู้บริหาร คณะกรรมการตรวจสอบ หรือคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ โดยตรง และเมื่อผู้บริหารได้รับรายงานการติดตามประเมินผล ควรดำเนินการดังนี้

- 2.1 พิจารณาวิธีการปรับปรุงแก้ไขการควบคุมจากผลการประเมินฯ
- 2.2 กำหนดมาตรการที่เหมาะสมสำหรับการดำเนินการตามข้อเสนอแนะ
- 2.3 สั่งการให้ผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่อง
- 2.4 ชี้แจงถึงเหตุผลที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินการใด ๆ ตามข้อเสนอแนะ

การประเมินผลระบบการควบคุมภายใน หมายถึง การพิจารณาถึงผลสัมฤทธิ์ของระบบการควบคุมภายในที่มีอยู่ในส่วนราชการและหรือหน่วยงาน โดยการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับระบบการควบคุมภายในที่กำหนดไว้ว่ามีความสอดคล้องหรือไม่ เพียงใด และสอบทานระบบการควบคุมภายในของส่วนราชการและหรือหน่วยงานว่ายังมีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบันหรือไม่ รวมทั้งวิเคราะห์และหาสาเหตุที่เกิดขึ้น เพื่อสรุปผลพร้อมทั้งนำเสนอข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระบบการควบคุมภายในของส่วนราชการและหรือหน่วยงานให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การประเมินผลระบบการควบคุมภายในจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ควรจัดให้มีในส่วนราชการและหรือหน่วยงาน เพื่อสร้างความมั่นใจต่อผู้บริหารว่าการดำเนินงานของส่วนราชการและหรือหน่วยงานเป็นไปตามระบบการควบคุมภายในที่วางไว้ และทำให้เกิดแนวทางในการปรับปรุงระบบการควบคุมภายในให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากความสำคัญของระบบการควบคุมภายในไม่ใช่อยู่ที่การกำหนดให้มีขึ้นในส่วนราชการและหรือหน่วยงานเท่านั้น แต่อยู่ที่บุคลากรในส่วนราชการและหรือหน่วยงานมีการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในที่วางไว้หรือไม่ ผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานเป็นเช่นไร และควรมีการปรับปรุงระบบการควบคุมภายใน

ให้ดีขึ้นได้อย่างไร นอกจากนี้ การประเมินผลระบบการควบคุมภายในเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้ดุลยพินิจและประสบการณ์ของผู้ตรวจสอบภายในหรือผู้ประเมินผลเป็นสำคัญ ประกอบกับส่วนราชการและหรือหน่วยงานแต่ละแห่งอาจมีการจัดวางระบบการควบคุมภายในแตกต่างกัน แม้ว่าจะมีภารกิจหรืองานในลักษณะเดียวกันก็ตาม ดังนั้น ผู้ตรวจสอบภายในหรือผู้ประเมินผลจึงควรเลือกเทคนิคหรือวิธีการประเมินผลระบบการควบคุมภายในให้เหมาะสม เพื่อให้ผู้บริหาร ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและสามารถนำไปใช้ตัดสินใจวางแผนพัฒนาหรือปรับปรุง การดำเนินงานของส่วนราชการและหรือหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลระบบการควบคุมภายใน มีดังนี้

1. เพื่อให้ทราบวาระบบการควบคุมภายในที่มีอยู่สามารถป้องกันหรือลดความเสี่ยงได้หรือไม่ อย่างไร
2. เพื่อให้ทราบว่าการปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายในที่กำหนดไว้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุ้มค่าหรือไม่ เพียงใด
3. เพื่อให้มีการปรับปรุงหรือแก้ไขระบบการควบคุมภายในได้อย่างเหมาะสมทันเวลา และสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ประโยชน์ที่ได้รับจากการประเมินผลระบบการควบคุมภายใน มีดังนี้

1. ทำให้ผู้บริหารได้รับทราบผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของส่วนราชการและหรือหน่วยงานเป็นข้อมูลประกอบในการตัดสินใจเพื่อวางแผนและพัฒนากิจการดำเนินงานของส่วนราชการและหรือหน่วยงาน
2. สนับสนุนผู้บริหารเกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุงระบบการควบคุมภายในของส่วนราชการและหรือหน่วยงานให้มีความเหมาะสม
3. กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรในส่วนราชการและหรือหน่วยงานมีการปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายในที่วางไว้
4. ทำให้มีการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการและหรือหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด และคุ้มค่า
5. ส่งเสริมการปฏิบัติงานตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายใน โดยการนำผลที่ได้จากการประเมินผลระบบการควบคุมภายในของส่วนราชการและหรือหน่วยงานมาเป็นปัจจัยประกอบการประเมินความเสี่ยงเพื่อวางแผนการตรวจสอบและการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานตรวจสอบต่อไป

หลักการพื้นฐานในการประเมินผล

สิ่งสำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้ตรวจสอบภายในหรือผู้ประเมินผลจะต้องทราบ คือ การประเมินผลระบบการควบคุมภายในจะประกอบด้วยหลักการพื้นฐานที่สำคัญ ได้แก่

1. วัตถุประสงค์และเป้าหมายในการควบคุมภายใน รวมถึงระดับความเสี่ยงที่ผู้บริหารยอมรับได้ของส่วนราชการและหรือหน่วยงาน รวมทั้งกิจกรรมในแต่ละเรื่องจะต้องมีความชัดเจน เพื่อให้สามารถประเมินผลได้ว่าระบบการควบคุมภายในที่มีอยู่จะบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้มากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย รวมทั้งกิจกรรมที่ชัดเจนของส่วนราชการและหรือหน่วยงานอาจพิจารณาได้จาก การที่สามารถสื่อสารการควบคุมภายในให้แก่ผู้เกี่ยวข้องของส่วนราชการและหรือหน่วยงานได้มีความเข้าใจและนำไปสู่การปฏิบัติได้มากน้อยเพียงใด

2. ระดับความมีประสิทธิภาพของการควบคุมภายในของแต่ละส่วนราชการและหรือหน่วยงานที่พิจารณาว่ามีความเพียงพอและเหมาะสมอาจมีความแตกต่างกัน แม้ว่าจะเป็นการควบคุมภายในในเรื่องเดียวกัน เนื่องจากในแต่ละส่วนราชการและหรือหน่วยงานจะมีโครงสร้าง สภาพแวดล้อม และวิธีการปฏิบัติงานที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้น การควบคุมภายในที่ดีของส่วนราชการและหรือหน่วยงานหนึ่งอาจไม่สามารถได้ผลที่ดีกับอีกส่วนราชการและหรือหน่วยงานหนึ่ง หรือแม้แต่การควบคุมภายในของส่วนราชการและหรือหน่วยงานหนึ่งที่เคยถือว่าดีมากในขณะหนึ่งอาจล้มเหลวและใช้ไม่ได้ผลในเวลาต่อมา ซึ่งอาจเป็นผลจากสภาพแวดล้อมหรือวิธีการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนไป

3. กระบวนการของการประเมินผลระบบการควบคุมภายใน ควรมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนหรือวิธีการที่ชัดเจน เพื่อให้ผลสรุปจากการประเมินผลระบบการควบคุมภายในเป็นที่น่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับ รวมทั้งนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงหรือแก้ไขระบบการควบคุมภายในให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

4. ผลการประเมินระบบการควบคุมภายในจะเป็นการแสดงถึงสภาพการควบคุมภายในของส่วนราชการและหรือหน่วยงาน ณ เวลาใดเวลาหนึ่งที่ทำการประเมินผลเท่านั้น ซึ่งอาจไม่ครอบคลุมตลอดระยะเวลาการดำเนินงานของส่วนราชการและหรือหน่วยงาน จากเหตุผลที่ว่า การควบคุมภายในต้องมีการปรับเปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อมหรือการที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

รูปแบบของการประเมินผล

การประเมินผลระบบการควบคุมภายในสามารถดำเนินการได้ 2 รูปแบบ ดังนี้

1. การประเมินผลการควบคุมด้วยตนเอง หรือ CSA (Control Self Assessment) เป็นรูปแบบการประเมินผลในลักษณะความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยตรงกับการปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายในที่วางไว้ภายใต้บรรยากาศการปฏิบัติงานที่ให้ความเชื่อถือและการยอมรับซึ่งกันและกัน ผู้บริหารควรจัดให้มีการประเมินผลการควบคุมด้วยตนเองทั่วทั้งส่วนราชการและหรือหน่วยงาน เพื่อช่วยให้มีการค้นพบข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน โดยมีการพิจารณาถึงความเสี่ยงและการประเมินความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายในที่มีอยู่ รวมทั้ง การให้ความเห็นหรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระบบการควบคุมภายใน การจัดทำการประเมินผลการควบคุมภายในด้วยตนเองของส่วนราชการและหรือหน่วยงานส่วนใหญ่มักจะเป็นการประเมินผลการควบคุมภายในลักษณะของ Soft Controls มากกว่า Hard Controls เนื่องจากการประเมินผลการควบคุมภายในด้วยตนเองเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายในโดยตรงในแต่ละกิจกรรมภายในส่วนราชการและหรือหน่วยงานจึงมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารได้รับข้อมูลต่าง ๆ ในลักษณะของ Soft Controls ที่เป็นข้อเท็จจริงอย่างเต็มที่ เช่น ข้อมูลที่บ่งชี้ถึงการยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เป็นต้น ผลที่ได้เพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงระบบการควบคุมภายในให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ สิ่งสำคัญที่ทำให้การจัดทำการประเมินผลการควบคุมภายในประสบความสำเร็จก็คือการที่ผู้เกี่ยวข้องทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ความซื่อสัตย์ในการให้ข้อมูล การเปิดเผยข้อมูล ความมีอิสระในการประเมินผลและได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ ดังนั้น การประเมินผลการควบคุมด้วยตนเองจะทำให้ผู้บริหารสามารถค้นพบปัญหาหรือข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้รวดเร็วและเพียงพอที่จะช่วยป้องกันหรือลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ทันเวลา

2. การประเมินผลการควบคุมอย่างเป็นอิสระ เป็นรูปแบบการประเมินผลโดย ผู้ที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ผู้ตรวจสอบภายใน ผู้ตรวจสอบภายนอก ผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น ซึ่งการประเมินผลรูปแบบนี้จะเป็นการสร้างความมั่นใจให้ผู้บริหารว่าการประเมินผลระบบการควบคุมภายในได้ดำเนินการไปอย่างเที่ยงธรรม ทั้งนี้ การประเมินผลการควบคุมอย่างเป็นอิสระไม่ควรเป็นการดำเนินการเพื่อทดแทนการประเมินผลการควบคุมด้วยตนเอง แต่ควรเป็นการดำเนินการที่ช่วยสนับสนุน เพราะข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการประเมินผลการควบคุม อย่างเป็นอิสระส่วนใหญ่จะเป็นลักษณะของ Hard Controls มากกว่า Soft Controls ดังนั้น จึงควรจัดให้มีการประเมินผลควบคู่ไปด้วยกัน เพื่อช่วยเสริมส่วนที่บกพร่องหรือเป็นข้อจำกัดในแต่ละรูปแบบอันจะทำให้การ

ประเมินผลระบบการควบคุมภายในของส่วนราชการและหน่วยงานมีความสมบูรณ์ครบถ้วนยิ่งขึ้น สำหรับข้อดีและข้อจำกัดของการประเมินผลการควบคุมด้วยตนเองและการประเมินผลการควบคุมอย่างเป็นอิสระ

ข้อควรคำนึงในการประเมินผล

การประเมินผลระบบการควบคุมภายในที่ดี ควรคำนึงถึงเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. **ความสอดคล้องกับเป้าหมาย** การประเมินผลระบบการควบคุมภายในควรดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการหรือเป้าหมายของส่วนราชการและหรือหน่วยงาน เพื่อให้ผลที่ได้จากการประเมินสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. **การใช้วิธีการประเมินผลที่เหมาะสมและเข้าใจง่าย** การประเมินผลระบบการควบคุมภายในควรมีการเลือกใช้เทคนิคหรือวิธีการที่จะทำให้สามารถบ่งชี้สถานการณ์ระบบการควบคุมภายในของส่วนราชการและหรือหน่วยงานว่าเป็นอย่างไร เพื่อให้บุคลากรในส่วนราชการและหรือหน่วยงานเกิดความเข้าใจและยอมรับผลสรุปจากการประเมิน นอกจากนี้การประเมินผลที่ใช้การวิเคราะห์ที่ยุ่งยากหรือซับซ้อนเกินไป อาจจะทำให้เกิดความเข้าใจยากจนทำให้ผลสรุปของการประเมินไม่ได้รับการยอมรับในที่สุด

3. **ผลสรุปที่เป็นสาระสำคัญ** การประเมินผลระบบการควบคุมภายในควรสรุปผลการประเมินให้มีข้อมูลที่เป็นสาระสำคัญเพียงพอที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหา และการปรับปรุงหรือการพัฒนากระบวนการควบคุมภายในของส่วนราชการและหรือหน่วยงานต่อไป

4. **ความทันกาล** การประเมินผลระบบการควบคุมภายในควรดำเนินการให้ทันกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป เพราะการประเมินผลในเวลาที่ไม่เหมาะสมหรือใช้เวลานานเกินไปจะทำให้ข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินผลล้าสมัยและไม่เกิดประโยชน์ต่อส่วนราชการและหรือหน่วยงานในที่สุด

5. **ค่าใช้จ่ายที่คุ้มค่า** การประเมินผลระบบการควบคุมภายในควรคำนึงถึงค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเวลา แรงงาน และค่าใช้จ่ายอื่นใดที่จะต้องใช้ในการประเมินผลว่าจะคุ้มค่ากับผลที่จะได้รับจากการประเมินผลระบบการควบคุมภายใน

ขอบเขตและความถี่ในการประเมินผล

การประเมินผลระบบการควบคุมภายในของส่วนราชการและหรือหน่วยงาน ผู้ตรวจสอบภายใน หรือผู้ประเมินผลควรประเมินผลระบบการควบคุมภายในทุกภารกิจ/กิจกรรมการควบคุมตามระบบการควบคุมภายในที่กำหนดขึ้น แต่หากในกรณีที่ส่วนราชการและหรือหน่วยงานมีการจัดระบบการควบคุมภายในไว้หลายภารกิจ/กิจกรรม หรืออาจมีข้อจำกัดบางประการในการดำเนินงาน เช่น จำนวนผู้ตรวจสอบภายในหรือผู้ประเมินผล ค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในการประเมินผล

เป็นต้น ซึ่งอาจทำให้ไม่สามารถประเมินผลระบบการควบคุมภายใน ได้ทั้งหมดผู้ตรวจสอบภายใน หรือผู้ประเมินผลอาจต้องใช้วิธีการเลือกประเด็นในการประเมินผลโดยพิจารณาจาก

1. ผลการประเมินความเสี่ยงจากการจัดวางระบบการควบคุมภายใน ซึ่งผู้ตรวจสอบภายในหรือผู้ประเมินผลอาจเลือกประเมินผลสำหรับภารกิจ/กิจกรรมการควบคุมเฉพาะที่มีระดับความเสี่ยงสูง หรืออาจเลือกประเมินผลภารกิจ/กิจกรรมการควบคุมที่มีระดับความเสี่ยงสูงและปานกลาง เท่านั้น

2. กิจกรรมการควบคุมที่ผู้บริหารให้ความสำคัญหรือได้รับคำสั่งจากผู้บริหาร โดยผู้ตรวจสอบภายในหรือผู้ประเมินผลพิจารณาการกำหนดเรื่องหรือประเด็นในการประเมินผล ตามที่ได้รับมอบหมาย

3. ความสำคัญตามภารกิจหลักและกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงานของส่วนราชการและหรือหน่วยงานโดยรวม เช่น การเปลี่ยนแปลง โครงสร้างหรือระบบงาน การปรับ เปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน เป็นต้น

นอกจากนี้ ผู้ตรวจสอบภายในหรือผู้ประเมินผลควรมีการพิจารณาประเภทของการ ประเมินผลให้เหมาะสมกับประเด็นที่จะดำเนินการประเมินผล เพื่อให้ได้ผลการประเมินที่สามารถ นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป โดยทั่วไปประเภทของการประเมินผลอาจแบ่งได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. การประเมินผลเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน เป็นการประเมินผล โดยพิจารณาถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในที่กำหนด ได้แก่ ความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการดำเนินงาน ความน่าเชื่อถือได้ของข้อมูลเกี่ยวกับการรายงานทางการเงิน และไม่ใช้การเงิน การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

2. การประเมินผลเกี่ยวกับองค์ประกอบของการควบคุมภายใน เป็นการ ประเมินผลถึงองค์ประกอบของการจัดระบบการควบคุมภายใน ได้แก่ สภาพแวดล้อมการควบคุม การประเมินความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุม สารสนเทศและการสื่อสาร กิจกรรมการติดตามผล

3. การประเมินผลเกี่ยวกับกิจกรรมการควบคุมเฉพาะด้านหรือเฉพาะงานใด งานหนึ่ง เป็นการประเมินผลที่พิจารณาถึงกระบวนการ/ขั้นตอนการดำเนินงานในด้านหรืองานใดที่จัดระบบ การควบคุมภายใน ได้แก่ ด้านการตรวจสอบภายใน

