

ชื่อส่วนงาน....สำนักส่งเสริมสุขภาพ  
รายงานผลการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน  
ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

องค์ประกอบของการควบคุมภายใน	ผลการประเมิน / ข้อสรุป
<p><b>๑.สภาพแวดล้อมการควบคุม</b></p> <p>๑.๑ ปรัชญาและรูปแบบการทำงานของผู้บริหาร</p> <p>๑.๒ ความซื่อสัตย์และจริยธรรม</p> <p>๑.๓ ความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากร</p> <p>๑.๔ โครงสร้างองค์กร</p> <p>๑.๕ การมอบอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <p>๑.๖ นโยบายวิธีบริหารด้านบุคลากร</p> <p>๑.๗ การติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑.๑ ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลในการกำหนดทิศทางนโยบาย เป้าหมายการดำเนินงานขององค์กรที่ชัดเจน โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่สอดคล้องกับกรมอนามัย เป้าหมายเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดี การดำเนินงานมีการสื่อสารสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรทั้งจากภายใน และภายนอกหน่วยงาน รวมไปถึงภาคีเครือข่าย และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น การประชุมสำนัก เป็นต้น</p> <p>๑.๒ หน่วยงานมีการดำเนินงานเรื่อง ความซื่อสัตย์และจริยธรรม โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๑๓ เรื่องการรับรู้เรื่องการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากรในสังกัดกรมอนามัย และตัวชี้วัดที่ ๑๔ ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานสังกัดกรมอนามัย นอกจากนี้ยังมีการดำเนินงานการขับเคลื่อน MOPH (ค่านิยมกระทรวงสาธารณสุข) โดยบูรณาการร่วมกับ Health (วัฒนธรรม กรมอนามัย) เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีพฤติกรรมพึงประสงค์เพื่อยึดถือและเป็นหลักปฏิบัติเป้าหมายเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรคุณภาพดี คุณธรรม</p> <p>๑.๓ ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพภายใต้นโยบายคนไทยรอบรู้สุขภาพมุ่งสู่ประเทศไทย ๔.๐ รวมทั้งให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และดำเนินการตามแผนที่กำหนด</p> <p>๑.๔ สำนักส่งเสริมสุขภาพ มีการแบ่งโครงสร้างขององค์กรอย่างชัดเจนครอบคลุมบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานรับผิดชอบทุกกลุ่มวัย มีสายการบังคับบัญชาภายในองค์กรที่มีความชัดเจน มีการมอบหมายงานตามลำดับความรับผิดชอบ</p>

องค์ประกอบของการควบคุมภายใน	ผลการประเมิน / ข้อสรุป
	<p>๑.๕ สำนักส่งเสริมสุขภาพมีการมอบอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีคำสั่งแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสำนักฯ เพื่อแบ่งเบาภาระของผู้อำนวยการสำนักฯ</li> <li>- คำสั่งแต่งตั้งหัวหน้ากลุ่มและหัวหน้างาน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของกลุ่ม/โครงการ</li> <li>- มีการแต่งตั้งคณะกรรมการต่างๆ เช่น คณะกรรมการระบบควบคุมภายในและบริหารความเสี่ยง สำนักส่งเสริมสุขภาพ, คณะกรรมการดำเนินงานเพื่อสนับสนุนกรมอนามัยสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (HPO) ตามแนวทาง PMQA และคณะกรรมการขับเคลื่อนค่านิยมกระทรวงสาธารณสุขฯ (MOPH) เป็นต้น</li> </ul>
	<p>๑.๖ มีการหมุนเวียนการทำงานของบุคลากรภายในสำนักฯ เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถ ทำงานได้หลากหลายตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องตามภารกิจงาน</p>
	<p>๑.๗ กำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานในการประชุมสำนักส่งเสริมสุขภาพเป็นประจำทุกเดือน, การรายงานผลการดำเนินงาน เรื่องการกำกับ ติดตามผลการเบิกจ่ายงบประมาณและผลการดำเนินงานตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ รายงานโครงการสำคัญ โครงการพระราชดำริในระบบศูนย์ติดตามผลการดำเนินงานกรมอนามัย (DOC)</p>
<p><b>๒. การประเมินความเสี่ยง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>๒.๑ วัตถุประสงค์ระดับองค์กร</li> <li>๒.๒ วัตถุประสงค์ระดับกิจกรรม</li> <li>๒.๓ การระบุปัจจัยเสี่ยง</li> <li>๒.๔ การวิเคราะห์ความเสี่ยง</li> <li>๒.๕ การกำหนดวิธีการควบคุมความเสี่ยง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>๒.๑ เพื่อให้องค์กรมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง</li> <li>๒.๒ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการดำเนินกิจกรรมที่กำหนด</li> <li>๒.๓ เพื่อคาดการณ์และค้นหาปัจจัยเสี่ยง</li> <li>๒.๔ เพื่อประเมินว่าปัจจัยใดมีความเสี่ยงสูงซึ่งอาจทำให้การดำเนินงานประสบความล้มเหลวได้</li> <li>๒.๕ เพื่อหาแนวทางและวิธีการในการแก้ไข</li> </ul>

