

ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการควบคุมภายในของข้าราชการ โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต
Knowledge of Internal Control Standards for the Government Officials in Vachira
Phuket Hospital

คุณัฐ มากวสิฐธนธร

Khunat Makwisitthanathon

กลุ่มงานโครงสร้างพื้นฐานและวิศวกรรมทางการแพทย์ โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต
Infrastructure and Medical Engineering Group, Vachira Phuket Hospital

E-mail: netnuanyai@gmail.com

บทคัดย่อ

กระทรวงการคลังได้กำหนดขอบเขตของงานการควบคุมภายใน การตรวจสอบภายใน ไว้ในพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลัง 2561 มาตรา ๗๙ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐ ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายใน สำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ.2561 การที่ โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต จะจัดวางระบบการควบคุมภายใน ตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิภาคนั้น เบื้องต้น ผู้บริหาร ต้องจัดให้มีสภาพแวดล้อมการควบคุมภายในที่ดี ให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักของ COSO 2013 รวม 5 องค์ประกอบ การวิจัยเรื่อง “ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการควบคุมภายใน ของข้าราชการ โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการควบคุมภายใน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความรู้ เกี่ยวกับมาตรฐานการควบคุมภายใน เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมความรู้ และการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง ว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายใน สำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ.2561 ให้แก่ข้าราชการโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ประกอบด้วย กลุ่มงาน ฝ่าย งาน หอผู้ป่วย จำนวนทั้งสิ้น 105 หน่วยงาน ประชากรที่ใช้ศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 105 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามวัดความรู้ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Chi-square Test)

ผลการวิจัย พบว่า

ข้าราชการ โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ส่วนใหญ่มีความรู้ในระดับสูง โดยมีความรู้ระดับสูงมากที่สุด ในด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม และการประเมินการควบคุมด้วยตนเอง ซึ่งตอบถูกมากที่สุด ส่วนเรื่องจุดสำคัญที่ควรมีการติดตามผลการควบคุมภายใน ข้าราชการ โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ตอบผิดมากที่สุด

การทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับระดับความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการควบคุมภายใน จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา เกี่ยวกับการควบคุมภายใน พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

แนวทางการส่งเสริมความรู้ และการปฏิบัติงานเกี่ยวกับมาตรฐานการควบคุมภายในตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง ว่าด้วยมาตรฐาน และหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายใน สำหรับหน่วยงาน ของรัฐ พ.ศ.2561 พบว่า ข้าราชการ โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ส่วนใหญ่ เห็นด้วย กับแนวทางการสร้างสภาพแวดล้อมการควบคุม การพัฒนาบุคลากร และการติดตามประเมินผล

คำสำคัญ: ความรู้, มาตรฐานการควบคุมภายใน

Abstract

Introduction for summary Ministry of Finance has defined the scope of Internal Control Work and Internal Audit in the Fiscal Discipline Act 20, section 79 requires the government agencies to comply with the Ministry of Finance's rules and regulations of Internal Control Operations Standard for government agencies, 2018. Vachira Phuket Hospital will set up an internal control system according to the standards and rules prescribed by the Ministry of Finance to be productive and efficiency, initially the management should provide a good internal control environment for the personnel to comply with the principles of COSO 2013, consists of 5 components. The objectives of this study were; to study the level of knowledge about internal control standards according to the Ministry of Finance's criteria for government agencies 2018, find out the relationship between personal factors and the level of knowledge about internal control standards according to the Ministry of Finance's criteria for government agencies 2018 and to study the guidelines for promoting knowledge and practical on internal control according to the Ministry of Finance's criteria for government agencies 2018 of the government officials in Vachira Phuket hospital. Multi-stage random sampling was used to acquire a sample of 105 people from 105 departments and the wards and collected the data from a knowledge questionnaire. Statistics used for data analysis, percentage, mean, standard deviation and relationship analysis (Chi-square Test). The results of the study were as follow.

Most of the officials in Vachira Phuket hospital have a high level of knowledge. The most knowledgeable were the meaning of internal control and assessing risks and factors contributing to a good control environment and self-assessment of controls but for the important points that should be followed up on the results of internal control, the civil servants had most wrong answer.

When testing relationships between personal factors and the level of knowledge about internal control standards by ages, education level, position type, position level, work experiences and attendance training or seminars on internal control found that a statistically significant relationship at level 0.5.

The guidelines for promoting knowledge and practical on internal control standards according to the Ministry of Finance's criteria for government agencies 2018 of the government officials in Vachira Phuket hospital found that the majority of them agree with the guidelines, creating a control environment, personnel development and follow-up evaluation.

Keywords: Knowledge, Internal control standards

บทนำ

กระทรวงการคลัง เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการควบคุมภายใน การตรวจสอบภายใน จึงได้กำหนดขอบเขตของงานการควบคุมภายใน การตรวจสอบภายใน ไว้ในพระราชบัญญัติ วินัยการเงินการคลัง พ.ศ. 2561 มาตรา ๗๙ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการควบคุมภายใน การตรวจสอบภายใน โดยให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายใน สำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ.2561

การที่โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต จะจัดวางระบบการควบคุมภายใน ตามมาตรฐาน และหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังกำหนด ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล นั้น ในเบื้องต้น ผู้บริหารทุกระดับ ต้องจัดให้มีสภาพแวดล้อมการควบคุมภายในที่ดี ในองค์กร ต้องให้บุคลากรในสังกัด ปฏิบัติงานตามนโยบายที่ผู้บริหารกำหนด โดยเฉพาะเรื่อง ความซื่อสัตย์สุจริต โดยปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายใน ตามหลักของ COSO 2013 รวม 5 องค์ประกอบ คือ

1.สภาพแวดล้อมการควบคุม หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ซึ่งส่งเสริมให้องค์ประกอบการควบคุมภายในอื่นๆ มีประสิทธิผลในกลุ่มงาน ฝ่าย งาน หอผู้ป่วย โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต หรือทำให้การควบคุมที่มีอยู่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรือทำให้บุคลากร ให้ความสำคัญกับการควบคุมมากขึ้น

2.การประเมินความเสี่ยง หมายถึง กระบวนการที่สำคัญที่ใช้ในการระบุ และวิเคราะห์ความเสี่ยงที่มีผลกระทบ ต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของ กลุ่มงาน ฝ่าย งาน หอผู้ป่วย โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต รวมทั้งการค้นหา และนำเอาวิธีการ ควบคุม เพื่อป้องกัน หรือลดความเสี่ยงมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อ กลุ่มงาน ฝ่าย งาน หอผู้ป่วย โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต

3.กิจกรรมการควบคุม หมายถึง นโยบาย และระเบียบ วิธีปฏิบัติรวมถึงมาตรการต่างๆ ที่ฝ่ายบริหารกำหนดขึ้น เพื่อให้บุคลากรนำไปปฏิบัติเพื่อลดหรือควบคุมความเสี่ยง และได้รับการสนองตอบ โดยมีการปฏิบัติตามตัวอย่างกิจกรรม การควบคุม เช่นการสอบทานงานการดูแลป้องกันทรัพย์สินและการแบ่งแยกหน้าที่ เป็นต้น

4.สารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง ข้อมูลที่ได้ผ่านการประมวลผลและถูกจัดให้อยู่ในรูปที่มีความหมาย และ เป็นประโยชน์ต่อการใช้งาน และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ระหว่างบุคลากร ทั้งภายในและภายนอก กลุ่มงาน ฝ่าย งาน หอผู้ป่วย โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ซึ่งอาจใช้คน หรือใช้สื่อ ในการติดต่อสื่อสาร ก็ได้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ที่ต้องการ

5.การติดตามประเมินผล หมายถึง กระบวนการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน และประเมินประสิทธิผลของการ ควบคุมภายใน ที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า ระบบการควบคุมภายในที่กำหนดไว้ มี ความเพียงพอ และเหมาะสม มีการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในจริง ข้อบกพร่องที่พบได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสม และทันเวลา

จากรายงานผลการสอบทาน รายงานการควบคุมภายใน โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ไม่พบว่า หน่วยงาน โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ไม่ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ กระทรวงการคลัง กำหนด แต่จาก หนังสือ รายงานการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน(แบบ ปค.4) และรายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน (แบบ ปค.5) พบว่า บางหน่วยงาน ไม่ได้จัดทำรายงาน ตามที่คณะกรรมการอำนวยการประเมินผลการควบคุมภายใน และจัดวาง ระบบการควบคุมภายใน โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต กำหนด คือ การจัดทำ ภารกิจหน่วยงาน ขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ระดับความเสี่ยง นำผลการวิเคราะห์ระดับความเสี่ยงสูง ที่มีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ ตามภารกิจ ของหน่วยงาน พิจารณา กลั่นกรอง และระบุผลการประเมินของแต่ละองค์ประกอบของการควบคุมภายใน พร้อมความ เสี่ยงที่ยังมีอยู่จุดอ่อนการควบคุมภายใน ตามแนวคิดของ COSO 2013 รวม ๕ องค์ประกอบ ๑๗ หลักการ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1.เพื่อศึกษาระดับความรู้ เกี่ยวกับมาตรฐานการควบคุมภายใน ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง ว่าด้วยมาตรฐาน และหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายใน สำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ.2561 ของข้าราชการ โรงพยาบาลวชิระ ภูเก็ต

2.เพื่อหาความสัมพันธ์ ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล กับระดับความรู้ เกี่ยวกับ มาตรฐานการควบคุมภายใน ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง ว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561 ของข้าราชการ โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต

3.เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมความรู้ และการปฏิบัติงานเกี่ยวกับ การควบคุมภายใน ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐาน และหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายใน สำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ.2561 ให้แก่ข้าราชการโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต

กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.ตัวแปรอิสระ ด้านปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และปัจจัยส่วนบุคคลด้านการทำงานของข้าราชการ โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ได้แก่ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงาน และการเข้ารับ การอบรม สัมมนาเกี่ยวกับการควบคุมภายใน โดยตัวแปรอิสระข้างต้นกำหนดขึ้น โดยอาศัย วรรณกรรมงานวิจัยของ วรรณมา สายรัตน์ (2556)

2.ตัวแปรตาม ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการควบคุมภายใน ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง ว่าด้วยมาตรฐาน และหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายใน สำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ.2561 กำหนด โดยครอบคลุมเนื้อหาขององค์ประกอบด้านต่างๆ ตามหลักของ COSO 2013 รวม 5 องค์ประกอบ คือ สภาพแวดล้อมการควบคุม การประเมินความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุม สารสนเทศและการสื่อสาร และการติดตามประเมินผล

ตัวแปรอิสระ

(Independent Variables)

ปัจจัยส่วนบุคคลทั่วไปของข้าราชการ โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการทำงานของข้าราชการ โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต

1. ประเภทตำแหน่ง
2. ระดับตำแหน่ง
3. ประสบการณ์การทำงานใน หน่วยงาน
4. การเข้าอบรม/ สัมมนา เกี่ยวกับการควบคุมภายใน

ตัวแปรตาม

(Dependent Variables)

ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการควบคุมภายในตามหลักของ COSO 2013

- 1.สภาพแวดล้อมการควบคุม
- 2.การประเมินความเสี่ยง
- 3.กิจกรรมการควบคุม
- 4.สารสนเทศและการสื่อสาร
- 5.การติดตามประเมินผล

วิธีการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

ผู้วิจัย ขอเสนอโครงการวิจัย เพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และเมื่อผ่านการอนุมัติแล้ว ได้ติดต่อ ขอความอนุเคราะห์ จากหัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน/หัวหน้าหอผู้ป่วย หรือ ข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงาน ของหน่วยงาน โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามพร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดวัตถุประสงค์การศึกษา โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง แบบจำเพาะเจาะจง ผู้ตอบแบบสอบถาม ลงชื่อยินยอมเข้าร่วมโครงการในรูปแบบฟอร์ม เอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย (Informed Consent Form) AF 04-10 การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเฉพาะ ข้าราชการ โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ซึ่งประกอบด้วย กลุ่มงาน ฝ่าย งาน หอผู้ป่วย สังกัดโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการศึกษา ดังนี้

1.ด้านเนื้อหาศึกษาระดับความรู้ ของข้าราชการ โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต เกี่ยวกับการควบคุมภายใน ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง ว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561 ในเรื่องมาตรฐานการควบคุมภายใน ตามหลักของ COSO 2013

2.ด้านประชากร กลุ่มประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการ โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต จำนวน 105 คน ซึ่งวิธีการเลือกเจาะจง (Purposive Sample) จากหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าหอผู้ป่วย หรือ ข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงาน โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต (ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2563) จากสูตรของทาโร ยามาเน (Taro amane, 1973 : 125)

คือ $n = 105$

$1 + 105 (0.05)$

$n = 83$ คน

เพื่อป้องกันกลุ่มตัวอย่าง และเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงขอเก็บเพิ่ม อีก 22 คน ตามจำนวนหน่วยงานภายใน โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง แบบจำเพาะเจาะจง

ระยะเวลาดำเนินการวิจัย 12 เดือน (กันยายน 2563 – ตุลาคม 2564)

เครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ความคิดเห็น ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการควบคุมภายใน ของข้าราชการ โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ที่มีต่อองค์ประกอบที่มีผลต่อการนำระบบควบคุมภายในโดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามความรู้ เกี่ยวกับมาตรฐานการควบคุมภายใน ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับ แนวทางการส่งเสริมความรู้ และการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการควบคุมภายใน

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัย ได้ทำการตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลในแบบสอบถามที่รวบรวมได้ และทำการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป IBM SPSS 2021 (Statistical Package for Social Science) เป็นโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดการข้อมูล อย่างเป็นระบบ สามารถบันทึก และสร้างไฟล์ข้อมูลได้ และมีการนำเสนอข้อมูล ในรูปแบบ Microsoft Excel 2003 และทำการลงรหัสข้อมูล เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล ทางสถิติ ที่ใช้สถิติในการวิเคราะห์ เพื่อให้สอดคล้อง กับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1.ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงาน และการเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับการควบคุมภายใน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

2.ข้อมูล ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการควบคุมภายใน ของข้าราชการ โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ที่มีต่อองค์ประกอบ ที่มีผลต่อการนำระบบควบคุมภายใน ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง ว่าด้วยมาตรฐาน และหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561 กำหนด วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

3.การหาความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรต้น และตัวแปรตาม โดยการสถิติ Chi-Square Test

4.ข้อมูลความคิดเห็น เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมความรู้ และการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับมาตรฐานการควบคุมภายใน ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง ว่าด้วยมาตรฐาน และหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561 กำหนด วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) โดยหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ผลการวิจัย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	16	15.2
หญิง	89	84.8
อายุ		
ระหว่าง 20 - 30 ปี	9	8.6
ระหว่าง 31 - 40 ปี	25	23.8
ระหว่าง 41 - 50 ปี	35	33.3
ระหว่าง 51 - 60 ปี	36	34.3
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ม.6/ปวช.	1	1.0
อนุปริญญา/ปวส.	5	4.8
ปริญญาตรี	84	80.0
ปริญญาโท	13	12.4
ปริญญาเอก	2	1.9
ประเภทตำแหน่งงาน		
หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน/หอผู้ป่วย	49	46.7
ข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงาน	56	53.3
ระดับตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติการ	22	21.0
ระดับชำนาญการ	59	56.2
ระดับชำนาญการพิเศษ	13	12.4
ระดับเชี่ยวชาญ	1	0.9
อื่นๆ	10	9.5

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	21	20.0
5 - 10 ปี	20	19.0
11 - 15 ปี	15	14.3
16 - 20 ปี	15	14.3
21 ปีขึ้นไป	34	32.4
ได้รับการอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับ การควบคุมภายใน		
ไม่เคย	58	55.2
เคยเข้ารับการอบรมฯ จำนวน 1 ครั้ง	28	26.7
เคยเข้ารับการอบรมฯ จำนวน 2-3 ครั้ง	14	13.3
เคยเข้ารับการอบรมฯ มากกว่า 3 ครั้ง	5	4.8

ผลการวิจัย ตอนที่ 2 ข้อมูลระดับความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการควบคุมภายใน

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการควบคุมภายใน

ระดับความรู้	จำนวน	ร้อยละ
ระดับสูง	52	49.5
ระดับปานกลาง	44	41.9
ระดับต่ำ	9	8.6
$\bar{X}$, SD	21.2 , 2.9	
Min , Max	15 , 27	

ผลการวิจัย ตอนที่ 3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการควบคุมภายใน

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล กับระดับความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการควบคุมภายใน ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม

ปัจจัยด้านบุคคล	ระดับความรู้			P-value
	สูง	กลาง	ต่ำ	
เพศ				0.004*
ชาย	8 (9.5)	6 (35.3)	2 (50.0)	
หญิง	76 (90.5)	11 (64.7)	2 (50.0)	
อายุ				0.156
20 - 30 ปี	6 (7.1)	2 (11.8)	1 (25.0)	

ปัจจัยด้านบุคคล	ระดับความรู้			P-value
	สูง	กลาง	ต่ำ	
31 - 40 ปี	22 (26.2)	1 (5.9)	2 (50.0)	
41 - 50 ปี	25 (29.8)	9 (52.9)	1 (25.0)	
51 - 60 ปี	31 (36.9)	5 (29.4)	0 (0.0)	

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล กับระดับความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการควบคุมภายใน ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม (ต่อ)

ปัจจัยด้านบุคคล	ระดับความรู้			P-value
	สูง	กลาง	ต่ำ	
ระดับการศึกษา				0.662
ม.6/ปวช.	1 (1.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	
อนุปริญญา/ปวส.	4 (4.8)	1 (5.9)	0 (0.0)	
ปริญญาตรี	65 (77.4)	15 (88.2)	4 (100.0)	
ปริญญาโท	12 (15.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	
ปริญญาเอก	1 (1.2)	1 (5.9)	0 (0.0)	
ประเภทตำแหน่งงาน				0.001*
หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน/หอผู้ป่วย	47 (56.0)	2 (11.8)	0 (0.0)	
ผู้ปฏิบัติงาน	37 (44.0)	15 (88.2)	4 (100.0)	
ระดับตำแหน่งงาน				0.143
ระดับปฏิบัติการ	13 (15.5)	7 (41.2)	2 (50.0)	
ระดับชำนาญการ	50 (59.5)	7 (41.2)	2 (50.0)	
ระดับชำนาญการพิเศษ	13 (15.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	
ระดับเชี่ยวชาญ	1 (1.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	
อื่นๆ	7 (8.3)	3 (17.6)	0 (0.0)	
ประสบการณ์ทำงาน				0.607
น้อยกว่า 5 ปี	14 (16.7)	6 (35.3)	1 (25.0)	
5 - 10 ปี	17 (20.2)	2 (11.8)	1 (25.0)	
11 - 15 ปี	13 (15.5)	1 (5.9)	1 (25.0)	
16 - 20 ปี	11 (13.1)	3 (17.6)	1 (25.0)	
21 ปีขึ้นไป	29 (34.5)	5 (29.4)	0 (0.0)	
ได้รับการอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับการควบคุมภายใน				0.032*
ไม่เคย	39 (46.4)	15 (88.2)	4 (100.0)	
เคยเข้ารับการอบรมฯ	45 (53.6)	2 (11.8)	0 (0.0)	

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล กับระดับความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการควบคุมภายในด้านการประเมินความเสี่ยง

