

การพัฒนาระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาลนากลาง

The development of the internal control system of Naklang Hospital

(Received: September 10,2020 ; Accepted: November 18,2020)

นันท์รัตน์ ไชยาน

Nantharat Jaikan

นักจัดการงานทั่วไป ฝ่ายบริหารทั่วไป โรงพยาบาลนากลาง

General task manager General Administration Naklang Hospital.

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู

Nong Bua Lam Phu Provincial Public Health Office.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับเพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลนากลางที่มีต่อการพัฒนาระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาล นากลาง 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลนากลางที่มีต่อการพัฒนาระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาลนากลาง จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนากลาง อำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู นวน 147 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การหาค่าร้อยละ และค่าความถี่ การหาค่าเฉลี่ย การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) Independent Sample t-test และ F-test (Analysis of Variance : ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาการพัฒนาระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาลนากลาง อำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) บุคลากรในโรงพยาบาลนากลาง ที่มีเพศแตกต่างกันมีการพัฒนาระบบการควบคุมภายในไม่แตกต่างกัน บุคลากรในโรงพยาบาลนากลาง ที่มีอายุ การศึกษา และประสบการณ์ แตกต่างกันมีการพัฒนาระบบการควบคุมภายในแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การพัฒนา ,การควบคุม ,การควบคุมภายใน ,ระบบการควบคุมภายใน

Abstract

This research aimed to 1) to study the level of opinions of staff at Nadine Fang Hospital on the development of the Nathan Hospital control system 2) to study the level of opinions of staff in the hospital. In the Fang swamp towards The development of supervision system of Nadi Hospital, training, education and management of the work of the department in this study was the staff of the Nadi Hospital. Lom Sak District, Nakhon Pathom Province, 147 people used for data collection were statistics. The data were analyzed by using percentage and scientific values, rent determination, normal deviation (SD) determination, independent samples, t-test and F-test (Analysis of Variance: ANOVA).

The results of the research were as follows: 1) The study of the development of the internal control system of Nadisang Hospital, Nadam District, Lam Luk Ka Province, found that the total quarantine was at a high level. The internal control was not different in the Nadine Fang Hospital, where the educational process and different stages had a statistically significant difference in internal control development at 0.05 level.

Keywords: Development, Control, Internal Control , Internal control system

บทนำ

ระบบการควบคุมภายในเป็นกลไกที่สำคัญและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานในหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นการจัดการในภาครัฐหรือเอกชนทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ระบบการควบคุมภายในจะช่วยควบคุมหรือลดความเสี่ยงของหน่วยงานให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานและการจัดการของหน่วยงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ การควบคุมภายใน (Internal Control) เป็นกระบวนการปฏิบัติงานที่บุคลากรในองค์กรโดยคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุกระดับ และพนักงานทุกคนมีบทบาทร่วมกันในการจัดให้มีขึ้นเพื่อสร้างความเชื่อมั่นอย่างสมเหตุสมผลว่าการปฏิบัติงานจะบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถบรรลุเป้าหมาย และให้เกิดผลลัพธ์ของการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งครอบคลุมถึงกระบวนการในการจัดการวิธีการหรือเครื่องมือต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดองค์กร ซึ่งการควบคุมภายในนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 2) เพื่อให้มีข้อมูลและรายงานทางการเงินที่ถูกต้องครบถ้วนและเชื่อถือได้ และ 3) เพื่อให้บุคลากรมีการปฏิบัติตามนโยบาย กฎหมาย เงื่อนไขสัญญา ข้อตกลง ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ของหน่วยงานอย่างถูกต้องและครบถ้วนจึงนับว่าการควบคุมภายในมีความสำคัญมาก (กรมบัญชีกลาง, 2553) เพราะว่าการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ นั้นทุกองค์กรย่อมมุ่งหวังให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง หากแต่โอกาสที่องค์กรจะประสบกับความเสี่ยง ความเสียหาย จากการดำเนินงานหรือมีการทุจริตอาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งแต่เมื่อองค์กรมีขนาดใหญ่ขึ้นมีปริมาณงานมากขึ้นส่งผลให้การดำเนินงานมีความยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโลกยุคโลกาภิวัตน์ในปัจจุบัน องค์กรต่าง ๆ ต้องรับผลกระทบจากกระแสสำคัญ เช่น เศรษฐกิจเสรีไร้พรมแดน (Global Market Economy) สังคมบนฐานแห่งความรู้ (Knowledge-based Society) และกระแสประชาธิปไตย และธรรมาภิบาล (Democratic Governance) จะสังเกตพบว่าสภาพแวดล้อมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันกันอย่างรุนแรง ผู้บริหารเพียงคนเดียวไม่อาจควบคุมดูแลได้อย่างทั่วถึงและไม่สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงจำเป็นต้องคิดหาวิธีการหรือเครื่องมือที่จะมาช่วยให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จ การควบคุมภายในเป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะช่วยควบคุมการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ช่วยป้องกันและรักษาทรัพย์สินขององค์กรและช่วยให้

