

ประสิทธิผลของการควบคุมภายใน โรงพยาบาลนครพิงค์

เสาวคนธ์ เปี้ยสุพงษ์

กลุ่มงานพัสดุ โรงพยาบาลนครพิงค์

ส่งบทความ: 21 มี.ค. 2565

แก้ไขบทความ: 26 เม.ย. 2565

ตีพิมพ์บทความ: 9 พ.ค. 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมภายใน 2) ศึกษาสถานการณ์การควบคุมภายใน และการประเมินผลระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลนครพิงค์ ตามมาตรฐานในการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระบบการควบคุมภายในกับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงพยาบาลนครพิงค์ และ 4) ศึกษาทัศนคติต่อการพัฒนาระบบการควบคุมภายในของบุคลากรโรงพยาบาลนครพิงค์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของโรงพยาบาลนครพิงค์ จำนวน 340 คน แบ่งเป็นหัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน จำนวน 73 คน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนครพิงค์ จำนวน 267 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และทดสอบสมมติฐานด้วยการใช้สถิติอ้างอิง ได้แก่ การวิเคราะห์ T - test, การวิเคราะห์ One - way Anova และการหาค่าความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correction) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรโดยรวมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมภายในระดับปานกลาง หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างานที่มีตำแหน่งสายงาน และอายุราชการแตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมภายในแตกต่างกัน ส่วนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งสายงานและประเภทเจ้าหน้าที่แตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมภายในแตกต่างกัน สถานการณ์การควบคุมภายในของโรงพยาบาลนครพิงค์ จากการประเมินระบบควบคุมภายในอยู่ในระดับดีมาก สอดคล้องตามมาตรฐานในการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ โดยหัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างานที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลระบบการควบคุมภายในแตกต่างกัน บุคลากรส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการควบคุมภายในส่งผลต่อการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มากที่สุด และระบบการควบคุมภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการควบคุมภายใน ส่วนใหญ่เห็นด้วยมากในการพัฒนาระบบควบคุมภายใน หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีทัศนคติต่อการพัฒนาระบบควบคุมภายในไม่แตกต่างกัน ส่วนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ ประเภทเจ้าหน้าที่ ตำแหน่งสายงาน และอายุราชการแตกต่างกัน จะมีทัศนคติต่อการพัฒนาระบบควบคุมภายในแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การควบคุมภายใน, ประสิทธิภาพ, โรงพยาบาลนครพิงค์

ติดต่อบทความ

เสาวคนธ์ เปี้ยสุพงษ์, กลุ่มงานพัสดุ โรงพยาบาลนครพิงค์

E-mail: giver444@gmail.com

The Effectiveness of Internal Control in Nakornping Hospital

Saowakon Piasupong

Supplies Subdivision Nakornping Hospital

Submitted: 21 Mar 2022

Revised: 26 Apr 2022

Published: 9 May 2022

This evaluation research is a Quantitative Research. The objective is to study were to 1) study knowledge and understanding about internal control 2) study internal control situation and evaluation of the internal control system of Nakornping Hospital 3) study the relationship between internal control system and internal control effectiveness of Nakornping Hospital and 4) study attitudes about the development of internal control system of Nakornping Hospital personnel. Collect data using questionnaires. The sample group was 340 personnel of Nakornping Hospital, divided into 73 supervisors and 267 officers. Data were analyzed by using descriptive statistics and hypothesis was tested using reference statistics such as T-test analysis. One-way Anova analysis and correlation using Pearson' s correlation coefficient at 0.05 level of significance.

The results found that the overall personnel had a moderate level of understanding about internal control. The supervisors of different personal factors in terms of position and working life have different knowledge and understanding of internal control. The officers of different positions and types of officers have different knowledge and understanding of internal control. The internal control situation of Nakornping Hospital from the assessment of the internal control system, it is at a very good level according to the Internal Control Standard for Government Agency of the Ministry of Finance. The supervisors of different ages have different opinions on internal control system evaluation. Most of the personnel opinion that internal control had the most impact on compliance with laws, rules and regulations and the internal control system was positively correlated with the effectiveness of internal control. Most of the personnel agree with the development of internal control systems. The supervisors of different personal factors had no different attitude about internal control system development. The officers of different age, officer type, position and working life have different attitudes about internal control system development statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Internal Control, Effectiveness, Nakornping Hospital

Contact:

Saowakon Piasupong, Supplies Subdivision, Nakornping Hospital

E-mail: giver444@gmail.com

บทนำ

เนื่องจากระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 ได้กำหนดแนวทางการจัดระบบการควบคุมภายในให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยป้องกันหรือลดความเสี่ยงจากการผิดพลาด ความเสียหาย ไม่ว่าจะเป็นการสิ้นเปลือง ความสูญเปล่าของการใช้ทรัพย์สิน ป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบในรายงาน และทำให้การรายงานผลเป็นไปอย่างถูกต้อง^[1] และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 62 วรรค 3 บัญญัติให้รัฐต้องรักษาวินัยการเงินการคลังเพื่อให้ฐานะทางการเงินการคลังมีเสถียรภาพมั่นคงและยั่งยืน จึงได้กำหนดพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561 มาตรา 79 ให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน และการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยให้ถือปฏิบัติตามมาตรฐานที่กระทรวงการคลังกำหนดและหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561 ได้กำหนดมาตรฐานในการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ (Internal Control Standard for Government Agency) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำระบบการควบคุมภายในให้เหมาะสมกับลักษณะ ขนาด และความซับซ้อนของงานในความรับผิดชอบของหน่วยงานของรัฐ และมีการติดตามประเมินผล ปรับปรุงการควบคุมภายในให้เพียงพอและเหมาะสม รวมทั้งมีการปฏิบัติงานตามอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน ได้แก่ วัตถุประสงค์ด้านการดำเนินงาน (Operation Objectives) วัตถุประสงค์ด้านการรายงาน (Reporting Objectives) และวัตถุประสงค์ด้านการปฏิบัติ

ตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ (Compliance Objectives) โดยได้กำหนดองค์ประกอบของมาตรฐานการควบคุมภายใน 5 องค์ประกอบ 17 หลักการ ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมด้านการควบคุม (Control Environment) การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) กิจกรรมการควบคุม (Control Activities) สารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication) และกิจกรรมการติดตามผล (Monitoring Activities)^[2] และสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยกลุ่มตรวจสอบภายใน ได้พัฒนาระบบการตรวจสอบภายในด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Internal Audit : EIAS) จำนวน 5 มิติ ประกอบด้วย มิติด้านการเงิน มิติด้านการจัดเก็บรายได้ มิติด้านงบการเงิน มิติด้านพัสดุ และมิติด้านระบบควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง เพื่อเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบอัตโนมัติสำหรับหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข^[3]

โรงพยาบาลนครพิงค์ได้ให้ความสำคัญกับระบบควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง โดยแผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลนครพิงค์ ปีงบประมาณ 2562 - 2566 กำหนดกลยุทธ์ที่ 21 การพัฒนาระบบควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง จากการประเมินการควบคุมภายใน 5 มิติ ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ปีงบประมาณ 2564 มิติด้านการเงิน มิติด้านการจัดเก็บรายได้ มิติด้านงบการเงิน มิติด้านพัสดุ และมิติด้านระบบควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง มีผลคะแนนคิดเป็นร้อยละ 94, ร้อยละ 94.44, ร้อยละ 94.12, ร้อยละ 97.22 และร้อยละ 100 ตามลำดับ ผลคะแนนรวม คิดเป็นร้อยละ 95.55 จากการประเมินผลการควบคุมภายในย้อนหลัง 3 ปี พบว่า โรงพยาบาลนครพิงค์มี

ปัญหาในด้านการบริหารจัดการความเสี่ยงซึ่งยังไม่ครอบคลุมทั่วทั้งองค์กร ทำให้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานยังไม่ได้รับแก้ไขอย่างเป็นระบบ เช่น ปัญหาด้านการรายงานข้อมูลภายในองค์กร ปัญหาการขาดการบันทึกรายงานความก้าวหน้าในการแก้ไขปัญหา และขาดการติดตามแผนกลยุทธ์ ปัญหาฐานข้อมูลที่สำคัญไม่ครบถ้วน เช่น ฐานข้อมูลลูกหนี้ อีกทั้งยังขาดการควบคุมภายในของหน่วยงานย่อยภายในโรงพยาบาล แม้ว่าในระดับองค์กรได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมภายในโรงพยาบาลนครพิงค์ ตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด แต่ยังคงขาดข้อมูลเชิงประจักษ์ในการควบคุมภายในในระดับหน่วยงานย่อย จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า การจัดระบบควบคุมภายในที่ดีมีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กร เนื่องจากการควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ดังผลการศึกษาของ อรญา เห่งศิลา^[5] และ ธนพัฒน์ ชันกฤษณ์ และ กนกศักดิ์ สุขวัฒนสินิทธิ์^[6] และมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานขององค์กร ดังผลการศึกษาของ ชนินาถ บุรณา และคณะ^[7] และสรารุท ดวงจันทร์ และ รัฐธารณ์ สินเจริญศักดิ์^[8] ซึ่งบุคลากรภายในหน่วยงานทุกระดับจนถึงผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานจะต้องพิจารณาจัดให้มีระบบการควบคุมภายในที่เหมาะสม การปฏิบัติงานเพื่อให้ไปสู่เป้าหมายได้นั้นต้องอาศัยระบบการควบคุมภายในที่ดีไปพร้อมๆ กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์กร เพื่อใช้ในการแก้ไขข้อบกพร่องในตัวเองชี้ต่างๆ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา เรื่อง ประสิทธิภาพของการควบคุมภายใน โรงพยาบาลนครพิงค์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาระบบการควบคุมภายในของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นตามมาตรฐานที่กระทรวงการคลังกำหนด เพื่อให้

การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมภายในของบุคลากรโรงพยาบาลนครพิงค์

2. เพื่อศึกษาสถานการณ์การควบคุมภายใน และการประเมินผลระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลนครพิงค์ ตามมาตรฐานในการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ (Internal Control Standard for Government Agency)

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระบบการควบคุมภายในกับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงพยาบาลนครพิงค์

4. เพื่อศึกษาทัศนคติต่อการพัฒนาระบบการควบคุมภายในของบุคลากรโรงพยาบาลนครพิงค์

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรโรงพยาบาลนครพิงค์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมภายในที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรโรงพยาบาลนครพิงค์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความเห็นในการประเมินระบบควบคุมภายในของโรงพยาบาลนครพิงค์ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลนครพิงค์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของการควบคุมภายใน

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรโรงพยาบาลนครพิงค์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการพัฒนาระบบการควบคุมภายในที่แตกต่างกัน

เครื่องมือและวิธีการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการ

วิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของโรงพยาบาลนครพิงค์ จำนวน 2,305 คน^[15]

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของโรงพยาบาลนครพิงค์ โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) โดยใช้สูตรในการคำนวณ ของ Taro Yamane^[9] ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 340 คน จากนั้นสุ่มแบบเฉพาะเจาะจงตามสัดส่วนจำนวนประชากรแต่ละตำแหน่ง แบ่งเป็นหัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน จำนวน 73 คน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนครพิงค์ที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป จำนวน 267 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มี 2 ชุด คือ

2.1 แบบสอบถามสำหรับหัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน แบ่งออกเป็น 6 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างานของโรงพยาบาลนครพิงค์

ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ตามมาตรฐานที่กระทรวงการคลังกำหนด แบ่งข้อคำถามตามองค์ประกอบ 5 ด้าน รวมข้อคำถามทั้งสิ้น จำนวน 12 ข้อ

ในการอภิปรายผลการวิจัยได้ใช้มาตรวัดข้อมูลแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยเมื่อรวมคะแนนและแจกแจงความถี่แล้ว จะแบ่งระดับความรู้ความเข้าใจออกเป็น 3 ระดับ โดยอาศัยสูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้น^[10] ดังนี้

การแปลความหมาย ดังนี้

บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในระดับสูง มีคะแนน 9 - 12 คะแนน ระดับปานกลาง ที่ 5 - 8 คะแนน และ ระดับต่ำที่ 0 - 4 คะแนน

