ภาคผนวก ก
แบบประเมินองค์ประกอบ
ของการควบคุมภายใน

สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย

กันยายน 2563

แบบประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน

แบบประเมินองค์ประกอบการควบคุมภายใน เป็นเครื่องมือสำหรับการบริหารการควบคุมภายในและการประเมินผลการควบคุมภายใน เพื่อช่วยให้ผู้บริหารและผู้ประเมินพิจารณาตัดสินได้ว่า ระบบการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจได้รับการออกแบบอย่างเหมาะสมและเพียงพอ หรือไม่ ควรปรับปรุงแก้ไขในจุดใด อย่างไร

แบบประเมินฯ นี้แยกเป็น 5 องค์ประกอบของการควบคุมภายใน ในแต่ละองค์ประกอบประกอบด้วยข้อความภายใต้หัวข้อหลักๆ และหัวข้อย่อยที่เกี่ยวเนื่องกับหัวข้อหลัก

ช่องว่างใต้หัวข้อ “ความเห็น/คำอธิบาย” ใช้สำหรับจดบันทึกข้อคิดเห็นหรือคำอธิบายในหัวข้อนั้นๆ ข้อคิดเห็นหรือคำอธิบายจะไม่เป็นลักษณะ “ใช่” หรือ “ไม่ใช่” แต่จะสรุปรวมว่าหน่วยงานให้ความสำคัญหรือปฏิบัติอย่างไรในเรื่องนั้นๆ ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อสรุปแต่ละองค์ประกอบของการควบคุมภายใน ซึ่งผู้ประเมินควรใช้วิจารณญาณว่า

1.ข้อความใต้ข้อต่างๆ ในแบบประเมิน เหมาะสมที่จะนำไปประยุกต์ใช้กับเหตุการณ์ต่างๆ ในองค์กรหรือไม่ ถ้าไม่เหมาะสม ควรปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาแบบประเมิน ในหัวข้อย่อยนั้นๆ ก่อน

2.หน่วยที่ได้รับการประเมินมีการปฏิบัติตามที่ระบุ หรือไม่ อย่างไร

3.การปฏิบัติจริงมีจุดอ่อนของการควบคุมภายใน หรือไม่ อย่างไร

4.การปฏิบัติจริงมีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ หรือไม่ อย่างไร

การประเมินความเสี่ยงสำหรับสำนัก/กองวิชาการและศูนย์อนามัย สามารถใช้โครงการในแผนบริหารความเสี่ยงเชิงยุทธศาสตร์ (PMQA หมวด 2) มาเป็นประเด็นการประเมิน ส่วนหน่วยงานสนับสนุนสามารถใช้การวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต ภายใต้หลักธรรมาภิบาลมาเป็นประเด็นการประเมิน

จุดที่ควรประเมิน	ความเห็น / คำอธิบาย
1. สภาพแวดล้อมของการควบคุม ผู้ประเมินควรพิจารณาแต่ละปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมการควบคุมเพื่อพิจารณาว่า หน่วยรับตรวจมีสภาพแวดล้อมการควบคุมที่ดี หรือไม่	
1.1 ปรัชญาและรูปแบบการทำงานของผู้บริหาร ▪ มีทัศนคติที่ดีและสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์กร รวมทั้งการติดตามผล การตรวจสอบและการประเมินผล ทั้งจากการตรวจสอบภายในและการตรวจสอบภายนอก ▪ มีทัศนคติที่เหมาะสมต่อการรายงานทางการเงิน งบประมาณ และการดำเนินงาน ▪ มีทัศนคติและการปฏิบัติที่เหมาะสมต่อการกระจายอำนาจ ▪ มีทัศนคติที่เหมาะสมในการจัดการความเสี่ยงจากการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องอย่างรอบคอบ และการพิจารณาวิธีการลดหรือป้องกันความเสี่ยง ▪ มีความมุ่งมั่นที่จะใช้การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (Performance – Based Management)	- ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลในการกำหนดทิศทาง นโยบาย เป้าหมายการดำเนินงานขององค์กรที่ชัดเจน โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่สอดคล้องกับกรมอนามัย เป้าหมายเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดี การดำเนินงานมีการสื่อสารสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมไปถึงภาคีเครือข่าย และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น การประชุมสำนัก เป็นต้น
1.2 ความซื่อสัตย์และจริยธรรม ▪ มีข้อกำหนดด้านจริยธรรมเป็นลายลักษณ์อักษร และเวียนให้พนักงานทุกคนลงนามรับทราบเป็นครั้งคราว ▪ พนักงานทราบและเข้าใจลักษณะของพฤติกรรมที่ยอมรับและไม่ยอมรับตามข้อกำหนดด้านจริยธรรม และแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง ▪ ฝ่ายบริหารส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความสำคัญของความซื่อสัตย์และจริยธรรม ▪ ฝ่ายบริหารมีการดำเนินการตามควรแก่กรณี เมื่อไม่มีการปฏิบัติตามนโยบาย วิธีปฏิบัติ หรือระเบียบปฏิบัติ ▪ ฝ่ายบริหารกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่เป็นไปได้ และไม่สร้างความกดดันให้แก่พนักงานในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่เป็นไปไม่ได้ ▪ ฝ่ายบริหารกำหนดสิ่งจูงใจที่ยุติธรรมและจำเป็นเพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานจะมีความซื่อสัตย์และถือปฏิบัติตามจริยธรรม	- การดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานของสำนักส่งเสริมสุขภาพ ประกอบด้วย - การประกาศเจตจำนงสำนักส่งเสริมสุขภาพเป็นองค์กรสร้างสุข ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - การประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริต ของสำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย - การประกาศนโยบายการควบคุมกำกับ การบริหารงานสำนักส่งเสริมสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - การประกวดหน่วยงานคุณธรรมและได้รับรางวัลชมเชยหน่วยงานคุณธรรม กรมอนามัย ประจำปี

