วารสารวิจัยสุขภาพโรงพยาบาลและชุมชน
Journal of Hospital and Community Health Research

ประสิทธิผลการพัฒนาการดำเนินงานควบคุมภายใน โรงพยาบาลนครพนม

The effectiveness of internal control operations development at Nakhon Phanom Hospital.

วรพงษ์ จีนบุตร สม.
โรงพยาบาลนครพนม จังหวัดนครพนม

Woraphong Chinbut, (M.P.H)
Nakhonphanom Hospital, Nakhonphanom Province.

(Received: 14 October 2026, Revised: 30 October 2026, Accepted: 11 November 2026)

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนาและศึกษาประสิทธิผลการพัฒนาการดำเนินงานควบคุมภายใน โรงพยาบาลนครพนม การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายใน โรงพยาบาลนครพนม จำนวน 76 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบทดสอบความรู้ แบบสอบถามทัศนคติ และแบบประเมินผล การดำเนินงาน ตรวจความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบทดสอบความรู้ ทัศนคติ และแบบประเมินผลการดำเนินงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .79, .97 และ .95 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ Paired t-test และวิเคราะห์เชิงเนื้อหาสำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัย พบว่า 1) การพัฒนาการดำเนินงานควบคุมภายใน โรงพยาบาลนครพนม ประกอบด้วย (1) การอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานควบคุมภายใน (2) จัดทำคู่มือการจัดวางระบบควบคุมภายใน และ (3) มีการวางแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการควบคุมภายใน 2) ประสิทธิผลการพัฒนาการดำเนินงานควบคุมภายใน โรงพยาบาลนครพนม พบว่า หลังการพัฒนาค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ ทัศนคติ และการดำเนินงานของกลุ่มตัวอย่างสูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 8.66$, $p < 0.01$, $t = 25.62$, $p < 0.01$ และ $t = 13.07$, $p < 0.01$) ตามลำดับ

คำสำคัญ : ประสิทธิผล, การพัฒนา, การดำเนินงานควบคุมภายใน
ติดต่อผู้นิพนธ์ : วรพงษ์ จีนบุตร **อีเมล :** Woraphong.lawnkph@gmail.com

Abstract

The objective is to develop and examine the effectiveness of internal control operations development at Nakhon Phanom Hospital This research and development study. The sample composed of 76 persons responsible for internal controls. The instruments used for data collection were interview form, knowledge test, attitude assessment and performance assessment. The content validity was examined by 5 experts and the reliability for knowledge, attitude and performance were .79, .97 and .95 respectively. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, paired t-test and content analysis.

Findings : The study found that 1) the development of internal control operations at Nakhonphanom Hospital included (1) Organizing training programs on internal control operations for personnel (2) Preparation of an internal control system manual (3) Planning internal control monitoring 2) Effectiveness of the development; After development the mean score of knowledge, attitude and performance were significantly higher than before development ($t = 8.66$, $p < 0.01$, $t = 25.62$, $p < 0.01$ and $t = 13.07$, $p < 0.01$) respectively.

Keywords : Effectiveness, Development, Internal Control Operations

Corresponding author : Woraphong Jeenbuth **Email :** Woraphong.lawnkph@gmail.com

บทนำ

ระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 ว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดินใช้เป็นแนวทางในการจัดระบบการควบคุมภายในให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยป้องกันหรือลดความเสี่ยงจากการผิดพลาด ความเสียหาย ไม่ว่าจะเป็นการสิ้นเปลือง ความสูญเปล่าของการใช้ทรัพย์สิน ป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ และทำให้การรายงานผลเป็นไปอย่างถูกต้อง โดยยึดแนวทางปฏิบัติและแนวทางการประเมินตามแนวคิดของ COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) เพื่อสร้างความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่า องค์กรจะบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ด้านความเชื่อถือได้ของรายงานทางการเงิน และด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรี[1]

ระบบควบคุมภายในเป็นกลไกที่จะทำให้หน่วยงานของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์การควบคุมภายในด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้าน ได้แก่ ด้านการดำเนินงาน ด้านการรายงาน และด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับ การควบคุมภายใน โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีมาตรการป้องกันการทุจริตในเชิงรุก ซึ่งเป็นกลไกหนึ่งในการสร้างหน่วยราชการ ตามพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2561 หมวด 4 การบัญชี การรายงาน และการตรวจสอบ มาตรา 79 บัญญัติให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน และการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยให้ถือปฏิบัติตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด ตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำระบบควบคุมภายในของหน่วยงานให้เป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน กล่าวคือแต่งตั้งคณะกรรมการจัดวางระบบควบคุมภายในของหน่วยงาน และคณะกรรมการควบคุมภายในของหน่วยงานทำงานควบคู่กันไป พร้อมทั้งรายงานผลการดำเนินงานควบคุมภายในต่อคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน[2] ซึ่งต่อมาได้มีการปรับปรุงแก้ไขเป็นพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2561