ตอนที่ 3 การประเมินระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลนครพิงค์ ตาม

มาตรฐานที่กระทรวงการคลังกำหนด แบ่งข้อคำถามตามองค์ประกอบ 5 ด้าน รวมข้อคำถามทั้งสิ้น จำนวน 27 ข้อ

ในการอภิปรายผลการวิจัยได้ใช้มาตรวัดข้อมูลแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale) จะแบ่งระดับการประเมินการควบคุมภายในออกเป็น 3 ระดับ การแปลความหมาย ดังนี้

มีระบบควบคุมภายในอยู่ในระดับสูงที่ 19 - 27 คะแนน ระดับปานกลาง ที่ 10 - 18 คะแนน และ ระดับต่ำที่ 0 - 9 คะแนน

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพของการควบคุมภายในของโรงพยาบาลนครพิงค์ ตามวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน 3 ด้าน จำนวน 6 ข้อ ใช้เกณฑ์เฉลี่ยอภิปรายผล ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการเก็บรวบรวมข้อมูลทฤษฎีที่เกี่ยวข้องนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert Type) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับความคิดเห็น คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และ เห็นด้วยน้อยที่สุด การแปลความหมาย ดังนี้

ประสิทธิภาพของการควบคุมภายในอยู่ในระดับมากที่สุด (ระดับ 4.21 - 5.00) ระดับดีมาก (3.41 - 4.20) ระดับปานกลาง (2.61 - 3.40) ระดับน้อย (1.81 - 2.60) และระดับน้อยที่สุด (1.00 - 1.80)

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาระบบควบคุมภายใน จำนวนข้อคำถาม 7 ข้อ ใช้มาตรวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ใช้เกณฑ์เฉลี่ยอภิปรายผล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert Type) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับความคิดเห็น การแปลความหมาย ดังนี้

บุคลากรมีทัศนคติต่อการพัฒนาระบบควบคุมภายใน ระดับมากที่สุด 4.21 - 5.00

ระดับมาก 3.41 - 4.20 ระดับปานกลาง 2.61 - 3.40 ระดับน้อย 1.81 - 2.60 และน้อยที่สุด 1.00 - 1.80

ตอนที่ 6 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดถามความเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการควบคุมภายในของหน่วยงาน และข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบการควบคุมภายใน ของโรงพยาบาลนครพิงค์

2.2 แบบสอบถามสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ใช้คำถาม มาตรวัดและวิธีการวัด เช่นเดียวกับแบบสอบถามสำหรับหัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน

3. การสร้างเครื่องมือและการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมากำหนดกรอบแนวคิด เนื้อหา ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย

2. การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยแบบสอบถามสำหรับหัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน มีค่า IOC เท่ากับ 0.93 และแบบสอบถามสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีค่า IOC เท่ากับ 0.91 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการทดลอง (Try Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรโรงพยาบาลนครพิงค์ อายุงาน 1 ปี ขึ้นไป ทดสอบแบบสอบถามสำหรับหัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน จำนวน 30 คน และแบบสอบถามสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 30 คน และนำไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัต

(Cronbach) ปรากฏว่าแบบสอบถามสำหรับหัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.863 และแบบสอบถามสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.845 มีค่าเข้าใกล้ 1 ซึ่งถือว่าเป็นค่าที่สูงสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และทดสอบสมมติฐานด้วยการใช้สถิติอ้างอิง ได้แก่ การวิเคราะห์ T - test, การวิเคราะห์ One - way Anova และการหาค่าความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correction) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ต่อไป

ผลการศึกษา

1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 340 คน แยกเป็นหัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างานของโรงพยาบาล 73 คน เป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาล จำนวน 267 คน ข้อมูลทั่วไปดังตารางที่ 1

2) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมภายใน และระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ของหัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 2 และ 3

3) สถานการณ์การควบคุมภายในและการประเมินระบบควบคุมภายในของโรงพยาบาล ผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมระบบควบคุมภายในของโรงพยาบาลนครพิงค์อยู่ในระดับดีมาก ดังตารางที่ 4 และ 5

4) ประสิทธิภาพของการควบคุมภายใน ประเมินจากคะแนนระดับความคิดเห็น ดังตารางที่ 6

5) ทศนคติต่อการพัฒนาระบบควบคุมภายใน ของหัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงานใน 7 หัวข้อ ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน (n=73)		เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน (n=267)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ				
ชาย	22	30.10	38	14.20
หญิง	51	69.90	229	85.80
2. อายุ				
21-30 ปี	6	8.20	57	21.30
31-40 ปี	9	12.30	95	35.60
41-50 ปี	24	32.90	100	37.50
50 ปีขึ้นไป	34	46.60	15	5.60
3. ระดับการศึกษา				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	2.70	29	10.90
ปริญญาตรี	50	68.50	198	74.20
สูงกว่าปริญญาตรี	21	28.80	40	15.00
4. ประเภทเจ้าหน้าที่				
ข้าราชการ	65	89.00	184	68.90
ลูกจ้างประจำ	0	0	2	0.70
พนักงานราชการ	5	6.80	6	2.20
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	2	2.70	70	26.20
ลูกจ้างชั่วคราว	1	1.40	5	1.90
5. ตำแหน่ง				
แพทย์/เภสัชกร/ทันตแพทย์	17	23.30	40	15.00
พยาบาลวิชาชีพ	29	39.70	98	36.70
สหวิชาชีพ	10	13.70	45	16.90
สนับสนุนวิชาชีพ	2	2.70	23	8.60
สนับสนุน back office	15	20.50	61	22.80
6. อายุราชการ				
1-5 ปี	13	17.80	60	22.50
6-10 ปี	2	2.70	66	24.70
11-20 ปี	8	11.00	71	26.60
21 ปีขึ้นไป	50	68.50	70	26.20
7. การพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการควบคุมภายใน ในช่วงเวลา 3 ปีที่ผ่านมา				
ไม่เคยได้รับการพัฒนา	12	16.40	150	56.20
ได้รับการพัฒนา 1 ครั้ง	22	30.10	67	25.10
ได้รับการพัฒนา 2 ครั้ง	14	19.20	28	10.50
ได้รับการพัฒนามากกว่า 2 ครั้ง	25	34.20	22	8.20