จุดที่ควรประเมิน	ความเห็น / คำอธิบาย
▪ ฝ่ายบริหารดำเนินการโดยเร่งด่วนเมื่อมีสัญญาณแจ้งว่าอาจมีปัญหาเรื่องความซื่อสัตย์และจริยธรรมของพนักงานเกิดขึ้น	งบประมาณ ๒๕๖๓
1.3 ความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคลากร ▪ มีการกำหนดระดับความรู้ ทักษะและความสามารถ ▪ มีการจัดทำเอกสารคำบรรยายคุณลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง และเป็นปัจจุบัน ▪ มีการระบุและแจ้งให้พนักงานทราบเกี่ยวกับความรู้ทักษะ และความสามารถที่ต้องการสำหรับการปฏิบัติงาน ▪ มีแผนการฝึกอบรมตามความต้องการของพนักงานทั้งหมดอย่างเหมาะสม ▪ การประเมินผลการปฏิบัติงานพิจารณาจากการประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน และมีการระบุอย่างชัดเจนในส่วนพนักงานมีผลการปฏิบัติงานดี และส่วนที่ต้องมีการปรับปรุง	- ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพภายใต้นโยบายคนไทยรอบรู้สุขภาพมุ่งสู่ประเทศไทย 4.0 และมีตัวชี้วัดความสำเร็จของการจัดทำแผนและดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)
1.4 โครงสร้างองค์กร ▪ มีการจัดโครงสร้างและสายงาน การบังคับบัญชาที่ชัดเจนและเหมาะสมกับขนาดและลักษณะการดำเนินงานของหน่วยรับตรวจ ▪ มีการประเมินผลโครงสร้างเป็นครั้งคราวและปรับเปลี่ยนที่จำเป็นให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ▪ มีการแสดงแผนภูมิการจัดองค์กรที่ถูกต้องและทันสมัยให้พนักงานทุกคนทราบ	- โครงสร้างองค์กรมีการแบ่งโครงสร้างชัดเจนและครอบคลุมประชากรทุกกลุ่มวัย สายการบังคับบัญชาภายในองค์กรมีความชัดเจน มีการมอบหมายงานลดหลั่นตามลำดับความรับผิดชอบ
1.5 การมอบอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบ ▪ มีการมอบหมายอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคคลที่เหมาะสมและเป็นไปอย่างถูกต้อง และมีการแจ้งให้พนักงานทุกคนทราบ ▪ ผู้บริหารมีวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการติดตามผลการดำเนินงานที่มอบหมาย	- สำนักส่งเสริมสุขภาพมีการมอบอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้ 1) มีคำสั่งแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสำนัก ฯ เพื่อแบ่งเบาภาระของผู้อำนวยการสำนักฯ 2) คำสั่งแต่งตั้งหัวหน้ากลุ่มและหัวหน้างาน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ

จุดที่ควรประเมิน	ความเห็น / คำอธิบาย
	ของกลุ่ม/โครงการ 3) มีการแต่งตั้งคณะทำงานต่างๆ เช่น คณะกรรมการติดตามประเมินผลระบบควบคุมภายในและบริหารความเสี่ยง สำนักส่งเสริมสุขภาพ, คณะกรรมการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กรและคณะทำงานการควบคุม กำกับ การบริหารของหน่วยงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เป็นต้น
1.6 นโยบายวิธีบริหารด้านบุคลากร ▪ มีการกำหนดมาตรฐานหรือข้อกำหนดในการว่าจ้างบุคลากรที่เหมาะสม โดยเน้นถึงการศึกษา ประสบการณ์ ความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม ▪ มีการจัดปฐมนิเทศให้กับพนักงานใหม่ และจัดฝึก อบรมพนักงานทุกคนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ▪ การเลื่อนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน และการโยกย้ายขึ้นอยู่กับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ▪ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้พิจารณารวมถึงความซื่อสัตย์และจริยธรรม ▪ มีการลงโทษทางวินัยและแก้ไขปัญหา เมื่อมีการไม่ปฏิบัติตามนโยบายหรือข้อกำหนดด้านจริยธรรม	- มีการกำหนดมาตรฐานหรือข้อกำหนดการว่าจ้างบุคลากรอย่างเหมาะสมตามวิธีการบริหารจัดการแนวใหม่ มีการส่งบุคลากรใหม่เข้ารับการอบรมข้าราชการ/พนักงานราชการ ทั้งภายในและภายนอกกรมอนามัย และมีการสอนงาน ควบคุม กำกับ ในทุกกลุ่ม/ฝ่าย ตลอดจนมีการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามที่กรมกำหนด และระเบียบ กพ. อย่างเป็นธรรม มีการลงโทษทางวินัยเมื่อไม่ปฏิบัติตามนโยบาย เช่น หยุดเกินที่ระเบียบกำหนด จะไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
1.7 กลไกการติดตามการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ▪ มีคณะกรรมการตรวจสอบหรือคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ และมีการกำกับดูแล การปฏิบัติงานภายในองค์กรให้เป็นไปตามระบบการควบคุมภายในที่กำหนดอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	- กำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานของทุกกลุ่มในการประชุมสำนัก ฯ เป็นประจำทุกเดือน และมีการกำกับ ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานในระบบ DOC

จุดที่ควรประเมิน	ความเห็น / คำอธิบาย
▪ มีผู้ตรวจสอบภายใน และมีการรายงานผลการตรวจสอบภายในต่อหัวหน้าส่วนราชการ	- สำนักส่งเสริมสุขภาพร่วมเป็นผู้ตรวจสอบภายในประจำหน่วยงาน ตามคำสั่งผู้ตรวจสอบภายในประจำหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เพื่อรายงานผลการตรวจสอบภายในทุกไตรมาสต่อผู้อำนวยการสำนักฯ และกลุ่มตรวจสอบภายใน กรมอนามัย
1.8 อื่นๆ (โปรดระบุ) .... **สรุป / วิธีการที่ควรปฏิบัติ** .....สภาพแวดล้อมของการควบคุมในภาพรวมเหมาะสม และมีส่วนทำให้การควบคุมมีประสิทธิผล.....	
ชื่อผู้ประเมิน ..... (นางสาวพิริยา วัฒนารุ่งกานต์) **ตำแหน่ง** ประธานคณะกรรมการติดตามประเมินผลระบบควบคุมภายในและบริหารความเสี่ยง **วันที่** ...3...../ กันยายน /2563	<u>ผู้ประเมิน</u> คือ ผู้อำนวยการ/ผู้รับผิดชอบการควบคุมภายในของหน่วยงาน
2. การประเมินความเสี่ยง ก่อนการประเมินความเสี่ยงจะต้องสร้างความชัดเจนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การดำเนินงานทั้งในระดับหน่วยรับตรวจและระดับกิจกรรม (เช่น แผนงาน หรืองานที่ได้รับมอบหมาย) วัตถุประสงค์ของการประเมินองค์ประกอบการควบคุมภายในนี้ เพื่อทราบกระบวนการระบุความเสี่ยง การวิเคราะห์ และการบริหารความเสี่ยงว่า เหมาะสม เพียงพอ หรือไม่	

