



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน โทร. ๐ ๒๕๒๑ ๖๕๕๐ ต่อ ๓๐๓

ที่ สธ ๐๙๓๕.๐๒/ ๗๒๗

วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานแบบ ปค.๔ ส่วนงานย่อย ประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ รอบ ๖ เดือนหลัง

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง (ผ่านรองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง)

ตามที่กรมอนามัยมีนโยบายดำเนินการควบคุมภายใน การดำเนินงาน ด้านการรายงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน และบริหารความเสี่ยง กรมอนามัยกำหนดให้ทุกหน่วยงาน ดำเนินงานประเมินผลการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายในของหน่วยงาน และขับเคลื่อนการดำเนินงานตัวชี้วัดดังกล่าว นั้น

ในการนี้ คณะกรรมการติดตามประเมินผลระบบควบคุมภายใน ได้ดำเนินการประชุมคณะกรรมการฯ พิจารณาข้อมูลรายงานแบบ ปค.๔ ส่วนงานย่อย ประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ รอบ ๖ เดือนหลัง เมื่อวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๔ เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามที่แนบพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามหนังสือที่แนบท้ายต่อไปด้วย
จะเป็นพระคุณ

นาง /

(นางสาวเกศรา ไชคน้ำชัยสิริ)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ

หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน

(นายยงยศ หัตถพรสวรรค์)

นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรม)

รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง

นายเกษม

(นายเกษม เวชสุทธานนท์)

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง

แบบ ปค. ๔ ส่วนงานย่อย
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง
รายงานการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน
สำหรับส่วนงานย่อย
สำหรับระยะเวลาดำเนินงานสิ้นสุด ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

องค์ประกอบของการควบคุมภายใน	ผลการประเมิน / ข้อสรุป
<p>๑. สภาพแวดล้อมของการควบคุม</p> <p>๑.๑ หน่วยงานแสดงให้เห็นถึงการยึดมั่นในคุณค่าของความซื่อตรงและจริยธรรม</p> <p>๑.๒ ผู้กำกับดูแลของหน่วยงานแสดงให้เห็นถึงความ เป็นอิสระจากฝ่ายบริหารและมีหน้าที่กำกับดูแลให้มีการพัฒนาหรือปรับปรุงการควบคุมภายใน รวมถึงการ ดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมภายใน</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ มีคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณข้าราชการของกรม อเนกมัยเวียนให้เจ้าหน้าที่ทุกคนลงลายมือชื่อรับทราบ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ■ เจ้าหน้าที่ทราบและเข้าใจ ปฏิบัติตามแนวทางด้าน จริยธรรมและบทลงโทษ ■ หน่วยงานมีนโยบายการขับเคลื่อนการสื่อสารสร้าง ค่านิยม วัฒนธรรมของ กรมอเนกมัย สู่การปฏิบัติงาน เป็นพฤติกรรมพึงประสงค์ของสถาบันพัฒนาสุขภาพะ เขตเมือง ■ มีการกำหนดเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานราชการ พร้อม เผยแพร่ให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง ■ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง ■ มีคณะกรรมการจัดวางระบบควบคุมภายในและ คณะทำงานติดตามประเมินผลการควบคุมภายใน และตรวจสอบภายใน และคณะกรรมการบริการฯ กำกับติดตามการปฏิบัติภายในหน่วยงาน ■ คณะทำงานติดตามประเมินผลการควบคุมภายใน และตรวจสอบภายในมีการรายงานผลการ ปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาและรายงานผลต่อผู้บริหาร ของหน่วยงาน