ตารางที่ 2 คะแนนรวมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมภายในของบุคลากร

คะแนนรวมความรู้ความเข้าใจ	หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน (n=73)		เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน (n=267)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวนคน	ร้อยละ
4.00	0	0.00	3	1.12
5.00	2	2.74	7	2.62
6.00	10	13.70	62	23.22
7.00	5	6.85	50	18.73
8.00	12	16.44	49	18.35
9.00	13	17.81	59	22.10
10.00	15	20.55	32	11.99
11.00	14	19.18	5	1.87
12.00	2	2.74	0	0.00
ค่าเฉลี่ยคะแนน (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน)		8.84 (1.83)		7.74 (1.53)

ตารางที่ 3 ระดับคะแนนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมภายใน

ระดับความรู้ความเข้าใจ	คะแนนความรู้ความเข้าใจ	หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน (n = 73)		เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน (n = 267)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สูง	9-12	44	60.27	96	35.96
ปานกลาง	5-8	29	39.73	168	62.92
ต่ำ	0-4	0	0.00	3	1.12

ตารางที่ 4 จำนวนการได้รับการประเมินระบบควบคุมภายในของโรงพยาบาลนครพิงค์

การประเมินระบบควบคุมภายใน	มี		ไม่มี	
	(n=73)			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุม				
1. หน่วยงานมีการจัดทำข้อกำหนด/ข้อปฏิบัติ/ข้อบังคับทางคุณธรรมและจริยธรรม หรือแนวทางปฏิบัติที่ดีอย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร	70	95.89	3	4.11
2. มีการจัดโครงสร้างและสายงานการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและเหมาะสมกับขนาดและลักษณะการดำเนินงานของหน่วยงาน	70	95.89	3	4.11
3. หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และเป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมทั้งเผยแพร่ให้ทุกคนในหน่วยงานทราบ	70	95.89	3	4.11
4. หน่วยงานให้ความสำคัญในการสนับสนุน ให้ระบบการควบคุมภายในเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	70	95.89	3	4.11
5. บุคลากรในหน่วยงานมีความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของตน และสามารถรับผิดชอบในภาระหน้าที่ของตนที่ได้มอบหมายอย่างเคร่งครัด	67	91.78	6	8.22
6. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานอย่างตรงไปตรงมา	71	97.26	2	2.74

ตารางที่ 4 จำนวนการได้รับการประเมินระบบควบคุมภายในของโรงพยาบาลนครพิงค์ (ต่อ)

การประเมินระบบควบคุมภายใน	มี		ไม่มี	
	(n=73)			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
7. มีการสร้างแรงจูงใจ พัฒนาและรักษาบุคลากรที่มี ความสามารถ เช่น มีแผนการฝึกอบรมตามความ ต้องการของบุคลากรทั้งหมดอย่างเหมาะสม	67	91.78	6	8.22
8. การประเมินผลการปฏิบัติงานพิจารณาจากการประเมิน ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน และมีการระบุอย่าง ชัดเจนในส่วนที่มีผลการปฏิบัติงานดีและส่วนที่ต้อง ปรับปรุง	73	100.00	0	0.00
ด้านการประเมินความเสี่ยง				
1. มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงาน ของหน่วยงานอย่างชัดเจนและวัดผลได้	71	97.26	2	2.74
2. หน่วยงานมีการกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความ เสี่ยง และจัดลำดับความเสี่ยง	70	95.89	3	4.11
3. หน่วยงานมีการประเมินความเสี่ยงภายในที่อาจส่งผล ต่อการปฏิบัติงาน และประเมินสภาพแวดล้อมที่ เปลี่ยนแปลงไปที่อาจส่งผลกระทบต่อการควบคุม ภายใน	70	95.89	3	4.11
4. หน่วยงานมีการวิเคราะห์และประเมินระดับความสำคัญ หรือผลกระทบของความเสี่ยงและความถี่ที่จะเกิดหรือ โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง	71	97.26	2	2.74
5. หน่วยงานมีการควบคุมหรือจัดการกับความเสี่ยงที่ เกิดขึ้นอย่างรัดกุม	68	93.15	5	6.85
6. หน่วยงานมีการแจ้งให้บุคลากรทุกคนทราบเกี่ยวกับ วิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง	71	97.26	2	2.74
7. หน่วยงานมีการพิจารณาโอกาสที่จะเกิดการทุจริต เพื่อ ประกอบการประเมินความเสี่ยง	69	94.52	4	5.48
ด้านกิจกรรมการควบคุม				
1. หน่วยงานมีการระบุและพัฒนากิจกรรมการควบคุมเพื่อ ลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้	70	95.89	3	4.11
2. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมการควบคุมโดยกำหนดไว้ใน แผน ระบุผลสำเร็จและขั้นตอนการปฏิบัติงาน	69	94.52	4	5.48
3. หน่วยงานมีการสอบทานการปฏิบัติงานว่าเป็นไป ตาม กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และจรรยาบรรณของผู้ ประกอบวิชาชีพ	67	91.78	6	8.22
4. หน่วยงานมีการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการประมวลผล ข้อมูลได้อย่างเหมาะสม	66	90.41	7	9.59
ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร				
1. หน่วยงานมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศที่มีความ ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	69	94.52	4	5.48
2. หน่วยงานนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ประกอบในการ ตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ	70	95.89	3	4.11
3. หน่วยงานมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศระหว่างกัน และมีการแลกเปลี่ยนกับหน่วยงานภายนอก	65	89.04	8	10.96

ตารางที่ 4 จำนวนการได้รับการประเมินระบบควบคุมภายในของโรงพยาบาลนครพิงค์ (ต่อ)

การประเมินระบบควบคุมภายใน	มี		ไม่มี	
	(n=73)			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4. มีการสื่อสารอย่างชัดเจนให้บุคลากรทุกคนทราบและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ปัญหาและจุดอ่อนของการควบคุมภายในที่เกิดขึ้นและแนวทางการแก้ไข	66	90.41	7	9.59
ด้านการติดตามและประเมินผล				
1. หน่วยงานมีการติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	68	93.15	5	6.85
2. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขและปรับปรุงข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานเพื่อวัตถุประสงค์อย่างถูกต้องร่วมกัน	71	97.26	2	2.74
3. หน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้บริหารทราบทุกครั้ง	67	91.78	6	8.22
4. กรณีผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนมีการดำเนินการแก้ไขอย่างทันกาล	68	93.15	5	6.85