จะเห็นว่า การควบคุมภายในเป็นส่วนประกอบที่แทรกอยู่ในการปฏิบัติงานตามปกติของหน่วยงานของรัฐ เป็นสิ่งที่ต้องกระทำอย่างเป็นขั้นตอนและต่อเนื่อง มิใช่เป็นผลสุดท้ายของการกระทำ เกิดขึ้นได้โดยบุคลากรของหน่วยงานของรัฐ โดยผู้กำกับดูแล ฝ่ายบริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และผู้ตรวจสอบภายในเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการทำให้มีการควบคุมภายในเกิดขึ้น ซึ่งไม่ใช่เพียงการกำหนดนโยบาย ระบบงาน คู่มือ การปฏิบัติงาน และแบบฟอร์มการดำเนินงานเท่านั้น หากแต่ต้องมีการปฏิบัติการตามแนวทางที่กำหนดไว้ แม้ว่าหน่วยงานจะจัดวางระบบการควบคุมภายในไว้ดีอยู่แล้วก็ตาม แต่ความมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพของมาตรการควบคุมต่าง ๆ ที่กำหนดไว้อาจแปรเปลี่ยนได้ตลอดเวลา อันเนื่องมาจากความเสี่ยงที่เกิดจากปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร และกระทรวงสาธารณสุขได้มีนโยบายให้ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขปฏิบัติตามพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561 มาตรา 79 กำหนดให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน และการบริหารจัดการความเสี่ยง กลุ่มตรวจสอบภายใน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขจึงได้จัดทำแนวทางการจัดวางระบบควบคุมภายในและการประเมินผลการควบคุมภายใน พ.ศ. 2568 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้กับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน โดยยึดหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์การปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ[3]

โรงพยาบาลนครพนม เป็นหน่วยงานภายใต้สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้มีนโยบายมุ่งเน้นการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานรัฐ โดยมีกรอบการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมการควบคุม โดยมีกรอบโครงสร้างการแบ่งส่วน

ราชการที่ชัดเจน 2) การประเมินความเสี่ยง โดยกำหนดให้ทุกกลุ่มงานประเมินความเสี่ยงในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น 3) กิจกรรมการควบคุม โดยมีการกำหนดนโยบาย ขั้นตอน และวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม 4) สารสนเทศและการสื่อสาร โดยมีการจัดระบบข้อมูลที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ และ 5) กิจกรรมการติดตามผล มีการติดตามและประเมินผลเพียงปีละครั้ง เพื่อให้ครบตามเกณฑ์หรือข้อบังคับ ที่ผ่านมาโรงพยาบาลนครพนมได้มีการดำเนินงานควบคุมภายใน แต่ยังพบว่า การส่งรายงานการควบคุมภายใน บางหน่วยงานยังล่าช้า ทำให้การดำเนินงานควบคุมภายในโรงพยาบาลนครพนมไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนด เมื่อพิจารณาปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติ พบว่า สาเหตุมาจากบุคลากรขาดความรู้และขาดทัศนคติที่ดีต่อการควบคุมภายใน อีกส่วนหนึ่งมาจากการขาดคู่มือและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ขาดการควบคุมและติดตามการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะผู้รับผิดชอบการประเมินผลระบบการควบคุมภายใน จึงได้สนใจที่จะพัฒนาการดำเนินงานควบคุมภายใน โรงพยาบาลนครพนม เพื่อให้การใช้ทรัพยากรและการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า และป้องกันการรั่วไหลหรือการทุจริต เพื่อให้รายงานทางการเงินและข้อมูลการดำเนินงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้ ทันเวลาต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร และเพื่อให้การทำงานเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรี รวมถึงนโยบายภายในหน่วยงานอย่างเคร่งครัด

การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ 1) ศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานควบคุมภายใน โรงพยาบาลนครพนม 2) พัฒนาการดำเนินงานควบคุมภายใน โรงพยาบาลนครพนม 3) ประสิทธิผลการพัฒนาการดำเนินงานควบคุมภายใน โรงพยาบาลนครพนม โดยการเปรียบเทียบความรู้ของบุคลากรผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายในก่อนและหลังพัฒนา การเปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายในก่อนและหลังพัฒนา และการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานควบคุมภายในก่อนและหลัง การพัฒนา ทั้งนี้โดยมีกรอบแนวคิดในการศึกษาการพัฒนาระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลนครพนม ครั้งนี้เป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 ผู้ศึกษาได้ใช้แนวคิดทฤษฎีระบบของ Donabedian (Donabedian A, 2003)[4] มาใช้ในการดำเนินการพัฒนา ประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้า (input) ได้แก่ นโยบายของโรงพยาบาลนครพนมเกี่ยวกับการควบคุมภายใน คณะกรรมการจัดวางระบบการควบคุมภายใน และบุคลากรผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายใน 2) กระบวนการพัฒนา (process) ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานควบคุมภายในโดยการสัมภาษณ์กลุ่มบุคลากรผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายใน ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาการดำเนินงานควบคุมภายในโดยการอบรมให้ความรู้ จัดทำคู่มือ และวางแผนระบบติดตาม ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้คู่มือ และขั้นตอนที่ 4 การประเมินประสิทธิผล 3) ผลลัพธ์ (output) หรือประสิทธิผลการดำเนินงาน ด้านบุคลากร ได้แก่ ความรู้และทัศนคติของบุคลากรคือ บุคลากรผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายในมีความรู้เกี่ยวกับการควบคุมภายใน และมีทัศนคติที่ดีในการดำเนินงานควบควบคุมภายใน และด้านผลการดำเนินงานควบคุมภายในของบุคลากร ทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) สภาพแวดล้อมการควบคุม (2) การประเมินความเสี่ยง (3) กิจกรรมการควบคุม (4) สารสนเทศและการสื่อสาร และ (5) การติดตามประเมินผล โดยมีกรอบแนวคิดการศึกษาวิจัย โดยแสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษาวิจัย

วัสดุและวิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและศึกษาประสิทธิผลการพัฒนาการดำเนินงานควบคุมภายใน ขั้นตอนการวิจัยประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานควบคุมภายใน โรงพยาบาลนครพนม ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาการดำเนินงานควบคุมภายใน โรงพยาบาลนครพนม ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้ และขั้นตอนที่ 4 ประเมินประสิทธิผลการดำเนินงานควบคุมภายใน โรงพยาบาลนครพนม ตัวแปรที่ใช้ศึกษา ได้แก่ ความรู้และทัศนคติของบุคลากร และผลการดำเนินงานควบคุมภายใน โรงพยาบาลนครพนม ดำเนินการระหว่างวิจัยตั้งแต่ 6 มกราคม 2568 - 5 มกราคม 2569

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ บุคลากรผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายใน โรงพยาบาลนครพนม จำนวน 76 คน และคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive sampling) มีเกณฑ์กำหนด ดังนี้ 1) ปฏิบัติงานในช่วงเดือนตุลาคม 2567-กันยายน 2568 2) มีหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายใน ไม่น้อยกว่า 1 ปี 3) ยินดีเข้าร่วมโครงการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย

1) แบบสัมภาษณ์ผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายใน เกี่ยวกับการดำเนินงานควบคุมภายใน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับการดำเนินงานควบคุมภายในเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติและแนวทางแก้ไข

2) แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับระบบควบคุมภายใน โดยมุ่งวัดความรู้ความเข้าใจและการนำไปใช้ในการดำเนินงานควบคุมภายใน จำนวน 13 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบใช่และไม่ใช่ โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้ ตอบถูกได้ 1 คะแนน ตอบผิดได้ 0 คะแนน

เกณฑ์การแปลผลระดับคะแนนความรู้โดยใช้หลักการอิงเกณฑ์ของ Bloom[5] วิเคราะห์โดยคิดจากร้อยละของคะแนนเดิม (คะแนนรวม) โดยแบ่งความรู้ออกเป็น 3 ระดับ คือ

คะแนนน้อยกว่าร้อยละ 60	(≤ 8 คะแนน)	ความรู้ระดับต่ำ
คะแนนระหว่างร้อยละ 60-79	(9-10 คะแนน)	ความรู้ระดับปานกลาง
คะแนนตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป	(≥ 11 คะแนน)	ความรู้ระดับสูง

การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ในด้านความครอบคลุม ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ และความชัดเจนของแต่ละข้อความ นำแบบทดสอบไปทดลองใช้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ หลังจากนั้นนำแบบทดสอบความรู้ที่ปรับปรุงแล้วไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยทดลองใช้ (Try out) กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มอำนวยการ ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 10 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยใช้สูตร KR20 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.79

