การพัฒนาการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร แบบมุ่งประสิทธิผล

*นิลุบล อิ่มทอง**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร แบบมุ่งประสิทธิผล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายใน ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 ปีขึ้นไป จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร แบบมุ่งประสิทธิผล จำนวน 44 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) เท่ากับ0.974 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ โมเดลการวัด และโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง โดยใช้สถิติพรรณนาหาความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรบุคลากร น้ำหนักองค์ประกอบที่มากที่สุด คือ กลยุทธ์ (Strategy) และ ระบบ (System) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากัน คือ 1.00 ตัวแปรการจัดการความรู้ น้ำหนักองค์ประกอบที่มากที่สุด คือ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Processing) เท่ากับ 1.01 และรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร การจัดการความรู้ และประสิทธิผลการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน พบว่า บุคลากรมีความสัมพันธ์ทางตรงกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายในเท่ากับ 0.46 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่มีทิศทางบวกและมีความสัมพันธ์ค่อนข้างมาก โดยบุคลากรมีอิทธิพลทางตรงกับการจัดการความรู้ ซึ่งเป็นตัวแปรส่งผ่าน (Mediator) เท่ากับ 0.36 และการจัดการความรู้ มีค่าอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน เท่ากับ 0.03 บุคลากรมีอิทธิพลทางอ้อมกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน เท่ากับ 0.36 x 0.03 หรือ 0.011 ดังนั้น บุคลากรมีอิทธิพลทางตรงกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน รวมกับอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านตัวแปรการจัดการความรู้ เท่ากับ 0.46 + 0.011 เท่ากับ 0.471ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่มีทิศทางบวกและมีความสัมพันธ์ค่อนข้างมาก สรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร แบบมุ่งประสิทธิผล ที่ดี ประกอบด้วย การมีบุคลากร ที่มีกลยุทธ์การทำงานที่ชัดเจน มีขั้นตอนการดำเนินงานที่เป็นระบบ ร่วมกับมีการจัดการความรู้ โดยการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ด้วยองค์ประกอบดังที่กล่าวมานั้น จะส่งผลต่อการควบคุมภายในและตรวจสอบภายใน แบบมุ่งประสิทธิผล

คำสำคัญ : การตรวจสอบภายใน, การควบคุมภายใน, ประสิทธิผล, หน่วยงานราชการสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร

นักวิชาการการเงินและบัญชีชำนาญการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร

Development of internal audit and internal control in unit under the Office of Public Health Samut Sakhon province Focus on effectiveness

*Nilubon Imthong**

Abstract

This research aims to development of internal audit and internal control in unit under the Office of Public Health Samut Sakhon province Focus on effectiveness Sample Used in this research is the work of internal audit. Department of Health. The experience of 1 year up to 60 people. Research tools A questionnaire on the development of internal audit and internal control. Department of Health. Strategic 44 items with the confidence of a questionnaire (Reliability). Was 0.974 Statistics used in the analysis are: Modeling and modeling of structural equations using descriptive statistics for frequency, percentage and standard deviation. The research found that Confirmation of Confirmation Elements of Personnel Variables The largest component of the strategy is the Strategy and the System. The weight of the component is 1.00. Knowledge Management Variables The largest component is processing and modifying the knowledge (Processing) is 1.01 and the form of relationship between personnel. Knowledge Management And the effectiveness of internal audit and internal control personnel found to have a direct correlation to the effectiveness of internal audit and internal control is 0. 46, which is a positive relationship and a relationship somewhat. Personnel have direct influence on knowledge management. The variable transmission (Mediator) is 0. 36, and knowledge management. The direct effect on the effectiveness of internal audit and internal control is 0. 03 employees have an indirect influence on the effectiveness of internal audit and internal controls were 0 .36 x 0. 03 or 0. 011, so staff influence. This is consistent with the effectiveness of internal audits and internal controls. Combined with indirect influence by managing knowledge variable transmission equal to 0. 46 + 0. 011 = 0 .471, which is a positive relationship and a relationship somewhat. It can be concluded that the development model of internal audit and internal control. Department of Health. Good internal consistency with internal audit and internal control personnel with clear operational strategies. There is a systematic process. Together with knowledge management By processing and modifying knowledge. With the elements mentioned above. It will affect internal control and internal audit. Focus on effectiveness.

Keywords : Internal audit, Internal control, Effectiveness, Government agencies in Samutsakhon