ตารางที่ 5 ระดับการประเมินระบบควบคุมภายใน

คะแนนการประเมินระบบควบคุมภายใน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการประเมิน
ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม	7.64	0.99	มาก
ด้านการประเมินความเสี่ยง	6.71	0.87	มาก
ด้านกิจกรรมการควบคุม	3.73	0.65	มาก
ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร	3.70	0.70	มาก
ด้านการติดตามและประเมินผล	3.75	0.72	มาก
การประเมินระบบควบคุมภายในโดยรวม	25.53	3.21	มาก

ตารางที่ 6 ประสิทธิภาพของการควบคุมภายใน

ประสิทธิภาพการควบคุมภายใน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$ (SD)	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. ประสิทธิภาพการดำเนินงาน							
1.1 การควบคุมภายในมีผลต่อคุณภาพของงาน	38 (52.05)	28 (38.36)	5 (6.85)	2 (2.74)	0 (0.00)	4.40 (0.74)	มากที่สุด
1.2 การควบคุมภายในมีผลต่อปริมาณของงานที่ได้	26 (35.62)	40 (54.79)	5 (6.85)	2 (2.74)	0 (0.00)	4.23 (0.70)	มากที่สุด
1.3 การควบคุมภายในมีผลต่อการลดระยะเวลาในการดำเนินงาน	19 (26.03)	43 (58.90)	9 (12.33)	2 (2.74)	0 (0.00)	4.08 (0.70)	มาก
1.4 การควบคุมภายในมีผลต่อการลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	21 (28.76)	36 (49.32)	14 (19.18)	2 (2.74)	0 (0.00)	4.04 (0.77)	มาก
2. ความเชื่อถือได้ของข้อมูลและการรายงาน	29 (39.73)	33 (45.21)	10 (13.70)	1 (1.36)	0 (0.00)	4.23 (0.74)	มากที่สุด
3. การปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ	37 (50.68)	30 (41.10)	5 (6.85)	1 (1.37)	0 (0.00)	4.41 (0.68)	มากที่สุด
ภาพรวม						4.23	มากที่สุด

ตารางที่ 7 ทศนคติต่อการพัฒนาระบบควบคุมภายใน

ทัศนคติต่อการพัฒนาระบบควบคุมภายใน	หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน (n=73)			เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน (n=267)		
	Χ	S.D.	ระดับทัศนคติ	Χ	S.D.	ระดับทัศนคติ
1. เพิ่มกระบวนการรับรู้ผลการประเมินการควบคุมภายในประจำปีแก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับเพื่อให้เกิดความตระหนักและการมีส่วนร่วม	4.33	0.69	มากที่สุด	4.22	0.75	มากที่สุด
2. จัดให้มีการประชุมเพื่อรายงานผลการปฏิบัติงานและรับทราบปัญหาเกี่ยวกับการควบคุมภายในเป็นประจำทุกเดือน	3.84	0.87	มาก	4.06	0.76	มาก
3. จัดให้มีการอบรมให้ความรู้เรื่องการควบคุมภายในแก่บุคลากรทุกระดับ	4.14	0.80	มาก	4.12	0.80	มาก
4. ทุกหน่วยงานมีคู่มือการปฏิบัติงาน และแนวทางการปฏิบัติงานที่ดี	4.22	0.77	มากที่สุด	4.18	0.68	มาก
5. มีการวางระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ สำหรับการบริหารจัดการ ให้เป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	4.32	0.66	มากที่สุด	4.15	0.72	มาก
6. มีการกำหนดให้ฝ่ายบริหารติดตามผลและตอบข้อเรียกร้องและข้อเสนอแนะของบุคลากร	4.18	0.75	มาก	4.12	0.78	มาก
7. มีการประเมินผลการบรรลุวัตถุประสงค์ การดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ กำหนดช่วงเวลาและความถี่ในการติดตามผลให้มีความเหมาะสม	4.22	0.79	มากที่สุด	4.14	0.77	มาก

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรโรงพยาบาลนครพิงค์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมภายในที่ต่างกัน

จากการวิเคราะห์ค่า T-test และ One-way Anova พบว่า หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทเจ้าหน้าที่ และการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการควบคุมภายใน ที่แตกต่างกันมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมภายในไม่แตกต่างกัน แต่หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างานที่มีตำแหน่งสายงาน และอายุราชการแตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมภายในแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการ LSD พบว่าหัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างานตำแหน่งสาย

งานสหวิชาชีพมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมภายในแตกต่างกับสายงานสนับสนุน back office ด้านอายุราชการ พบว่า หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างานที่มีอายุราชการ 1-5 ปี มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมภายในแตกต่างกับหัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างานที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการและการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการควบคุมภายใน ที่แตกต่างกันมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมภายในไม่แตกต่างกัน แต่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งสายงานและประเภทเจ้าหน้าที่ที่แตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมภายในที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

ประเภทข้าราชการและพนักงานราชการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมภายในแตกต่างกับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ด้านตำแหน่งสายงาน พบว่า แพทย์/ทันตแพทย์/เภสัชกรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมภายในแตกต่างกับพยาบาลวิชาชีพ สนิบสนุน