3) แบบสอบถามทัศนคติของบุคลากรที่รับผิดชอบงานควบคุมภายในที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 30 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ คือ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 หมายถึง เห็นด้วย 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย และ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีเกณฑ์การแปลผลโดยอิงเกณฑ์ตามระดับคะแนนของ Likert Scale ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ 4.21-5.00 หมายถึง ทัศนคติในระดับดีมาก 3.41-4.20 หมายถึง ทัศนคติในระดับดี 2.61-3.40 หมายถึง ทัศนคติในระดับปานกลาง 1.81-2.60 หมายถึง ทัศนคติในระดับน้อย 1.00-1.80 หมายถึง ทัศนคติในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ในด้านความครอบคลุม ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ และความชัดเจนของแต่ละข้อความ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามทัศนคติที่ปรับปรุงแล้วไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยทดลองใช้ (Try out) กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มภารกิจอำนวยการ ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 10 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

4) แบบสอบถามการดำเนินงานควบคุมภายใน โดยยึดหลัก COSO 5 องค์ประกอบ ได้แก่ สภาพแวดล้อมการควบคุม, การประเมินความเสี่ยง, กิจกรรมควบคุม, สารสนเทศและการสื่อสาร และการติดตามผล จำนวน 37 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ คือ 5 หมายถึง การดำเนินงานมากที่สุด 4 หมายถึง การดำเนินงานมาก 3 หมายถึง การดำเนินงานปานกลาง 2 หมายถึง การดำเนินงานน้อย 1 หมายถึง การดำเนินงานน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลผล การดำเนินงานควบคุมภายใน เพื่อแปลผลของแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยอิงเกณฑ์ตามระดับคะแนน ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้[6] คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง การดำเนินงานระดับมากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง การดำเนินงานระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง การดำเนินงานระดับปานกลางคะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง การดำเนินงานระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง การดำเนินงานระดับน้อยที่สุด

ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ในด้านความครอบคลุม ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ และความชัดเจนของแต่ละข้อความ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้

ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามการดำเนินงานควบคุมภายในที่ปรับปรุงแล้วไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยทดลองใช้ (Try out) กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มภารกิจอำนวยการ ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 10 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

ขั้นตอนการดำเนินการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและศึกษาประสิทธิผลการพัฒนาการดำเนินงานควบคุมภายใน โดยมีขั้นตอนการศึกษา 4 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานควบคุมภายใน โดยการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคที่พบจากการจากการดำเนินงานควบคุมภายใน โดยประชุมผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ บุคลากรผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายใน โรงพยาบาลนครพนม เพื่อรับทราบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานควบคุมภายใน ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานควบคุมภายใน โรงพยาบาลนครพนม โดยแบ่งข้อมูลเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1.ด้านการดำเนินงาน มีดังนี้

1) การปฏิบัติด้านการควบคุมภายในของหน่วยงาน
2) ความร่วมมือในการดำเนินงานควบคุมภายในของหน่วยงาน
3) ความรับผิดชอบการเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามมาตรฐานและนโยบายเกี่ยวกับระบบควบคุมภายในที่กำหนดไว้
4) การประเมินความเสี่ยง
5) ระบบติดตามการควบคุมการปฏิบัติงาน

2. ด้านการรายงาน

1) ความรู้ความเข้าใจในระบบควบคุมภายในของเจ้าหน้าที่
2) ความสมบูรณ์ ครบถ้วน และความต่อเนื่องของรายงาน

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาการดำเนินงานควบคุมภายใน โรงพยาบาลนครพนม

1. ประชุมผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานควบคุมภายใน ได้แก่ ผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายในโรงพยาบาลนครพนม

2. ผู้วิจัยนำเสนอปัญหาและสภาพการปฏิบัติงานควบคุมภายใน โรงพยาบาลนครพนม

3. ผู้เกี่ยวข้องร่วมกันหาแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานควบคุมภายใน โดยได้ข้อสรุปในการพัฒนา ดังนี้

1) พัฒนาบุคลากรโดยการจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานควบคุมภายใน โดยให้เชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการควบคุมภายในจากหน่วยงานภายนอกเป็นผู้บรรยาย

2) จัดทำคู่มือการจัดวางระบบควบคุมภายในตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์การควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561

3) มีการวางแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการควบคุมภายในให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน บังคับใช้กฎระเบียบให้เคร่งครัด สร้างจิตสำนึกและให้ตระหนักถึงความสำคัญของการควบคุมภายใน

4. ดำเนินการจัดประชุมในหัวข้อแนวทางการจัดวางระบบควบคุมภายใน การประเมินความเสี่ยงและการประเมินผลการควบคุมภายใน และจัดทำคู่มือเพื่อนำไปทดลองใช้