4. การประเมินผลเกี่ยวกับกิจกรรมการควบคุมโดยรวมของส่วนราชการและหรือ หน่วยงาน เป็นการประเมินผลระบบการควบคุมภายในภาพรวม โดยพิจารณาถึงภารกิจหลักของ ส่วนราชการและหรือหน่วยงานว่าเหมาะสมกับระบบการควบคุมภายในที่มีอยู่หรือไม่

แม้ว่าการประเมินผลระบบการควบคุมภายในจะมีหลายประเภทตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น โดยปกติผู้ตรวจสอบภายในหรือผู้ประเมินผลไม่จำเป็นต้องประเมินผลในทุกประเภท แต่อาจเลือกประเมินผลในประเภทใดประเภทหนึ่งหรือหลายประเภทให้เหมาะสมกับความต้องการของส่วนราชการและหรือหน่วยงาน เช่น เลือกประเมินผลในภารกิจ/กิจกรรมที่มีระดับเสี่ยงสูงต่อการดำเนินงานของส่วนราชการและหรือหน่วยงาน อาจพิจารณาประเภทของการประเมินผลเกี่ยวกับองค์ประกอบของการควบคุมภายในที่มีผลต่อกิจกรรมการควบคุม หรือเกี่ยวกับกิจกรรมการควบคุมเฉพาะด้านหรือเฉพาะงานใดงานหนึ่ง หรืออาจพิจารณาประเมินผลทั้งสองประเภทควบคู่กัน เป็นต้น

อย่างไรก็ดี ในการประเมินผลควรพิจารณาถึงความถี่หรือโอกาสในการประเมินผลประกอบกันด้วย กล่าวคือ 1) กิจกรรมการควบคุมสำหรับด้านหรืองานที่ระดับความเสี่ยงสูงจะมีความถี่หรือโอกาสในการประเมินผลได้มากหรือบ่อยครั้งกว่ากิจกรรมการควบคุมสำหรับด้านหรืองานที่มีระดับความเสี่ยงต่ำกว่า 2) กิจกรรมการควบคุมเฉพาะด้านหรือเฉพาะงานใดงานหนึ่ง จะมีความถี่หรือโอกาสในการประเมินผลได้มากหรือบ่อยครั้งกว่ากิจกรรมการควบคุมโดยรวมของส่วนราชการและหรือหน่วยงาน เนื่องจากการประเมินผลกิจกรรมการควบคุมโดยรวมของส่วนราชการและหรือหน่วยงานมักจะประเมินผลระบบการควบคุมภายในก็ต่อเมื่อส่วนราชการและหรือหน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและมีผลกระทบต่อการทำงานของส่วนราชการและหรือหน่วยงาน เช่น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหรือระบบงาน การปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน เป็นต้น

การรวบรวมหลักฐานในการประเมินผล

ในการประเมินผลระบบการควบคุมภายใน ผู้ตรวจสอบภายในหรือผู้ประเมินผลจะต้องมีการรวบรวมข้อเท็จจริงต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสรุปผลการประเมินและเป็นหลักฐานอ้างอิงในภายหลัง

หลักฐานในการประเมินผล หมายถึง ข้อเท็จจริงหรือสิ่งต่าง ๆ ที่ผู้ตรวจสอบภายในหรือผู้ประเมินผลได้รวบรวมขึ้นในระหว่างการประเมินผลทั้งจากแหล่งภายในและภายนอก เพื่อใช้เป็นข้อมูลสนับสนุน ความน่าเชื่อถือของผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของส่วนราชการและหรือหน่วยงาน อาจแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. **หลักฐานที่เป็นลายลักษณ์อักษร** เป็นหลักฐานเอกสารทางการที่มีอยู่ทั้งภายในและภายนอกส่วนราชการและหรือหน่วยงาน เช่น กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. **หลักฐานที่ได้จากคำรับรอง** เป็นหลักฐานการรับรู้หรือให้ความเห็นของผู้ให้ข้อมูลในเรื่องต่างๆ เช่น คำตอบที่ได้จากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ การให้ความเห็นหรือสรุปความเห็นในการประชุม เป็นต้น

3. หลักฐานทางกายภาพ เป็นหลักฐานที่ได้จากสภาพหรือเหตุการณ์จริงของส่วนราชการและหรือหน่วยงาน เช่น แผนผังการแบ่งโครงสร้างของส่วนราชการและหรือหน่วยงาน การสังเกตการณ์การปฏิบัติงาน เป็นต้น

4. หลักฐานที่ได้จากการวิเคราะห์ เป็นหลักฐานที่ได้จากการวิเคราะห์หรือเปรียบเทียบข้อมูลต่าง ๆ เช่น การเปรียบเทียบแผนและผลการปฏิบัติงาน ผลการประเมินความเสี่ยง เป็นต้น

สำหรับหลักฐานที่นำมาใช้ในการประเมินผล ผู้ตรวจสอบภายในหรือผู้ประเมินผลควรพิจารณาตามคุณสมบัติต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. มีความเพียงพอ เพื่อให้สามารถยืนยันหรือให้ข้อสรุปต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและสมเหตุสมผล
2. มีความน่าเชื่อถือ ซึ่งขึ้นอยู่กับแหล่งที่มาของหลักฐานและเทคนิคหรือวิธีการต่าง ๆ ที่เลือกใช้
3. มีความเกี่ยวข้อง โดยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการประเมินผล รวมทั้งมีความสัมพันธ์กับผลการประเมินที่เสนอออกมา
4. มีประโยชน์ ซึ่งจะช่วยให้การประเมินผลประสบความสำเร็จ โดยคำนึงถึงความมีสาระสำคัญของหลักฐานและทันต่อเวลา

ทั้งนี้ หลักฐานที่ใช้ในการประเมินผลควรจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรให้ชัดเจน ถูกต้อง และครบถ้วน เพื่อใช้ประโยชน์ในการอ้างอิงหรือยืนยันได้ในภายหลัง ดังนี้

1. ระบุชื่อส่วนราชการและหรือหน่วยงาน กิจกรรมที่ประเมิน วันที่ประเมิน ชื่อผู้ประเมินและผู้สอบทาน
2. ระบุวัตถุประสงค์ แหล่งข้อมูล ขอบเขตงาน ข้อตรวจพบ และข้อสรุปที่ได้จากการประเมินผลระบบการควบคุมภายใน
3. มีเลขรหัสอ้างอิงและเก็บเข้าแฟ้มเรียงตามลำดับ
4. เก็บหลักฐานเฉพาะส่วนที่จำเป็นต่อการอ้างอิงหรือการยืนยันผลสรุปที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลระบบการควบคุมภายในเท่านั้น

นอกจากนี้ ผู้ตรวจสอบภายในหรือผู้ประเมินผลควรเลือกใช้เทคนิคหรือวิธีที่เหมาะสมในการรวบรวมหลักฐานที่ดีที่สุด โดยคำนึงถึงระยะเวลาและค่าใช้จ่ายในการรวบรวมหลักฐานให้น้อยที่สุด เพื่อให้การประเมินผลระบบการควบคุมภายในมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

เทคนิคที่ใช้ในการประเมินผล

เทคนิคที่ใช้ในการประเมินผลระบบการควบคุมภายใน หมายถึง วิธีการรวบรวม หลักฐานและข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจรวมถึงการกำหนดกลยุทธ์ การใช้ประสบการณ์ การใช้ เครื่องมือ และดุลยพินิจของผู้ประกอบวิชาชีพด้านการตรวจสอบภายใน เพื่อให้การประเมินผล ระบบการควบคุมภายในมีความถูกต้องและเที่ยงธรรม จึงต้องพิจารณาเทคนิคการประเมินผลที่มีอยู่ มากมายว่าควรใช้เทคนิคใด หรือนำเครื่องมือใดมาช่วยในการประเมินผล ผู้ตรวจสอบภายในหรือ ผู้ประเมินผลควรทำความเข้าใจและเลือกใช้ให้เหมาะสมกับเรื่องที่จะนำมาประเมินในแต่ละกรณี เพราะแต่ละเทคนิคมีความยากง่ายและความน่าเชื่อถือที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ ส่วนหนึ่งของเทคนิคที่มี ความเป็นรูปธรรมที่นิยมใช้ในการประเมินผลระบบการควบคุมภายในโดยทั่วไป ได้แก่

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) การจัดทำแบบสอบถามการควบคุมภายในเป็น เทคนิคที่นิยมใช้กันมากในปัจจุบัน โดยเป็นการเตรียมคำถามที่เกี่ยวข้องกับระบบการควบคุม ภายในที่ดี เพื่อช่วยผู้ตรวจสอบภายในหรือผู้ประเมินผล ซึ่งสามารถจัดทำได้ 2 แบบ ดังนี้

1.1 แบบสอบถามทั่วไป (General Questionnaire) เป็นแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นให้ สามารถใช้ประเมินผลได้กับทุกส่วนราชการและหรือหน่วยงาน ซึ่งการตั้งคำถามจะเป็นลักษณะ วงกว้างโดยครอบคลุมถึงจุดสำคัญ ๆ ในการบริหารจัดการและระบบการควบคุมภายในทั่ว ๆ ไป

1.2 แบบสอบถามเฉพาะ (Specific Questionnaire) เป็นแบบสอบถามที่จัดทำ ขึ้นสำหรับการประเมินผลในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเฉพาะ ซึ่งการตั้งคำถามจะเป็นการเจาะลึกเข้าไปใน รายละเอียดของวิธีการปฏิบัติงานและการควบคุมภายในแต่ละเรื่องโดยตรง

ทั้งนี้ หลักการทั่วไปในการจัดทำแบบสอบถามควรเขียนขึ้นในรูปแบบเดียวกัน และคำถามมีลักษณะต่อเนื่องกันไป ตัวอย่างเช่น การตั้งคำถามโดยให้มีคำตอบว่า “ใช่” หรือ “ไม่ใช่” ซึ่งการเขียนคำถามลักษณะนี้จะช่วยประหยัดเวลาในการประเมินผลเพราะเพียงแค่พิจารณา คำตอบที่ได้รับว่า ถ้าคำตอบที่ได้รับส่วนใหญ่ตอบว่า “ใช่” จะเป็นคำตอบในเชิงบวก ซึ่งจะบ่งบอก ถึงระดับความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายใน แต่ถ้าหากคำตอบที่ ได้รับส่วนใหญ่ตอบว่า “ไม่ใช่” จะเป็นคำตอบในเชิงลบ ซึ่งจะมีความหมายในลักษณะตรงกันข้าม

2. การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นการขอความคิดเห็นหรือข้อมูลในเรื่องต่างๆ จากผู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายในที่วางไว้ โดยวิธีนี้ผู้ตรวจสอบหรือ ผู้ประเมินผลต้องอาศัยประสบการณ์และศิลปะอย่างมากในการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลหรือ ข้อเท็จจริงต่าง ๆ จนครอบคลุมประเด็นในเรื่องที่ต้องประเมินผล

3. การสังเกตการณ์ (Observation) เป็นการสังเกตให้เห็นด้วยตาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายในที่วางไว้ว่ามีการปฏิบัติงานหรือละเลยการปฏิบัติงานในจุดใดบ้าง โดยวิธีนี้ผู้ตรวจสอบภายในหรือผู้ประเมินผลจะต้องอาศัยประสบการณ์และวิจารณญาณในการพิจารณาถึงสิ่งที่ได้เห็น เพราะผลที่ได้จากการสังเกตเป็นเพียงข้อมูลที่ผู้ตรวจสอบภายในหรือผู้ประเมินผลได้เห็นในช่วงระยะเวลาที่สังเกตการณ์ ซึ่งถ้าจะให้ความเห็นเพื่อสรุปผลการประเมินผู้ตรวจสอบภายในหรือผู้ประเมินผลควรหาเอกสารหรือหลักฐานอื่น ๆ มายืนยัน เพื่อสนับสนุนผลที่ได้จากการสังเกตการณ์นั้น ๆ

4. การจัดทำแผนภาพ (Flowchart) เป็นการเขียนแผนภาพแสดงลำดับเหตุการณ์ของขั้นตอนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามระบบการควบคุมภายในตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นขั้นตอนของงานหรือกิจกรรมที่นำมาประเมินผล การจัดทำแผนภาพการประเมินผลระบบการควบคุมภายในที่ดีต้องแสดงให้เห็นถึงการแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบ ชนิดและจำนวนเอกสารที่ใช้รวมถึงจุดควบคุมภายในที่สำคัญ ซึ่งผู้ตรวจสอบภายในหรือผู้ประเมินผลใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาและวิเคราะห์ความเหมาะสมของระบบการควบคุมภายในที่มีอยู่ การจัดทำแผนภาพในการประเมินผลนี้มีอยู่ 2 แบบ คือ

4.1 แผนภาพที่จัดทำแบบแนวตั้ง (Vertical Form) เป็นแผนภาพที่จัดทำในเอกสาร แผ่นเดียว โดยแสดงระบบงานตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการให้สามารถเห็นภาพของระบบงานโดยรวม ซึ่งยังไม่ลงลึกในรายละเอียดแต่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ในเรื่องการแบ่งแยกหน้าที่และความรับผิดชอบในส่วนราชการและหรือหน่วยงานอย่างชัดเจน

4.2 แผนภาพที่จัดทำแบบแนวนอน (Horizontal Form) เป็นแผนภาพที่แสดงความสัมพันธ์ของแต่ละงาน ซึ่งจะแสดงรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ การจัดทำแผนภาพในการประเมินผลระบบการควบคุมภายในควรแสดงให้เห็นจุดสำคัญที่ต้องการควบคุมเพื่อให้แน่ใจว่ามีการปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายในและสรุปได้ว่ามีระบบการควบคุมภายในอยู่ในส่วนงานใด

5. การระดมความคิดหรือระดมสมอง (Brainstorming) เป็นกระบวนการแก้ปัญหาโดยวิธีการอภิปรายร่วมกันเป็นกลุ่มและให้แต่ละบุคคลต่างเสนอวิธีการแก้ปัญหาตามแนวทางต่าง ๆ ให้มากที่สุดภายในระยะเวลาจำกัด เพื่อให้ได้แนวคิดกว้างขวางและหลากหลาย ซึ่งความคิดต่าง ๆ ที่ได้รับมาจะจดบันทึกไว้แล้วนำมาประเมินคุณค่าภายหลัง ซึ่งหลักการที่สำคัญของการระดมความคิดเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ได้แก่

- 5.1 ต้องไม่มีการวิพากษ์วิจารณ์ความคิดของบุคคลอื่น ๆ
- 5.2 ต้องไม่ประเมินคุณค่าของความคิดว่าถูกหรือผิด

5.3 ต้องให้มีการแสดงความคิดอย่างเป็นอิสระ

5.4 ต้องมีความเป็นกันเองในขณะที่แสดงความคิด

5.5 ต้องมุ่งที่ปริมาณความคิดเป็นสำคัญ

5.6 ต้องกระตุ้นให้มีการเสริมต่อความคิดของบุคคลอื่น

การระดมความคิด เป็นเทคนิคหนึ่งที่คุณตรวจสอบภายในหรือผู้ประเมินผลสามารถนำผลที่ได้ไปใช้ในการวิเคราะห์และประมวลผลระบบการควบคุมภายใน เพื่อให้มีแนวทางต่าง ๆ ในการปรับปรุงหรือแก้ไขระบบการควบคุมภายในของส่วนราชการและหรือหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

6. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นการจัดประชุมสัมมนาในกลุ่มบุคคล ผู้ปฏิบัติงาน โดยให้มีการเพิ่มพูนและพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการหรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมภายใน รวมทั้งช่วยเสริมทักษะในการทำงานที่ร่วมกันภายในส่วนราชการและหรือหน่วยงาน ตลอดจนการบริหารความสัมพันธ์ในการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการประเมินผลระบบการควบคุมภายในและร่วมกันหาแนวทางหรือวิธีการต่างๆ ที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงระบบการควบคุมภายในของส่วนราชการและหรือหน่วยงานให้สามารถบรรลุผลได้ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้

นอกจากเทคนิคดังกล่าวข้างต้นแล้ว เพื่อให้การประเมินผลระบบการควบคุมภายในสามารถบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ยังคงต้องคำนึงถึงทักษะที่เกี่ยวข้องกับผู้ตรวจสอบภายในหรือผู้ประเมินผลโดยเฉพาะ เช่น การใช้ดุลยพินิจและประสบการณ์ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ การสื่อสารให้เกิดความเข้าใจ และการยอมรับ เป็นต้น ดังนั้น การเลือกใช้เทคนิคในการประเมินผลระบบการควบคุมภายในให้เหมาะสมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่คุณตรวจสอบภายในหรือผู้ประเมินผลควรศึกษาและทำความเข้าใจในรายละเอียดของแต่ละเทคนิค เพราะว่าแต่ละเทคนิคมีข้อดีและข้อจำกัดแตกต่างกัน ผู้ตรวจสอบภายในหรือผู้ประเมินผลอาจเลือกใช้เทคนิคได้หลายวิธีควบคู่กัน เพื่อให้การประเมินผลระบบการควบคุมภายในมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2. แนวคิดการประเมินระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาล

ด้วยพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561 มาตรา 79 ได้กำหนดให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน และการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยให้ถือปฏิบัติตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลัง ซึ่งตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561 ได้กำหนดให้หน่วยงานของรัฐต้องจัดให้มีการควบคุมภายในเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นอย่างสมเหตุสมผลว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์ด้านการดำเนินงาน ด้านการรายงาน และด้านการปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับ ดังนั้น โรงพยาบาลซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขจึงได้ให้ความสำคัญต่อการประเมินระบบควบคุมภายในโรงพยาบาลเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยจัดให้มีการประเมินผลการควบคุมภายในอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ตามแนวทางที่กระทรวงการคลังได้กำหนดไว้ โดยมีการประเมินใน 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การประเมินระบบการควบคุมภายในระดับองค์กร เป็นการประเมินการควบคุมภายในที่มาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเสี่ยงของทุกส่วนงานย่อย แล้วนำมาสรุปผลการประเมินในภาพรวมระดับองค์กร ทั้งนี้ อาจต้องทำการประเมินเพิ่มเติมในส่วน of ความเสี่ยงบางอย่างซึ่งควบคุมโดยหน่วยกลางหรือองค์กร เช่น ระดับยุทธศาสตร์เนื่องจากหลายวัตถุประสงค์อาจเกี่ยวข้องและสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

2. การประเมินระบบการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย เป็นการประเมินการควบคุมภายในของกลุ่ม/งานต่าง ๆ ที่เป็นส่วนงานย่อยในองค์กร ภายใต้กลุ่มภารกิจรับผิดชอบอย่างน้อยปีละครั้ง เพื่อให้ผู้รับผิดชอบในระดับภารกิจต่าง ๆ ตามบทบาทหน้าที่ที่มีความมั่นใจพอควรเกี่ยวกับประสิทธิผลของการควบคุมภายในของกิจกรรมหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ถูกประเมินอย่างต่อเนื่อง ในการประเมินผลการควบคุมภายในระดับกลุ่ม/งานต่าง ๆ ภายใต้กลุ่มภารกิจ รับผิดชอบในการพิจารณาประสิทธิผลของ 5 องค์ประกอบของการควบคุมภายใน ซึ่งจะทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของระดับต่าง ๆ ภายในองค์กร

2.1 กระบวนการวางแผนการประเมินผลระบบควบคุมภายใน

2.1.1 การกำหนดผู้รับผิดชอบ

การประเมินการควบคุมภายในจะต้องมีการกำหนดผู้ทำการประเมินที่จะเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการรวบรวมข้อมูลของทุกกลุ่ม/งาน เพื่อนำมาประเมินระบบการควบคุมภายในขององค์กรในภาพรวม

2.1.2 การกำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการประเมิน

เมื่อกำหนดผู้ทำการประเมินผลแล้ว จะต้องกำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการประเมินให้ชัดเจนว่าจะประเมินผลระบบการควบคุมภายในทุกระบบทั่วทั้งองค์กร หรือจะประเมินผลเฉพาะบางส่วนงาน หรือบางระบบที่มีความเสี่ยงสูง และควรกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินว่าจะประเมินเพื่อให้ทราบสิ่งใด เช่น ด้านความถูกต้องน่าเชื่อถือของข้อมูล ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ เป็นต้น

2.1.3 ศึกษาและทำความเข้าใจโครงสร้างการควบคุมภายใน

เมื่อกำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการควบคุมภายในแล้ว ผู้ประเมินต้องศึกษาทำความเข้าใจโครงสร้างการควบคุมภายใน รวมทั้งวัตถุประสงค์ วิธีการ และรูปแบบของระบบการควบคุมภายในที่มีอยู่แล้วเพื่อพิจารณาว่าการทำงานจริงทำอย่างไร โดยอาจใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น ดูผลการดำเนินงานในอดีตถึงปัจจุบัน การบรรลุตัวชี้วัด สถิติที่เกี่ยวข้อง การสอบถาม สัมภาษณ์ประชุม ปรีक्षा ศึกษาเอกสารคู่มือปฏิบัติงาน เป็นต้น

2.1.4 จัดทำแผนการประเมินผล

เป็นการกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินการประเมินผลเป็นไปอย่างมีระบบขั้นตอน โดยกำหนดรายละเอียดการประเมิน คือ วัตถุประสงค์ ขอบเขต ระดับการประเมิน ระยะเวลา ผู้ประเมินหลัก ผู้ทบทวนการประเมิน ผู้อนุมัติผลการประเมิน วิธีการประเมิน อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน เมื่อจัดทำแผนการประเมินเสร็จแล้วอาจให้มีการประชุมผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอความเห็นเกี่ยวกับแผน และควรประชุมชี้แจงแผนเพื่อทำความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน

2.1.5 ดำเนินการประเมินผลการควบคุมภายใน

หัวหน้ากลุ่ม/งานหรือผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ประเมินจะต้องดำเนินการประเมินผลระบบควบคุมภายในด้วยตนเอง (Control Self Assessment : CSA) ซึ่งเป็นกระบวนการสร้างความรับผิดชอบในการควบคุมภายในให้แก่ทุกคนที่เป็นเจ้าของงาน โดยนำกระบวนการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์ของงานนั้นมาเชื่อมโยงกันแล้วทำการระบุการควบคุมภายในที่มีอยู่ของงานนั้นและประเมินความเสี่ยงที่มีอยู่ ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงกระบวนการทำงานและวัตถุประสงค์ของงานนั้น ๆ และเข้าใจถึงความเสี่ยงที่อาจมีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์ของงาน สามารถกำหนดการควบคุมภายในที่จำเป็นเพื่อลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ และสามารถกำหนดแผนปฏิบัติเพื่อปรับปรุงการควบคุมภายในให้เหมาะสมต่อไป

2.1.6 สรุปผลการประเมินและจัดทำเอกสารการประเมิน

1) ระดับส่วนงานย่อย (กลุ่ม/งานต่าง ๆ ตามโครงสร้างภารกิจ)

ผู้ประเมินสรุปผลการประเมินการควบคุมด้วยตนเองและนำข้อมูลมาสรุปผลจัดทำรายงานของกลุ่ม/งาน โดยวิเคราะห์ความมีอยู่ความเพียงพอและประสิทธิผลของการควบคุมภายใน ระบุและเสนอมาตรการปรับปรุงแก้ไขตามความเหมาะสมและความจำเป็น โดยบันทึกในรูปแบบที่กระทรวงการคลังกำหนด โดยกลุ่ม/งานที่ประเมินส่งรายงานผลการประเมินให้ผู้รับผิดชอบการประเมินระดับองค์กรเพื่อสรุปผลและติดตามอย่างต่อเนื่องต่อไป

2) ระดับองค์กร

ผลการประเมินระดับองค์กร เป็นการนำผลสรุปจากการประเมินผลการควบคุมภายในระดับกลุ่ม/งานต่าง ๆ ตามโครงสร้างภารกิจมาสรุปผลในภาพรวมขององค์กร (การประเมินกิจกรรมหลักซึ่งมีผลสำคัญต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ภารกิจหลักตามยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์) และรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในระดับองค์กรต่อต้นสังกัด คือ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดต่อไป

2.2 กระบวนการจัดวางระบบการควบคุมภายใน

ขั้นตอนที่ 1 จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดวางระบบการควบคุมภายใน คณะกรรมการติดตามและประเมินผลระบบการควบคุมภายใน โดยในขั้นตอนนี้ผู้ที่ได้รับมอบหมายจะต้องจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดวางระบบการควบคุมภายใน คณะกรรมการติดตามและประเมินผลระบบการควบคุมภายใน โดยบุคคลทั้งสองคณะต้องไม่มีชื่อซ้ำกันและควรแต่งตั้งจากบุคลากรทุก กลุ่มงาน เพื่อให้มีส่วนร่วมในการบริหารความเสี่ยงและจัดวางระบบการควบคุมภายในทั่วทั้งองค์กร พร้อมทั้งกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการแต่ละคณะให้มีความชัดเจน และคำสั่งต้องเป็นปัจจุบัน

ขั้นตอนที่ 2 การจัดทำ Flowchart การปฏิบัติงาน โดยบุคลากรทุกคนจัดทำ Flowchart การปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายใน ซึ่งประกอบด้วย ชื่อกระบวนงาน ชื่อหน่วยงานที่เป็นเจ้าของกระบวนงาน วัตถุประสงค์ของกระบวนงานนั้น ๆ และจัดทำให้ครบทุกกระบวนงาน โดย Flowchart จะต้องเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์สำหรับใช้เป็นคู่มือการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่อง และแจ้งให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติตามโดยเคร่งครัด โดยรวบรวม Flowchart การปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน (5 องค์ประกอบ) โดยในขั้นตอนนี้บุคลากรทุกคนต้องมีส่วนร่วมประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายในให้ครบทั้ง 5 องค์ประกอบตามแนวทางการจัดวางระบบการควบคุมภายในที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินกำหนด ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมการควบคุม 2) การประเมินความเสี่ยง 3) กิจกรรมการควบคุม 4) สารสนเทศและการสื่อสาร 5) การติดตามประเมินผล โดยประเมินให้ครอบคลุมเพื่อจะได้ทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน หรือจุดที่ต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข โดยเติมข้อความในช่องว่างได้หัวข้อ “ความเห็น/ อธิบาย” จัดบันทึกข้อคิดเห็นหรือคำอธิบายผลการประเมินในหัวข้อนั้น ๆ และทำการสรุปผลการประเมินองค์ประกอบให้ครบทั้ง 5 องค์ประกอบ และจัดทำให้ครบทุกส่วนงานย่อย ภายใน 30 วัน นับแต่วันสิ้นปีงบประมาณ โดยสามารถประเมินได้ตลอดปี

ขั้นตอนที่ 4 สรุปผลการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน (แบบ ปค. 4) สำหรับส่วนงานย่อย โดยบุคลากรทุกคนในส่วนงานย่อยช่วยกันสรุปผลการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน จัดทำแบบ ปค. 4 สำหรับหน่วยงานย่อย โดยใช้รูปแบบตามที่กระทรวงการคลังกำหนด และสรุปให้ครบทั้ง 5 องค์ประกอบ

ขั้นตอนที่ 5 จัดทำและประเมินผลแบบสอบถามการควบคุมภายใน ในขั้นตอนนี้ให้จัดทำและประเมินผลแบบสอบถามการควบคุมภายในที่ทุกส่วนงานย่อยมีส่วนร่วมในการจัดทำ โดยคณะกรรมการจัดวางระบบการควบคุมภายในต้องประเมินตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรฐานที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 6 นำความเสี่ยงที่มีความจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขเข้าตารางวิเคราะห์ความเสี่ยงซึ่งในขั้นตอนนี้ให้นำความเสี่ยงที่มีความจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขจาก Flowchart หรือ แบบ ปค. 4 รวมทั้งความเสี่ยงที่เหลืออยู่จากปีก่อนมาดำเนินการวิเคราะห์ระดับความเสี่ยงว่าอยู่ในระดับใด โดยต้องจัดทำเกณฑ์การประเมินตามเพื่อหาแนวทางหรือกิจกรรมการปรับปรุงการควบคุมต่อไป

ขั้นตอนที่ 7 นำความเสี่ยงที่อยู่ในระดับสูงและสูงมากเข้าสู่รายงานการประเมินผลและการปรับปรุงการควบคุมภายใน (แบบ ปค. 5) ในขั้นตอนนี้ให้นำความเสี่ยงที่อยู่ในระดับสูงและสูงมากเข้าสู่รายงานการประเมินผลและการปรับปรุงการควบคุมภายใน (แบบ ปค. 5) ดำเนินการตามรูปแบบที่กระทรวงการคลังกำหนด และดำเนินการให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 8 สรุปรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในภาพรวมส่วนงานย่อย (แบบ ปค. 5 ส่วนงานย่อย) ในขั้นตอนนี้ให้คณะกรรมการสรุปรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในภาพรวมส่วนงานย่อย (แบบ ปค. 5 ส่วนงานย่อย) โดยรวบรวมจากทุกส่วนงานย่อย ดำเนินการตามรูปแบบที่กระทรวงการคลังกำหนดดำเนินการตามระยะเวลาที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 9 พิจารณาลงนามในแบบ ปค. 4 ส่วนงานย่อย และแบบ ปค. 5 ส่วนงานย่อย ภาพรวม ในขั้นตอนนี้หัวหน้าหน่วยงานพิจารณาความถูกต้อง เหมาะสมของรายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน (แบบ ปค. 4 ส่วนงานย่อย และแบบ ปค. 5 ส่วนงานย่อย) ภาพรวมให้ครบถ้วน ถูกต้อง

ขั้นตอนที่ 10 จัดส่งรายงานผลการประเมินองค์ประกอบการควบคุมภายใน ประกอบด้วย แบบ ปค. 4 และแบบ ปค. 5 ส่วนงานย่อยภาพรวมให้กับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โดยในขั้นตอนนี้คณะกรรมการจัดวางระบบการควบคุมภายในจะต้องจัดส่งแบบ ปค. 4 และแบบ ปค. 5 ส่วนงานย่อย ภาพรวมให้กับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โดยรวบรวมรายงานให้ครบถ้วน ถูกต้อง จัดเรียงลำดับตามเหตุการณ์ภายในวันที่ 30 ธันวาคม ของทุกปี และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจะดำเนินการประเมินความเสี่ยงที่ได้รับจากทุกหน่วยรับตรวจ และจัดรายงานภาพรวมจังหวัด เพื่อรายงานต่อผู้ว่า-ราชการจังหวัด ภายในวันที่ 30 ธันวาคม ของทุกปีต่อไป

3. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการประเมินระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาล

3.1 ภาวะผู้นำ

3.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

DuBrin. (1998) ได้กล่าวถึงผู้นำ (Leader) ว่าเป็นบุคคลที่ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้บังคับบัญชา หรือเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือผู้อื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

Nelson และ Quick (1997) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) ว่า หมายถึง กระบวนการในการแนะแนวและนำทางพฤติกรรมของคนในสภาพของการทำงาน

Gibson, Ivancevich และ Donnelly (1997) มองภาวะผู้นำ (Leadership) ในเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่มภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มด้วย

พยอม วงศ์สารศรี (2534) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่งใช้อิทธิพลและอำนาจของตนกระตุ้นชี้นำให้บุคคลอื่นหรือผู้ตามมีความกระตือรือร้น เต็มใจทำในสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีเป้าหมายขององค์การเป็นจุดหมายปลายทาง

จากการวิเคราะห์ความหมายของภาวะผู้นำข้างต้น อาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่ามีอิทธิพลต่อผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นจูงใจให้บุคคลอื่นหรือผู้ตามมีความกระตือรือร้น เต็มใจทำงานในห้วงการเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

3.1.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

1) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

เบิร์นส์ (Burns) ได้เสนอทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) ซึ่งเดิมเบิร์นส์ เชื่อว่าผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) โดยอธิบายว่าเป็นวิธีการที่ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ ด้วยการระบุข้อกำหนดงานอย่างชัดเจน และให้รางวัลเพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม การแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายจะมีประสิทธิภาพสูงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ ผู้บริหารจะใช้ความเป็นผู้นำแบบนี้ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่งที่ค่อนข้างสั้น แต่เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์การมีการแข่งขันมากขึ้น เบิร์นส์จึงได้เสนอวิธีการของความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่สามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้เรียกว่า ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) คือ การที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อยกระดับขวัญและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น แนวคิดใหม่ของ เบิร์นส์ เชื่อว่าความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายกับความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปเป็นรูปแบบที่แยกจากกัน โดยเด็ดขาด และการแสดงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถานการณ์ปัจจุบัน คือ การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำในเชิงปฏิรูป โดยเบิร์นส์ได้สรุปลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ ได้แก่

(1) ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) คือ ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยนนั้นต่อมากลายเป็นประโยชน์ร่วมกัน ลักษณะนี้พบได้ในองค์กรทั่วไปเช่น ทำงานดีก็ได้เลื่อนขั้น ทำงานก็จะได้ค่าจ้างแรงงาน และในการเลือกตั้งผู้แทนราษฎรมีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชน เช่น ถ้าตนได้รับการเลือกตั้งจะสร้างถนนให้ เป็นต้น

(2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) คือ ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองสูงกว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตาม กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตามเป็นผู้นำ และมีการเปลี่ยนต่อ ๆ กันไป เรียกว่า Domino effect ซึ่งต่อไปผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะเปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม ตัวอย่างผู้นำลักษณะนี้ ได้แก่ ผู้นำชุมชน

(3) ผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) คือ ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Aspirations) ค่านิยม (Values) และค่านิยมจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ซึ่งผู้นำลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการ และความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม ตัวอย่างผู้นำจริยธรรมที่สำคัญ คือ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ท่านทรงเป็นนักวางแผนและมองการณ์ไกลนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง เช่น โครงการอีสานเขียว โครงการแก้มลิง เป็นต้น