---

**Financial and Accounting Specialist, Public Health Samut Sakhon province*

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หน่วยงานของทางราชการต้องได้รับการตรวจสอบภายในและการจัดวางระบบการควบคุมภายในโดยเฉพาะคณะเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในของหน่วยงานต้องมีความอิสระ ปฏิบัติงานตรวจสอบด้วยความรอบคอบเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพพึงปฏิบัติ ซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งที่ถูกกำหนดร่วมกันโดยผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานทุกระดับ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าวิธีการหรือการปฏิบัติงานของหน่วยงานจะมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเพื่อเพิ่มคุณค่าการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานและทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานของหน่วยงานและมีการจัดทำแผนการตรวจสอบที่ได้ประเมินถึงปัจจัยเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง การบริการให้ความเชื่อมั่น และการบริการให้คำแนะนำปรึกษา โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า และขั้นต้อนการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน เพื่อให้ผู้ตรวจสอบภายในถือปฏิบัติ[1]จากอดีตมาจนถึงปัจจุบัน การตรวจสอบภายในภาคราชการได้รับการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบัน รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับระบบการตรวจสอบภายในอย่างมาก เนื่องจากการตรวจสอบภายในเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของระบบการบริหารจัดการที่ดี (good governance) ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์หลักของรัฐบาล ที่นำมาใช้ในการบริหารราชการแผ่นดินประกอบกับนโยบายรัฐบาลในการจัดระบบบริหารราชการจังหวัดแบบบูรณาการ เพื่อการพัฒนาหรือเรียกโดยทั่วไปว่า “จังหวัด CEO” (Chief Executive Officer) โดยการปรับเปลี่ยนบทบาทและกระจายอำนาจลงไปในส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้บริหารสูงสุดของจังหวัดในลักษณะเบ็ดเสร็จ จึงเป็นเหตุผลสนับสนุนที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่หัวหน้าส่วนราชการในส่วนกลางและภูมิภาค ต้องมีกลไกหรือผู้ช่วยที่จะให้บริการความเชื่อมั่น เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของการบริหารจัดการต่อไป[2] ซึ่งนโยบายปฏิรูประบบราชการ กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดยุทธศาสตร์ระดับชาติว่าด้วยการบริหารจัดการที่ดี เพื่อรองรับนโยบายดังกล่าว ปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้ประกาศ เป็นนโยบายว่าหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีการพัฒนาการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายในของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนดเป้าหมายของการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายในให้ครบทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข(ร้อยละ 100ของหน่วยงานทั้งหมดของกระทรวงสาธารณสุข) เพื่อให้การตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน เป็นกระบวนการปฏิบัติงานหลักที่รองรับการบริหารจัดการที่ดี ของกระทรวงสาธารณสุขอันจะนำไปสู่การพัฒนาหน่วยงานที่ดี ให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนการดำเนินงานของกระทรวงสาธารณสุข[3]

ในปัจจุบันของการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน ของหน่วยรับตรวจสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร ประกอบด้วย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร 13 กลุ่มงาน โรงพยาบาลทั่วไป 2 แห่ง คือโรงพยาบาลสมุทรสาคร และโรงพยาบาลกระทุ่มแบน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จำนวน 3 แห่ง และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 54 แห่ง รวมทั้งหมด 73 แห่ง พบว่า ร้อยละ 18 ยังมีการประเมินความเสี่ยงที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานการตรวจสอบภายในของกรมบัญชีกลาง ส่วนใหญ่ขาดการวิเคราะห์และจัดลำดับความเสี่ยงของหน่วยงาน ส่งผลให้ขาดข้อมูลสำหรับการจัดทำแผนปฏิบัติการตรวจสอบภายใน ทั้งนี้ เพราะขาดคู่มือและแนวปฏิบัติการควบคุมและการตรวจสอบภายในที่ง่ายต่อการปฏิบัติงานจริง อีกทั้งร้อยละ 80 ของผู้ตรวจสอบภายในขาดทักษะที่จำเป็นในการวิเคราะห์ประเมินความเสี่ยง ส่งผลให้ผู้ตรวจสอบภายในต้องใช้เวลาค่อนข้างมาก

ในการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายในของหน่วยงาน นอกจากนี้ยังทำให้หน่วยงานขาดความ

น่าเชื่อถือ และอาจมีกระบวนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพค่อนข้างน้อย รวมทั้งอาจใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่า เหนือสิ่งอื่นใดอาจทำให้หน่วยงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน[4]

ในอดีตมีงานวิจัยที่เกี่ยวกับการตรวจสอบภายในและควบคุมภายในของเครือพันธุ์ บุกบุญ เรื่อง การพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายในแบบเสริมพลังของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการพัฒนาประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน และการควบคุมแบบเสริมพลังของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีการวางแผนการตรวจสอบโดยแบ่งเป็น 2 แผน คือแผนการตรวจสอบระยะยาวและแผนการตรวจสอบประจำปีเกิดคู่มือแนวทางการตรวจสอบภายในแบบเสริมพลังและเกิดหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพของผู้ตรวจสอบภายในแบบเสริมพลัง ผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการและส่วนภูมิภาคในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีศักยภาพด้านการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายในเพิ่มขึ้น และผลการประเมินประสิทธิผลการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายในของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในและหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีการดำเนินงานสอดคล้องและครอบคลุมตามมาตรฐานการตรวจสอบภายใน และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ พ.ศ. 2551[4]

จากที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น ย่อมแสดงให้เห็นแล้วว่าการวางระบบการตรวจสอบภายใน และการควบคุมมีความสำคัญอย่างมากในการเป็นเครื่องมือทางการบริหารและส่งเสริมการปฏิบัติงานในองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการให้บริการเป็นหลักประกันความเชื่อมั่นจากการประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่าของกระบวนการปฏิบัติงาน และจากการศึกษางานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การพัฒนาการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร แบบมุ่งประสิทธิผล เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน ในหน่วยงานสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร ใช้ในการปฏิบัติงานให้ในองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การอย่างมีอย่างมีประสิทธิผลและมีศักยภาพด้านการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายในเพิ่มขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อพัฒนารูปแบบการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายในของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาเพื่อหาความสัมพันธ์ (Descriptive correlational research) ในลักษณะของการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลากร การจัดการความรู้ และประสิทธิผลการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายใน ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 ปีขึ้นไป ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร

ตามข้อจำกัด บางประการในการวิจัย เช่น ระยะเวลา งบประมาณ เป็นต้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้ ได้มาจากการเลือกแบบบังเอิญ เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยที่ผู้วิจัยพยายามเก็บตัวอย่างเท่าที่จะทำได้ตามที่มีอยู่หรือที่ได้รับความร่วมมือ กลุ่มตัวอย่างที่ได้จึงเป็นกรณีที่เผอิญหรือยินดีให้ความร่วมมือหรืออยู่ในสถานที่หรือตกอยู่ในสภาวะดังกล่าวตามจำนวนที่ต้องการ จึงได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 60 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร แบบมุ่งประสิทธิผล ลักษณะเป็นข้อคำถามโดยมีทั้ง คำถามแบบปลายปิดและปลายเปิด โดยให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง เนื้อหาของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ อาชีพ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่งปัจจุบันของท่าน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร แบบมุ่งประสิทธิผล โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามแบบสอบถามแบบสอบถามการจัดการความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์[5] แบบสอบถามกลยุทธ์การจัดการโดยตัวแบบ 7S's Mckinseyที่มีผลต่อกระบวนการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง[6] และแบบสอบถามการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน[7] มาประยุกต์ใช้ และเพื่อปรับปรุงข้อคำถามให้เหมาะสม และนำมาปรับใช้ให้เข้ากับบริบท จึงนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน จากนั้นตัดข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ทิ้งไป จึงได้แบบสอบถามที่มีข้อคำถามรวมทั้งหมด จำนวน 44 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.974 ถือว่าเครื่องมือมีค่าคงที่อยู่ในระดับดีมาก จึงได้ แบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนแบบประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วย
ระดับ 3 หมายถึง ค่อนข้างเห็นด้วย
ระดับ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
ระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยมากที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ยแบ่งได้ดังนี้[8]

4.21 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
3.41 - 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก
2.61 - 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
1.81 - 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
1.00 - 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปจากการกำหนดเป็นรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ซึ่งเป็นสถิติประเภทตัวแปรพหุ ที่บูรณาการเทคนิคการวิเคราะห์ 3 อย่างเข้าด้วยกัน คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล โดยการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ประกอบด้วยการวิเคราะห์โมเดลสำคัญ 2โมเดล คือ 1. โมเดลการวัด และ 2. โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เพื่อให้รู้จักลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนาระดับของตัวแปรแต่ละตัวในกรอบแนวคิดการวิจัยที่สร้างขึ้น แสดงสถิติ

พรรณนาหาความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตลอดจนวิเคราะห์ลักษณะการแจกแจงของตัวแปร

2. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปร ซึ่งเป็นสถิติวิเคราะห์องค์ประกอบต่าง ๆที่เกี่ยวกับ บุคลากร การจัดการความรู้ และประสิทธิผลการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน

3. การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่ได้พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ที่นำเสนอผลการวิเคราะห์ และทำการปรับโมเดลจากค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ เพื่อให้ได้รูปแบบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากที่สุด

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงความถี่และร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (n = 60)

ข้อมูลทั่วไป		ความถี่	ร้อยละ
เพศ	ชาย	27	45
	หญิง	33	55
อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	5	8.3
	31 - 40 ปี	13	21.7
	41 – 50 ปี	15	25
	51 ปีขึ้นไป	27	45
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	40	66.7
	ปริญญาโท	13	21.7
	ปริญญาเอก	0	0
	อื่น ๆ	7	11.7
ระยะเวลาในการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	5	8.3
	5 - 15 ปี	10	16.7
	16 - 25 ปี	18	30
	มากกว่า 25 ปี	27	45
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	19	31.7
	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	6	10
	เภสัชกรชำนาญการ	1	1.7

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 55 อายุอยู่ในช่วง 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 45 มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 66.7 ระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 25 ปี ร้อยละ 45 และตำแหน่งปัจจุบัน คือ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการมากที่สุด ร้อยละ 31.7

2. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับความคิดเห็นต่อการตรวจสอบและการควบคุมภายใน ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการตรวจสอบและการควบคุมภายใน ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร (n = 60)

ประเด็นพิจารณา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
รูปแบบการจัดการ (style)			
- ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีในการทำงานด้านการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน	4.08	.67	เห็นด้วยมาก
- ผู้บริหารมีส่วนผลักดันให้ควบคุมภายในสำเร็จหรือล้มเหลว	4.07	.71	เห็นด้วยมาก
- ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากรในองค์กร	4.07	.66	เห็นด้วยมาก
การเรียนรู้ (Learn)			
- พัฒนาการสภาพแวดล้อมขององค์กรให้เหมาะสมกับการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน	3.87	.68	เห็นด้วยมาก เห็นด้วยมาก
- มุ่งเน้นพัฒนานวัตกรรมคุณภาพด้านการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน และการควบคุมภายใน	3.65	.78	เห็นด้วยมาก
- พัฒนาการเป็นวิทยากรในตัวท่านในด้านการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน	3.58	.93	
- ค่าเฉลี่ย	3.70	.79	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายใน เห็นด้วยกับการตรวจสอบและการควบคุมภายใน ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร โดยมีรายละเอียด ดังนี้ รูปแบบการจัดการ (style) เห็นด้วยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .68 โดยผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีในการทำงานด้านการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายในเห็นด้วยเป็นอันดับแรกมีค่าเฉลี่ย 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .67 รองลงมาผู้บริหารมีส่วนผลักดันให้ควบคุมภายในสำเร็จหรือล้มเหลว เห็นด้วยในมีค่าเฉลี่ย 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .71 และผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากรในองค์เป็นอันดับสุดท้ายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .66 ส่วนการเรียนรู้ (Learn) เห็นด้วยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .79 โดยพัฒนาการสภาพแวดล้อมขององค์กรให้เหมาะสมกับการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายในเป็นอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .67 รองลงมามุ่งเน้นพัฒนานวัตกรรมคุณภาพด้านการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายในอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .78 และพัฒนาการเป็นวิทยากรในตัวท่านในด้านการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายในเป็นอันดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .93