การปฏิบัติงานในขั้นตอนต่างๆ เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม รวมทั้งป้องปราม หลีกเลี่ยง หรือลดความเสี่ยงให้เหลือน้อยที่สุด ระบบการควบคุมภายในจึงมีความจำเป็นและเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรอย่างมากซึ่งการควบคุมภายในนั้นสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (2554) และพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ.2561 ได้นำมาประยุกต์ใช้ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ 1) สภาพแวดล้อมการควบคุม (Control Environment) 2) การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) 3) กิจกรรมการควบคุม (Control Activities) 4) สารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication) และ 5) การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดัดแปลงองค์ประกอบเหล่านี้มาเป็นตัวแปรในการศึกษา 3 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุมและกิจกรรมควบคุม 2) ด้านการประเมินความเสี่ยง และ 3) ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร/การติดตามและประเมินผล ทั้งนี้เพราะเป็นตัวแปรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติจริงมากที่สุด

โรงพยาบาลนากลาง เป็นโรงพยาบาลขนาด 60 เตียง ให้บริการประชาชนในด้านพัฒนาคุณภาพเพื่อให้ผู้รับบริการ ได้รับบริการที่มีคุณภาพ ปลอดภัย พึงพอใจ ด้านส่งเสริมให้ประชาชนมีพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม พึ่งตนเองได้ พัฒนาหน่วยปฐมภูมิมีคุณภาพ บริการสุขภาพเชื่อมโยงใน CUP ด้านพัฒนาระบบ ระบบข้อมูลนำเชื่อถือ มีการจัดการความรู้องค์การพัฒนาระบบการเงินการคลังให้มีสถานะทางการเงินที่มั่นคง ในด้านการดำเนินงานด้านการควบคุมภายในของโรงพยาบาลนากลางที่ผ่านมา ได้ดำเนินการตามสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน(2554) และพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ ผลการดำเนินพบว่า เจ้าหน้าที่ยังไม่ปฏิบัติตามแนวทางของระบบการควบคุมภายในที่หน่วยงานตั้งไว้ และไม่เกิดประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ของระบบการควบคุมภายใน การบริหารจัดการของยังขาดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และไม่ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ความสิ้นเปลือง ความสูญเสีย ความไม่ประหยัด เกิดข้อผิดพลาดบกพร่อง การรั่วไหลทุจริตคอร์รัปชัน การประพฤติมิชอบ และปัญหาความขัดแย้งทางผลประโยชน์ก่อให้เกิดผลการดำเนินงานที่บกพร่องผิดพลาดและไม่บรรลุตามเป้าหมาย

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลนากลางที่มีต่อการพัฒนาระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาลนากลาง เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล

นากลางที่มีต่อการพัฒนาระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาลนากลาง จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยใช้เป็นแนวทางการพัฒนาระบบการควบคุมภายในทั้งในด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุม การประเมินความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุม สารสนเทศและการสื่อสาร การติดตามประเมินผล และเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการควบคุมภายในของโรงพยาบาลนากลาง เพื่อให้เกิดประโยชน์สำหรับการนำมาปรับใช้ในการบริหารจัดการองค์กรภาครัฐที่เป็นโรงพยาบาลชุมชนให้เกิดการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลนากลางที่มีต่อการพัฒนาระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาลนากลาง
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลนากลางที่มีต่อการพัฒนาระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาลนากลาง จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐาน

1. เพศแตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาระบบการควบคุมในโรงพยาบาล นากลาง แตกต่างกัน
2. อายุแตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาระบบการควบคุมในโรงพยาบาล นากลาง แตกต่างกัน
3. ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาระบบการควบคุมในโรงพยาบาลนากลาง แตกต่างกัน
4. ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาระบบการควบคุมในโรงพยาบาลนากลาง แตกต่างกัน

วิธีการวิจัย

ในการศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูล มกราคม 2562- มิถุนายน 2562

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณะเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลนากลาง อำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู ซึ่งมาจำนวนทั้งสิ้น 234 คน

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำสูตรของ Yamanae (1973) มากำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้ตัวอย่าง จำนวน 147 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งเป็นเครื่องมือการวิจัยที่ประกอบด้วยชุดของคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาลนากลาง อำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) โดยลักษณะของคำถามจะมีข้อความที่มีคำตอบเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ลักษณะเป็นมาตราส่วนแบบลิเคิร์ต (Likert's five rating scale) เพื่อสอบถามระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาลนากลาง อำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู

ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามทัศนคติและระดับความคิดเห็นของคณะเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนากลาง อำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู ประกอบด้วยแบบตรวจสอบรายการ (checklist) และแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) ซึ่งจะเป็นมาตราจำแนกความหมาย (The Semantic Differential Scaling) โดยลักษณะของคำถามจะมีข้อความที่มีคำตอบเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ลักษณะเป็นมาตราส่วนแบบลิเคิร์ต (likert scale) ตามแนวคิดของ Likert (1961) ในการวัดค่าแต่ละข้อเป็นแบบมาตราประมาณค่ารวม (Summative Scale) ซึ่งเป็นเทคนิคของ Rensis A. Likert ที่ใช้วัดเป็นมาตราประเมินค่า (Rating Scale) โดยให้เลือกตอบ 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด = 5 คะแนน

มาก = 4 คะแนน

ปานกลาง = 3 คะแนน

น้อย = 2 คะแนน

น้อยที่สุด = 1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน พิจารณาจากค่าเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนโดยกำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ไว้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2547)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง คิดเห็นอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง คิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง คิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง คิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การหาค่าร้อยละ (percentage) และ ค่าความถี่ (frequency) การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เพื่อหาค่า คะแนนเฉลี่ยในคำถามแต่ละข้อ การหาค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)

สถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ Independent Sample t-test และสถิติ F-test (Analysis of Variance : ANOVA)

ผลการวิจัย

1. ประชากรตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 147 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 76.9 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ มากกว่า 35 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 85.7 รองลงมาอายุ 31 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.5 และอายุ 25 – 30 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 92.5 รองลงมาระดับการศึกษาปริญญาโทหรือเทียบเท่า จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.4 และระดับการศึกษา อนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มี ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.1 รองลงมาประสบการณ์การทำงาน 16 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.9 และประสบการณ์การทำงาน 11 - 15 ปี คิดเป็น ร้อยละ 8.8 ประสบการณ์การทำงาน 6 -10 จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 ประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 ตามลำดับ ผู้ตอบ แบบสอบถามส่วนใหญ่ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 76.90 และรองลงมาตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 ตามลำดับ

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 คือ เพื่อ ศึกษาระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลนา กลางที่มีต่อการพัฒนาระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาล นากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า

2.1 การพัฒนาระบบการควบคุมภายในมี องค์ประกอบที่สำคัญ ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมของ การควบคุมและกิจกรรมการควบคุม ด้านการประเมินความ เสี่ยง และด้านสารสนเทศและการสื่อสาร/การติดตามและ ประเมินผลกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการ พัฒนาระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาลนากลาง ใน ภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้าน สภาพแวดล้อมของการควบคุมและกิจการควบคุมมีค่าเฉลี่ย สูงสุด รองลงมาคือ ด้านการประเมินความเสี่ยง และด้าน สารสนเทศและการสื่อสาร/การติดตามและประเมินผล ตามลำดับ