อย่างไรก็ดีในปี ค.ศ. 1985 แบบสส์ (Bass) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำในมุมมองที่แตกต่างไปจากแนวคิดของเบิร์นส์ ซึ่งแบบสส์เห็นว่า พฤติกรรมของผู้นำในการนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ได้ผลดียิ่งขึ้นนั้น ผู้นำจะต้องแสดงความเป็นผู้นำทั้ง 2 ลักษณะร่วมกัน คือ ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย และความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป โดยทิศทางการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำจะออกมาในสัดส่วนของความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปหรือเชิงเป้าหมายมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับ

- (1) สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ เศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงในสังคม วัฒนธรรม และประเพณีของแต่ละท้องถิ่น
- (2) สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ งาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และวัฒนธรรมองค์กร
- (3) คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำเอง ได้แก่ บุคลิกภาพ ความสามารถเฉพาะบุคคล และความสนใจของแต่ละบุคคล

ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) ตามแนวคิดของแบบสส์ หมายถึง การที่ผู้นำให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ตามเพื่อให้เกิดขวัญและแรงใจในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามเกิดแรงคล้อยใจในการทำงาน และพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ ซึ่งความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป ประกอบด้วย บุคลิกภาพที่น่านับถือ (Charisma) การยอมรับความแตกต่างของบุคคล (Individualized consideration) และการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual stimulation) ส่วนความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) หมายถึง การที่ผู้นำชี้แนะหรือจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด โดยระบุความชัดเจนด้านบทบาท โครงสร้างงานและสิ่งที่ต้องการจากงาน ซึ่งจะแลกเปลี่ยนกันด้วยสิ่งตอบแทนที่ผู้ตามต้องการ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่คาดหวังไว้

2) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational Theories)

Hersey and Blanchard ได้เสนอทฤษฎีวงจรชีวิต (Life - Cycle Theories) โดยกล่าวว่าแบบภาวะผู้นำอาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งองค์ประกอบของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ตามทฤษฎีของ Hersey and Blanchard ประกอบด้วย 1) ปริมาณการออกคำสั่ง คำแนะนำต่าง ๆ หรือพฤติกรรมด้านงาน 2) ปริมาณการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม หรือพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ และ 3) ความพร้อมของผู้ตามหรือกลุ่มผู้ตาม โดย Hersey and Blanchard ได้แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

(1) ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง (Telling) ผู้นำประเภทนี้จะให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดและดูแลทุกอย่างใกล้ชิด เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับที่ 1 คือ (M1) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำ

(2) ผู้นำแบบขายความคิด (Selling) ผู้นำประเภทนี้จะคอยชี้แนะบ้างว่าผู้ตามขาดความสามารถในการทำงาน แต่ถ้าผู้ตามได้รับการสนับสนุนให้ทำพฤติกรรมนั้น โดยการให้รางวัลก็จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานและกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น ผู้บริหารจะใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง และต้องคอยสั่งงานโดยตรง และอธิบายให้ผู้ตามเข้าใจ ซึ่งจะทำให้ผู้ตามเข้าใจและตัดสินใจในการทำงานได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานอยู่ในระดับที่ 2 คือ (M2) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง

(3) ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation) ผู้นำประเภทนี้จะคอยอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการตัดสินใจ มีการซักถาม มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทาง หรือรับฟังเรื่องราว ปัญหาต่าง ๆ จากผู้ตาม คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้เต็มเต็มความรู้ความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 3 (M3) คือ ความพร้อมของผู้ตามอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสามารถแต่ไม่เต็มใจที่จะรับผิดชอบงาน

(4) ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegation) ผู้บริหารเพียงให้คำแนะนำและช่วยเหลือเล็กน้อย ผู้ตามจะคิดและตัดสินใจเองทุกอย่าง เพราะถือว่าผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานระดับสูงสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 4 (M4) คือ ความพร้อมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีทั้งความสามารถและเต็มใจหรือมั่นใจในการรับผิดชอบการทำงาน

3.2 การมีส่วนร่วม

3.2.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

Berkley (1975) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตาม ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานเท่าที่จะสามารถกระทำได้

William Erwin (1976) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง กระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ แก้ปัญหาของตนเอง

Putti (1987) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง พื้นฐานของกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะส่งผลให้การบริหารจัดการมีลักษณะกว้าง ซึ่งเป็นทางหนึ่งที่จะทำให้การมีส่วนร่วมขยายไปสู่การปฏิบัติงานในระดับล่างขององค์การ

สัญญา เคนาภูมิ (2551) เห็นว่าการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่สมาชิกได้มีโอกาสร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติตามโครงการ ร่วมติดตามประเมินผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมจะต้องมาจากความสมัครใจ พึงพอใจ และได้รับผลประโยชน์โดยส่วนรวมร่วมกัน

สันติชัย เอื้อจงประสิทธิ์ (2551) ได้กล่าวถึงสาระสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรว่า หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และการร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ อันมีผลกระทบมาถึงตัวบุคลากร

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมติดตามผล

กล่าวโดยสรุป การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์การได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนงาน การตัดสินใจ การดำเนินกิจกรรม การติดตามตรวจสอบ และการประเมินผลร่วมกันให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เสมอภาค เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขพัฒนางาน เพื่อพัฒนาหรือใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของแต่ละคนในการแก้ปัญหาขององค์การให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.2.2 กระบวนการมีส่วนร่วม

ประพันธ์ ศรีอัยพีชร (2547) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมที่แท้จริงจะประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก คือ 1) การค้นหาปัญหาและสาเหตุ 2) การวางแผนดำเนินกิจกรรม 3) การลงทุนและการปฏิบัติงาน 4) การติดตามและประเมินผล

อकिन รพีพัฒน์ (2547) ได้แบ่งขั้นตอนการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

- 1) การกำหนดปัญหา สาเหตุของปัญหา ตลอดจนแนวทางแก้ไข
- 2) การตัดสินใจเลือกแนวทาง และวางแผนพัฒนาแก้ไขปัญหา
- 3) การปฏิบัติงานในกิจกรรมการพัฒนาตามแผน และ
- 4) การประเมินผลงานกิจกรรมการพัฒนา

Cohen, J.M., & Uphoff, N.T. (1980) ได้อธิบายและวิเคราะห์รูปแบบการมีส่วนร่วมโดยสามารถแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ในกระบวนการของการตัดสินใจนั้น ประการแรกสุดที่ต้องกระทำ คือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายและประชาชนที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจนี้เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องดำเนินการไปเรื่อย ๆ ตั้งแต่การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงาน โครงการนั้นได้มาจากคำถามว่าใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้างและจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารงานและการประสานงานและการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว ยังจะต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย ผลประโยชน์ของโครงการนี้รวมทั้งผลที่เป็นประโยชน์ทางบวกและผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลและสังคมด้วย

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้นสิ่งสำคัญจะต้องสังเกต คือ ความเห็น (Views) ความชอบ (Preferences) และความคาดหวัง (Expectation) ซึ่งมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้

โดยสรุป กระบวนการมีส่วนร่วมในงานศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษามุ่งให้ความสนใจถึงกระบวนการมีส่วนร่วม ในประเด็นการมีส่วนร่วมในการประเมินผลระบบควบคุมภายใน นับตั้งแต่การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการจัดทำแผนการพัฒนา

3.3 การฝึกอบรม

3.3.1 ความหมายการฝึกอบรม

Nadler (1989) ได้ให้ความหมายการฝึกอบรม (Training) ว่า หมายถึง การแสวงหาความรู้ทางวิชาการ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน ได้ถึงมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งการฝึกอบรมเป็นหนึ่งในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับ 3 เรื่องสำคัญ ได้แก่ การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่รับผิดชอบให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อความเป็นเลิศขององค์กร

Kossek and Block (2000) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า หมายถึง กิจกรรมที่เป็นทางการในการพัฒนาพนักงานสำหรับงานปัจจุบัน เช่น การสอนพนักงานใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ใหม่ หรือการปบมนิเทศพนักงานใหม่ เป็นต้น นอกจากนี้การฝึกอบรมยังเป็นการจัดเตรียมพนักงานในการเลื่อนขั้นตำแหน่งด้วย

Ivancevich (2010) การฝึกอบรม หมายถึง ความพยายามในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานในปัจจุบัน

Dessler (2011) กล่าวว่า การฝึกอบรมและการเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็นในกระบวนการเรียนรู้ และผลจากการศึกษาแสดงให้เห็นว่าเราสามารถที่จะพัฒนาการเรียนรู้ให้ดีขึ้นได้

Monday and Moday (2014) ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า หมายถึง กิจกรรมที่ถูกออกแบบมาเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในปัจจุบัน

กล่าวโดยสรุป การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนทางพฤติกรรม ทักษะ และทักษะของพนักงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

3.3.2 กระบวนการในการฝึกอบรม

Mondy and Martocchio (2016) ได้กล่าวถึงกระบวนการฝึกอบรมว่าจะต้องมีการพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรเสมอ เพราะสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอาจส่งผลให้การกำหนดรูปแบบหรือกระบวนการต่าง ๆ อาจต้องปรับเปลี่ยนไปตามความเหมาะสม ซึ่งกระบวนการฝึกอบรมประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1) การสำรวจหาความจำเป็นในการฝึกอบรม โดยองค์กรจะต้องทำการวิเคราะห์ว่า กลยุทธ์แผนงานต่าง ๆ มีความสอดคล้องกันหรือไม่ และต้องมีการวิเคราะห์งาน วิเคราะห์ความต้องการของพนักงานในการฝึกอบรม

2) การกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม หมายถึง สิ่งที่กำหนดไว้ในโครงการฝึกอบรมว่าจะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นไปในลักษณะใดและระดับใดจึงสามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในองค์การได้ ซึ่งหากมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติก็จะช่วยให้สามารถกำหนดวิชาและเนื้อหาสาระของการฝึกอบรม และช่วยให้วิทยากรหรือผู้ดำเนินการฝึกอบรมสามารถเลือกสื่อและเทคนิควิธีการในการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) การเลือกวิธีการในการฝึกอบรม วิธีการหรือเทคนิคที่ใช้ในการฝึกอบรมจะต้องสอดคล้องกับหลักสูตรเนื้อหาและวัยของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เนื่องจากการใช้เทคนิควิธีที่เหมาะสมจะช่วยให้ผู้รับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด ซึ่งวิธีการฝึกอบรมมีหลายวิธี เช่น การฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับคำแนะนำจากผู้สอน (instructor-led) การฝึกอบรมโดยใช้ระบบ E-Learning การฝึกอบรมโดยใช้กรณีศึกษา (case study) การฝึกอบรมโดยใช้ตัวแบบพฤติกรรม (behavior modeling) เป็นต้น

4) การนำโปรแกรมการฝึกอบรมไปปฏิบัติ กิจกรรมการฝึกอบรมอาจเกิดความล้มเหลวถ้าการบริหารจัดการไม่สามารถทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแน่ใจในระบบคุณธรรมของกิจกรรมการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องเกิดความเชื่อมั่นว่ากิจกรรมนี้มีคุณค่า ซึ่งจะช่วยให้พนักงานเหล่านี้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

5) การประเมินผลการฝึกอบรม หมายถึง การเก็บรวบรวมรายละเอียดของข้อมูลอย่างเป็นระบบ และมีการตัดสินใจเกี่ยวกับข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการคัดเลือก การนำมาใช้ การตีคุณค่า และการประยุกต์ใช้กับกิจกรรมที่หลากหลาย ซึ่งในการประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถประเมินได้จาก 1) ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 2) ขอบเขตการเรียนรู้ 3) พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป 4) ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ 5) ผลตอบแทนจากการลงทุน และ 6) การวัดในเชิงเปรียบเทียบ

สุรชัยย์ เคนสุโพธิ์ (2560) ได้กล่าวถึงกระบวนการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ (Designing Effective Training) ว่าประกอบด้วยกระบวนการ 7 ขั้นตอน ได้แก่ การประเมินความต้องการ การเตรียมความพร้อมของพนักงานในการฝึกอบรม สิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ การถ่ายโอนการฝึกอบรม การวางแผนการพัฒนาและการประเมินผล การเลือกวิธีการฝึกอบรม และโปรแกรมการตรวจสอบและการประเมิน ซึ่งในแต่ละขั้นตอนสามารถอธิบายได้ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การประเมินความต้องการ เป็นขั้นตอนของการประเมินความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรมที่เป็นความจำเป็นต่อการพัฒนาและความเร่งด่วนในการฝึกอบรมเพื่อตอบสนองความต้องการของหน่วยงาน

ขั้นตอนที่ 2 การเตรียมความพร้อมของพนักงานในการฝึกอบรม ในขั้นตอนนี้เป็นการเตรียมความพร้อมให้พนักงานในการพัฒนาซึ่งทำได้ 2 ลักษณะ คือ การสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน และทักษะพื้นฐานความจำเป็นของหลักการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ เป็นการสร้างสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่มีคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นในการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 4 การถ่ายโอนการฝึกอบรม เป็นการสร้างการฝึกอบรมที่ประยุกต์เนื้อหากับงานที่ทำประจำของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งขั้นตอนนี้จะเกี่ยวข้องกับการจัดให้มีผู้ฝึกสอนที่เข้าใจวิธีการจัดการการปรับปรุงทักษะการทำงาน รวมทั้งการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้จัดการ

ขั้นตอนที่ 5 การวางแผนการพัฒนาและการประเมิน แผนการพัฒนาและการประเมินจะเป็นการรวมผลลัพธ์การฝึกอบรม เช่น การเรียนรู้ พฤติกรรม และทักษะ ซึ่งประสิทธิภาพของการฝึกอบรมต้องเกิดผลคุ้มค่าทางการผลิต

ขั้นตอนที่ 6 การเลือกวิธีการฝึกอบรม การเลือกเครื่องมือในการฝึกอบรมต้องอยู่บนพื้นฐานของวัตถุประสงค์การเรียนรู้และสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ ในขั้นตอนนี้อาจจะเลือกเครื่องมือที่ใช้ในการฝึกอบรมที่เป็นแบบวิธีดั้งเดิม คือ เป็นแบบผู้อบรมมีปฏิสัมพันธ์กัน ลักษณะเผชิญหน้าในการฝึกอบรม หรือใช้ซีดีรอม หรือใช้เว็บไซต์ก็ได้

ขั้นตอนที่ 7 โปรแกรมการตรวจสอบและการประเมิน ขั้นตอนนี้เป็นประเมินโครงการหรือโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนากระบวนการให้เกิดการเรียนรู้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้อื่น ๆ

3.4 แรงจูงใจในการทำงาน

3.4.1 ความหมายของแรงจูงใจ

Walters (1978) แรงจูงใจ หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย

Lovell (1980) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าว ให้บุคคลเกิดความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ

Loundon and Bitta (1988) แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลังทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมายที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในภาวะสิ่งแวดล้อม

กรองแก้ว อยู่สุข (2542) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ได้รับการจูงใจ ซึ่งแสดงออกถึงความพยายามและเต็มใจที่จะทำงานมากกว่าบุคคลที่ไม่ได้รับการจูงใจ โดยมีเงื่อนไขกำหนดว่าพฤติกรรมนั้นสามารถสร้างความพึงพอใจให้บุคคลนั้นได้

พัชรี เหลืองอุดม (2554) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความพึงพอใจ ตั้งใจ และเต็มใจ เป็นสิ่งที่ชี้ทิศทาง หรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ภารดี อนันต์นารี (2555) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง สภาพที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในทิศทางที่ตนต้องการเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางที่กำหนด

จากความหมายดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.4.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg

Herzberg ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์ ซึ่งพบว่า ปัจจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์มี 2 ปัจจัย ได้แก่

(1) ปัจจัยจูงใจ (*Motivation Factors*) เป็นปัจจัยภายนอกที่กระตุ้นทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยตรง เช่น ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ การมีโอกาสก้าวหน้าในงาน เป็นต้น

(2) ปัจจัยทางสุขวิทยา (*Hygiene Factors*) เป็นปัจจัยภายในที่ถ้าไม่มีปัจจัยนี้ก็จะกระตุ้นให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อสิ่งแวดล้อมของงานในการช่วยส่งเสริมให้แรงจูงใจในการทำงานของแต่ละบุคคล เช่น เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ในองค์กร นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงานทั่วไป เป็นต้น

2) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (*Maslow's Hierarchy of Needs*)

Abraham H. Maslow ได้เสนอทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์โดยมีมุมมองว่ามนุษย์มีความต้องการตลอดเวลา ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นขั้น จากระดับล่างสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับต่อไป ซึ่ง Maslow ได้ตั้งสมมุติฐานของทฤษฎีแรงจูงใจไว้ 3 ประการ คือ

(1) トラバドテムヌษย์ยังมีชีวิตอยู่นั้น ความต้องการของมนุษย์เกิดขึ้นตลอดเวลาไม่มีวันสิ้นสุด

(2) เมื่อใดก็ตามที่ความต้องการเหล่านั้นได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่เป็นสิ่งกระตุ้น หรือแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้น ๆ อีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบเท่านั้นที่จะยังมีอิทธิพลในการจูงใจได้

(3) ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากขั้นต่ำที่สุดไปจนถึงขั้นสูงต่อไปตามลำดับความสำคัญ เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะเกิดความต้องการในขั้นต่อไป

โดยลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของ Maslow แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

(1) *ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Need)* เป็นความต้องการในระดับพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์เพื่อควมมีชีวิตอยู่รอด เช่น ความต้องการด้านอาหาร อากาศ น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น

(2) *ความต้องการด้านปลอดภัย* เป็นความต้องการด้านความปลอดภัยในการเป็นอยู่และความมั่นคงในการดำรงชีวิต ปราศจากภัยอันตรายทั้งทางร่างกายและจิตใจจากสภาพแวดล้อมและกิจกรรมต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต

(3) *ความต้องการทางด้านสังคม* เมื่อความต้องการบุคคลก็จะเริ่มมีความต้องการความรักความผูกพันทั้งในลักษณะที่เป็นผู้ให้ความรักและเป็นผู้รับความรักจากบุคคลต่าง ๆ ความเป็นเจ้าของ ทั้งในแง่ของความต้องการเป็นเจ้าของผู้อื่นและต้องการให้มีผู้อื่นมาแสดงความเป็นเจ้าของ ต่อคน ต้องการการมีครอบครัว ต้องการการยอมรับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ต้องการเป็นบุคคลอันเป็นที่รักของผู้อื่น ต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

(4) *ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง* เป็นความต้องการเกี่ยวกับความรู้สึกว่าตนเองมีประโยชน์และมีคุณค่า ซึ่งเป็นความต้องการในระดับสูงของมนุษย์อันจะเกี่ยวข้องกับความต้องการมีสถานภาพหรือฐานะที่เด่น เช่น ตำแหน่ง ชื่อเสียงเกียรติยศ การยกย่องจากคนในสังคม เป็นต้น

(5) *ความต้องการความสำเร็จสูงสุด* เป็นลำดับความต้องการที่สูงที่สุดที่อยากให้เป็นในชีวิตและมีคุณค่าต่อความเป็นมนุษย์ คือ ต้องการที่จะบรรลุผลตามอุดมคติตามที่ได้คาดหวังไว้ โดยใช้ความสามารถของตนให้เป็นประโยชน์เต็มศักยภาพไปในทิศทางที่ตนเองถนัดและสนใจ

3) ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์

McClelland มีความเชื่อว่า แรงจูงใจสำคัญที่สุดของมนุษย์ คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล มนุษย์มีความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุผลโดยเร็ว โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประการ ได้แก่

(1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement : n-Ach) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ มีความสมบูรณ์แบบและได้มาตรฐานดีเยี่ยม บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (n-Ach) สูงจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย มีเป้าหมายชัดเจนในการทำงาน โดยเป้าหมายที่ตั้งมีความเป็นไปได้สูงที่จะบรรลุผล และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผลการทำงานเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบ กล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว และปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น

(2) ความต้องการการมีอำนาจ (Need for Power : n-Pow) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อที่จะควบคุมสิ่งแวดล้อมและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

(3) ความต้องการสัมพันธภาพที่ดี (Need for Affiliation : n-Aff) เป็นความต้องการได้รับหรือมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น มีความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในตนเองและมีแนวโน้มที่จะยอมตามความปรารถนาหรือบรรทัดฐานของผู้อื่น รวมทั้งคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่นเป็นสำคัญ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ฉรินทร์ ชำนาญคุณ (2548) ได้วิจัยเกี่ยวกับการบริหารการควบคุมภายในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการควบคุมภายใน ทุกขั้นตอน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการประเมินความเสี่ยงภายในหน่วยงานนั้นจะต้องมีการกำหนดภารกิจและวัตถุประสงค์ร่วมกันทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ เพื่อป้องกันความผิดพลาดเสียหาย และมุ่งสร้างประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานทุก ๆ ขั้นตอน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คณูชา อาชามาต (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในระบบสารสนเทศ : การประปานครหลวง ซึ่งผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในระบบสารสนเทศ : การประปานครหลวงมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านบุคลากร รองลงมา คือปัจจัยด้านการกำหนดนโยบายและการวางแผนองค์กร ปัจจัยด้านโครงสร้างการจัดองค์กร ปัจจัยด้านความพร้อมการบริการสารสนเทศและการติดตามผลด้านสารสนเทศ ปัจจัยด้านการสนับสนุนด้านคอมพิวเตอร์ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ

วันวิสาข์ พวงมะลิ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคใต้) จังหวัดเพชรบุรีผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความมีประสิทธิภาพของการควบคุมภายในมี 5 ปัจจัย ปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านกฎระเบียบและการติดต่อสื่อสาร รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความเหมาะสมระหว่างคนกับงานและความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยผู้บังคับบัญชา และการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร และปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ โดยเห็นว่าปัจจัยด้านลักษณะและปริมาณของงานการควบคุมภายในจะมีประสิทธิผลก็ต่อเมื่อองค์กรให้ความสำคัญกับการกำหนดกฎและระเบียบที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยองค์กรต้องจัดทำให้มีความชัดเจนและพนักงานสามารถเข้าใจในกฎและระเบียบได้อย่างถูกต้อง ซึ่งจะส่งผลให้การควบคุมภายในเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ชมชาย ศิวะโกเศศ (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยมีปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยค่าจูง ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเงินเดือน

ธารินี เณรวงศ์ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับการควบคุมภายในระบบสารสนเทศทางการบัญชีภายใต้การบริหารงานการเงินการคลังภาครัฐของหน่วยงานสนับสนุนภารกิจฝ่ายการเมือง มีผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านปรัชญาและรูปแบบการทำงานของผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติที่ดีสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความซื่อสัตย์และจริยธรรมในการบริหารและการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารและการพัฒนาด้านบุคลากร ด้านการกำหนดอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และด้านโครงสร้างของหน่วยงานตามลำดับ

อนัญญา ล่องลอย (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในของสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชามีผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในสูงสุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ปัจจัยด้านการกำหนดนโยบาย และปัจจัยด้านบุคลากรตามลำดับ

สุพัตรา บุญโญปกรณ์ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการควบคุมภายในที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการควบคุมภายในที่ดีมากที่สุดเรียงลำดับจากน้อยไปหามาก ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ 2) ปัจจัยด้านการติดตามประเมินผล และ 3) ปัจจัยด้านการจัดโครงสร้างองค์กร ส่วนปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารที่ไม่พบว่ามีสาระสำคัญต่อระบบการควบคุมภายในที่ดี

จากการทบทวนวรรณกรรมและศึกษางานวิจัยข้างต้น ผู้ศึกษาพบว่า การที่ผู้บริหารแสดงภาวะผู้นำในการบริหารงานและกำหนดนโยบายการควบคุมภายในให้บุคลากรปฏิบัติอย่างชัดเจน โดยให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดและวางแผนการดำเนินงาน มีการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และการพัฒนาบุคลากรให้เข้าใจในกฎและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบควบคุมภายในมากที่สุด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานีและปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายใน รวมทั้งเพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปพัฒนาและเพิ่มประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานีต่อไป โดยผู้ศึกษาได้กำหนดขั้นตอนของการศึกษาตามระเบียบวิธีศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างไว้ ดังนี้

1.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานีที่ผ่านเกณฑ์การประเมินระบบควบคุมภายใน จำนวน 6 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลหนองหาน โรงพยาบาลน้ำโสม โรงพยาบาลไชยวาน โรงพยาบาลประจักษ์ศิลปาคม โรงพยาบาลห้วยเก็ง และโรงพยาบาลกู่แก้ว รวมบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 1,030 คน (ข้อมูลอ้างอิงจากทะเบียนบุคลากร หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2564)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานีที่ผ่านเกณฑ์การประเมินระบบควบคุมภายใน จำนวน 6 แห่ง

รวมทั้งสิ้น จำนวน 288 คน โดยใช้สูตรการคำนวณที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนของ Yamane ซึ่งกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95 % และค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5 % ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดย n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากร

(ประชากรที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 1,030 คน)

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง ให้

เท่ากับ 0.05

เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้ผลดังต่อไปนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{1,030}{1 + 1,030(0.05)^2}$$

$$n = \frac{1,030}{3.575}$$

$$n = 288$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างของบุคลากรโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานีที่ผ่านเกณฑ์การประเมินระบบควบคุมภายในที่จะใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 288 คน

1.3 การสุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษาใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยสุ่มตัวอย่าง จำนวน 288 คน

1.4 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาค้างนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

1.4.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายใน ได้แก่ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม การฝึกอบรม และแรงจูงใจในการทำงาน

1.4.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาล

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลนำเอามาวิเคราะห์สถิติ เพื่อการตอบข้อสมมติฐานของการศึกษาในเรื่องที่กำลังศึกษานี้ โดยใช้แบบสอบถามทั้งแบบปลายปิดและแบบปลายเปิด โดยในส่วนของแบบสอบถามปลายปิดผู้ศึกษามีตัวเลือกคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบ และในส่วนของแบบสอบถามปลายเปิด ผู้ศึกษาจะกำหนดเฉพาะคำถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นในการตอบได้ โดยแบบสอบถามถูกแบ่งดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ประเภทตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยลักษณะคำถามเป็นปลายปิด แบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ได้แก่ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม การฝึกอบรม และแรงจูงใจในการทำงาน เป็นคำถามปลายปิด แบ่งตามปัจจัยที่ต้องการศึกษา

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการควบคุมภายในของโรงพยาบาล โดยลักษณะคำถามเป็นปลายปิด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาล ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นได้อย่างเป็นอิสระ

2.1 การสร้างเครื่องมือ

2.1.1 ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตของการศึกษา

2.1.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารเพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาของแบบสอบถามจะได้มีความชัดเจนตามความมุ่งหมายการศึกษายิ่งขึ้น

2.1.3 นำข้อมูลที่ได้มาสร้างเครื่องมือในการศึกษา คือ แบบสอบถาม โดยจัดทำให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของการศึกษา

2.1.4 นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและการควบคุมภายในตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหาในแต่ละข้อคำถามว่าตรงตามวัตถุประสงค์และครอบคลุมเนื้อหาในการศึกษาค้างนี้หรือไม่

2.2 การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าแบบสอบถามนั้นมีคุณภาพและเชื่อถือได้ ซึ่งผู้ศึกษาตรวจสอบเครื่องมือโดยการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

2.2.1 การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity)

ผู้ศึกษาได้ทดสอบความเที่ยงตรง Validity ของแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยนำแบบสอบถามไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหาในแต่ละข้อคำถามว่าตรงตามวัตถุประสงค์และครอบคลุมเนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้หรือไม่

2.2.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (Pre Test) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทดสอบ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่ต้องการจะศึกษา จำนวน 30 คน โดยการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็นรายด้าน เพื่อทดสอบแบบสอบถามก่อนนำข้อมูลไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544) ซึ่งมีเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	ระดับความเที่ยง
0.90 ขึ้นไป	แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือในระดับดีมาก
0.80 - 8.00	แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือในระดับดี
0.70- 0.79	แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือในระดับพอใช้
0.60 - 0.69	แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือในระดับค่อนข้างพอใช้
0.50 - 0.59	แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือในระดับต่ำ
น้อยกว่า 0.5	แบบสอบถามไม่มีความน่าเชื่อถือ

ทั้งนี้ จากการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพบว่า มีค่า Cronbach's Alpha Coefficient ทั้ง 30 ตัวอย่าง อยู่ที่ .956 ซึ่งแสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือในระดับดีมากและสามารถนำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้

2.3 เกณฑ์การให้คะแนน

แบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ลักษณะคำตอบจะเป็นการใช้มาตราวัดแบบประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคอร์ต์ (Lifert Scale) ซึ่งเป็นการเรียงลำดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงในระดับมาก
- 3 หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงในระดับน้อยที่สุด

ในส่วนของการวัดระดับความคิดเห็นของการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ผู้ศึกษาใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาตามความกว้างของอันตรภาคชั้น (Interval scale) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

หลังจากคำนวณช่วงระดับคะแนนดังกล่าวแล้ว จะนำคะแนนที่ได้มาแปลความหมายตามเกณฑ์ตามระดับความคิดเห็น ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงในระดับน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานีเป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ดังนี้

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 288 คน ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานีที่ผ่านเกณฑ์การประเมินระบบควบคุมภายใน 6 แห่ง และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้หลักทางสถิติ

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลไว้แล้ว ได้แก่ ตำรา บทความ เว็บไซต์ รายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์แล้วกำหนดรหัส จากนั้นบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และประมวลผลข้อมูล โดยกำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐานในการศึกษา ดังนี้

4.2.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีเกณฑ์การหาค่าความสัมพันธ์ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.70 - 1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.50 - 0.69	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.30 - 0.49	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.10 - 0.29	มีความสัมพันธ์ระดับน้อย
0.01 - 0.09	มีความสัมพันธ์ระดับน้อยมาก

4.2.2 การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) เพื่อจัดกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันเข้าไว้ด้วยกัน เพื่อให้สามารถสื่อความหมายตัวแปรได้อย่างครอบคลุม

4.2.3 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เพื่อใช้วิเคราะห์ว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานีที่ผ่านเกณฑ์การประเมินระบบการควบคุมภายใน จำนวน 288 ชุด เมื่อเก็บข้อมูลแล้วจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลผลและความหมายของการวิเคราะห์ที่ตรงกัน ผู้ศึกษาได้กำหนดใช้สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
n	หมายถึง	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
β	แทน	ค่า Beta
SE	แทน	ค่า Std. Error
R^2	แทน	ค่า R Square
Adj. R^2	แทน	ค่า Adjusted R Square
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .005

การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาดำเนินการประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS for Windows โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งจะพิจารณาจากค่าจำนวน (n) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

ได้แก่ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม การฝึกอบรม แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงพยาบาล โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี โดยใช้วิธีวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient)

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ประเภทตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งจะพิจารณาจากค่าจำนวน (n) และค่าร้อยละ (Percentage) ผลการศึกษามีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (288 คน)	ร้อยละ (100.00)
1. เพศ		
ชาย	96	33.30
หญิง	192	66.70
2. อายุ		
20-30 ปี	52	18.10
31-40 ปี	123	42.70
41-50 ปี	90	31.30
51-60 ปี	23	8.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (288 คน)	ร้อยละ (100.00)
3. ระดับการศึกษา		
ระดับมัธยมศึกษา	45	15.60
ระดับปวช./ปวส./ปวท.	54	18.80
ระดับปริญญาตรี	186	64.60
อื่น ๆ ไปรกระบุ ปริญญาโท.....	3	1.00
4. หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน		
โรงพยาบาลชุมชนแม่ข่าย (M2)	124	43.10
โรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ (F1)	-	-
โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง (F2)	106	36.80
โรงพยาบาลชุมชนขนาดเล็ก (F3)	58	20.10
5. ประเภทตำแหน่งงาน		
ข้าราชการ	110	38.20
ลูกจ้างประจำ	17	5.90
พนักงานราชการ	13	4.50
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	110	38.20
ลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน/รายวัน)	38	13.20
อื่น ๆ (ไปรกระบุ.....)		
6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	6	2.10
1-5 ปี	58	20.10
6-10 ปี	78	27.10
10 ปี ขึ้นไป	146	50.70

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 288 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 66.70) รองลงมาเป็น เพศชาย (ร้อยละ 33.30) โดยมีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 42.70) รองลงมา คือ

อายุระหว่าง 41-50 ปี (ร้อยละ 31.30) สำหรับการศึกษาล้วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 64.60) รองลงมา คือ ระดับปวช./ปวส./ปวท. (ร้อยละ 18.80) ซึ่งปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชุมชนแม่ข่าย (M2) มากที่สุด (ร้อยละ 43.10) รองลงมา คือ โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง (F2) (ร้อยละ 36.80) และส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ (ร้อยละ 38.20) และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข (ร้อยละ 38.20) มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 50.70) รองลงมา คือ 6-10 ปี (ร้อยละ 27.10) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลประสิทธิภาพการประเมินระบบการควบคุมภายใน