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดเป็นรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ของตัวแปร แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

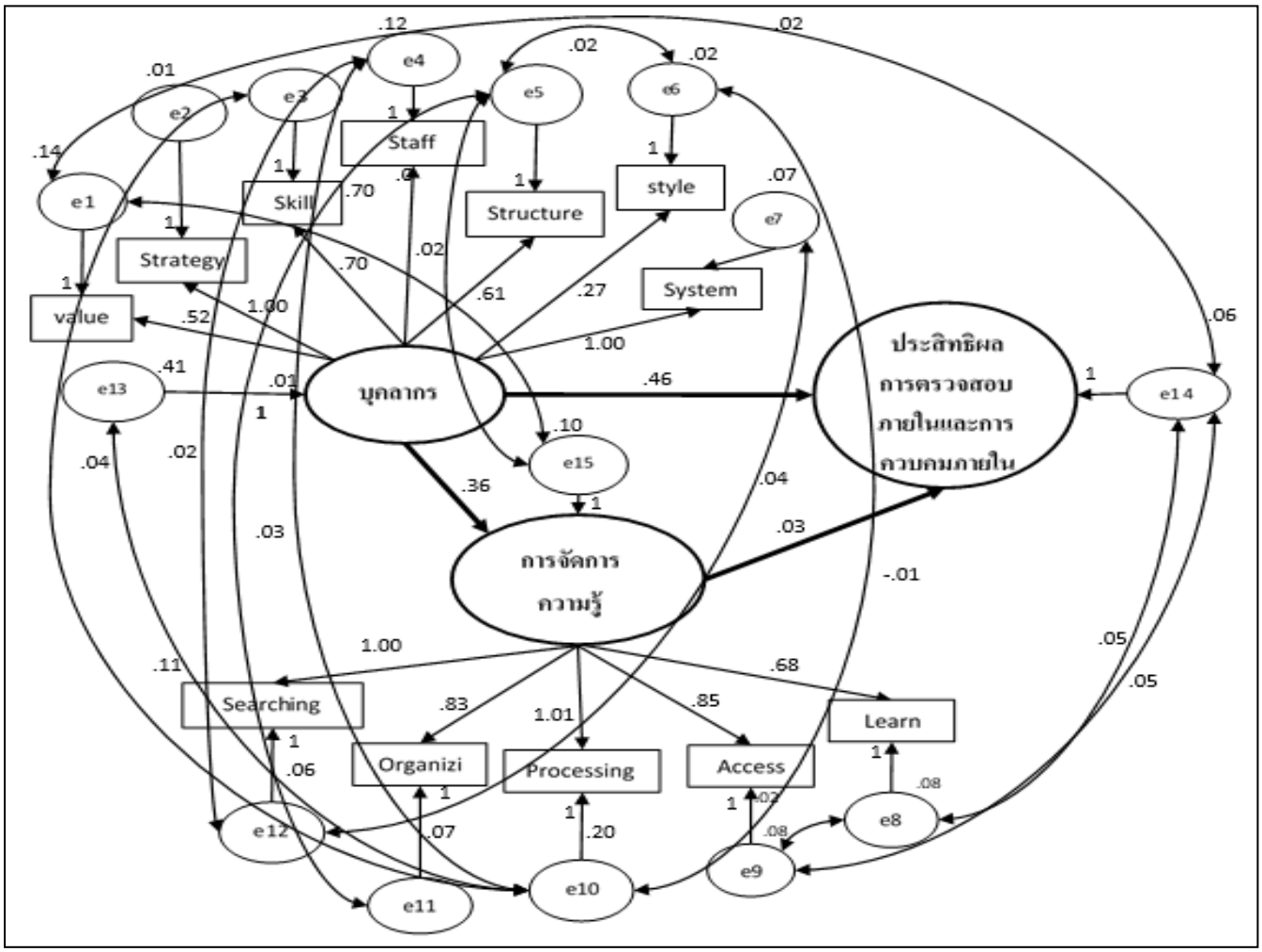
สถิติ	ค่าสถิติ	ค่าความสอดคล้อง	การแปลผลความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
p-value	.58	> .05	มีความสอดคล้อง
χ^2	34.69	ไม่มากเกิน	มีความสอดคล้อง
DF	37	ไม่มากเกิน	มีความสอดคล้อง
CMIN/DF	0.94	น้อยกว่า 3	มีความสอดคล้อง
RMR	0.01	น้อยกว่า 0.05	มีความสอดคล้อง
GFI	0.96	มากกว่า 0.9	มีความสอดคล้อง
AGFI	0.93	มากกว่า 0.9	มีความสอดคล้อง
RMSEA	0.00	น้อยกว่า 0.05	มีความสอดคล้อง
NFI	0.97	มากกว่า 0.9	มีความสอดคล้อง
RFI	0.95	มากกว่า 0.9	มีความสอดคล้อง
IFI	1.00	มากกว่า 0.9	มีความสอดคล้อง