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้

1. ประชุมชี้แจงผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย บุคลากรผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายใน โรงพยาบาลนครพนม ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาการดำเนินงานควบคุมภายในที่พัฒนาขึ้น โดยอธิบายวัตถุประสงค์และขั้นตอนการดำเนินงาน

2. ชี้แจงเกี่ยวกับการใช้คู่มือ ตลอดจนแนวทางปฏิบัติ แจ้งผลการติดตามการปฏิบัติและรูปแบบของการเขียนรายงาน ให้สอบถามปัญหาและอุปสรรคที่ไม่เข้าใจ

3. ติดตามประเมินผลการจัดทำรายงานควบคุมภายใน พบว่า บุคลากรผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายในมีความเข้าใจ และสามารถจัดทำรายงานประเมินผลการควบคุมภายในได้ถูกต้องและครบถ้วน

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินประสิทธิผล มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินประสิทธิผลการดำเนินงานควบคุมภายในโรงพยาบาลนครพนม โดยประเมินผลลัพธ์ที่คาดหวัง ได้แก่ ความรู้ ทัศนคติ และผลการดำเนินงานควบคุมภายใน โรงพยาบาลนครพนม

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ตามหลักการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) แล้วนำเสนอข้อมูล แบบบรรยาย และสรุปเชิงวิเคราะห์

2. ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์โดย

1)ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2)ความรู้ ทัศนคติ และการดำเนินงานควบคุมภายใน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3)เปรียบเทียบความรู้ ทัศนคติ และการดำเนินงานควบคุมภายใน ก่อนและหลังการพัฒนา วิเคราะห์โดยใช้สถิติทดสอบ Paired t-test เป็นต้น

การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์โรงพยาบาลนครพนม เลขที่ NP-EC11-No. 66/2568 การเก็บรวบรวมข้อมูลจะดำเนินการภายหลังการได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย โดยกลุ่มตัวอย่างทุกคนจะได้รับการอธิบายอย่างละเอียดถึงขั้นตอนการวิจัยและประโยชน์ที่จะได้รับ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างสามารถตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมวิจัยครั้งนี้ได้โดยไม่มีผลกระทบใด ๆ ข้อมูลทุกอย่าง และนำเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวมทางวิชาการเท่านั้น

ผลการวิจัย

1. การศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานควบคุมภายใน ของแต่ละด้านมีดังนี้

1) ด้านการดำเนินงาน พบว่า

(1) การปฏิบัติด้านการควบคุมภายในของหน่วยงานยังไม่ได้รับการตอบสนองให้เป็นไปตามเป้าหมายเท่าที่ควรอันเนื่องมาจากปัญหาเรื่องระบบดำเนินการขาดความเข้าใจในการปฏิบัติที่ถูกต้อง

(2) หน่วยงานภายในยังให้ความร่วมมือในการดำเนินงานควบคุมภายในน้อย ประเมินได้จากการส่งรายงานประเมินผลควบคุมภายในยังล่าช้าและไม่ครบทุกหน่วยงาน และคิดว่าการดำเนินงานดังกล่าวเป็นการเพิ่มภาระให้กับหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงาน

(3) เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานและนโยบายเกี่ยวกับระบบควบคุมภายในที่กำหนดไว้ ยังไม่ตระหนักและไม่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการควบคุมภายในเท่าที่ควร

(4) หน่วยงานไม่กล้าที่จะยอมรับกับผลการประเมินความเสี่ยง

(5) การไม่มีระบบติดตามการควบคุมที่เพียงพอและขาดความต่อเนื่อง เนื่องจากผู้ติดตามการควบคุมมีภาระงานที่มากเกินไป

2) ด้านการรายงาน พบว่า

(1) บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในระบบควบคุมภายใน ทำให้การจัดทำรายงานมีความคลาดเคลื่อน

(2) เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบมีการโยกย้าย/เปลี่ยนหน้าที่ ทำให้การจัดทำรายงานขาดความต่อเนื่อง รายงานล่าช้า และขาดความสมบูรณ์ ครบถ้วนหรือไม่

2. การพัฒนาการดำเนินงานควบคุมภายในโรงพยาบาลนครพนม ประกอบด้วย

1) การจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานควบคุมภายใน โดยเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการควบคุมภายในจากหน่วยงานภายนอกเป็นผู้บรรยาย

2) จัดทำคู่มือการจัดวางระบบควบคุมภายในตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์การควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561

3) มีการวางแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการควบคุมภายในให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน บังคับใช้กฎระเบียบให้เคร่งครัด สร้างจิตสำนึกและให้ตระหนักถึงความสำคัญของการควบคุมภายใน