จุดที่ควรประเมิน	ความเห็น / คำอธิบาย
2.1 วัตถุประสงค์ระดับหน่วยรับตรวจ ▪ มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างชัดเจนและวัดผลได้ ▪ มีการเผยแพร่และชี้แจงให้บุคลากรทุกระดับทราบและเข้าใจตรงกัน	- มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน เพื่อให้องค์กรมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ซึ่งชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรทราบทั่วกัน และหนังสือเวียนแจ้งให้ทราบ
2.2 วัตถุประสงค์ระดับกิจกรรม ▪ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานในระดับกิจกรรม และวัตถุประสงค์นี้สอดคล้องและสนับสนุนวัตถุประสงค์ระดับหน่วยรับตรวจ ▪ วัตถุประสงค์ระดับกิจกรรมชัดเจน ปฏิบัติได้ และวัดผลได้ ▪ บุคลากรทุกคนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดและให้การยอมรับ	- มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานระดับกิจกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการดำเนินกิจกรรมที่วางไว้
2.3 การระบุปัจจัยเสี่ยง ▪ ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในการระบุและประเมินความเสี่ยง ▪ มีการระบุและประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากปัจจัยภายในและภายนอก เช่น การปรับลดบุคลากร การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ การเกิดภัยธรรมชาติ การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองเศรษฐกิจและสังคม เป็นต้น	- มีการระบุความเสี่ยงของกระบวนงาน โดยผู้รับผิดชอบงาน/โครงการ โดยมีผู้บริหารให้ความเห็นชอบ ให้ข้อเสนอแนะ และผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมพิจารณาตามกระบวนการบริหารความเสี่ยงเพื่อคาดการณ์และค้นหาปัจจัยเสี่ยง
2.4 การวิเคราะห์ความเสี่ยง ▪ มีการกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาระดับความสำคัญของความเสี่ยง ▪ มีการวิเคราะห์และประเมินระดับความสำคัญหรือผลกระทบของความเสี่ยงและความถี่ที่จะเกิดหรือโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง	- ดำเนินการตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อประเมินว่าปัจจัยใดมีความเสี่ยงสูงซึ่งอาจทำให้การดำเนินงานประสบความล้มเหลวได้
2.5 การกำหนดวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันความเสี่ยง ▪ มีการวิเคราะห์สาเหตุของความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและกำหนดวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง ▪ มีการแจ้งให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทราบเกี่ยวกับวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง ▪ มีการติดตามผลการปฏิบัติตามวิธีการควบคุมที่กำหนดเพื่อ	- มีการดำเนินการวิเคราะห์ความเสี่ยง กำหนดวิธีการควบคุม เพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง แบบมีส่วนร่วมและมีการติดตามผลการปฏิบัติ รายงานผลระบบควบคุม

จุดที่ควรประเมิน	ความเห็น / คำอธิบาย
ป้องกันหรือลดความเสี่ยง **2.6 อื่นๆ (โปรดระบุ)** .... **สรุป / วิธีการที่ควรปฏิบัติ** .....การประเมินความเสี่ยง มีการดำเนินการตามขั้นตอนกระบวนการประเมินความเสี่ยง..... **ชื่อผู้ประเมิน** ..... (นางสาวพิริยา วัฒนารุ่งกานต์) **ตำแหน่ง** ประธานคณะกรรมการติดตามประเมินผลระบบควบคุมภายในและบริหารความเสี่ยง **วันที่** 3 / กันยายน /2563	ภายใน การบริหารความเสี่ยงให้ผู้บริหารทราบ <u>ผู้ประเมิน</u> คือ ผู้อำนวยการ/ผู้รับผิดชอบการควบคุมภายในของหน่วยงาน
3. กิจกรรมการควบคุม ในการประเมินความเพียงพอของการควบคุมภายในผู้ประเมินควรพิจารณาว่า มีกิจกรรมการควบคุมที่สำคัญเหมาะสม เพียงพอ และมีประสิทธิผลหรือไม่ 3.1 กิจกรรมการควบคุมได้กำหนดขึ้นตามวัตถุประสงค์และผลการประเมินความเสี่ยง 3.2 บุคลากรทุกคนทราบและเข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจกรรมการควบคุม 3.3 มีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และวงเงินอนุมัติของผู้บริหารแต่ละระดับไว้อย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร 3.4 มีมาตรการป้องกันและดูแลรักษาทรัพย์สินอย่างรัดกุมและเพียงพอ 3.5 มีการแบ่งแยกหน้าที่การปฏิบัติงานที่สำคัญหรืองานที่เสี่ยงต่อความเสียหายตั้งแต่ต้นจนจบ เช่น การอนุมัติ การบันทึกบัญชี และการดูแลรักษาทรัพย์สิน 3.6 มีข้อกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร และบทลงโทษกรณีฝ่าฝืนใน	- ในภาพรวมมีกิจกรรมควบคุมที่เหมาะสม เพียงพอ และสอดคล้องกับกระบวนการบริหารความเสี่ยงตามสมควร โดยกิจกรรมควบคุมเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานตามปกติ โดยผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มงานกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตาม อย่างไรก็ตาม ยังมีบางกิจกรรมที่เจ้าหน้าที่ไม่สามารถปฏิบัติตามกิจกรรมควบคุมที่กำหนดเนื่องจากปัจจัยที่ไม่