ปัจจัยด้านบุคคล	ระดับความรู้			P-value
	สูง	กลาง	ต่ำ	
เพศ				0.005*
ชาย	5 (7.6)	2 (15.4)	9 (34.6)	
หญิง	61 (92.4)	11 (84.6)	17 (65.4)	
อายุ				0.704
20 - 30 ปี	4 (6.1)	1 (7.7)	4 (15.4)	
31 - 40 ปี	14 (21.2)	3 (23.1)	8 (30.8)	
41 - 50 ปี	23 (34.8)	5 (38.5)	7 (26.9)	
51 - 60 ปี	25 (37.9)	4 (30.8)	7 (26.9)	
ระดับการศึกษา				0.110
ม.6/ปวช.	1 (1.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	
อนุปริญญา/ปวส.	1 (1.5)	0 (0.0)	4 (15.4)	
ปริญญาตรี	51 (77.3)	12 (92.3)	21 (80.8)	
ปริญญาโท	11 (16.7)	1 (7.7)	1 (3.8)	
ปริญญาเอก	2 (3.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
ประเภทตำแหน่งงาน				0.005*
หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน/หอผู้ป่วย	36 (54.5)	8 (61.5)	5 (19.2)	
ผู้ปฏิบัติงาน	30 (45.5)	5 (38.5)	21 (80.8)	
ระดับตำแหน่งงาน				0.102
ระดับปฏิบัติการ	9 (13.6)	3 (23.1)	10 (38.5)	
ระดับชำนาญการ	41 (62.1)	6 (46.2)	12 (46.2)	
ระดับชำนาญการพิเศษ	10 (15.2)	3 (23.1)	0 (0.0)	
ระดับเชี่ยวชาญ	1 (1.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	
อื่นๆ	5 (7.6)	1 (7.7)	4 (15.4)	
ประสบการณ์ทำงาน				0.786
น้อยกว่า 5 ปี	13 (19.7)	1 (7.7)	7 (26.9)	
5 - 10 ปี	14 (21.2)	2 (15.4)	4 (15.4)	
11 - 15 ปี	9 (13.6)	2 (15.4)	4 (15.4)	
16 - 20 ปี	10 (15.2)	1 (7.7)	4 (15.4)	
21 ปีขึ้นไป	20 (30.3)	7 (53.8)	7 (26.9)	
ได้รับการอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับ การควบคุมภายใน				0.034*
ไม่เคย	28 (42.4)	10 (76.9)	20 (76.9)	

ปัจจัยด้านบุคคล	ระดับความรู้			P-value
	สูง	กลาง	ต่ำ	
เคยเข้ารับการอบรมฯ	38 (57.6)	3 (23.1)	6 (23.1)	

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล กับระดับความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการควบคุมภายใน
ด้านกิจกรรมการควบคุม

ปัจจัยด้านบุคคล	ระดับความรู้			P-value
	สูง	กลาง	ต่ำ	
เพศ				0.026*
ชาย	8 (10.3)	8 (32.0)	0 (0.0)	
หญิง	70 (89.7)	17 (68.0)	2 (100.0)	
อายุ				0.562
20 - 30 ปี	5 (6.4)	4 (16.0)	0 (0.0)	
31 - 40 ปี	19 (24.4)	5 (20.0)	1 (50.0)	
41 - 50 ปี	28 (35.9)	6 (24.0)	1 (50.0)	
51 - 60 ปี	26 (33.3)	10 (40.0)	0 (0.0)	
ระดับการศึกษา				0.747
ม.6/ปวช.	1 (1.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	
อนุปริญญา/ปวส.	2 (2.6)	3 (12.0)	0 (0.0)	
ปริญญาตรี	63 (80.8)	19 (76.0)	2 (100.0)	
ปริญญาโท	10 (12.8)	3 (12.0)	0 (0.0)	
ปริญญาเอก	2 (2.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	
ประเภทตำแหน่งงาน				0.032*
หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน/หอผู้ป่วย	42 (53.8)	7 (28.0)	0 (0.0)	
ผู้ปฏิบัติงาน	36 (46.2)	18 (72.0)	2 (100.0)	
ระดับตำแหน่งงาน				0.333
ระดับปฏิบัติการ	14 (17.9)	6 (24.0)	2 (100.0)	
ระดับชำนาญการ	45 (57.7)	14 (56.0)	0 (0.0)	
ระดับชำนาญการพิเศษ	11 (14.1)	2 (8.0)	0 (0.0)	
ระดับเชี่ยวชาญ	1 (1.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	
อื่นๆ	7 (9.0)	3 (12.0)	0 (0.0)	
ประสบการณ์ทำงาน				0.574
น้อยกว่า 5 ปี	15 (19.2)	5 (20.0)	1 (50.0)	
5 - 10 ปี	16 (20.5)	4 (16.0)	0 (0.0)	
11 - 15 ปี	11 (14.1)	3 (12.0)	1 (50.0)	

ปัจจัยด้านบุคคล	ระดับความรู้			P-value
	สูง	กลาง	ต่ำ	
16 - 20 ปี	9 (11.5)	6 (24.0)	0 (0.0)	
21 ปีขึ้นไป	27 (34.6)	7 (28.0)	0 (0.0)	
ได้รับการอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับ การควบคุมภายใน				0.095
ไม่เคย	37 (47.4)	19 (76.0)	2 (100.0)	
เคยเข้ารับการอบรมฯ	41 (52.6)	6 (24.0)	0 (0.0)	

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล กับระดับความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการควบคุมภายใน
ด้านสารสนเทศ และการสื่อสาร

ปัจจัยด้านบุคคล	ระดับความรู้			P-value
	สูง	กลาง	ต่ำ	
เพศ				0.366
ชาย	12 (15.2)	3 (12.5)	1 (50.0)	
หญิง	67 (84.8)	21 (87.5)	1 (50.0)	
อายุ				0.110
20 - 30 ปี	6 (7.6)	2 (8.3)	1 (50.0)	
31 - 40 ปี	18 (22.8)	7 (29.2)	0 (0.0)	
41 - 50 ปี	23 (29.1)	11 (45.8)	1 (50.0)	
51 - 60 ปี	32 (40.5)	4 (16.7)	0 (0.0)	
ระดับการศึกษา				0.589
ม.6/ปวช.	0 (0.0)	1 (4.2)	0 (0.0)	
อนุปริญญา/ปวส.	4 (5.1)	1 (4.2)	0 (0.0)	
ปริญญาตรี	65 (82.3)	17 (70.8)	2 (100.0)	
ปริญญาโท	8 (10.1)	5 (20.8)	0 (0.0)	
ปริญญาเอก	2 (2.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	
เพศ				0.366
ชาย	12 (15.2)	3 (12.5)	1 (50.0)	
หญิง	67 (84.8)	21 (87.5)	1 (50.0)	
อายุ				0.110
20 - 30 ปี	6 (7.6)	2 (8.3)	1 (50.0)	
31 - 40 ปี	18 (22.8)	7 (29.2)	0 (0.0)	
41 - 50 ปี	23 (29.1)	11 (45.8)	1 (50.0)	
51 - 60 ปี	32 (40.5)	4 (16.7)	0 (0.0)	
ระดับการศึกษา				0.589