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ได้แก่ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม การฝึกอบรม และแรงจูงใจในการทำงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการศึกษามีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี อยู่บนหลักความซื่อตรงและการรักษาจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน	4.05	.557	มาก
2. ผู้บริหารมีการกำหนดโครงสร้างองค์กรไว้ อย่างชัดเจน และจัดวางอัตรากำลังได้ตรงกับงานอย่างเหมาะสม	4.04	.557	มาก
3. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการควบคุมภายในและจัดให้มีการประเมินระบบควบคุมภายในอย่างสม่ำเสมอ	4.06	.574	มาก
4. ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติงานเกี่ยวกับการควบคุมภายในไว้ อย่างชัดเจน	4.09	.551	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
5. ผู้บริหารจัดการให้มีการประชุมเพื่อวางแผนการทำงานและร่วมกันแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.07	.548	มาก
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำโดยรวม	4.06	.487	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ด้านภาวะผู้นำโดยรวม อยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และ S.D. เท่ากับ .487 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติงานเกี่ยวกับการควบคุมภายในไว้อย่างชัดเจน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดการให้มีการประชุมเพื่อวางแผนการทำงานและร่วมกันแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ส่วนชื่อที่มีคะแนนน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการกำหนดโครงสร้างองค์กรไว้อย่างชัดเจนและจัดวางอัตรากำลังได้ตรงกับงานอย่างเหมาะสม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
6. โรงพยาบาลมีการกำหนดผู้รับผิดชอบระบบควบคุมภายในในด้านต่าง ๆ ไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน	4.12	.625	มาก
7. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรการป้องกันความเสี่ยงและการจัดวางระบบควบคุมภายในโรงพยาบาล	4.02	.640	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
8. บุคลากรมีส่วนร่วมตัดสินใจหรือลงมือปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมภายใน เช่น การจัดทำผังขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Flow Chart) การรายงานความเสี่ยง การวิเคราะห์ความเสี่ยง เป็นต้น	4.01	.632	มาก
9. บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาล	3.99	.670	มาก
10. บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะและแก้ไขปัญหาความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจนสามารถอยู่ในระดับที่ยอมรับได้	3.97	.659	มาก
ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมโดยรวม	4.02	.547	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ด้านการมีส่วนร่วมโดยรวม อยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และ S.D. เท่ากับ .547 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงพยาบาลมีการกำหนดผู้รับผิดชอบระบบควบคุมภายในในด้านต่าง ๆ ไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 รองลงมา คือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรการป้องกันความเสี่ยงและการจัดวางระบบควบคุมภายในโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ส่วนข้อที่มีคะแนนน้อยที่สุด คือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะและแก้ไขปัญหาความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจนสามารถอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการฝึกอบรม

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
11. โรงพยาบาลจัดให้มีการประชุมชี้แจง/อบรมแนวทางการควบคุมภายในของโรงพยาบาล	3.82	.812	มาก
12. โรงพยาบาลส่งบุคลากรเข้าร่วมการประชุม/อบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถ ใน โครงการ/หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมภายใน	3.94	.779	มาก
13. โรงพยาบาลสนับสนุนให้บุคลากรได้ไปศึกษาดูงาน/การใช้ระบบพี่เลี้ยง (Coaching) ทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี	3.71	.881	มาก
14. โรงพยาบาลมีคู่มือ/แนวทางในการควบคุมภายในเพื่อให้บุคลากรยึดถือปฏิบัติ	3.31	.840	ปานกลาง
ปัจจัยด้านการฝึกอบรมโดยรวม	3.70	.700	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ด้านการฝึกอบรมโดยรวม อยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และ S.D. เท่ากับ .700 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงพยาบาลส่งบุคลากรเข้าร่วมการประชุม/อบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถ ใน โครงการ/หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมภายใน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รองลงมา คือ โรงพยาบาลจัดให้มีการประชุมชี้แจง/อบรมแนวทางการควบคุมภายในของโรงพยาบาล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ส่วนข้อที่มีคะแนนน้อยที่สุด คือ โรงพยาบาลมีคู่มือ/แนวทางในการควบคุมภายในเพื่อให้บุคลากรยึดถือปฏิบัติ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
15. โรงพยาบาลมีการจัดสถานที่ปฏิบัติงานและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.04	.606	มาก
16. โรงพยาบาลให้การสนับสนุนทรัพยากรและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	4.09	.605	มาก
17. โรงพยาบาลให้ความสำคัญกับผู้รับผิดชอบระบบควบคุมภายใน เช่น การยกย่องเชิดชูเมื่อดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย การมอบใบประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น	3.59	.909	มาก
18. โรงพยาบาลให้สวัสดิการแก่ผู้รับผิดชอบระบบควบคุมภายในที่ดำเนินงานผ่านเกณฑ์การประเมิน เช่น การเลื่อนเงินเดือนหรือเพิ่มค่าจ้างพิเศษ การให้รางวัล เป็นต้น	3.59	.890	มาก
ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	3.83	.610	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และ S.D. เท่ากับ .610 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงพยาบาลให้การสนับสนุนทรัพยากรและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 รองลงมา คือ โรงพยาบาลมีการจัดสถานที่ปฏิบัติงานและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ส่วนข้อที่มีคะแนนน้อยที่สุด คือ โรงพยาบาลให้ความสำคัญกับผู้รับผิดชอบระบบควบคุมภายใน เช่น การยกย่องเชิดชูเมื่อดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย การมอบใบประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น และโรงพยาบาลให้สวัสดิการแก่ผู้รับผิดชอบระบบควบคุมภายในที่ดำเนินงานผ่านเกณฑ์การประเมิน เช่น การเลื่อนเงินเดือนหรือเพิ่มค่าจ้างพิเศษ การให้รางวัล เป็นต้น ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.59

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผล
การควบคุมภายในของโรงพยาบาล

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
19. การควบคุมภายในช่วยให้การดำเนินงานของ โรงพยาบาลสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	4.17	.613	มาก
20. โรงพยาบาลมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและ ประหยัด	4.09	.650	มาก
21. การดำเนินงานของโรงพยาบาลเป็นไปอย่างมี ระบบและอยู่ในกรอบของกฎหมาย ระเบียบ และ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	4.06	.680	มาก
22. โรงพยาบาลมีข้อมูลและรายงานทางการเงินที่ ถูกต้อง ครบถ้วน และน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้ในการ การตัดสินใจได้	4.08	.627	มาก
23. ระบบการควบคุมภายในช่วยป้องกันการทุจริต คอร์รัปชันในโรงพยาบาล	4.04	.768	มาก
ประสิทธิผลการควบคุมภายใน ของโรงพยาบาลโดยรวม	4.09	.541	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการ
ควบคุมภายในของโรงพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และ S.D. เท่ากับ
.541 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การควบคุมภายในช่วยให้การ
ดำเนินงานของโรงพยาบาลสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17
รองลงมา คือ โรงพยาบาลมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ส่วนข้อที่
มีคะแนนน้อยที่สุด คือ ระบบการควบคุมภายในช่วยป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันในโรงพยาบาล
ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient)

การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในกับประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี โดยการหาค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) ผลการศึกษามีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

(n=288)

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	ประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายใน		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	.584*	.000	สูง
2. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม	.672*	.000	สูง
3. ปัจจัยด้านการฝึกอบรม	.528*	.000	สูง
4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน	.585*	.000	สูง

* มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัจจัยปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการฝึกอบรม และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ดังนี้

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายใน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .584 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายใน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .672 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3. ปัจจัยด้านการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายใน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .528 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายใน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .585 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานของทุกปัจจัยว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี โดยที่ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันในทางบวก เมื่อมีค่าคะแนนในแต่ละสมมติฐานสูงขึ้น ความมีประสิทธิผลในการประเมินระบบการควบคุมภายในก็จะสูงขึ้นตามไปด้วย

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี โดยใช้วิธีวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis)

จากการทบทวนวรรณกรรมซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ทั้งหมด 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการฝึกอบรม และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และได้มีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation) ด้วยการวิเคราะห์ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระต่าง ๆ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า มีตัวแปรอิสระหลายคู่ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการนำไปวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น (Regression Analysis) ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงนำตัวแปรอิสระจากปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัย รวมทั้งสิ้น 18 ตัวแปร

ไปวิเคราะห์และสกัดสกัดความเหมือนกันของตัวแปรเพื่อจัดกลุ่มปัจจัยใหม่โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) ซึ่งจะทำให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่มีความถูกต้องและเหมาะสมมากขึ้น

4.1 การวิเคราะห์ความเหมาะสมตัวแปรอิสระโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ปัจจัย

จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระต่าง ๆ ทั้ง 18 ตัวแปร จากปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี พบว่า มีตัวแปรอิสระหลายคู่ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้จะส่งผลต่อการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงได้นำตัวแปรอิสระเหล่านั้นมาวิเคราะห์ปัจจัยต่อไป โดยในการวิเคราะห์ปัจจัยผู้ศึกษาเลือกใช้สถิติทดสอบในการวิเคราะห์ คือ KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) และ Bartlett's Test of Sphericity ในการทดสอบความเหมาะสมของตัวแปรอิสระว่ามีความเหมาะสมในการวิเคราะห์หรือไม่ หากค่า KMO สูง (ค่าที่ยอมรับคือ 0.5 ถึง 1) แสดงว่าข้อมูลมีความเหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์ปัจจัย หาก KMO มีค่าต่ำกว่า 0.5 แสดงว่าข้อมูลไม่เหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัย โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา (Hair et al., 1998, p. 99) ดังนี้

0.8 ขึ้นไป	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดีมาก
0.70 - 0.79	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดี
0.60 - 0.69	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบปานกลาง
0.50 - 0.59	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบน้อย
น้อยกว่า 0.50	ไม่เหมาะสมที่จะนำข้อมูลชุดนั้นมาวิเคราะห์องค์ประกอบ

สำหรับการทดสอบแบบ Bartlett's Test of Sphericity เป็นการทดสอบค่าสหสัมพันธ์โดยรวมของตัวแปรย่อยที่นำมาวิเคราะห์ โดยข้อมูลที่เหมาะสมจะต้องมีค่า Sig. น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 และได้ตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H₀ : ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน

H₁ : ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) และ Bartlett's Test of Sphericity

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.910
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4353.996
	df	153
	Sig	.000

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผลการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลในการวิเคราะห์ปัจจัยจะได้ค่า KMO เท่ากับ 0.910 ซึ่งหมายความว่าข้อมูลที่รวบรวมได้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมากและสามารถนำไปวิเคราะห์ปัจจัยได้ ส่วนผลการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity พบว่า ค่า Chi-Square เท่ากับ 4393.556 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญในการทดสอบ จึงปฏิเสธ H_0 คือ ตัวแปรอิสระทั้ง 18 ตัวแปรมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน โดยผลการวิเคราะห์สถิติทดสอบทั้งสองวิธีข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าตัวแปรต่าง ๆ ดังกล่าว มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) ต่อไปได้

4.2 การสกัดปัจจัย (Factor Extraction)

การสกัดปัจจัย (Factor Extraction) เพื่อหาและกำหนดปัจจัยที่เหมาะสมสำหรับการนำไปวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ผู้ศึกษาได้เลือกวิธีการสกัดปัจจัยแบบองค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis : PCA) และใช้วิธีการหมุนแกนปัจจัย (Factor Rotation) แบบแวนิแมกซ์ (Varimax) เพื่อหาจำนวนองค์ประกอบหลัก (Principal Component) หรือปัจจัย (Factor) ที่สามารถใช้แทนตัวแปรทั้งหมด หรือให้ใช้ปัจจัยน้อยที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ และปัจจัยนั้นสามารถอธิบายความผันแปรทั้งหมด โดยใช้เกณฑ์ในการตัดสินจำนวนกลุ่มปัจจัยที่เหมาะสมจากการพิจารณาค่า Eigenvalue ที่มากกว่า 1 และค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรในแต่ละปัจจัยต้องไม่น้อยกว่า 0.3 มีผลดังนี้

ตารางที่ 4.9 แสดงผล Eigenvalues ร้อยละ และร้อยละสะสมของความแปรปรวนแต่ละกลุ่มปัจจัย

กลุ่มปัจจัย (Component)	Eigenvalues	ร้อยละ ของความแปรปรวน	ร้อยละสะสม ของความแปรปรวน
1	9.636	53.535	53.535
2	1.779	9.882	63.417
3	1.160	6.443	69.860

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติสำหรับแต่ละปัจจัยผ่านการสกัดปัจจัยแบบ Principal Component Analysis (PCA) โดยมีจำนวนตัวแปรอิสระทั้งหมด 18 ตัวแปร พบว่า มีค่า Eigenvalue มากกว่า 1 จำนวน 3 ปัจจัย โดยกลุ่มปัจจัยดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนได้เท่ากับ 69.860% โดยผู้ศึกษาได้แสดงการเปรียบเทียบกลุ่มปัจจัยเดิมที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมในบทที่ 2 และกลุ่มปัจจัยใหม่ที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัย ดังแสดงในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบกลุ่มปัจจัยที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและกลุ่มปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัย

ปัจจัยที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม	ปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัย
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
1. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี อยู่บนหลักความซื่อตรงและการรักษาจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน	1. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี อยู่บนหลักความซื่อตรงและการรักษาจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน
2. ผู้บริหารมีการกำหนดโครงสร้างองค์กรไว้อย่างชัดเจน และจัดวางอัตรากำลังได้ตรงกับงานอย่างเหมาะสม	2. ผู้บริหารมีการกำหนดโครงสร้างองค์กรไว้อย่างชัดเจน และจัดวางอัตรากำลังได้ตรงกับงานอย่างเหมาะสม
3. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการควบคุมภายในและจัดให้มีการประเมินระบบควบคุมภายในอย่างสม่ำเสมอ	3. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการควบคุมภายในและจัดให้มีการประเมินระบบควบคุมภายในอย่างสม่ำเสมอ

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ปัจจัยที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม	ปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัย
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
4. ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติงานเกี่ยวกับการควบคุมภายในไว้อย่างชัดเจน	4. ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติงานเกี่ยวกับการควบคุมภายในไว้อย่างชัดเจน
5. ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมเพื่อวางแผนการทำงานและร่วมกันแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	5. ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมเพื่อวางแผนการทำงานและร่วมกันแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน
ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม	ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม
6. โรงพยาบาลมีการกำหนดผู้รับผิดชอบระบบควบคุมภายในในด้านต่าง ๆ ไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน	6. โรงพยาบาลมีการกำหนดผู้รับผิดชอบระบบควบคุมภายในในด้านต่าง ๆ ไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน
7. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรการป้องกันความเสี่ยงและการจัดวางระบบควบคุมภายในโรงพยาบาล	7. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรการป้องกันความเสี่ยงและการจัดวางระบบควบคุมภายในโรงพยาบาล
8. บุคลากรมีส่วนร่วมตัดสินใจหรือลงมือปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมภายใน เช่น การจัดทำผังขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Flow Chart) การรายงานความเสี่ยง การวิเคราะห์ความเสี่ยง เป็นต้น	8. บุคลากรมีส่วนร่วมตัดสินใจหรือลงมือปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมภายใน เช่น การจัดทำผังขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Flow Chart) การรายงานความเสี่ยง การวิเคราะห์ความเสี่ยง เป็นต้น
9. บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาล	9. บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาล
10. บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะและแก้ไขปัญหาความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจนสามารถอยู่ในระดับที่ยอมรับได้	10. บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะและแก้ไขปัญหาความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจนสามารถอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ปัจจัยที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม	ปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัย
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
	11. โรงพยาบาลมีคู่มือ/แนวทางในการควบคุม ภายเพื่อให้บุคลากรยึดถือปฏิบัติ 12. โรงพยาบาลมีการจัดสถานที่ปฏิบัติงานและ สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน 13. โรงพยาบาลให้การสนับสนุนทรัพยากรและ เทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้ออำนวยต่อการ ปฏิบัติงาน
ปัจจัยด้านการฝึกอบรม	ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน
11. โรงพยาบาลจัดให้มีการประชุมชี้แจง/ อบรมแนวทางการควบคุมภายในของ โรงพยาบาล 12. โรงพยาบาลส่งบุคลากรเข้าร่วมการ ประชุม/อบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และ ความสามารถ ใน โครงการ/หลักสูตรที่ เกี่ยวข้องกับการควบคุมภายใน 13. โรงพยาบาลสนับสนุนให้บุคลากรได้ไป ศึกษาดูงาน/การใช้ระบบพี่เลี้ยง (Coaching) ทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี 14. โรงพยาบาลมีคู่มือ/แนวทางในการ ควบคุมภายในเพื่อให้บุคลากรยึดถือปฏิบัติ	14. โรงพยาบาลจัดให้มีการประชุมชี้แจง/อบรม แนวทางการควบคุมภายในของโรงพยาบาล 15. โรงพยาบาลส่งบุคลากรเข้าร่วมการประชุม/ อบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถ ใน โครงการ/หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการควบคุม ภายใน 16. โรงพยาบาลสนับสนุนให้บุคลากรได้ไป ศึกษา ดูงาน/การใช้ระบบพี่เลี้ยง (Coaching) ทั้ง หน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกสังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี 17. โรงพยาบาลให้ความสำคัญกับผู้รับผิดชอบ ระบบควบคุมภายใน เช่น การยกย่องเชิดชูเมื่อ ดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย การมอบใบ ประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ปัจจัยที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม	ปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัย
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
<p>ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน</p> <p>15. โรงพยาบาลมีการจัดสถานที่ปฏิบัติงาน และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>16. โรงพยาบาลให้การสนับสนุนทรัพยากร และเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>17. โรงพยาบาลให้ความสำคัญกับผู้รับผิดชอบระบบควบคุมภายใน เช่น การยกย่องเชิดชูเมื่อดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย การมอบใบประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น</p> <p>18. โรงพยาบาลให้สวัสดิการแก่ผู้รับผิดชอบระบบควบคุมภายในที่ดำเนินงานผ่านเกณฑ์การประเมิน เช่น การเลื่อนเงินเดือนหรือเพิ่มค่าจ้างพิเศษ การให้รางวัล เป็นต้น</p>	<p>18. โรงพยาบาลให้สวัสดิการแก่ผู้รับผิดชอบระบบควบคุมภายในที่ดำเนินงานผ่านเกณฑ์การประเมิน เช่น การเลื่อนเงินเดือนหรือเพิ่มค่าจ้างพิเศษ การให้รางวัล เป็นต้น</p>