จากตารางที่ 3 ค่าในกลุ่มของไคสแควร์ (χ^2 ที่มีความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่า p – value เท่ากับ 0.58 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ามีความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อกำหนดค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าไคสแควร์หารด้วยองศาความเป็นอิสระ (χ^2/ df or CMIN/DF) ในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลมีโดยพิจารณาค่าχ^2 /df ซึ่งควรมีค่าน้อยกว่า 3.00 พบว่า CMIN/DF เท่ากับ 0.94 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 3.00 แสดงว่ามีความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2) ค่าในกลุ่มของดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสมบูรณ์ (Absolute fit index) ได้แก่ ดัชนีระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit : GFI) เท่ากับ 0.96 , (Adjust GFI : AGFI) เท่ากับ 0.93 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Normed fit index : NFI) เท่ากับ 0.97 , (Relative fit index : RFI) เท่ากับ 0.95 และ (Incremental fit index : IFI) เท่ากับ 1.00 ซึ่งทุกตัวมีค่ามากกว่า 0.9 แสดงว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3) ค่าในกลุ่มของดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square error of Approximate : RMSEA) เท่ากับ 0.00 และดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Squared Residual : RMR) เท่ากับ 0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

<u>แผนภาพที่ 1</u> รูปแบบความสัมพันธ์ในรูปแบบ Standardized Estimates ของบุคลากร การจัดการความรู้ และประสิทธิผลการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน



จากแผนภาพที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) บุคลากร เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้ 1) กลยุทธ์ (Strategy) และ ระบบ (System) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากัน คือ 1.00 2) ทักษะ (Skill) มีน้ำหนักองค์ประกอบ 0.70 3) โครงสร้างองค์กร (Structure) มีน้ำหนักองค์ประกอบ 0.61 4) ค่านิยมร่วม (value) มีน้ำหนักองค์ประกอบ 0.52 5) รูปแบบการจัดการ (style) มีน้ำหนักองค์ประกอบ 0.27 และ 6) การจัดการบุคคลเข้าทำงาน (Staff) มีน้ำหนักองค์ประกอบ 0.02 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การจัดการความรู้ เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้ 1) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Processing) มีน้ำหนักองค์ประกอบ 1.01 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ (Search) มีน้ำหนักองค์ประกอบ 1.00 3) การเข้าถึงความรู้ (Access) มีน้ำหนักองค์ประกอบ 0.85 4) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Organizing) มีน้ำหนักองค์ประกอบ 0.83 และ 5) การเรียนรู้ (Learn) มีน้ำหนักองค์ประกอบ 0.68 ตามลำดับ

รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร การจัดการความรู้ และประสิทธิผลการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน พบว่า บุคลากรมีความสัมพันธ์ทางตรงกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายในเท่ากับ 0.46 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่มีทิศทางบวกและมี

ความสัมพันธ์ค่อนข้างมาก โดยบุคลากรมีอิทธิพลทางตรงกับการจัดการความรู้ ซึ่งเป็นตัวแปรส่งผ่าน (Mediator) เท่ากับ 0.36 และการจัดการความรู้ มีค่าอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายในเท่ากับ 0.03 บุคลากรมีอิทธิพลทางอ้อมกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน เท่ากับ 0.36 x 0.03 หรือ 0.011 ดังนั้น บุคลากรมีอิทธิพลทางตรงกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายในรวมกับอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านตัวแปรการจัดการความรู้ เท่ากับ 0.46 + 0.011 เท่ากับ 0.471 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่มีทิศทางบวกและมีความสัมพันธ์ค่อนข้างมาก

สรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร แบบมุ่งประสิทธิผลที่ดี ประกอบด้วย การมีบุคลากรด้านการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายในภายในที่มีกลยุทธ์การทำงานที่ชัดเจน (FL = 1.00) ประกอบด้วย มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายในที่ชัดเจน แผนยุทธศาสตร์ด้านการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายในสามารถนำไปใช้ได้จริงตามเวลาที่กำหนด มีการกำหนดมาตรการและขั้นตอนในการปฏิบัติตามแผนด้านการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายในที่เหมาะสมและเพียงพอ บุคลากรทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธ์ศาสตร์ด้านการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน และมีการทบทวนแผนการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายในให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และมีขั้นตอนการดำเนินงานที่เป็นระบบ (FL = 1.00) ประกอบด้วย มีการจัดระบบการทำงาน ที่เหมาะสม เช่น ระบบ บัญชีการเงิน ระบบพัสดุ ระบบการติดตามประเมินผล เป็นต้น มีกระบวนการและลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ มีการประสานการทำงานภายในองค์กรเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการประสานการทำงานกับหน่วยงานภายนอกองค์กรเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และมีระบบการบริหารจัดการความเสี่ยงเพื่อป้องกันข้อ ผิดพลาดภายในองค์กร เช่น การทุจริต ผลประโยชน์ทับซ้อน เป็นต้น ร่วมกับมีการจัดการความรู้ โดยการประมวลและกลั่นกรองความรู้ (FL = 1.01) ประกอบด้วย การปรับปรุงเอกสารด้านการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายในให้เป็นมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง พัฒนาเรื่องการตรวจสอบภายในและและการควบคุมภายใน ให้สามารถเข้าใจได้ง่าย และการปรับปรุงเนื้อหาด้านการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายในได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ด้วยองค์ประกอบดังที่กล่าวมาแล้วนั้น จะส่งผลต่อการควบคุมภายในและตรวจสอบภายใน แบบมุ่งประสิทธิผล