องค์ประกอบของการควบคุมภายใน	ผลการประเมิน / ข้อสรุป
<p><b>๓. กิจกรรมการควบคุม</b></p> <p>๓.๑ การควบคุมทุกกิจกรรม</p> <p>๓.๒ การแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <p>๓.๓ การมอบหมายงาน</p> <p>๓.๔ ข้อกำหนดเกี่ยวกับความชัดเจ้นทางผลประโยชน์</p> <p>๓.๕ มาตรการติดตามและตรวจสอบ</p>	<p>ในภาพรวมมีกิจกรรมควบคุม สอดคล้องกับกระบวนการบริหารความเสี่ยงตามสมควร โดยกิจกรรมควบคุมเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานตามปกติ โดยผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มงานกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตาม อย่างไรก็ตาม ยังมีบางกิจกรรมที่เจ้าหน้าที่ไม่สามารถปฏิบัติตามกิจกรรมควบคุมที่กำหนดเนื่องจากปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้ เช่น การจัดประชุมที่ต้องเดินทางไปเนื่องจากสถานการณ์น้ำท่วม เป็นต้น และบางกิจกรรมต้องสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน</p>
<p><b>๔. สารสนเทศและการสื่อสาร</b></p> <p>๔.๑ สารสนเทศ</p> <p>๔.๒ การสื่อสาร</p>	<p>ข้อมูลสารสนเทศและการติดต่อสื่อสารมีความเหมาะสม อย่างไรก็ตาม ยังต้องมีการพัฒนาบุคลากรในด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร ทักษะในการใช้เทคโนโลยีสื่อสาร และการรับรู้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เพื่อการปรับเปลี่ยน เรียนรู้ เช่น การจัดทำ Website/Line group/Facebook โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบ Infographic/One page ให้น่าสนใจ และควรมีการพัฒนาข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน รวมทั้งช่องทางการสื่อสารภายในองค์กร บุคลากรมีส่วนร่วมและรับรู้ความเคลื่อนไหวภายใน เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันอย่างครอบคลุม ตลอดจนการติดต่อสื่อสารภายนอกองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง</p>
<p><b>๕. การติดตามและการประเมินผล</b></p> <p>๕.๑ การติดตาม</p> <p>๕.๒ การประเมินผล</p>	<p>ระบบการติดตามประเมินผลมีความเหมาะสม โดยผู้บริหารมีการติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การติดตาม สถานการณ์การเงิน จากการประชุมคณะกรรมการบริหารสำนักส่งเสริมสุขภาพ ให้เป็นไปตามแผนการจัดสรรงบประมาณตามที่ได้รับและตามแผนการเบิกจ่ายที่กรมอนามัย มีการกำกับ ติดตามการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ กิจกรรมต่างๆ โดยผู้รับผิดชอบของหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่กลุ่มตรวจสอบภายในของกรมอนามัย ผลจากการประเมิน มีการจัดทำรายงานเสนอต่อผู้บริหารระดับสูง เพื่อส่งการและกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปีต่อไป</p>

## ผลการประเมินโดยรวม

สำนักส่งเสริมสุขภาพมีโครงสร้างการควบคุมภายในครบ ๕ องค์ประกอบของการควบคุมภายใน หรือการควบคุมเป็นไปตามมาตรฐานการควบคุมภายในของคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน มีการควบคุมที่เพียงพอ และมีประสิทธิผลตามสมควร อย่างไรก็ตาม หน่วยงานจะกำหนดให้มีการประเมินความเสี่ยงทุกจุดที่มีความสำคัญ และมีการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร เพื่อกำหนดการควบคุมที่จำเป็น คุ้มค่า และเพียงพอ

ชื่อผู้รายงาน.....

นายเอกชัย เพียรศรีวัชรา

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมสุขภาพ

วันที่...๘...เดือน....กันยายน.....พ.ศ. ๒๕๖๐.....