วิชาชีพ และสนับสนุน back office ส่วนสนับสนุน back office มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมภายในแตกต่างกับแพทย์/ทันตแพทย์/เภสัชกร สหวิชาชีพ และสนับสนุนวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบควบคุมภายในจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมภายใน		t		df	P value	
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบควบคุมภายในจำแนกตามเพศ						
หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน		0.321		71	0.750	
เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน		-2.702		265	0.306	
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมภายใน		SS	df	MS	F	P value
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบควบคุมภายในจำแนกตามอายุ						
หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน	ระหว่างกลุ่ม	25.397	3	8.466	2.705	0.052
	ภายในกลุ่ม	215.945	69	3.13		
	รวม	241.342	72			
เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.172	3	2.057	0.877	0.454
	ภายในกลุ่ม	616.997	263	2.346		
	รวม	623.169	266			
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบควบคุมภายในจำแนกตามระดับการศึกษา						
หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน	ระหว่างกลุ่ม	13.890	2	6.945	2.137	0.126
	ภายในกลุ่ม	227.452	70	3.249		
	รวม	241.342	72			
เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.824	2	6.412	2.773	0.064
	ภายในกลุ่ม	610.344	264	2.312		
	รวม	623.169	266			
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมภายในจำแนกตามประเภทเจ้าหน้าที่						
หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน	ระหว่างกลุ่ม	6.481	3	2.160	0.635	0.595
	ภายในกลุ่ม	234.862	69	3.404		
	รวม	241.342	72			
เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	24.809	4	6.202	2.716	0.030*
	ภายในกลุ่ม	598.359	262	2.284		
	รวม	623.169	266			
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมภายในจำแนกตามตำแหน่งสายงาน						
หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน	ระหว่างกลุ่ม	32.019	4	8.005	2.6	0.044*
	ภายในกลุ่ม	209.323	68	3.078		
	รวม	241.342	72			
เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	37.499	4	9.375	4.194	0.003*
	ภายในกลุ่ม	585.670	262	2.235		
	รวม	623.169	266			
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมภายในจำแนกตามอายุราชการ						
หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน	ระหว่างกลุ่ม	26.48	3	8.83	2.83	0.04*
	ภายในกลุ่ม	214.86	69	3.11		
	รวม	241.34	72			
เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.682	3	1.894	0.807	0.491
	ภายในกลุ่ม	617.486	263	2.348		
	รวม	623.169	266			

ตารางที่ 8 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบควบคุมภายในจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมภายใน		SS	df	MS	F	P value
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมภายในจำแนกตามการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการควบคุมภายใน						
หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน	ระหว่างกลุ่ม	0.759	3	0.253	0.073	0.974
	ภายในกลุ่ม	240.584	69	3.487		
	รวม	241.342	72			
เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.513	3	1.171	0.497	0.685
	ภายในกลุ่ม	619.655	263	2.356		
	รวม	623.169	266			

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรโรงพยาบาลนครพิงค์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความเห็นในการประเมินระบบควบคุมภายในของโรงพยาบาลนครพิงค์ไม่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ค่า T-test และ One-way Anova พบว่า หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และการได้รับการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการควบคุมภายในแตกต่างกันมีความเห็นในการประเมินระบบควบคุมภายใน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ด้านอายุ พบว่า หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างานที่มีอายุแตกต่างกันมีความเห็นในการประเมินระบบควบคุมภายในในภาพรวมแตกต่างกัน และพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่ามีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านการประเมินความเสี่ยง เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างานที่มีอายุ 21-30 ปี และ 31-40 ปี มีความเห็นแตกต่างกับผู้ที่อายุ 41-50 ปี และอายุ 50 ปีขึ้นไป ในด้านการประเมินความเสี่ยงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านอายุราชการ พบว่า หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างานที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความเห็นโดยรวมในการประเมินระบบควบคุมภายในที่แตกต่างกัน และมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในด้านสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามและประเมินผล เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุมและด้านการประเมินความเสี่ยง หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน

ที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป มีความเห็นในการประเมินระบบควบคุมภายในแตกต่างกับช่วงอายุราชการอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านประเภทเจ้าหน้าที่ พบว่า หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างานที่มีประเภทเจ้าหน้าที่แตกต่างกัน มีความเห็นในการประเมินระบบควบคุมภายใน โดยรวมแตกต่างกัน ด้านตำแหน่งสายงาน พบว่า หัวหน้ากลุ่มงานที่มีตำแหน่งสายงานแตกต่างกันมีความเห็นในการประเมินระบบควบคุมภายในแตกต่างกัน และเมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ด้านการประเมินความเสี่ยง แพทย์/ทันตแพทย์/เภสัชกร และสหวิชาชีพ มีความเห็นแตกต่างกับสนับสนุน back office และด้านกิจกรรมการควบคุมพยาบาลวิชาชีพมีความเห็นแตกต่างกับสนับสนุนวิชาชีพ และสนับสนุน back office อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลนครพิงค์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของการควบคุมภายใน จากการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่า การควบคุมภายใน ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการควบคุมภายในด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ การควบคุมภายใน ด้านกิจกรรมการควบคุม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการควบคุมภายในด้านประสิทธิภาพการ

ดำเนินงาน ในเรื่องการลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ความเชื่อถือได้ของข้อมูลและการรายงาน และการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ด้านการประเมินความเสี่ยง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการควบคุมภายใน ด้านประสิทธิภาพการดำเนินงาน ในเรื่องการลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการควบคุมภายในด้านประสิทธิภาพการดำเนินงาน ในเรื่องการลดระยะเวลาในการดำเนินงาน ด้านการติดตามและประเมินผล มีความสัมพันธ์เชิง

บวกกับประสิทธิผลการควบคุมภายใน ด้านความเชื่อถือได้ของข้อมูลและการรายงาน และภาพรวมของระบบการควบคุมภายใน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการควบคุมภายในด้านประสิทธิภาพการดำเนินงาน ด้านการลดระยะเวลาในการดำเนินงาน ด้านการลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ความเชื่อถือได้ของข้อมูลและการรายงาน และการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 การควบคุมภายในกับประสิทธิผลของการควบคุมภายใน