จากผลการวิเคราะห์ข้างต้นจะได้ชื่อปัจจัยใหม่ตามองค์ประกอบของตัวแปรดังนี้

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
2. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม
3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

โดยปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย สามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรอิสระทั้งหมดได้ร้อยละ 69.860 จากนั้นผู้ศึกษาจึงได้นำปัจจัยทั้ง 3 ตัวไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณต่อไป

ส่วนที่ 5 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายใน
ของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี โดยใช้วิธี
วิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของ
โรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ผู้ศึกษาใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ
(Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise Multiple Regression เพื่อทดสอบสมมติฐานใน
การศึกษาที่กำหนดไว้ คือ สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการฝึกอบรม
และด้านแรงจูงใจในการทำงานอย่างน้อย 1 ปัจจัยมีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุม
ภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ซึ่งมีผลการทดสอบดังนี้

ตารางที่ 4.11 แสดงตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Model Summary)

Model Summary ^d				
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
.717 ^c	.515	.511	.37858	.1717

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจพหุคูณ (R Square) เท่ากับ 0.515
และค่า Adjusted R Square มีค่าอยู่ที่ 0.511 หมายความว่า ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายการตัดสินใจ
ได้ร้อยละ 51.50 และจากค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.717 ซึ่งอยู่ในช่วง 1.5 ถึง 2.5 แสดงถึงความ
คลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นของตัวแบบ (ANOVA)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	43.299	2	21.649	151.053	.000 ^b
Residual	40.847	285	.143		
Total	84.146	287			

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นของตัวแบบ (ANOVA) พบว่า ตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการประเมินระบบการควบคุมภายใน เนื่องจากค่า F-Statistic (F) ซึ่งเป็นค่าที่ใช้ทดสอบสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระเป็นกลุ่มหรือโดยรวมว่ามีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามหรือไม่ มีค่าอยู่ที่ 151.053 และมีค่า Sig = 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งแสดงว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามและสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและ ตัวแปรตามได้

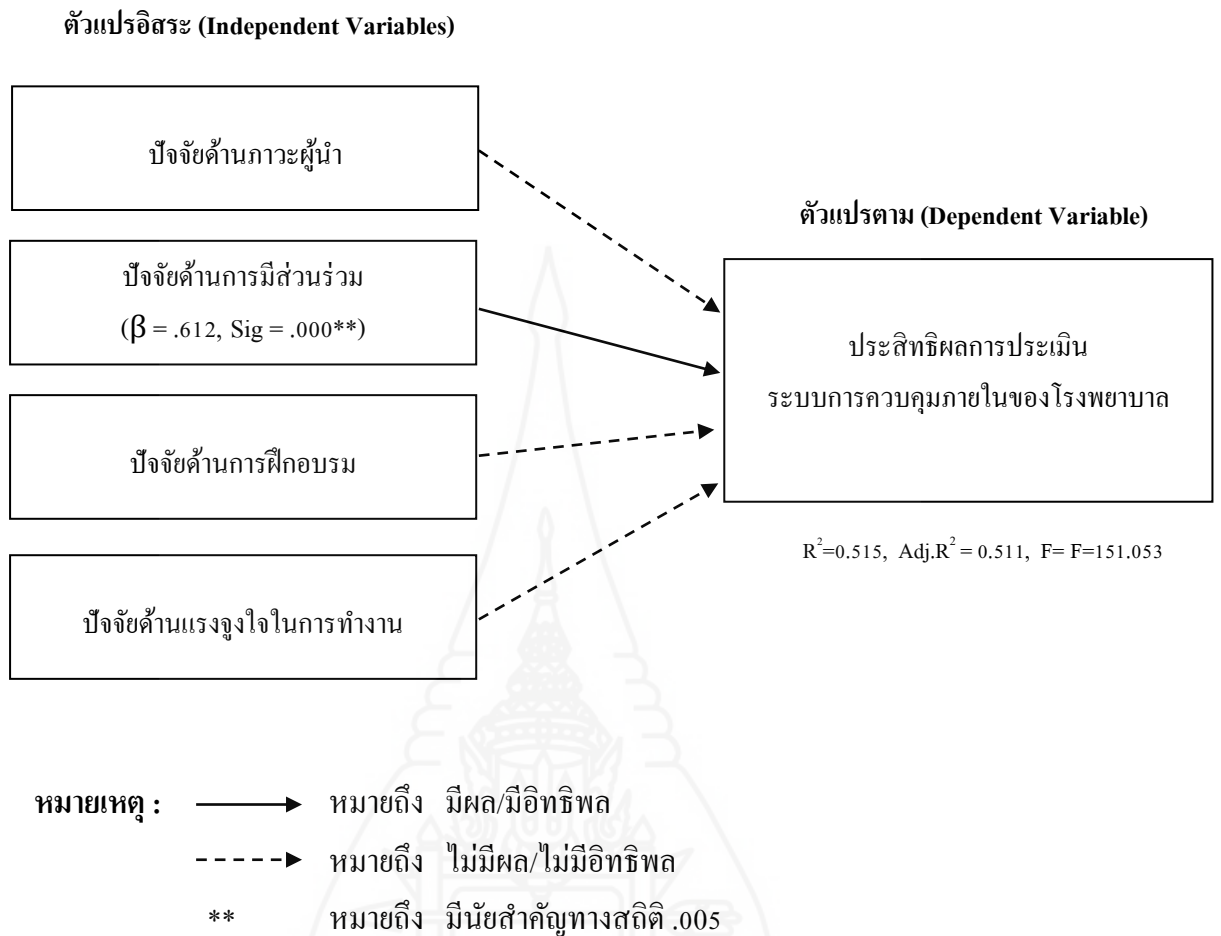
ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผล การประเมินระบบการควบคุมภายใน	b	Std.Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	.919	.195		4.708	.000**
1. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม	.649	.064	.612	10.096	.000**

R = 0.717, R²=0.515, Adj.R²= 0.511, SE=0.37858, F=151.053, Sig=0.000

** ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) แบบ Stepwise Multiple Regression พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีเพียง 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (Sig = .000) ซึ่งมีค่าน้ำหนักผลกระทบของตัวแปรอิสระที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการประเมินระบบการควบคุมภายในเท่ากับ .612 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณเท่ากับ 0.717 โดยสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานีโดยรวมได้ร้อยละ 51.50 และมีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.37858 ในขณะที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการฝึกอบรม และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการประเมินระบบการควบคุมภายใน



ภาพที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานีสามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ตารางที่ 4.14 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานจากผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ

สมมติฐานในการศึกษา	ปัจจัย	ทิศทาง ความสัมพันธ์	ผลการ ทดสอบ
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการฝึกอบรม และด้านแรงจูงใจในการทำงานอย่างน้อย 1	ด้านภาวะผู้นำ	-	ปฏิเสธ
	ด้านการมีส่วนร่วม	+	ยอมรับ
ปัจจัยมีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี	ด้านการฝึกอบรม	-	ปฏิเสธ
	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	-	ยอมรับ

ตอนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า มีปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาลดังนี้

ตารางที่ 4.15 แสดงข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา/อุปสรรคในการประเมินผลระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาล

ปัญหา/อุปสรรค	จำนวน (คน)
1. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจต่อการประเมินระบบควบคุมภายในของโรงพยาบาล	6
2. วัตถุประสงค์ในการควบคุมภายในยังไม่ชัดเจน	3
3. การควบคุมภายในขาดความต่อเนื่องและจริงจัง	2
4. การควบคุมการปฏิบัติไม่เป็นไปตามที่กฎระเบียบกำหนด	2
5. คณะกรรมการบริหารยังให้ความสำคัญต่อระบบควบคุมภายในน้อย	1

จากตารางที่ 4.15 แสดงข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา/อุปสรรคในการประเมินผลระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาล พบว่า ปัญหา/อุปสรรคที่พบมากที่สุด คือ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจต่อการประเมินระบบควบคุมภายในของโรงพยาบาล รองลงมา คือ วัตถุประสงค์ในการควบคุมภายในยังไม่ชัดเจน และการควบคุมภายในขาดความต่อเนื่องและจริงจัง รวมทั้งการควบคุมการปฏิบัติไม่เป็นไปตามที่กฎระเบียบกำหนด และคณะกรรมการบริหารยังให้ความสำคัญต่อระบบควบคุมภายในน้อย ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 แสดงข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไขในการประเมินผลระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาล

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข	จำนวน (คน)
1. จัดโครงการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรให้เข้าใจตรงกันทั่วทั้งองค์กร	7
2. กำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนและควรมีการควบคุมอย่างต่อเนื่องจนเป็นวัฒนธรรมที่ดี	3
3. มีการประชุมทบทวนแนวทางปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	2
4. ให้การสนับสนุนบุคลากรและพิจารณาคำตอบแทนอย่างทั่วถึง	2
5. การรับฟังข้อคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน	1

จากตารางที่ 4.16 แสดงข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไขในการประเมินผลระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาล พบว่า ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไขที่พบมากที่สุด คือ การจัดโครงการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรให้เข้าใจตรงกันทั่วทั้งองค์กร รองลงมา คือ การกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนและควรมีการควบคุมอย่างต่อเนื่องจนเป็นวัฒนธรรมที่ดี มีการประชุมทบทวนแนวทางปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ให้การสนับสนุนบุคลากรและพิจารณาคำตอบแทนอย่างทั่วถึง และการรับฟังข้อคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี เพื่อนำผลการศึกษานำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานีให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานีที่ผ่านเกณฑ์การประเมินระบบควบคุมภายใน จำนวน 6 แห่ง รวมทั้งสิ้น จำนวน 288 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ซึ่งผลจากการวิเคราะห์สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. สรุปการศึกษา

ผลการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 288 คน สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

1.1 ผลสรุปข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 66.70) โดยมีอายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 42.70) รองลงมา คืออายุระหว่าง 41-50 ปี (ร้อยละ 31.30) สำหรับระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 64.60) รองลงมา คือ ระดับปวช./ปวส./ปวท. (ร้อยละ 18.80) ซึ่งปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชุมชนแม่ข่าย (M2) มากที่สุด (ร้อยละ 43.10) รองลงมา คือ โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง (F2) (ร้อยละ 36.80) และส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ (ร้อยละ 38.20) และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

(ร้อยละ 38.20) มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 50.70) รองลงมา คือ 6-10 ปี (ร้อยละ 27.10) ตามลำดับ

1.2 ผลสรุปข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

1.2.1 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ พบว่า โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากในเรื่องของการกำหนดนโยบาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติงานเกี่ยวกับการควบคุมภายในไว้อย่างชัดเจนของผู้บริหาร รองลงมา คือ การจัดให้มีการประชุมเพื่อวางแผนการทำงานและร่วมกันแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน การให้ความสำคัญและจัดให้มีการประเมินระบบควบคุมภายในอย่างสม่ำเสมอ โดยที่ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี อยู่บนหลักความซื่อตรงและการรักษาจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน และมีการกำหนดโครงสร้างองค์กรไว้อย่างชัดเจน รวมไปถึงการจัดวางอัตรากำลังได้ตรงกับงานอย่างเหมาะสม ตามลำดับ

1.2.2 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม พบว่า โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากในเรื่องของการที่โรงพยาบาลมีการกำหนดผู้รับผิดชอบระบบควบคุมภายในในด้านต่าง ๆ ไว้เป็น ลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน รองลงมา คือ การให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรการป้องกันความเสี่ยงและการจัดวางระบบควบคุมภายในโรงพยาบาล การมีส่วนร่วมตัดสินใจหรือลงมือปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมภายในหรือการประเมินผลระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาล รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการเสนอแนะและแก้ไขปัญหาความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจนสามารถอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ตามลำดับ

1.2.3 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการฝึกอบรม พบว่า พบว่า โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากในเรื่องของการที่โรงพยาบาลส่งบุคลากรเข้าร่วมการประชุม/อบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถ ในโครงการ/หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมภายในของโรงพยาบาล รองลงมา คือ โรงพยาบาลจัดให้มีการประชุมชี้แจง/อบรมแนวทางการควบคุมภายในของโรงพยาบาล การสนับสนุนให้บุคลากรได้ไปศึกษาดูงาน/การใช้ระบบพี่เลี้ยง (Coaching) ทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี และโรงพยาบาลมีคู่มือ/แนวทางในการควบคุมภายในเพื่อให้บุคลากรยึดถือปฏิบัติ ตามลำดับ

1.2.4 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากในเรื่องของการที่โรงพยาบาลให้การสนับสนุนทรัพยากรและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ โรงพยาบาลมีการจัดสถานที่ปฏิบัติงานและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การให้ความสำคัญกับผู้รับผิดชอบระบบควบคุมภายใน เช่น การยกย่องเชิดชูเมื่อดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย การมอบใบประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น และการให้สวัสดิการแก่ผู้รับผิดชอบระบบควบคุมภายในที่ดำเนินงานผ่านเกณฑ์การประเมิน เช่น การเลื่อนเงินเดือนหรือเพิ่มค่าจ้างพิเศษ การให้รางวัล เป็นต้น

1.3 ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงพยาบาล พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากในเรื่องของการควบคุมภายในช่วยให้การดำเนินงานของโรงพยาบาลสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ รองลงมา คือ การควบคุมภายในช่วยให้โรงพยาบาลมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด โรงพยาบาลมีข้อมูลและรายงานทางการเงินที่ถูกต้อง ครบถ้วน และน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจได้ การดำเนินงานของโรงพยาบาลเป็นไปอย่างมีระบบและอยู่ในกรอบของกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และระบบการควบคุมภายในช่วยป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันในโรงพยาบาลตามลำดับ

1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในกับประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี โดยการหาค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) พบว่า ปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการฝึกอบรม และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ($r=.672^{**}$) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ($r=.585^{**}$) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ($r=.584^{**}$) และปัจจัยด้าน การฝึกอบรม ($r=.528^{**}$) ตามลำดับ

1.4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี โดยวิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) แบบ Stepwise Multiple Regression พบว่า

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีเพียง 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (Sig = .000) ซึ่งมีค่าน้ำหนักผลกระทบของตัวแปรอิสระที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในเท่ากับ .612 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณเท่ากับ 0.717 โดยสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานีโดยรวมได้ร้อยละ 51.50 และมีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.37858 ในขณะที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการฝึกอบรม และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานไม่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายใน

2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี สามารถนำมาอภิปรายผลตามสมมติฐานในการศึกษาได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 : ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายใน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .584 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้นำเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถกระตุ้นหรือชี้แนะให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้นและเต็มใจทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้ เมื่อผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่บนหลักความซื่อตรงและการรักษาจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดโครงสร้างองค์กร นโยบาย ระเบียบ วิธีปฏิบัติงานเกี่ยวกับการควบคุมภายในไว้อย่างชัดเจน และจัดวางอัตรากำลังได้ตรงกับงานอย่างเหมาะสมแล้ว ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอนัญญา ล่องลอย (2559) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในกับประสิทธิผลการควบคุมภายในของสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการควบคุมภายในของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการควบคุมภายในมากที่สุด เนื่องจากการกำหนดนโยบายที่รัดกุมเหมาะสม จะทำให้บุคลากรมีแนวทางในการปฏิบัติตนที่อยู่บนความถูกต้องเหมาะสม และก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมการควบคุมภายในที่ดี รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการสนับสนุน

จากฝ่ายบริหาร เนื่องจากการที่ฝ่ายบริหารให้ความสำคัญกับการควบคุมภายในและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามการควบคุมจะส่งผลให้การควบคุมภายในมีประสิทธิภาพผลมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ชารินี เณรวงศ์ (2558) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับการควบคุมภายในระบบสารสนเทศทางการบัญชีภายใต้การบริหารงานการเงินการคลังภาครัฐของหน่วยงานสนับสนุนภารกิจฝ่ายการเมือง ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านปรัชญาและรูปแบบการทำงานของผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติที่ดีที่สุด รองลงมา คือ ด้านความซื่อสัตย์และจริยธรรมในการบริหารและการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารและการพัฒนา ด้านบุคลากร ด้านการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และด้านโครงสร้างของหน่วยงาน ตามลำดับ นอกจากนี้ ผลการศึกษาด้านความสัมพันธ์ของปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อระดับการควบคุมภายในระบบสารสนเทศทางการบัญชีภายใต้ระบบการบริหารงานการเงินการคลังภาครัฐ คือ ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร ปัจจัยด้านโครงสร้างของหน่วยงาน และการพัฒนาด้านบุคลากร