จุดที่ควรประเมิน	ความเห็น / คำอธิบาย
เรื่องการมีผลประโยชน์ทับซ้อนโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ 3.7 มีมาตรการติดตามและตรวจสอบให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรี 3.8 อื่นๆ (โปรดระบุ)	สามารถควบคุมได้ และบางกิจกรรมต้องสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน
สรุป / วิธีการที่ควรปฏิบัติ ในภาพรวมมีกิจกรรมการควบคุมที่เหมาะสม เพียงพอ และสอดคล้องกับกระบวนการบริหารความเสี่ยงตามสมควร	
ชื่อผู้ประเมิน ..... (นางสาวพิริยา วัฒนารุ่งกานต์) **ตำแหน่ง** ประธานคณะกรรมการติดตามประเมินผลระบบควบคุมภายในและบริหารความเสี่ยง **วันที่** 3...../ กันยายน /2563	<u>ผู้ประเมิน</u> คือ ผู้อำนวยการ/ผู้รับผิดชอบการควบคุมภายในของหน่วยงาน
4. สารสนเทศและการสื่อสาร การดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมภายในจะต้องมีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องและเชื่อถือได้ ผู้ประเมินควรพิจารณาความเหมาะสมของระบบสารสนเทศและการสื่อสารต่อความต้องการของผู้ใช้ และการบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน	
4.1 จัดให้มีระบบสารสนเทศและสายการรายงานสำหรับการบริหารและตัดสินใจของผู้บริหาร 4.2 มีการจัดทำและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานการเงินและการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการดำเนินงานการเงินไว้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน 4.3 มีการจัดเก็บข้อมูล/เอกสารประกอบการจ่ายเงินและการบันทึกบัญชีไว้ครบถ้วน สมบูรณ์ และเป็นหมวดหมู่ 4.4 มีการรายงานข้อมูลที่จำเป็นทั้งจากภายในและภายนอกให้ผู้บริหารทราบตามลำดับชั้น 4.5 มีระบบการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกอย่างเพียงพอ	- มีการใช้เทคโนโลยีในการควบคุมงบประมาณ เพื่อเกิดความสะดวกรวดเร็ว ลดขั้นตอนในการปฏิบัติ เพื่อเกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ข้อมูลสารสนเทศและการติดต่อสื่อสารมีความเหมาะสม อย่างไรก็ตาม ยังต้องมีการพัฒนาบุคลากรในด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร ทักษะในการใช้เทคโนโลยีสื่อสาร และการรับรู้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เพื่อการปรับเปลี่ยน เรียนรู้ เช่น