การควบคุมภายในกับประสิทธิผลของการควบคุมภายใน	สภาพแวดล้อมการควบคุม	การประเมินความเสี่ยง	กิจกรรมการควบคุม	สารสนเทศและการสื่อสาร	การติดตามและประเมินผล	การประเมินระบบควบคุมภายในโดยรวม	คุณภาพของงาน	ปริมาณของงานที่ได้	การลดระยะเวลาในการดำเนินงาน	การลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	ความเชื่อถือได้ของข้อมูลและการรายงาน	การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ
สภาพแวดล้อมการควบคุม	1.000	.346**	.413**	.352**	.342**	.645**	.056	.030	.168	.223*	.223*	.295**
การประเมินความเสี่ยง		1.000	.553**	.413**	.387**	.618**	.016	-.088	.115	.218*	.103	.135
กิจกรรมการควบคุม			1.000	.272	.332*	.641**	.007	.038	.183	.274*	.289**	.229*
สารสนเทศและการสื่อสาร				1.000	.318**	.613**	.132	.087	.223*	.145	.043	.186
การติดตามและประเมินผล					1.000	.553**	-.200	-.017	-.051	.134	.224*	.056
การประเมินระบบควบคุมภายในโดยรวม						1.000	.014	.065	.244*	.318**	.290**	.223*
คุณภาพของงาน							1.000	.572**	.409**	.328**	.448**	.490**
ปริมาณของงานที่ได้								1.000	.481**	.479**	.517**	.481**
การลดระยะเวลาในการดำเนินงาน									1.000	.723**	.478**	.480**
การลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน										1.000	.517**	.426**
ความเชื่อถือได้ของข้อมูลและการรายงาน											1.000	.492**
การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ												1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรโรงพยาบาล

นครพิงค์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการพัฒนาระบบการควบคุมภายในที่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ค่า T-test และ One-way Anova พบว่า หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทเจ้าหน้าที่ ตำแหน่งสายงาน อายุราชการ และการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการควบคุมภายในที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการพัฒนาระบบควบคุมภายในไม่แตกต่างกัน ส่วน

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการควบคุมภายในที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อการพัฒนาระบบควบคุมภายในไม่แตกต่างกัน แต่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ ประเภทเจ้าหน้าที่ ตำแหน่งสายงาน และอายุราชการที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการพัฒนาระบบควบคุมภายในที่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ที่มีอายุ 21-30 ปี, 31-40 ปี มีทัศนคติแตกต่างกับผู้ที่อายุ 41-50 ปี และ อายุ 50 ปีขึ้นไป ด้านประเภทเจ้าหน้าที่

พบว่า พนักงานราชการและลูกจ้างประจำมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการมีทัศนคติแตกต่างกับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และพนักงานกระทรวงสาธารณสุขมีทัศนคติที่แตกต่างกับทั้งข้าราชการและลูกจ้างประจำ ด้านตำแหน่งสายงาน พบว่า แพทย์/ทันตแพทย์/เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ และสหวิชาชีพมีทัศนคติแตกต่างกับสนับสนุนวิชาชีพ และสนับสนุน back office ด้านอายุราชการ พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป มีทัศนคติแตกต่างกับผู้ที่มียุทธการ 1-5 ปี , 6-10 ปี และ 11-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมภายในของบุคลากรโรงพยาบาลนครพิงค์ สอดคล้องกับ จารุณี ยมสวัสดิ์^[11] พบว่า กลุ่มหัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้างานโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมภายในโดยเฉลี่ยมากกว่าเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

2. สถานการณ์การควบคุมภายใน และการประเมินผลระบบการควบคุมภายในของโรงพยาบาลนครพิงค์ สอดคล้องกับ จารุณี ยมสวัสดิ์^[11] พบว่า กระบวนการจัดระบบควบคุมภายในมีความสอดคล้องตามมาตรฐานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน สรรพคุณ ทั้งสุขและกมลทิพย์ คำใจ^[12] พบว่า การประเมินผลการควบคุมภายในของเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่อยู่ในระดับมาก ชินนาถ บุรณา และคณะ^[7] พบว่า โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ มีระบบการควบคุมภายในที่ดีมาก

จากการศึกษาการประเมินระบบตรวจสอบภายในของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ผลการประเมินมิติด้านระบบการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง ปีงบประมาณ 2562, 2563 และ 2564 คะแนนประเมินระดับดี (ร้อยละ 84.21), ระดับดีมาก

(ร้อยละ 100) และระดับดีมาก (ร้อยละ 100) ตามลำดับ^[13] และเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยบริการในเขตสุขภาพที่ 1 พบว่า ผลการประเมินมิติด้านระบบการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยงของเขตสุขภาพที่ 1 ปีงบประมาณ 2564 มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 73.04 โดยจังหวัดเชียงใหม่ มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 89.81 ซึ่งถือว่าผลการประเมินระบบควบคุมภายในของโรงพยาบาลนครพิงค์อยู่ในระดับดีมาก^[13]

3. ความสัมพันธ์ระหว่างระบบการควบคุมภายในกับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงพยาบาลนครพิงค์ สอดคล้องกับ อัจฉรา อัมรส^[16] พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อรุณา เห่งศิลา^[5] พบว่า การควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ชินนาถ บุรณา และคณะ^[7] พบว่า ความมีประสิทธิภาพของการดำเนินงาน มีความสัมพันธ์กับด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุม และด้านการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับมีความสัมพันธ์กับด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุม ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามและประเมินผล ธนพัฒน์ ชันกฤษณ์ และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธุ์^[6] พบว่า ผลกระทบของการควบคุมภายในทุกด้าน มีผลกระทบต่อกันและสามารถร่วมพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารบกได้ สราวุธ ดวงจันทร์ และฐิตาภรณ์ สินเจริญศักดิ์^[8] พบว่า ระบบการควบคุมภายในที่ดีด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามและประเมินผลมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ใน

ประเทศไทย และภาพรวมของระบบควบคุมภายในอยู่ในระดับมาก

4. ทศนคติต่อการพัฒนาระบบการควบคุมภายในของบุคลากรโรงพยาบาลนครพิงค์สอดคล้องกับจรรยา ยมสวัสดิ์^[11] พบว่า กลุ่มผู้บริหาร (หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน) และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์มีทัศนคติต่อการพัฒนาระบบควบคุมภายในในระดับดี

จากการศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบควบคุมภายในพบว่า กลุ่มงานส่วนใหญ่มีปัญหาเรื่องบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจ และความตระหนักถึงความสำคัญของระบบการควบคุมภายในเนื่องจากโรงพยาบาลนครพิงค์เป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ มีบุคลากรจำนวนมาก แต่ละกลุ่มงานมุ่งเน้นผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานโดยไม่ได้นสนใจกระบวนการ ระเบียบวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องเท่าที่ควร การรายงานการควบคุมภายใน ไม่ครอบคลุมทุกกิจกรรม และไม่ได้ถูกนำมาทบทวนอย่างจริงจัง ขาดการบูรณาการระบบการควบคุมภายในกับงานประจำ นอกจากนี้ยังมีปัญหาในเรื่องการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้การเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง ดังนั้น ทุกคนในองค์กรจึงควรให้ความตระหนักในการจัดทำระบบการควบคุมภายในที่มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับบริบทของโรงพยาบาล ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเรื่องการควบคุมภายใน และนำเข้าเป็นส่วนหนึ่งในการติดตามงานในที่ประชุมคณะกรรมการบริหารของโรงพยาบาล และให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ในทุกๆระดับ จัดประชุมทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพิ่มกระบวนการรับรู้ผลการประเมินการควบคุมภายในประจำปีแก่เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาล และที่สำคัญคือการกำกับติดตามและประเมินผลการควบคุมภายใน

ควรทบทวนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กรต่อไป

สรุปผลการวิจัย

กลุ่มหัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้างานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมภายในโดยเฉลี่ยมากกว่าเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และในภาพรวม ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมภายในของบุคลากรโรงพยาบาลนครพิงค์ อยู่ในระดับปานกลาง

- ผลการประเมินระบบควบคุมภายในของโรงพยาบาลนครพิงค์ ภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก สอดคล้องตามมาตรฐานที่กระทรวงการคลังกำหนด

- ความสัมพันธ์ระหว่างระบบการควบคุมภายในกับประสิทธิผลการควบคุมภายในของโรงพยาบาลนครพิงค์ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

- ทศนคติต่อการพัฒนาระบบการควบคุมภายในของบุคลากรโรงพยาบาลนครพิงค์ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ เห็นด้วยมากในการพัฒนาระบบควบคุมภายใน

ข้อเสนอแนะ

1. งานวิจัยเรื่องประสิทธิผลของการควบคุมภายใน เป็นการศึกษาเฉพาะบริบทของโรงพยาบาลนครพิงค์ ซึ่งเป็นโรงพยาบาลศูนย์ ผลการวิจัยอาจแตกต่างกันกับหน่วยงานอื่นที่มีโครงสร้างแตกต่างกัน

2. ควรมีการขยายการศึกษาให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เช่น ศึกษาปัจจัยด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อการควบคุมภายใน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมภายในกับตัวแปรอื่นๆ

3. ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพียงอย่างเดียว ควรเพิ่มวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการอื่นควบคู่กัน เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อยืนยันผลการวิจัยเชิงปริมาณ

เอกสารอ้างอิง

1. State Audit Office of the Kingdom of Thailand. Regulations of the State Audit Commission on the Determination of Internal Control Standards 2001. Bangkok: Kurusapa Printing Ladphrao; 2001.
2. Ministry of Finance. Internal Control Standard for Government Agency 2018 [Internet]. Bangkok: Ministry of Finance; 2018. Available from: <https://www.dlt.go.th/site/ia/m-download/9045/>
3. Office of the Permanent Secretary Ministry of Public Health, Office of Internal Audit. Criteria for Evaluating the Efficiency of the Internal Electronic Control System in 5 Dimensions Fiscal Year 2021 [Internet]. Nonthaburi: Office of Internal Audit; 2021. Available from: <http://www.sm-hospital.com/v1/N1/dirN/78>
4. Nakorping Hospital. Nakorping Hospital Strategic Plan 2019 - 2023. Chiang Mai: Nakorping Hospital; 2019.
5. Ngaosila O. Internal Control and Performance [dissertation]. Bangkok: Dhurakit Pundit University; 2019.
6. Khangrit T, Sukwatanasinit K. The effect of Internal Control on Efficiency of Performance of Government Officers of Finance Department. The National Academic Research Conference 7th "University Social Engagement as a Driving Force for Thailand 4.0"; 2017 Jul 6-7; Faculty of Management Science, Nakhon Ratchasima Rajabhat University. Nakhon Ratchasima: Nakhon Ratchasima Rajabhat University; 2017. p. 776-87.
7. Burana C, Distkaew K, Laohamedani W. An Implementation of An Internal Control System to be Efficient in Accordance with An International Standards: A Case Study of a Primary Public Schools in Chiang Mai Province. Faculty of Business Administration, Maejo University (MJBA). 2019;1(2):1-19.
8. Duangjan S. The Good Internal Control System and Good Governance Affect Performance of Savings Cooperatives in Thailand [dissertation]. Bangkok: Sripatum University; 2017.
9. Rathachatrannon W. Determining an Appropriate Sample size for Social science Research: The Myth of using Taro Yamane and Krejcie & Morgan Method. Journal of Interdisciplinary Research: Graduate studies. 2019;8(1):11-28.
10. Ketsingh W. Average and Interpretation : Simple things that can sometimes be missed. Educational Research News. 1995;18(3):8-11.
11. Yomsawad J. The Effectiveness of Internal Control of Chumphon Khet Udomsakdi Hospital. Department of Health Service Support Journal. 2017;13(1):60-76.

12. Thungsook S, Khamjai K. The Internal Control Evaluation and The Internal Control System Development Approach of Municipalities in Chiang Mai province. Lampang Rajabhat University Journal. 2018;7(2):141-54.
13. Office of the Permanent Secretary Ministry of Public Health, Office of Internal Audit. Electronic Internal Audit: Assessment results from the year past [Internet]. Nonthaburi: Office of Internal Audit; n.d. Available from: <https://iad.moph.go.th/main/eia/>
14. Office of the Permanent Secretary Ministry of Public Health, Office of Internal Audit. Civil Service Inspection and Supervision in normal cases, Health Region1, 2nd round of Fiscal Year 2021 [Internet]. Nonthaburi: Office of Internal Audit; 2021. Available from: <http://www.rh1.go.th/web/index.php>
15. Human Resource Management Unit Nakornping Hospital. Number of personnel of Nakornping Hospital. Chiang Mai: Nakornping Hospital; 2022.
16. Imros A. Factors Affecting the Efficiency of Internal Control in Finance Accounting : Case Study of Government Hospital in Bangkok [dissertation]. Bangkok: Sripatum University; 2018.