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความรู้			P-value
	สูง	กลาง	ต่ำ	
ม.6/ปวช.	0 (0.0)	1 (4.2)	0 (0.0)	
อนุปริญญา/ปวส.	4 (5.1)	1 (4.2)	0 (0.0)	
ปริญญาตรี	65 (82.3)	17 (70.8)	2 (100.0)	
ปริญญาโท	8 (10.1)	5 (20.8)	0 (0.0)	
ปริญญาเอก	2 (2.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับระดับความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการควบคุมภายในด้านการติดตามประเมินผล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความรู้			P-value
	สูง	กลาง	ต่ำ	
เพศ				0.024*
ชาย	3 (6.7)	5 (14.7)	8 (30.8)	
หญิง	42 (93.3)	29 (85.3)	18 (69.2)	
อายุ				0.058
20 - 30 ปี	1 (2.2)	2 (5.9)	6 (23.1)	
31 - 40 ปี	9 (20.0)	10 (29.4)	6 (23.1)	
41 - 50 ปี	16 (35.6)	13 (38.2)	6 (23.1)	
51 - 60 ปี	19 (42.2)	9 (26.5)	8 (30.8)	
ระดับการศึกษา				0.116
ม.6/ปวช.	1 (2.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	
อนุปริญญา/ปวส.	0 (0.0)	1 (2.9)	4 (15.4)	
ปริญญาตรี	36 (80.0)	29 (85.3)	19 (73.1)	
ปริญญาโท	6 (13.3)	4 (11.8)	3 (11.5)	
ปริญญาเอก	2 (4.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	
ประเภทตำแหน่งงาน				0.125
หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน/หอผู้ป่วย	26 (57.8)	14 (41.2)	9 (34.6)	
ผู้ปฏิบัติงาน	19 (42.2)	20 (58.8)	17 (65.4)	
ระดับตำแหน่งงาน				0.034*
ระดับปฏิบัติการ	3 (6.7)	11 (32.4)	8 (30.8)	
ระดับชำนาญการ	30 (66.7)	17 (50.0)	12 (46.2)	
ระดับชำนาญการพิเศษ	8 (17.8)	4 (11.8)	1 (3.8)	
ระดับเชี่ยวชาญ	1 (2.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	

ปัจจัยด้านบุคคล	ระดับความรู้			P-value
	สูง	กลาง	ต่ำ	
อื่นๆ	3 (6.7)	2 (5.9)	5 (19.2)	
ประสบการณ์ทำงาน				0.233
น้อยกว่า 5 ปี	6 (13.3)	9 (26.5)	6 (23.1)	
5 - 10 ปี	9 (20.0)	9 (26.5)	2 (7.7)	
11 - 15 ปี	7 (15.6)	3 (8.8)	5 (19.2)	
16 - 20 ปี	9 (20.0)	1 (2.9)	5 (19.2)	
21 ปีขึ้นไป	14 (31.1)	12 (35.3)	8 (30.8)	
ได้รับการอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับ การควบคุมภายใน				0.788
ไม่เคย	23 (51.1)	18 (52.9)	17 (65.4)	
เคยเข้ารับการอบรมฯ	22 (48.9)	16 (47.1)	16 (34.6)	

ผลการวิจัย ตอนที่ 4 แนวทางการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการควบคุมภายใน ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐาน และหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงาน ของรัฐ พ.ศ. 2561

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของจำแนกตาม แนวทางการสร้างสภาพแวดล้อมการควบคุม

คำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.ส่วนราชการทุกหน่วยงานจำเป็นต้องจัดให้มีระบบควบคุมภายใน ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง ว่าด้วยมาตรฐาน และหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายใน สำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561	4.53	0.680	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2.ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆทุกหน่วยงาน จำเป็นต้องทราบ กฎหมายระเบียบ กฎเกณฑ์ และข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	4.68	0.546	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3.ความมีจริยธรรมจรรยาบรรณ (ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบการอาชีพ) จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุกตำแหน่ง	4.76	0.597	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4.ความเสี่ยงต่อการข้อผิดพลาด และความเสียหายในการปฏิบัติงาน อาจเกิดขึ้นจากการที่ผู้ที่ได้รับการบรรจุในตำแหน่งนั้นๆ ไม่มีความรู้ในการปฏิบัติงาน	4.03	0.945	เห็นด้วย
5.การปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ และข้อบังคับต่างๆ ที่กำหนดไว้ เป็นการลดความเสี่ยงและข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้	4.39	0.740	เห็นด้วย

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของจำแนกตาม แนวทางการพัฒนานุคลากร

คำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
6.โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ควรจัดฝึกอบรมให้ความรู้ในเรื่องการควบคุมภายในตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง ว่าด้วยมาตรฐาน และหลักเกณฑ์	4.40	0.754	เห็นด้วย

คำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ปฏิบัติการควบคุมภายใน สำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ.2561 ข้าราชการ ทุกตำแหน่ง ทุกหน่วยงาน			
7.หน่วยงานควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามตำแหน่งต่างๆตามพันธกิจ และกฎหมาย เป็นลายลักษณ์อักษร	4.43	0.677	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
8.ควรมีการประกาศยกย่องผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	4.49	0.637	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
9.การบรรจุข้าราชการในตำแหน่งต่างๆควรมีการพิจารณา จากความรู้ และทักษะที่จำเป็นกับงาน	4.55	0.554	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
10.ควรจัดให้มีการประชุมเพื่อรายงาน ผลการปฏิบัติงานและรับทราบ ปัญหา ข้อขัดข้องเกี่ยวกับการควบคุมภายใน	4.31	0.711	เห็นด้วย

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของจำแนกตาม แนวทางการติดตามประเมินผล

คำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
11. การตรวจสอบรายงานและการปฏิบัติงานโดยฝ่ายบริหาร อย่าง สม่ำเสมอ สามารถป้องกัน การทุจริตได้	3.81	1.202	ไม่เห็นด้วย
12. หากมีการเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานควรแก้ไข ด้วยตนเอง ไม่ควรรายงานให้ ผู้บังคับบัญชาทราบ	4.07	1.288	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

สรุปผลการวิจัย

1.ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลทั่วไป จำนวน 105 คน พบว่าส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 84.80 มีอายุ 51-60 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 34.30 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 เป็นข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงาน จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 53.30 มีตำแหน่งระดับชำนาญการ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 56.20 มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 32.40 และส่วนใหญ่ ไม่เคย ได้รับการฝึกอบรม/สัมมนาความรู้เกี่ยวกับการควบคุมภายใน จำนวน 63 คนคิดเป็นร้อยละ 55.20

2.ผลการวิเคราะห์ ระดับความรู้ เกี่ยวกับมาตรฐานการควบคุมภายใน ตามแนวคิดของ COSO 2513 ของ ข้าราชการ โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ส่วนใหญ่มีความรู้ ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ส่วนใหญ่ ตอบถูก ในเรื่องกระบวนการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์การควบคุม ภายใน และปัจจัยที่ก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมการควบคุมที่ดี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 97.10 และ ตอบผิด ในเรื่อง ความหมายสภาพแวดล้อมของการควบคุม จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00