ตารางที่ 4 แสดงค่าอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของตัว

ตัวแปร	อิทธิพลทางตรง	อิทธิพลทางอ้อม
1. บุคลากร → การจัดการความรู้	0.36	
2. การจัดการความรู้ → ประสิทธิผลการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน	0.03	
3. บุคลากร → ประสิทธิผลการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน	0.46	
4. บุคลากร → การจัดการความรู้ → ประสิทธิผลการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน		0.36 x 0.03 = 0.011
5. บุคลากร → การจัดการความรู้ → ประสิทธิผลการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน		0.46 + 0.011 = 0.471

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรมีความสัมพันธ์ทางตรงกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน เท่ากับ 0.46 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่มีทิศทางบวกและมีความสัมพันธ์ค่อนข้างมาก โดยบุคลากรมีอิทธิพลทางตรงกับการจัดการความรู้ ซึ่งเป็นตัวแปรส่งผ่าน (Mediator) เท่ากับ 0.36 และการจัดการความรู้ มีค่าอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน เท่ากับ 0.03 บุคลากรมีอิทธิพลทางอ้อมกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน เท่ากับ 0.36 x 0.03 หรือ 0.011 ดังนั้น บุคลากรมีอิทธิพลทางตรงกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน รวมกับอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านตัวแปรการจัดการความรู้ เท่ากับ 0.46 + 0.011 เท่ากับ 0.471 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่มีทิศทางบวกและมีความสัมพันธ์ค่อนข้างมาก

สรุปได้ว่า รูปแบบที่ดีของการพัฒนาการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร แบบมุ่งประสิทธิผล ประกอบด้วย การมีบุคลากรด้านการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน ที่มีกลยุทธ์ (Strategy) การทำงานที่ชัดเจน และมีขั้นตอนการดำเนินงานที่เป็นระบบ (System) ร่วมกับ มีการจัดการความรู้ โดยการประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Processing) ในเรื่องการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายในอยู่เสมอ ด้วยองค์ประกอบดังที่กล่าวมาแล้วนั้น จะส่งผลต่อการพัฒนาการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร แบบมุ่งประสิทธิผล ดังแผนภาพที่ 2

<u>แผนภาพที่ 2</u> ขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายในของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร

ลำดับขั้นตอน	ขั้นตอนการดำเนินงาน	รายละเอียดกิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	เอกสารบรรณานุกรม
1	การกำหนดเป้าหมายการบริหารความเสี่ยง (Objective Setting)			
	แต่งตั้งคณะกรรมการฯ	แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง	กลุ่มงานบริหารทั่วไป	คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฯ
	จัดทำประกาศนโยบายและแผนงาน ไม่ผ่าน	คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงจัดทำ - ประกาศนโยบายการบริหารความเสี่ยง ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร - กำหนดแผนบริหารความเสี่ยง	คณะกรรมการฯ	นโยบายการบริหารความเสี่ยง แผนการบริหารความเสี่ยง
	เสนอ	เสนอผู้บริหารลงนามเห็นชอบ	ผู้บริหาร	บันทึกเสนอผู้บริหาร
	ผ่าน จัดทำขั้นตอนการดำเนินงาน	คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงดำเนินการ - ประชุมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้การจัดวางการควบคุมภายใน - ประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร -หน่วยงานย่อยจัดทำรายงานการควบคุมภายใน - หลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกโครงการเพื่อนำมาพิจารณาบริหาร	คณะกรรมการฯ	รายชื่อโครงการ/จำนวนงบประมาณที่ได้รับอนุมัติในปีงบประมาณ/ชื่อหน่วยงานจำแนกตามประเด็นยุทธศาสตร์ 1.1 แบบแสดงความสอดคล้องระหว่างประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์และโครงการ 1.2 หลักเกณฑ์การคัดเลือกโครงการที่นำมาพิจารณาจัดการบริหารความเสี่ยง 1.3 ผลการพิจารณาคัดเลือกโครงการและจัดลำดับความสำคัญของโครงการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ลำดับขั้นตอน	ขั้นตอนการดำเนินงาน	รายละเอียดกิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	เอกสารบรรณานุกรม
		จัดการความเสี่ยงของหน่วยงาน -ผลการคัดเลือกโครงการสำคัญที่นำมาพิจารณาวิเคราะห์ ประเมินและจัดการความเสี่ยง		
	แจ้งเจ้าของโครงการ/หน่วยงาน	แจ้งเจ้าของโครงการ/หน่วยงานที่ได้รับการคัดเลือก ให้ดำเนินการจัดทำการบริหารความเสี่ยงของโครงการ	คณะกรรมการบริหารฯ	บันทึกแจ้งเจ้าของโครงการ/หน่วยงานที่ได้รับการคัดเลือกทราบ และให้ดำเนินการบริหารจัดการความเสี่ยงตามคู่มือฯ
	สรุปวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของโครงการที่ได้รับการคัดเลือกฯ	- แสดงผลสรุปโครงการที่ได้รับการคัดเลือกมาดำเนินการบริหารจัดการความเสี่ยง อย่างน้อยประเด็นยุทธศาสตร์ละ 1 โครงการ ได้รับการคัดเลือก และแสดงวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของโครงการ	เจ้าของโครงการ/หน่วยงาน	1.4 สรุปวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของโครงการที่ได้รับการคัดเลือกฯ
2	การระบุความเสี่ยงต่างๆ (Event Identification)			
	พิจารณาระบุวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดค่าเป้าหมายและระบุความเสี่ยง	เจ้าของโครงการ/หน่วยงานที่ และระบุความเสี่ยงของโครงการในด้านธรรมาภิบาล	เจ้าของโครงการ/หน่วยงาน	2.2 การระบุความเสี่ยงตามหลักธรรมาธิบาล 10 ด้าน
3	การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)			
	ประเมินความเสี่ยง	เจ้าของโครงการ/หน่วยงานที่ได้รับการคัดเลือก -ประเมินความเสี่ยงโดย	เจ้าของโครงการ/หน่วยงาน	3.1 หลักเกณฑ์การให้คะแนนความรุนแรงของผลกระทบ (x) และโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย (y)