สมมติฐานที่ 2 : การมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายใน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .672 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาล และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือลงมือปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมภายใน รวมไปถึงการได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจะช่วยให้องค์กรเกิดการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Cohen, J.M., & Uphoff, N.T. (1980) ที่ได้อธิบายรูปแบบการมีส่วนร่วมไว้ 4 รูปแบบ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉรินทร์ ชำนาญคุณ (2548) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับการบริหารการควบคุมภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการควบคุมภายในทุกขั้นตอน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการประเมินความเสี่ยงภายในหน่วยงานนั้นจะต้องมีการกำหนดภารกิจและวัตถุประสงค์ร่วมกันทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ เพื่อป้องกันความผิดพลาดเสียหาย และมุ่งสร้างประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานทุก ๆ ขั้นตอน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สมมติฐานที่ 3 : การฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายใน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .528 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการฝึกอบรมจะช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการประเมินระบบการควบคุมภายใน และเกิดการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้การประเมินระบบการควบคุมภายในบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุพัตรา บุญโญปกรณ์ (2561) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการควบคุมภายในที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการควบคุมภายใน คือ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีการอบรมพนักงานและให้ความรู้เกี่ยวกับการควบคุมภายใน เนื่องจากการจะทำงานให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยบุคลากรในหน่วยงานเป็นสำคัญ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การทำงานในทุกขั้นตอนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน หน่วยงานต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน บุคลากรต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อพัฒนาศักยภาพและทักษะในการทำงาน ซึ่งจะทำให้การควบคุมภายในมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

สมมติฐานที่ 4 : แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายใน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .585 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาแรงจูงใจจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้นและเต็มใจที่จะทำงานเพิ่มมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็น การสนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอต่อการใช้งานและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย การจัดสถานที่ปฏิบัติงานและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งการให้ความสำคัญกับผู้รับผิดชอบระบบควบคุมภายใน เช่น การยกย่องเชิดชูเมื่อดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย การเลื่อนเงินเดือนหรือเพิ่มค่าจ้างพิเศษ การให้รางวัล เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์ และพบว่าปัจจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์มี 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยภายนอกที่กระตุ้นทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยตรง เช่น ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ การมีโอกาสดำเนินงาน เป็นต้น

2. ปัจจัยทางสุขวิทยา (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อสิ่งแวดล้อมของงานในการช่วยส่งเสริมให้แรงจูงใจในการทำงานของแต่ละบุคคล เช่น เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ในองค์กร สภาพการทำงานทั่วไป เป็นต้น

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชมชาย ศิวะ โภเสศ (2555) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยมีปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเงินเดือน

สมมติฐานที่ 5 : ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการฝึกอบรม และด้านแรงจูงใจในการทำงานอย่างน้อย 1 ปัจจัยมีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีเพียง 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ในขณะที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการฝึกอบรม และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของคณา อชามาส (2554) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในระบบสารสนเทศ : การประสานรหลวง ซึ่งผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในระบบสารสนเทศ : การประสานรหลวงมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านบุคลากร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉรินทร์ ชำนาญคู (2548) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับการบริหารการควบคุมภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการควบคุมภายในทุกขั้นตอน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการประเมินความเสี่ยงภายในหน่วยงานนั้นจะต้องมีการกำหนดภารกิจและวัตถุประสงค์ร่วมกันทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ เพื่อป้องกันความผิดพลาดเสียหาย และมุ่งสร้างประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานทุก ๆ ขั้นตอน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาที่ได้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการประเมินผลระบบการควบคุมภายในได้ดังนี้

1. จากผลการศึกษาที่พบว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมมีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประเมินระบบการควบคุมภายใน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการประเมินด้วยตนเอง (Control Self Assessment) ซึ่งเป็นรูปแบบการประเมินในลักษณะความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายในที่วางไว้ ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารสามารถค้นพบปัญหาหรือข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้รวดเร็วและเพียงพอที่จะช่วยป้องกันหรือลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ทันเวลา นอกจากนี้ ผู้บริหารจะต้องมีการกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีการปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายในที่วางไว้ และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรการป้องกันความเสี่ยงและการจัดวางระบบควบคุมภายในโรงพยาบาล รวมไปถึงการให้ข้อเสนอแนะและร่วมแก้ไขปัญหาความเสี่ยงที่เกิดขึ้นด้วย มิใช่เพียงการกำหนดผู้รับผิดชอบผู้ใดผู้หนึ่งดำเนินการ ซึ่งทำให้การรับรู้และตระหนักในเรื่องการประเมินระบบการควบคุมภายในถูกจำกัดอยู่เพียง

2. ในส่วนของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการฝึกอบรม และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน แม้ผลการศึกษาจะพบว่าไม่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี แต่ผลการศึกษาในด้านความสัมพันธ์กลับพบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงกับประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในฯ แสดงให้เห็นว่าที่ผ่านมาผู้บริหารอาจมิได้ให้ความสำคัญในเรื่องประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในมากเท่าใดนัก ดังนั้น เพื่อให้การประเมินระบบการควบคุมภายในมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารควรดำเนินการดังนี้

2.1 ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุน และกำกับติดตามการประเมินระบบควบคุมภายในอย่างสม่ำเสมอ โดยมีการกำหนดนโยบาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติงานเกี่ยวกับการควบคุมภายในให้ชัดเจน และจัดให้มีการจัดโครงการประชุมชี้แจงแนวทางการควบคุมภายในให้บุคลากรทุกระดับได้รับทราบและเข้าใจ เพื่อจะได้ตระหนักถึงความสำคัญของการควบคุมภายใน รวมทั้งการเป็นผู้นำในกิจกรรมด้านการควบคุมภายใน เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในหน่วยงาน

2.2 ควรมีการสนับสนุนและพัฒนานุเคราะห์โดยการส่งบุคลากรเข้าร่วมการประชุมหรืออบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถ ใน โครงการหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง

2.3 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับผู้รับผิดชอบระบบควบคุมภายในเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานตามเป้าหมายที่มีความท้าทาย หรือเมื่อทำงานบรรลุเป้าหมาย เช่น การยกย่อง เชิดชูเมื่อดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย การมอบใบประกาศเกียรติคุณ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน หรือเพิ่มค่าจ้างพิเศษเพิ่มเติมกรณีพิเศษ การให้รางวัล เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในอนาคต

1. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายใน โดยมุ่งเน้นที่โรงพยาบาลชุมชนเท่านั้น อย่างไรก็ตามเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงาน อาจมีการขยายการศึกษาไปยังโรงพยาบาลที่มีขนาดใหญ่ขึ้น เช่น โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลศูนย์ประจำจังหวัด เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานในลำดับต่อไป

2. ควรมีการศึกษาองค์ประกอบด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมนอกเหนือจากองค์ประกอบที่ได้มีการศึกษาแล้ว หรืออาจมีการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเพิ่มเติมต่อไปด้วย





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิตติยา จิตต์อาจหาญ. (2560). ปัจจัยการควบคุมภายในประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผู้ตรวจสอบภายใน. สืบค้นจาก <http://dspace.spu.ac.th/handle/123456789/5648>
- กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2564). *คู่มือการตรวจสอบและประเมินผลระบบการควบคุมภายใน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- ชมชาย ศิวะโกเศศ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. สืบค้นจาก <http://dspace.spu.ac.th/handle/123456789/4349>.
- ณรินทร์ ชำนาญดู. (2548). *การบริหารการควบคุมภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สืบค้นจาก http://www.thapra.lib.su.ac.th/objects/thesis/fulltext/snamcn/Narin_Chumnandoo/Fulltext.pdf.
- คณูชา อาชามาส. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในระบบสารสนเทศ : การประปานครหลวง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:121486
- เสน่ห์ จัยโต. (2562). ภาวะผู้นำเพื่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาระบบราชการและการบริหารการเปลี่ยนแปลง*. (หน่วยที่ 10, น. 10-5). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วันวิสาข์ พวงมะลิ. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคใต้) จังหวัดเพชรบุรี*. (การศึกษาอิสระปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- สุพัตรา บุญโญปกรณ์. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อการควบคุมภายในที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ*. สืบค้นจาก http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2018/TU_2018_6002020383_9247_9673.pdf
- สุรชัย เกนสุโพธิ์. (2560). *การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.

อัจฉริยา อิ่มรส. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี :*

กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร สืบค้นจาก

<http://dspace.spu.ac.th/handle/123456789/6540>.

อนงทิพย์ เอกแสงศรี. (2547). *การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ใน ประมวลสาระชุดวิชาการ
บริหารภาครัฐ.* (หน่วยที่ 6, น. 35). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

อัญญา ล่องลอย. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในของสถาบันการจัดการ*

ปัญญาภิวัฒน์ สืบค้นจาก <https://searchlib.utcc.ac.th/cgi-bin/koha/opac->

[detail.pl?biblionumber=302616](https://searchlib.utcc.ac.th/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=302616)

อมรรัตน์ โคบุตร. (2563). *ปัจจัยการควบคุมภายในที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน
ของสำนักงานสรรพากรภาค 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร.* สืบค้นจาก

<http://dspace.spu.ac.th/handle/123456789/8009>





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายใน
ของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

วัตถุประสงค์ :

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ (Independent Study) ของนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี”

คำชี้แจง :

แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ประเภทตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงพยาบาล

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการประเมินผลระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาล

ผู้ศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงเกี่ยวกับท่านและความคิดเห็นต่อหน่วยงานของท่าน ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามจะถูกเก็บเป็นความลับและใช้เพื่อประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านทั้งสิ้น ทั้งนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

รพีพร เงินพัทตร์

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดเติมเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- 20-30 ปี 31-40 ปี
 41-50 ปี 50 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- ระดับมัธยมศึกษา ระดับ ปวช./ปวส./ปวท.
 ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

4. หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

- โรงพยาบาลชุมชนแม่ข่าย (M2) โรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ (F1)
 โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง (F2) โรงพยาบาลชุมชนขนาดเล็ก (F3)

5. ประเภทตำแหน่งงาน

- ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ
 พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข
 ลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน/รายวัน) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

- น้อยกว่า 1 ปี 1-5 ปี
 6-10 ปี 10 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมินระบบการควบคุมภายในของ
โรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ใกล้เคียงกับความ
คิดเห็นท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงในระดับมาก
- 3 หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงในระดับน้อยที่สุด

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมิน ระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี	ระดับการปฏิบัติตรงกับ สภาพความเป็นจริง				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ					
1. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี อยู่บนหลักความ ซื่อตรงและการรักษาจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน					
2. ผู้บริหารมีการกำหนดโครงสร้างองค์กรไว้อย่าง ชัดเจน และจัดวางอัตรากำลังได้ตรงกับงานอย่าง เหมาะสม					
3. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการควบคุมภายในและจัด ให้มีการประเมินระบบควบคุมภายในอย่างสม่ำเสมอ					
4. ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบาย ระเบียบ และวิธี ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการควบคุมภายในไว้อย่างชัดเจน					
5. ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมเพื่อวางแผนการทำงาน และร่วมกันแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน					

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมิน ระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี	ระดับการปฏิบัติตรงกับ สภาพความเป็นจริง				
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม					
6. โรงพยาบาลมีการกำหนดผู้รับผิดชอบระบบควบคุมภายในในด้านต่าง ๆ ไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน					
7. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรการป้องกันความเสี่ยงและการจัดวางระบบควบคุมภายในโรงพยาบาล					
ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (ต่อ)					
8. บุคลากรมีส่วนร่วมตัดสินใจหรือลงมือปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมภายใน เช่น การจัดทำผังขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Flow Chart) การรายงานความเสี่ยง การวิเคราะห์ความเสี่ยง เป็นต้น					
9. บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาล					
10. บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะและแก้ไขปัญห ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจนสามารถอยู่ในระดับที่ยอมรับได้					
ปัจจัยด้านการฝึกอบรม					
11. โรงพยาบาลจัดให้มีการประชุมชี้แจง/อบรมแนวทางการควบคุมภายในของโรงพยาบาล					
12. โรงพยาบาลส่งบุคลากรเข้าร่วมการประชุม/อบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถ ในโครงการ/หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมภายใน					

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการประเมิน ระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี	ระดับการปฏิบัติตรงกับ สภาพความเป็นจริง				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
13. โรงพยาบาลสนับสนุนให้บุคลากรได้ไปศึกษา งาน/การใช้ระบบพี่เลี้ยง (Coaching) ทั้งหน่วยงาน ภายในและหน่วยงานภายนอกสังกัดสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี					
14. โรงพยาบาลมีคู่มือ/แนวทางในการควบคุมภายใน เพื่อให้บุคลากรยึดถือปฏิบัติ					
ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน					
15. โรงพยาบาลมีการจัดสถานที่ปฏิบัติงานและ สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
16. โรงพยาบาลให้การสนับสนุนทรัพยากรและ เทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน					
17. โรงพยาบาลให้ความสำคัญกับผู้รับผิดชอบระบบ ควบคุมภายใน เช่น การยกย่องเชิดชูเมื่อดำเนินงาน ได้สำเร็จตามเป้าหมาย การมอบใบประกาศเกียรติ คุณ เป็นต้น					
18. โรงพยาบาลให้สวัสดิการแก่ผู้รับผิดชอบระบบ ควบคุมภายในที่ดำเนินงานผ่านเกณฑ์การประเมิน เช่น การเลื่อนเงินเดือนหรือเพิ่มค่าจ้างพิเศษ การให้ รางวัล เป็นต้น					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงพยาบาล

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ ที่ใกล้เคียงกับความคิดเห็นท่านมากที่สุด

ประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงพยาบาล	ระดับการปฏิบัติตรงกับสภาพความเป็นจริง				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. การควบคุมภายในช่วยให้การดำเนินงานของโรงพยาบาลสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้					
2. โรงพยาบาลมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด					
3. การดำเนินงานของโรงพยาบาลเป็นไปอย่างมีระบบและอยู่ในกรอบของกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง					
4. โรงพยาบาลมีข้อมูลและรายงานทางการเงินที่ถูกต้อง ครบถ้วน และน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจได้					
5. ระบบการควบคุมภายในช่วยป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันในโรงพยาบาล					

ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการประเมินผลระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาล

1. สิ่งที่ท่านคิดว่าเป็นปัญหา/อุปสรรคต่อการประเมินผลระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาล

.....

.....

.....

.....

.....

2. ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไขในการประเมินผลระบบการควบคุมภายใน โรงพยาบาล

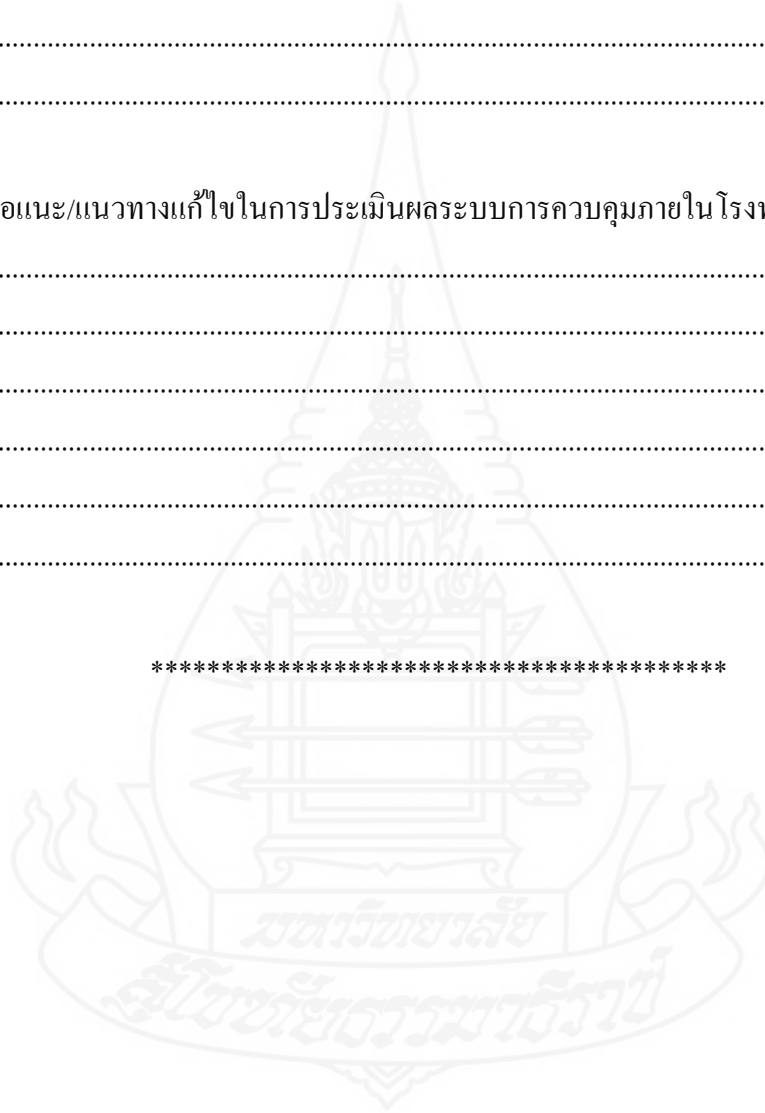
.....

.....

.....

.....

.....



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวรพีพร เงินพักตร์
วัน เดือน ปีเกิด	14 สิงหาคม 2528
สถานที่เกิด	อำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว
ประวัติการศึกษา	ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2559
สถานที่ทำงาน	โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชบ้านคุง อำเภอบ้านคุง จังหวัดอุตรธานี
ตำแหน่ง	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