2.2 ด้านการประเมินความเสี่ยง ตอบถูก ในเรื่องการลดความเสี่ยง จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 98.00 และ ตอบผิด ในเรื่องขั้นตอนการประเมินความเสี่ยง จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 62.90

2.3 ด้านกิจกรรมการควบคุม ส่วนใหญ่ ตอบถูก ในเรื่องกำหนดกิจกรรมการควบคุมที่ดี จำนวน 101 คน คิดเป็น ร้อยละ 96.2 และ ตอบผิด ในเรื่องขั้นตอนการวางระบบการควบคุมภายใน จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 28.60

2.4 ด้านสารสนเทศ และการสื่อสาร ส่วนใหญ่ ตอบถูก ในเรื่องการสื่อสารที่ดี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 97.10 และตอบผิด ในเรื่องความหมายของคำว่าสารสนเทศ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 18.10

2.5 ด้านการติดตามประเมินผล ส่วนใหญ่ ตอบถูก ในเรื่องการติดตามประเมินผลการควบคุมภายใน และการประเมินการควบคุมด้วยตนเอง จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และ ตอบผิด ในเรื่องจุดสำคัญที่ควรมีการติดตามประเมินผลการควบคุมภายใน จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 84.80

3.ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับระดับความรู้ตามแนวคิดของ COSO 2013 ของข้าราชการ โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ดังนี้

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ประเภทตำแหน่งงาน และการได้รับการอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับการควบคุมภายใน มีความสัมพันธ์ กับระดับความรู้ ด้านสภาพแวดล้อมควบคุม เพศหญิง มีความรู้ใน ระดับสูง มากกว่า เพศชาย ตำแหน่ง หัวหน้า มีความรู้ใน ระดับสูง มากกว่าผู้ปฏิบัติงาน และผู้ที่เคยได้รับการอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับการควบคุมภายใน มีความรู้ใน ระดับสูง มากกว่า ผู้ที่ไม่เคยได้รับการอบรม/สัมมนา

3.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ประเภทตำแหน่งงาน และการได้รับการอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับการควบคุมภายใน มีความสัมพันธ์ กับระดับความรู้ ด้านการประเมินความเสี่ยง เพศหญิง มีความรู้ใน ระดับสูง มากกว่า เพศชาย ตำแหน่ง หัวหน้า มีความรู้ใน ระดับสูง มากกว่า ข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงาน และผู้ที่เคยได้รับการอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับการควบคุมภายใน มีความรู้ใน ระดับสูง มากกว่าผู้ที่ไม่เคยได้รับการอบรม/สัมมนา

3.3 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ประเภทตำแหน่งงาน และการได้รับการอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับการควบคุมภายใน มีความสัมพันธ์ กับระดับความรู้ด้านกิจกรรมการควบคุม เพศหญิง มีความรู้ใน ระดับสูง มากกว่า เพศชาย และตำแหน่ง หัวหน้า มีความรู้ใน ระดับสูง มากกว่า ข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงาน และผู้ที่เคยได้รับการอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับการควบคุมภายใน มีความรู้ใน ระดับสูง มากกว่าผู้ที่ไม่เคยได้รับการอบรม/สัมมนา

3.4 ปัจจัยส่วนบุคคล ทุกข้อไม่มีความสัมพันธ์ กับระดับความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการควบคุมภายใน ด้านสารสนเทศ และการสื่อสาร

3.5 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ประเภทตำแหน่งงาน และการได้รับการอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับการควบคุมภายใน มีความสัมพันธ์ กับระดับความรู้ด้านการติดตามประเมินผล เพศหญิง มีความรู้ใน ระดับสูง มากกว่า เพศชาย และระดับ ตำแหน่งงานในระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ มีความรู้ใน ระดับสูง มากกว่า บุคลากรในระดับปฏิบัติการ และผู้ที่เคยได้รับการอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับการควบคุมภายใน มีความรู้ใน ระดับสูง มากกว่าผู้ที่ไม่เคยได้รับการอบรม/สัมมนา

4.ผลการวิเคราะห์ แนวทางการส่งเสริม ความรู้ความเข้าใจ ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมการควบคุมแนวทางการพัฒนาบุคลากร แนวทางการติดตามประเมินผล พบว่า ข้าราชการโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ส่วนใหญ่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เรื่องการสร้างสภาพแวดล้อมการควบคุม รองลงมาคือ การพัฒนาบุคลากร และไม่เห็นด้วยกับแนวทางการติดตามประเมินผล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

4.1 ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมการควบคุม ระดับความคิดเห็น ทศนคติ ส่วนใหญ่ อยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยประเด็นที่มีคะแนนสูงสุดที่สุด คือ ความมีจริยธรรมจรรยาบรรณ (ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบการ อาชีพ) จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุกตำแหน่ง ค่าเฉลี่ย 4.76 รองลงมา คือ ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆทุกหน่วยงาน จำเป็นต้องทราบ กฎหมาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ และข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ค่าเฉลี่ย 4.68 และส่วนราชการทุกหน่วยงานจำเป็นต้องจัดให้มีระบบควบคุมภายในตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังฯ

4.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร ระดับความคิดเห็น ทศนคติ ส่วนใหญ่ อยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยประเด็นที่มีคะแนนสูงสุดที่สุด คือ การบรรจุข้าราชการในตำแหน่งต่างๆ ควรมีการพิจารณาจากความรู้ และทักษะที่จำเป็นกับงาน ค่าเฉลี่ย 4.55 รองลงมา ควรมีการประกาศยกย่องผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ค่าเฉลี่ย 4.49 และหน่วยงานควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามตำแหน่งต่างๆ ตามพันธกิจและกฎหมายเป็นลายลักษณ์อักษร ค่าเฉลี่ย 4.43

4.3 ด้านการติดตามประเมินผล ระดับความคิดเห็น ทศนคติ อยู่ในระดับ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยประเด็นที่มีคะแนนสูงสุด คือ หากมีการเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานควรแก้ไขด้วยตนเอง ไม่ควรรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

อภิปรายผล

1.ด้านระดับความรู้

จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่าระดับความรู้ ของข้าราชการ โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ส่วนใหญ่ มีความรู้ใน ระดับสูง ทั้งนี้เนื่องด้วย ผู้บริหารของโรงพยาบาล มีความตระหนัก เห็นความสำคัญ และประโยชน์ของระบบควบคุมภายใน กำหนดให้มีการจัดประชุม/อบรม ข้าราชการ ก่อนจัดทำรายงานควบคุมภายในเพื่อให้หน่วยงานจัดทำรายงานควบคุมภายในที่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ฯ รวมทั้งมีการ กำกับ ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานระบบควบคุมภายใน ทุกๆ 6 เดือน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม

จากผลการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้วิจัย มีความเห็นว่า หัวหน้าฯ ทั้งหมด มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป และส่วนใหญ่อายุ 51-60 ปี มีประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานมานาน ทำให้ต้องพิจารณา วิเคราะห์ สถานการณ์ สภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผล ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ทำให้มีมุมมอง ความรอบคอบทุกด้าน จึงทำให้มีความรู้เรื่องความความหมายของการควบคุมภายใน

1.2 ด้านการประเมินความเสี่ยง

จากผลการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้วิจัย มีความเห็นว่า หัวหน้าฯ มีประสบการณ์การที่เคยได้รับการอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับการควบคุมภายใน มีความรู้ระดับสูง เกี่ยวกับมาตรฐานการควบคุมภายในด้านการประเมินความเสี่ยง มีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอน กระบวนการของการประเมินความเสี่ยง/การลดความเสี่ยง มีการตรวจสอบปัจจัยเสี่ยงด้านต่างๆ และยังเป็น ผู้ที่มี ความรู้ ความเข้าใจ ปัญหาอุปสรรค จุดอ่อนการควบคุมภายใน และบริหารความเสี่ยง ในกิจกรรมที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี จึงให้ความสำคัญ กับขั้นตอนหรือกระบวนการการประเมินความเสี่ยง จึงมีความรู้เรื่องการประเมินความเสี่ยง การลดความเสี่ยง

1.3 ด้านกิจกรรมการควบคุม

จากผลการศึกษา ตามความเห็นของผู้วิจัย เห็นว่าเป็นผลต่อเนื่องจากที่ข้าราชการ โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต มีความรู้ในเรื่องการกำหนดกิจกรรมการควบคุมที่ดี ทำให้สามารถนำมาปรับใช้ในการดำเนินงาน กำหนดให้มีการประชุม ติดตาม ตรวจสอบ และให้รายงานความก้าวหน้า ตามเวลาที่กำหนด อย่างเหมาะสม สม่าเสมอ รวมทั้งผู้บริหาร หัวหน้าฯ มีการกำหนดกิจกรรมการควบคุม โดยแฝง หรือแทรก อยู่ในกิจกรรมการทำงานปกติ ของหน่วยงาน โดยมีการจัดการบริหารภายใน แบบกระจายอำนาจ และถ่วงดุลกัน เพื่อป้องกันการทุจริต และความเสียหาย ที่อาจเกิดขึ้นกับหน่วยงานได้ โดยไม่ให้บุคคลคนเดียวปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนจบ เช่น การจัดซื้อจัดจ้างพัสดุภาครัฐ เจ้าหน้าที่จัดซื้อ พิจารณาผลจัดซื้อจัดจ้าง คณะกรรมการตรวจรับพัสดุ และผู้จ่ายเงิน จะไม่เป็นบุคคลคนเดียว เป็นต้น

1.4 ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร

จากผลการศึกษา ตามความเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า ข้าราชการโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต มีการสื่อสารที่ดี เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จะเน้นการมีส่วนร่วมของทุกคนในหน่วยงาน มีการสื่อสารในภายในระหว่างผู้ปฏิบัติ ลักษณะแนวราบ และจากด้านบนลงสู่ด้านล่างจากหัวหน้าฯ ลงสู่ผู้ปฏิบัติงาน ส่วนในขั้นตอนการเสนออนุมัติ เป็นการสื่อสาร ในลักษณะ ล่างขึ้นบน โดยเป็นการชี้แจงเหตุผลต่างๆ ให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ได้เข้าใจทั้งวัตถุประสงค์ เป้าหมายในการดำเนินงานของผู้

ปฏิบัติ เพื่ออนุมัติ และดำเนินงาน จึงเป็นเหตุให้ข้าราชการโรงพยาบาลวชิระภูเก็ตส่วนใหญ่ มีความรู้เรื่องการสื่อสารที่ดี มีประสิทธิภาพ

1.5 ด้านการติดตามประเมินผล

จากผลการศึกษา ตามความเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า เป็นผลต่อเนื่อง โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต มีปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา โดย มีหัวหน้า ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ เป็นผู้บังคับบัญชา ส่วนในระดับปฏิบัติการ เป็นผู้ปฏิบัติงาน โดยหัวหน้ามีหน้าที่กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย และมาตรฐาน ให้เหมาะสมกับลักษณะขนาด และความซับซ้อนของงาน มีการติดตามประเมินผลเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ

2.ผลการทดสอบความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคล

พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และประสบการณ์การเข้ารับการอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับการควบคุมภายใน มีความสัมพันธ์กับระดับความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการควบคุมภายใน โดยมีรายละเอียด แต่ละปัจจัย ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านอายุ พบว่า ข้าราชการ โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ตำแหน่งหัวหน้าฯ ส่วนใหญ่อายุอยู่ในช่วง 51-60 ปี มีประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานมานาน มีหน้าที่ในการรับผิดชอบการควบคุมภายในของหน่วยงาน มีความรู้ ความเข้าใจการบริหารงาน มีหน้าที่ในการรับผิดชอบแผนงานโครงการของหน่วยงาน ทำให้ต้องพิจารณา วิเคราะห์ สถานการณ์ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์

2.2 ปัจจัยด้าน ระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความรู้ความเข้าใจในการจัดวางระบบควบคุมภายในตามที่ฝ่ายบริหารกำหนดได้ดี ให้ความสำคัญกับระบบการควบคุมภายใน มีความเข้าใจในหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมาย

2.3 ปัจจัยด้าน ประเภทตำแหน่ง พบว่า ประเภทตำแหน่งงานระดับ หัวหน้าฯ จะมีความรู้ มากกว่า ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงาน ทั้งนี้เนื่องจากหัวหน้าฯ ต้องปฏิบัติหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในการปฏิบัติงานการควบคุมภายใน ต้องมีความรู้ แนวทางจัดวางควบคุมภายใน เพื่อชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติตามแนวทางการจัดวางควบคุมภายใน ที่กำหนดไว้

2.4 ปัจจัยด้าน ระดับตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ส่วนใหญ่ เป็นผู้บริหารระดับสูง ของโรงพยาบาล และมีตำแหน่งเป็นหัวหน้า กลุ่มงาน/งาน/ฝ่าย/หอผู้ป่วย ต้องปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชา มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน จึงมีความรู้ ความเข้าใจ ด้านการจัดวางระบบควบคุมภายใน ของหน่วยงานได้ดี เพื่อให้หน่วยงานจัดวางระบบควบคุมภายใน ได้ถูกต้องตามที่กำหนด

2.5 ปัจจัยด้าน ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ข้าราชการ โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ส่วนมากปฏิบัติงานในหน่วยงาน 21 ปี ขึ้นไป มีความรู้ ความเข้าใจ โครงสร้างขององค์กร การจัดการองค์กร และสามารถเชื่อมโยงขั้นตอนการปฏิบัติงาน ตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวข้องกับองค์กรความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการควบคุมภายใน ได้ดี