ลำดับขั้นตอน	ขั้นตอนการดำเนินงาน	รายละเอียดกิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	เอกสารบรรณานุกรม
		พิจารณาตามหลักเกณฑ์การให้คะแนนความรุนแรงของผลกระทบ (x) และโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย (y)		
4	กำหนดกลยุทธ์ที่ใช้ในการจัดการกับแต่ละความเสี่ยง (Risk response)			
	กำหนดกลยุทธ์	กำหนดกลยุทธ์สำหรับการจัดการความเสี่ยงในแต่ละกิจกรรม	เจ้าของโครงการ/หน่วยงาน	4.1 กลยุทธ์ที่ใช้สำหรับจัดการแต่ละความเสี่ยง 4.2 แผนภูมิแสดงระดับความเสี่ยง (Risk Impact Grid)
5	กิจกรรมการบริหารความเสี่ยง (Control Activities)			
	จัดทำแผนบริหารความเสี่ยง	จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงของโครงการ	เจ้าของโครงการ/หน่วยงาน	5.1 แผนกิจกรรม การบริหารความเสี่ยงของโครงการ
	ไม่ผ่าน เสนอคณะกรรมการฯ ผ่าน	เจ้าของโครงการ/หน่วยงาน เสนอเอกสารตามขั้นตอนที่ 2 3 และ 4 เพื่อให้คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงพิจารณาตรวจสอบแผนของโครงการฯ และดำเนินการตามแผนฯ	เจ้าของโครงการ/หน่วยงาน	บันทึกแจ้งคณะกรรมการฯ
	แจ้งเจ้าของโครงการ/หน่วยงาน	คณะกรรมการฯ แจ้งให้เจ้าของโครงการ/หน่วยงานดำเนินการตามแผนและรายงานผลการดำเนินงาน	คณะกรรมการบริหาร	บันทึกแจ้งเจ้าของหน่วยงาน
6	ข้อมูลและการสื่อสารด้านการบริหารความเสี่ยง (Information and Communication)			

ลำดับขั้นตอน	ขั้นตอนการดำเนินงาน	รายละเอียดกิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	เอกสารบรรณานุกรม
	จัดเผยแพร่ข้อมูลในช่องทางต่างๆ	คณะกรรมการฯ เผยแพร่ข้อมูลด้านการบริหารความเสี่ยง	คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงฯ	6.1 แบบแสดงข้อมูลและการสื่อสารด้านการบริหารความเสี่ยง
7	การติดตามและเฝ้าระวังความเสี่ยงต่างๆ (Monitoring)			
	รายงานผลการดำเนินงาน	เจ้าของโครงการรายงานผลการดำเนินงานมายังคณะกรรมการบริหาร	เจ้าของโครงการ/หน่วยงาน	7.1 รายงานผลการติดตามความก้าวหน้าการบริหารความเสี่ยงตามแผนบริหารความเสี่ยงระดับหน่วยงาน แต่ละปีงบประมาณ รอบ 6, 9 และ 12 เดือน
	ไม่ผ่าน เสนอ ผ่าน	เสนอคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงฯ ติดตาม ตรวจสอบผลการดำเนินงานโครงการแผนฯ	คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงฯ	บันทึกแจ้งเจ้าของหน่วยงาน
	รายงานผลเสนอผู้บริหารฯ	รายงานผลการดำเนินงานฯ ข้อเสนอแนะ เสนอนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด	คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงฯ	บันทึกสรุปรายงานผล การดำเนินงานฯรอบ 6, 9 และ 12 เดือน 7.2 สรุปร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักความสำเร็จของเป้าหมายของโครงการตามแผนบริหารความเสี่ยง (รอบ 12 เดือน)