จุดที่ควรประเมิน	ความเห็น / คำอธิบาย
เชื่อถือได้ และทันการณ์ 4.6 มีการสื่อสารอย่างชัดเจนให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทราบ และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเกี่ยวกับการควบคุมภายในปัญหาและจุดอ่อนของการควบคุมภายในที่เกิดขึ้น และแนวทางการแก้ไข 4.7 มีกลไกหรือช่องทางให้บุคลากรสามารถเสนอข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร 4.8 มีการรับฟังและพิจารณาข้อร้องเรียนจากภายนอก อาทิ รัฐสภา ประชาชน สื่อมวลชน 4.9 อื่นๆ (โปรดระบุ)	การจัดทำ Website/Line group/Facebook โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบ Infographic/One page ให้น่าสนใจ และมีการใช้ Facebook Live เพื่อสื่อสารความรู้และร่วมกิจกรรมต่างๆด้านสุขภาพแก่ประชาชน และควรมีการพัฒนาข้อมูลให้เป็นปัจจุบันรวมทั้งช่องทางการสื่อสารภายในองค์กร บุคลากรมีส่วนร่วมและรับรู้ความเคลื่อนไหวภายใน เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันอย่างครอบคลุม ตลอดจนการติดต่อสื่อสารภายนอกองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
สรุป / วิธีการที่ควรปฏิบัติ ข้อมูลข่าวสารสนเทศ และการติดต่อสื่อสาร มีความเหมาะสมพอสมควร อย่างไรก็ตาม ยังคงต้องมีการพัฒนาบุคลากรในด้านทักษะ การติดต่อสื่อสาร ทักษะในการใช้เทคโนโลยีสื่อสาร และรับรู้ช่องทางการสื่อสารทั้งจากข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากบุคลากรภายในองค์กร **ชื่อผู้ประเมิน** ..... (นางสาวพิริยา วัฒนารุ่งกานต์) **ตำแหน่ง** ประธานคณะกรรมการติดตามประเมินผลระบบควบคุมภายในและบริหารความเสี่ยง **วันที่** 3...../ กันยายน /2563	<u>ผู้ประเมิน</u> คือผู้อำนวยการ/ผู้รับผิดชอบการควบคุมภายในของหน่วยงาน

จุดที่ควรประเมิน	ความเห็น / คำอธิบาย
5. การติดตามประเมินผล ผู้ประเมินควรพิจารณาความเหมาะสมของระบบการติดตามประเมินผลการควบคุมภายในขององค์กรในอันจะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน 5.1 มีการติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ 5.2 มีการเปรียบเทียบแผนและผลการดำเนินงาน และรายงานให้อธิบดีทราบเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ 5.3 กรณีผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผน มีการดำเนินการแก้ไขอย่างทันกาล 5.4 มีการรายงานผลการประเมินและรายงานการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายในโดยตรงต่ออธิบดีและ/หรือคณะกรรมการตรวจสอบ 5.5 มีการติดตามผลการแก้ไขข้อบกพร่องที่พบจากการประเมินผลและการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายใน 5.6 มีการกำหนดให้ผู้บริหารต้องรายงานต่ออธิบดีทันที ในกรณีที่มีการทุจริตหรือสงสัยว่ามีการทุจริต มีการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรี และมีการกระทำอื่นที่อาจมีผลกระทบต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ 5.7 อื่นๆ (โปรดระบุ) .... **สรุป / วิธีการที่ควรปฏิบัติ** มีการติดตามผลตามที่กำหนดทั้งในภาพรวมและระดับโครงการ **ชื่อผู้ประเมิน** ..... (นางสาวพิริยา วัฒนารุ่งกานต์) **ตำแหน่ง** ประธานคณะกรรมการติดตามประเมินผลระบบควบคุมภายในและบริหารความเสี่ยง **วันที่** 3...../ กันยายน /2563	- ระบบการติดตามประเมินผลมีความเหมาะสมโดยผู้บริหารมีการติดตามการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในอย่างต่อเนื่อง เช่น ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงาน สถานการณ์การเงินจากการประชุมคณะกรรมการบริหารสำนักส่งเสริมสุขภาพ เพื่อติดตามผลการดำเนินงานและสถานการณ์การเงินให้เป็นไปตามแผนที่ได้รับและตามแผนที่กรมอนามัยกำหนดการใช้งบประมาณ และสิ้นปีมีการประเมินร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ ในระหว่างปีมีการกำกับดูแลติดตามการประเมินการปฏิบัติงานตามแผนงานโครงการกิจกรรมต่างๆ โดยผู้รับผิดชอบภายในหน่วยงานและผู้ตรวจสอบภายในจากกรมอนามัย ผลการประเมินมีการจัดทำรายงานเสนอต่อผู้บริหารระดับสูง เพื่อสั่งการและกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปีต่อไป <u>ผู้ประเมิน</u> คือผู้อำนวยการ/ผู้รับผิดชอบการควบคุมภายในของหน่วยงาน