2.6 ปัจจัยด้านประสบการณ์การเข้ารับการอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับการควบคุมภายใน พบว่า ข้าราชการโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ผู้ที่ผ่านการเข้ารับการอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับการควบคุมภายใน จะมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวข้องกับขั้นตอน วิธีการ การจัดวางระบบควบคุมภายในของหน่วยงานได้ดี กว่าผู้ที่ไม่เคยผ่านการเข้ารับการอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับการควบคุมภายใน

3.แนวทางการส่งเสริมความรู้ และการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการควบคุมภายใน มีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ทศนคติ ของข้าราชการ โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ส่วนใหญ่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยประเด็นที่มีคะแนนสูงสุด คือ ความมีจริยธรรมจรรยาบรรณ จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุกตำแหน่ง ที่ผ่าน

มา ผู้บริหาร ได้มีการสื่อสาร เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรในโรงพยาบาล ทุกคนได้รับทราบถึงจรรยาบรรณในวิชาชีพ ให้เป็นไปตามมาตรฐานแนวทางการปฏิบัติงาน กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำการประเมินตนเอง และนำไปสู่การหามาตรการในการควบคุม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ด้านพัฒนาบุคลากร ทักษะของข้าราชการ โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ส่วนใหญ่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยประเด็นที่มีคะแนนสูงสุด คือ การบรรจุข้าราชการในตำแหน่งต่างๆ ควรมีการพิจารณาจากความรู้ที่ผ่านมา ผู้บริหาร มีทัศนคติที่ดี และสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ ให้มีความสำคัญกับการบริหารบุคลากร และพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรตามกรอบ FTE ที่มีระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติ การมอบอำนาจ และหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างหน่วยงานที่ชัดเจน

3.3 ด้านการติดตามประเมินผล ทักษะของข้าราชการ โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ด้านแนวทางการติดตามประเมินผลอยู่ในระดับ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยประเด็นที่มีคะแนนสูงสุด คือ หากมีการเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานควรแก้ไขด้วยตนเองไม่ควรรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ซึ่งการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายใน หากเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรแก้ไขด้วยตนเอง แต่ควรรายงานให้ผู้บังคับบัญชา ทราบ เพื่อข้อบกพร่องที่พบได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสม และทันเวลา

ข้อเสนอแนะ

ควรให้หน่วยงาน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังฯ โดยผู้บริหาร จะต้องให้ความสำคัญ กับการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดวางระบบควบคุมภายใน การกำหนดนโยบาย ในการจัดทำแผนกลยุทธ์การสร้างสรรค์ ให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ เกี่ยวกับการควบคุมภายใน

ควรให้มีการกำหนดนโยบาย เกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติการ ในการจัดการองค์ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการควบคุมภายใน ให้ข้าราชการให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและระดับงาน เพื่อบรรลุแผนกลยุทธ์ ในการสร้างองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เกี่ยวกับการควบคุมภายใน ให้เกิดเป็นรูปธรรม

ควรเปิดโอกาส ให้ข้าราชการทุกระดับ ได้มีส่วนร่วม ในการเสนอแนะความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ในการสร้างองค์ความรู้เรื่องมาตรฐานการควบคุมภายใน เพื่อใช้ประโยชน์ในการจัดวางระบบควบคุมภายใน ของหน่วยงาน และเกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติในการจัดวางระบบควบคุมภายใน ของโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัย เรื่อง “ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการควบคุมภายใน ของข้าราชการ โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต”ฉบับนี้ สำเร็จ ลุล่วงได้ด้วยความกรุณา และความช่วยเหลือจากบุคคลหลายท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนให้งานวิจัยครั้งนี้ประสบความสำเร็จด้วยดี โดยเฉพาะ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต อาจารย์ดร.เรืองสิทธิ์ เนตรนวลโย คุณเยาวรีย์ ดอเลาะ และเจ้าหน้าที่ศูนย์วิจัยและพัฒนา โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ที่ได้ให้ความรู้ คำปรึกษา คำแนะนำ ข้อคิดเห็นต่างๆ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการวิจัยมาด้วยดีโดยตลอด ขอขอบคุณหัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน และข้าราชการระดับ ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงาน โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม ในการวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- กรมบัญชีกลาง. (2561). หลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง ว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561. <https://www.cgd.go.th>.
- กรณีศ จิมะวงษ์. (2552). ความรู้ความเข้าใจในการชำระภาษีท้องถิ่นของประชาชนในเขตเทศบาลอำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- วรรณาสายรัตน์. (2556). ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการควบคุมภายในของข้าราชการสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพวรรณ กลั่นปรีชา. (2561). ความสัมพันธ์ของการบริหารความเสี่ยงด้านการคลัง และประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงด้านการคลัง. วิทยานิพนธ์ บัณฑิตมหาบัณฑิต วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรม และการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สร้อยญา ทั้งสุข .(2561).การประเมินผลการควบคุมภายใน และแนวทางการพัฒนาระบบการควบคุมภายใน ของเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- อมรรัตน์ โคบุตร . (2564) .ปัจจัยการควบคุมภายใน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ของสำนักงานสรรพากรภาค 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยศรีปทุม. ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 (มกราคม 2564).
- สุพัตรา บุญโญปกรณ์. (2561).ปัจจัยที่มีผลต่อการควบคุมภายในที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. บัณฑิตมหาบัณฑิต สาขาบัญชี คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัชรัฐชัย จันทรส่งเสริม. (2550).ศึกษาความรู้ความเข้าใจการจัดวางระบบการควบคุมภายในของข้าราชการระดับผู้บริหารในส่วนบัญชาการกองทัพเรือ.ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริรัตน์ สิงห์ประสิทธิ์ .(2552).ศึกษาความรู้ความเข้าใจของผู้ใช้โปรแกรมระบบบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ Version 2.1 ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์สำหรับสหกรณ์ออมทรัพย์ ในพื้นที่ภาคเหนือ. การค้นคว้าแบบอิสระบัณฑิต มหาบัณฑิต, สาขาการบัญชี, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วราภรณ์ ชัชกุล. (2560).ผลกระทบมาตรฐานการปฏิบัติงาน จรรยาบรรณในวิชาชีพบัญชี และการพัฒนาศักยภาพทางการบัญชี ต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน ของสำนักงานบัญชี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ บัณฑิตมหาบัณฑิต สาขาบัญชี คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุภาพร ลาภจิตร โชติพงษ์พันธ์ สุขศิริมหาไพศาล สิริพัฒน์ ลาภจิตร. (2562). การจัดการควบคุมภายใน องค์กร ตามหลักธรรมาภิบาล ของหน่วยงานทางการศึกษาจังหวัดสุรินทร์. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น: ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 (2562): มกราคม-เมษายน
- ณัฐตะวัน ลิ้มประสงค์. (2551).ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2551.