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยราชการ ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับและตำแหน่งงาน ให้มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการตรวจสอบและการควบคุมภายในเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. ผู้บริหารของหน่วยงานเห็นความสำคัญและนำมากำหนดเป็นนโยบายของหน่วยงานที่ชัดเจน รวมถึงการสนับสนับสนุนให้เกิดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบและการควบคุมภายใน อย่างต่อเนื่อง

3. จัดฝึกอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการตรวจสอบและการควบคุมภายใน แก่ผู้บริหารเพื่อให้เห็นความสำคัญและนำไปปฏิบัติในหน่วยงานอย่างจริงจัง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงานราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร ควรส่งเสริมความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับและตำแหน่งงาน ให้มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายในเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผล เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. ผู้บริหารของหน่วยงานเห็นความสำคัญและนำมากำหนดเป็นนโยบายของหน่วยงานที่ชัดเจน รวมถึงการสนับสนับสนุนให้เกิดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายในอย่างต่อเนื่อง

3. จัดฝึกอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ การตรวจสอบภายในและการควบคุมภายในแก่ผู้บริหาร เพื่อให้เห็นความสำคัญและนำไปปฏิบัติในหน่วยงานอย่างจริงจัง

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

1. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการตรวจสอบภายในเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นการแก้ไขข้อบกพร่อง จุดอ่อนของระบบ การติดตามประเมินผล คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร

2. การพัฒนาศักยภาพของผู้ตรวจสอบให้เป็นมืออาชีพ มีความน่าเชื่อถือ และสร้างความเชื่อมั่นในผลการตรวจสอบภายใน

3. การพัฒนาประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน จำเป็นต้องพัฒนาการดำเนินงานและกระบวนการการปฏิบัติงานในภาพรวม เพื่อให้เกิดประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. หน่วยงานควรมีการดำเนินการวิจัย เพื่อทำการประเมินและติดตามว่า แนวทางการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ การตรวจสอบภายในและการควบคุมภายในของหน่วยงาน บุคลากรมีการรับรู้เพิ่มมากขึ้นหรือไม่อย่างไร รวมถึงการเห็นความสำคัญและนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

2. งานวิจัยนี้ได้เลือกกลุ่มตัวอย่างเพียงองค์กรเดียว คือ หน่วยงานราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในหลาย ๆ องค์กร เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาเปรียบเทียบกัน

3. ควรศึกษาภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อการตรวจสอบภายในแบบมุ่งประสิทธิผล

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้มีการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ผู้วิจัยส่งโครงร่างงานงานวิจัย แบบสอบถาม พร้อมแบบการขออนุญาต เก็บข้อมูลไปยังคณะกรรมการจริยธรรมในมนุษย์ของสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อพิจารณาขอเอกสารรับรองผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมในมนุษย์ ก่อนทำการเก็บข้อมูลประกอบการทำวิจัยและขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัย

2. การชี้แจงเรื่องการพิทักษ์สิทธิอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร ในหน้าแรกของแบบ สอบถามการวิจัยโดยบอกวัตถุประสงค์ในการตอบแบบสอบถามอธิบายประโยชน์เกี่ยวกับการเข้าร่วมการวิจัยให้กับกลุ่มตัวอย่างได้รับทราบ และดำเนินการเก็บข้อมูลเฉพาะในกลุ่มตัวอย่างที่ยินยอมเข้าร่วมการวิจัยเท่านั้น ซึ่งกลุ่มตัวอย่างสามารถหยุดหรือปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัยได้ทุกเวลาซึ่งการปฏิเสธนี้จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยรักษาความลับของการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างโดยแนบซองเปล่าให้กลุ่มตัวอย่างใส่แบบสอบถามกลับคืนให้ผู้วิจัย และแบบสอบถามจะเก็บไว้เป็นความลับและอยู่ในที่ปลอดภัยและจะทำลายทิ้งเมื่อสิ้นสุดการวิจัย

4. วิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดในลักษณะภาพรวมไม่สามารถเชื่อมโยงถึงตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่งหน่วยงาน หรือองค์กรใดองค์กรหนึ่ง

บรรณานุกรม

1. กรมบัญชีกลาง สำนักกำกับและพัฒนาการตรวจสอบภาครัฐ.ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ กรุงเทพฯ: 2551.
2. กรมบัญชีกลาง. คู่มือการประเมินประสิทธิภาพการควบคุมกายใน. กรุงเทพฯ: 2547.
3. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. นโยบายการพัฒนาการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายในของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข [ออนไลน์]. [เข้าถึงเมื่อ 2 ธันวาคม 2560]. เข้าถึงได้จาก (http://www.moph.go.th/)
4. เครือพันธุ์ บุกบุญ. การพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายในแบบเสริมพลังของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข [ออนไลน์].2559 [เข้าถึงเมื่อ 2 ธันวาคม 2560]. http://auditor.ops.moph.go.th/document/10.pdf
5. ใจชนก ภาคอัต. การจัดการความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2557.
6. ฐาปณีย์ ปกแก้ว. กลยุทธ์การจัดการโดยตัวแบบ 7S McKinsey ที่มีผลต่อกระบวนการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง [วิทยานิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต] ลำปาง: มหาวิทยาลัยเนชั่น; 2556.2.
7. สมจิตร์ สุวรักษ์. การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา]. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญญบุรี; 2554.
8. ชูศรี วงศ์รัตนะ. การวิจัยเพื่อการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ทิปพับลิเคชั่น; 2544.