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุมและ กิจกรรมการควบคุม ภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยโรงพยาบาลมีการจัดโครงสร้างสายงานการบังคับบัญชา ชัดเจนเหมาะสมกับขนาดและลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือบุคลากรมีความรับผิดชอบและเข้าใจขอบเขต อำนาจหน้าที่ของตนเอง ผู้บริหารมีการพิจารณากิจกรรม การควบคุมที่เหมาะสมและเพียงพอกับระดับความเสี่ยงที่จะ ก่อให้เกิดความเสียหาย และโรงพยาบาลมีการตั้ง คณะกรรมการในการควบคุมดูแลทรัพย์สินโดยมีการตรวจ นับเป็นระยะ ตามลำดับ

2.3 ด้านการประเมินความเสี่ยง ภาพรวม มี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดย โรงพยาบาลมีการวิเคราะห์ ความเสี่ยงโดยลำดับความสำคัญของความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ย สูงที่สุด รองลงมาคือ โรงพยาบาลมีการประชุมร่วมกันเพื่อ การระบุปัจจัยเสี่ยงและโอกาสของความเสี่ยงที่อาจจะ เกิดขึ้น โรงพยาบาลมีการจัดการกับความเสี่ยงในรูปแบบ ต่างๆ อย่างเหมาะสม และ โรงพยาบาลมีระบบการ ติดตามสื่อสารทั้งภายในและภายนอกอย่างเพียงพอและ เหมาะสมทันเวลา ตามลำดับ

2.4 ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร/การติดตาม และประเมินผล ภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ โดยการ พัฒนาระบบการควบคุมภายในมีช่องทางให้บุคลากรได้ เสนอข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการ ดำเนินงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือมีการ ติดตามและประเมินผลระบบการควบคุมภายในที่ได้กำหนด ไว้อย่างน้อยปีละสองครั้ง และโรงพยาบาลมีการประเมิน เป็นไปอย่างเป็นอิสระโดยผู้ตรวจสอบภายนอกเพื่อให้ผล ประเมินมีความเที่ยงธรรมมากยิ่งขึ้น ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลนากลางที่มีต่อการพัฒนาระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาลนากลาง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน และผลการทดสอบสมมติฐานผลการวิจัยพบว่า

3.1 บุคลากรในโรงพยาบาล นากลาง ที่มีเพศแตกต่างกันมีการพัฒนาระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาลนากลาง อำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (สมมติฐานข้อที่ 1)

3.2 บุคลากรในโรงพยาบาล นากลาง ที่มีอายุแตกต่างกันมีการพัฒนาระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาล นากลาง อำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (สมมติฐานข้อที่ 2)

3.3 บุคลากรในโรงพยาบาล นากลาง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการพัฒนาระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาล นากลาง อำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (สมมติฐานข้อที่ 3)

3.4 บุคลากรในโรงพยาบาล นากลาง ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีการพัฒนาระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาลนากลาง อำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (สมมติฐานข้อที่ 4)

อภิปรายผล

ผลการศึกษาการพัฒนาระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาลนากลาง อำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญาภักดิ์ ประสมศรี, ฐิตาภรณ์ สิ้นจัญญศักดิ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยมีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิผลของการควบคุมภายในที่ใช้ปฏิบัติในปัจจุบัน ในภาพรวมเห็นด้วยในระดับมาก ผู้วิจัยอภิปรายเป็นรายได้ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุมและกิจกรรมควบคุม มีการพัฒนาระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาลนากลาง อยู่ในระดับมาก ด้านการประเมินความเสี่ยง มีการพัฒนาระบบควบคุมภายในโรงพยาบาลนากลาง อยู่ในระดับมาก ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร/การติดตามและประเมินผล มีการพัฒนาระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาลนากลาง อยู่ในระดับมาก

การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการพัฒนาระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาลนากลาง อำเภอนา

กลาง จังหวัดหนองบัวลำภู จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลนากลาง ที่มีเพศแตกต่างกันมีการพัฒนาระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาลนากลาง อำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู ไม่แตกต่างกัน บุคลากรในโรงพยาบาลนากลาง ที่มีอายุแตกต่างกันมีการพัฒนาระบบการควบคุมภายในโรงพยาบาลนากลาง อำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญาภักดิ์ พูลสวัสดิ์ (2552) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการต่างกัน

บุคลากรในโรงพยาบาลนากลาง ที่มีการศึกษาต่างกันมีการควบคุมภายในโรงพยาบาลนากลาง อำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลวรรณ พุฒชาติ (2553) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการควบคุมภายใน โดยการประเมินตนเอง (Control Self – Assessment : CSA) ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานต่างกัน

บุคลากรในโรงพยาบาลนากลาง ที่มีประสบการณ์ต่างกันมีการควบคุมภายในโรงพยาบาลนากลาง อำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลวรรณ พุฒชาติ (2553) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการควบคุมภายใน โดยการประเมินตนเอง (Control Self – Assessment : CSA) ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรสร้างความตระหนัก และความสำคัญเกี่ยวกับการควบคุมภายในให้แก่บุคลากรในโรงพยาบาลนากลาง
2. ควรสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรเห็นความสำคัญของความเสี่ยงที่พึงมีในหน่วยงานของตน
3. ควรสร้างความตระหนักและให้ความสำคัญกับความเสี่ยงที่สัมพันธ์กับการควบคุมภายในของโรงพยาบาลนากลาง เพื่อเป็นแนวทางในการควบคุมภายในและป้องกันความเสี่ยง

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลนากลาง
อำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู เจ้าหน้าที่ทุกท่านที่

ประสานงานและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล
งานวิจัยในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ พุฒชาติ. (2553). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการควบคุมภายในโดยการประเมินตนเอง (Control self assessment CAS) ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน. (2545). คำแนะนำ : การจัดทำรายงานการควบคุมภายในตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ.2544. กรุงเทพฯ : สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน.
- จรัส ใจกาวิง. (2555). กระบวนการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาสหกรณ์ จังหวัดลำปาง. การค้นคว้าอิสระ ปรินญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- จิราพร ผิวผาย. (2554). การพัฒนาระบบควบคุมภายในของเทศบาลตำบลเทพาลัย อำเภอกง จังหวัดนครราชสีมา. การค้นคว้าอิสระ ปรินญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณรินทร์ชานาญ. (2548). การบริหารการควบคุมภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พนารัตน์ วสุวัฒน์ศรี. (2551). แนวทางการดำเนินงานการควบคุมภายในของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- พยอม สิงห์เสนห์. (2544). การสอบบัญชี. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- พรพรรณ นงนุช. (2551). ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาระบบควบคุมภายใน. การค้นคว้าอิสระ ปรินญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ .
- ภิญญาพัชญ์ พูลสวัสดิ์. (2552). ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ ปรินญาศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- เมตตา ศรีโพธิ์ชัย. (2547). การสอบบัญชี. กรุงเทพฯ : ทีพีเอ็นเพรส.
- วิดา ปานลาด. (2548). การบริหารการควบคุมภายในของกระทรวงมหาดไทยจังหวัดนครราชสีมา. ปรินญาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2557). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.2556 - พ.ศ.2561). ดาวน์โหลดจาก http://www.opdc.go.th/uploads/files/strategies_new2.pdf
- สุภาพร ยอดท่ามา. (2547). การพัฒนาการดำเนินงานการควบคุมภายในของงานพัสดุวิทยาลัยสารพัดช่างชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ. การศึกษาปัญหาอิสระการศึกษา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อรรณ มุจลินทร์. (2552). การควบคุมภายในด้านการคลังของเทศบาลตำบลพะโต๊ะในจังหวัดชุมพร การศึกษาอิสระ ปรินญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.