3. ประสิทธิผลของการพัฒนาการดำเนินงานควบคุมภายใน โรงพยาบาลนครพนม ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนครพนม ประกอบด้วย ผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายใน กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 76 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 77.63 มีอายุเฉลี่ย 51.43 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 84.21 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 96.05 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 82.90

ส่วนที่ 2 ประสิทธิผลของการพัฒนาการดำเนินงานควบคุมภายใน โรงพยาบาลนครพนม

1) การเปรียบเทียบคะแนนความรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการควบคุมภายใน โรงพยาบาลนครพนม ก่อนการพัฒนา พบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 10.25, SD = 1.095) และภายหลังการพัฒนาพบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 12.75, SD = .548) และเมื่อเปรียบเทียบความรู้ก่อนและหลังการพัฒนา พบว่า หลังการพัฒนามีความรู้สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) แสดงตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการควบคุมภายในก่อนและหลังการพัฒนา (n = 76)

ความรู้	คะแนนเต็ม	$\bar{x}$	SD	t	p-value
ก่อนการพัฒนา	13	10.25	1.095	8.66	.003*
หลังการพัฒนา	13	12.75	0.548		

2) การเปรียบเทียบคะแนนทัศนคติของบุคลากรเกี่ยวกับการควบคุมภายใน โรงพยาบาลนครพนม พบว่า ก่อนการพัฒนามีค่าเฉลี่ยคะแนนทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.33, SD = 0.066) หลังการพัฒนาฯ พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนทัศนคติอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{x}$ = 4.21, SD = 0.170) เมื่อเปรียบเทียบทัศนคติก่อนและหลังการพัฒนา พบว่า หลังการพัฒนาบุคลากรมีทัศนคติดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p < 0.01) แสดงตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนทัศนคติของบุคลากรเกี่ยวกับการควบคุมภายในก่อนและหลังการพัฒนา (n = 76)

ความรู้	$\bar{x}$	SD	t	p-value
ก่อนการพัฒนา	3.33	.066	25.62	.000*
หลังการพัฒนา	4.21	.170		

3) การเปรียบเทียบการดำเนินงานควบคุมภายใน โรงพยาบาลนครพนม พบว่า ก่อนการพัฒนามีค่าเฉลี่ยคะแนนการดำเนินงานควบคุมภายในโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$= 2.79,SD = .611) หลังการพัฒนา พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนการดำเนินงานควบคุมภายในโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.01, SD = .770) เมื่อเปรียบเทียบก่อนและหลังการพัฒนา พบว่า หลังการพัฒนามีคะแนนการดำเนินงานควบคุมภายในมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p < 0.01) แสดงตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินงานควบคุมภายในก่อนและหลังการพัฒนา (n = 76)

องค์ประกอบการควบคุมภายใน	ก่อนการพัฒนา		หลังการพัฒนา		t	p-value
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1. ด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุม	3.02	.674	4.34	.631	10.19	.000*
2. ด้านการประเมินความเสี่ยง	2.95	.472	4.20	.642	11.74	.001*
3. ด้านกิจกรรมการควบคุม	2.48	.500	3.64	.797	5.58	.005*
4. ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร	2.69	.466	3.62	.759	5.23	.003*
5. ด้านการติดตามประเมินผล	2.54	.544	3.89	.686	21.11	.002*
รวม	2.79	.611	4.01	.770	13.07	.000*

วิจารณ์

ผู้วิจัยขออภิปรายตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. การพัฒนาการดำเนินงานควบคุมภายใน โรงพยาบาลนครพนม จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่ดีของการพัฒนา คือ บุคลากรผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายในมีความรู้ ทัศนคติ และการดำเนินงานเกี่ยวกับการควบคุมภายในสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสำเร็จในการพัฒนาครั้งนี้ก็คือการอบรมให้ความรู้อย่างมีแบบแผน มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติที่เป็นแนวทางทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถปฏิบัติได้ง่าย และมีการติดตามการดำเนินงานเป็นระยะ เมื่อมีปัญหาก็สามารถขอคำปรึกษาได้ จึงทำให้การดำเนินงานควบคุมภายในเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดก็คือ ถูกต้อง และทันเวลาร้อยละ 100 ซึ่งก็สอดคล้องกับการศึกษาของหลายที่[7-11] ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานตามระบบควบคุมภายใน พบว่า ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถของบุคลากร การติดตามผล ตลอดจนการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานควบคุมภายใน

2. ประสิทธิผลการพัฒนาการดำเนินงานควบคุมภายใน โรงพยาบาลนครพนม

1) เปรียบเทียบความรู้ก่อนและหลังพัฒนา หลังการพัฒนาโดยการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายในทั้งหมด โดยทีมวิทยากรจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม พบว่ามีค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้สูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) โดยก่อนการพัฒนามีค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 10.25, SD =1.095) หลังการพัฒนามีค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้อยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 12.75, SD = .548) อธิบายได้ว่า กระบวนการจัดอบรมได้ออกแบบเนื้อหาให้เข้าใจง่ายและครอบคลุมเกี่ยวกับกฎระเบียบการควบคุมภายใน โดยประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดระบบการควบคุมภายในที่เป็นสากล (COSO) ทำให้เจ้าหน้าที่มองเห็นภาพรวมของสภาพแวดล้อมการควบคุมภายในในโรงพยาบาลได้ชัดเจนขึ้น ตลอดจนมีการยกกรณีศึกษาที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานที่ผ่านมาเป็นการนำเอาประสบการณ์ตรงในการปฏิบัติงานมาสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งวิธีการให้ความรู้ดังกล่าวจะตรงกับความต้องการของเจ้าหน้าที่ จึงเป็นผลให้หลังการอบรมครั้งนี้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายในมีความรู้สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2) เปรียบเทียบทัศนคติก่อนและหลังพัฒนา ซึ่งภายหลังการพัฒนาพบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนทัศนคติสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) โดยก่อนการพัฒนามีค่าเฉลี่ยคะแนนทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.33, SD = .066) หลังการพัฒนาค่าเฉลี่ยคะแนนทัศนคติอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{x}$ = 4.21, SD = .170) อธิบายได้ว่า เมื่อบุคคลได้รับการอบรมด้านความรู้ที่ถูกต้องและผ่านหลักสูตรการอบรมที่ออกแบบมาสำหรับบริบทของโรงพยาบาล ความรู้นั้นจะเข้าไปปรับเปลี่ยนทัศนคติ ทำให้เจ้าหน้าที่ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการควบคุมภายในว่าไม่ใช่เพียงแค่การจับผิดหรือเพิ่มขั้นตอนงาน และเป็นเครื่องมือในการลดความเสี่ยงเชิงระบบของโรงพยาบาล ดังนั้น หลังการอบรมให้ความรู้ครั้งนี้ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายในมีความรู้มากขึ้น จึงส่งผลทำให้มีทัศนคติที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด KAP Model ของ Bloom 1956[12] ที่กล่าวว่าความรู้จะส่งผลต่อทัศนคติและการปฏิบัติ

3) เปรียบเทียบการดำเนินงานควบคุมภายในก่อนและหลังการพัฒนา พบว่า หลังการพัฒนาการดำเนินงานควบคุมภายในโดยรวมสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) โดยก่อนการพัฒนามีค่าเฉลี่ยคะแนนการดำเนินงานควบคุมภายในโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 2.79, SD = .611) หลังการพัฒนาค่าเฉลี่ยคะแนนการดำเนินงานควบคุมภายในโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.01, SD = .770) อธิบายได้ว่า ปัจจัยหนึ่งเป็นผลจากการจัดอบรมที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ที่สูงขึ้น และมีทัศคติที่ดีต่อความสำคัญของการควบคุมภายใน เมื่อมีความเข้าใจที่ชัดเจนและเห็นประโยชน์จึงส่งผลให้การดำเนินงานควบคุมภายในมีคะแนน

การปฏิบัติที่สูงขึ้น ซึ่งก็สอดคล้องกับแนวคิดของ Bloom 1956[12] ประกอบกับการพัฒนาครั้งนี้ยังมีการจัดทำคู่มือคู่มือใช้เป็นแนวทางในการจัดทำรายงานประเมินผลการควบคุมภายในทำให้เข้าใจง่ายขึ้น เมื่อมีปัญหาในการดำเนินงานจะมีทีมนิเทศและติดตามคอยให้คำแนะนำและมีการติดตามการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรผู้รับผิดชอบมีความมุ่งมั่นในการดำเนินงานควบคุมภายในให้ประสบผลสำเร็จ ส่งผลให้ผลลัพธ์การดำเนินงานในครั้งนี้อยู่ในระดับสูงขึ้นหลังการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุพัตรา บุญโญปกรณ์[13] ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการควบคุมภายในที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการควบคุมภายในคือปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีการอบรมพนักงานและให้ความรู้เกี่ยวกับการควบคุมภายใน เนื่องจากการจะทำงานให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยบุคลากรในหน่วยงานเป็นสำคัญ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การทำงานในทุกขั้นตอนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน หน่วยงานต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน บุคลากรต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาศักยภาพและทักษะในการทำงาน ซึ่งจะทำให้การควบคุมภายในมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และการศึกษาของสิทธิโชค เพชรทอง, กนกนาถ นามิวัน และคณะ, อนัญญา ล่องลอย, ยุพาภรณ์ โมห้างหว้า และชนัญญา เมฆประสาน[7-11] ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานตามระบบควบคุมภายใน พบว่าปัจจัยด้านความรู้ความสามารถของบุคลากร การติดตามผล ตลอดจนการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน ล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานควบคุมภายใน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1) ควรมีการจัดทำคู่มือเพื่อใช้ประกอบในการปฏิบัติ เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

2) ควรมีการแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทุกคนทราบเกี่ยวกับวิธีการควบคุม เพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงโดยการประชุมหารือเพื่อวิเคราะห์ความเสี่ยงและผลกระทบของความเสี่ยงที่คาดว่าจะเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ

3) เพิ่มช่องทางให้เจ้าหน้าที่เสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรได้หลายช่องทาง

4) ควรส่งเสริมความรู้ความเข้าใจให้แก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับและทุกตำแหน่งให้มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมภายใน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาผลการดำเนินงานระบบควบคุมภายในทุกปีงบประมาณ เพื่อหาข้อผิดพลาดว่าเรื่องใดได้รับการแก้ไขหรือยังไม่ได้รับการแก้ไข เพื่อหาแนวทางในการควบคุมในปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นประจำ

2) ควรมีการศึกษาประสิทธิภาพระบบควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย เช่น แผนกการเงิน แผนกบัญชี และแผนกพัสดุ เพื่อให้ทราบประสิทธิภาพการควบคุมภายในแต่ละด้าน และเพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาลนครพนมและรองผู้อำนวยการด้านบริหาร และเจ้าหน้าที่ในกลุ่มภารกิจอำนวยการที่กรุณาให้คำปรึกษาและสนับสนุนการศึกษาในครั้งนี้ ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการดำเนินการ จนทำให้การศึกษาในครั้งนี้เป็นไปอย่างราบรื่นด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน. แนวทาง: การจัดวางระบบควบคุมภายในและการประเมินผลการควบคุมภายใน [อินเตอร์เน็ต]. กรุงเทพฯ: สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน; 2544 [เข้าถึงเมื่อ 30 ธันวาคม 2568] เข้าถึงได้จาก http://www.dopa.go.th
2. กองตรวจสอบภาครัฐ กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง. มาตรฐานการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ [อินเตอร์เน็ต]. กรุงเทพฯ: กระทรวงการคลัง; 2561 [เข้าถึงเมื่อ 30 ธันวาคม 2568] เข้าถึงได้จาก http://www.audit.ops.moc.go.th
3. กลุ่มตรวจสอบภายใน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. แนวทางการจัดวางระบบควบคุมภายในและการประเมินผลการควบคุมภายใน. [อินเตอร์เน็ต]. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข [เข้าถึงเมื่อ 30 กันยายน 2568] เข้าถึงได้จาก https://iad.moph.go.th
4. Donabedian, A. The quality of care: How can it be assessed. Journal of American Medical Association, 2003; 260(1), 1743-1748.
5. Bloom, Benjamin S. Handbook on Formative and Summative Evaluation of Student Learning. New York : McGraw-Hill; 1986.
6. ประคอง กรรณสูต. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2542.
7. สิทธิโชค เพชรทอง. การประเมินผลการดำเนินงานตามระบบการควบคุมภายในของหน่วยงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่. วารสารสาธารณสุขมูลฐานภาคใต้, 2566; 37(2): 57-66.
8. กนกนาถ นามิวัน และคณะ. การประเมินผลการดำเนินงานตามระบบควบคุมภายในของเทศบาลตำบลห้วยกรด อำเภอสรรคบุรี จังหวัดชัยนาท. วารสารพัฒนาทักษะทางวิชาการอย่างยั่งยืน, 2564; 3(2): 52-67.
9. อนัญญา ล่องลอย. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในของสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์. [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย; 2559.
10. ยุพาภรณ์ โมห้างหว้า. ปัจจัยความเสี่ยงและการควบคุมภายในที่ดีส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม; 2563.
11. ชนัญญา เมฆประสาน. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในของโรงพยาบาลรัฐ. [วิทยานิพนธ์].กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2562.
12. Bloom, B.S. Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals. Hand Book I:Cognitive domain David Mckay; 1956.
13. สุพัตรา บุญโญปกรณ์. ปัจจัยที่มีผลต่อการควบคุมภายในที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2561.