องค์ประกอบของการควบคุมภายใน	ผลการประเมิน / ข้อเสนอ
<p>๑.๓ หัวหน้าหน่วยงานจัดให้มีโครงสร้างองค์กร สายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่เหมาะสมในการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของผู้กำกับดูแล</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารองค์กร และสถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง มีคำสั่งมอบหมายให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ ตามคำสั่งสถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมืองที่ ๗๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ ■ มีการติดตามผลการดำเนินงานผ่านคณะกรรมการบริหารทุกเดือนพร้อมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรติดตามประเมินผลทุก ๖ เดือน ■ มีการเผยแพร่รายงานการประชุมให้บุคลากรทราบทาง Web site ของหน่วยงาน
<p>๑.๔ หน่วยงานของรัฐแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการสร้างแรงจูงใจ พัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงานของรัฐ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ มีการกำหนดสมรรถนะในการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคลากรแต่ละสายวิชาชีพตามที่กรมอนามัยกำหนด ■ มีการเผยแพร่เอกสารคำบรรยายคุณลักษณะงานของแต่ละตำแหน่งตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด และกรมอนามัย กำหนด ■ มีการกำหนดสมรรถนะตามตำแหน่งและสายวิชาชีพของบุคลากร โดยกำหนดระดับความรู้ ทักษะ และความสามารถในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
<p>๑.๕ หน่วยงานกำหนดให้บุคลากรมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายในเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ มีการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบโดยผู้อำนวยการฯ เป็นผู้มอบอำนาจ อย่างไรก็ดี บุคลากรบางส่วนยังขาดความตระหนักในการปฏิบัติงานให้สำเร็จในเวลาอันเหมาะสมและยังมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน ทำให้การปฏิบัติงานบางอย่างไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อีกทั้งขาดการนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนางานในหน้าที่ของตนให้ดีขึ้น

องค์ประกอบของการควบคุมภายใน	ผลการประเมิน / ข้อสรุป
<p>๒. การประเมินความเสี่ยง</p> <p>๒.๑ หน่วยงานระบุวัตถุประสงค์การควบคุมภายในของการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรไว้อย่างชัดเจนและเพียงพอที่จะสามารถระบุและประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์</p> <p>๒.๒ หน่วยงานระบุความเสี่ยงที่มีผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์การควบคุมภายในอย่างครอบคลุมทั้งหน่วยงานของรัฐและวิเคราะห์ความเสี่ยงเพื่อกำหนดวิธีการจัดการความเสี่ยงนั้น</p> <p>๒.๓ หน่วยงานพิจารณาโอกาสที่อาจเกิดการทุจริตเพื่อประกอบการประเมินความเสี่ยงที่ส่งผลการบรรลุวัตถุประสงค์</p> <p>๒.๔ หน่วยงานระบุและประเมินการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อระบบการควบคุมภายใน</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ มีนโยบายขับเคลื่อนการดำเนินงานโดยกำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนกำลังคนสถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง กรมอนามัย มุ่งมั่นปฏิรูประบบงาน สู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ พร้อมกำหนดเป้าหมายติดตามประเมินผลงานอย่างต่อเนื่อง ■ มีการประชุมประกาศนโยบายชี้แจงสื่อสารให้คณะทำงานดำเนินงานพร้อมแจ้งเวียนการประชุมให้ทุกกลุ่มงานทราบและถือปฏิบัติ ■ มีการประชุมคณะกรรมการบริหารสถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมืองทุกเดือน ■ มีการประชุมคณะกรรมการจัดวางระบบการควบคุมภายในและคณะกรรมการติดตามและประเมินผลระบบควบคุมภายในทุกเดือน เพื่อทบทวนประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ■ มีการวิเคราะห์สาเหตุของความเสี่ยง ■ มีการประเมินความเสี่ยงและพัฒนากระบวนการระบบควบคุมภายในของหน่วยงาน ■ มีการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยงหรือผลกระทบของความเสี่ยง ■ มีการพิจารณาความคุ้มค่าของต้นทุน ■ มีการแจ้งเวียนผู้เกี่ยวข้อง ■ สรุปผลการดำเนินงานของโครงการ อย่างไรก็ดี ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นบางส่วนเกิดจากการขาดความระมัดระวัง รอบคอบ และความตั้งใจ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถของบุคลากรบางราย การที่ไม่พยายามศึกษาหาความรู้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งเป็นความเสี่ยงที่เกิดจากความตระหนักรู้ (soft control) จึงเป็นความเสี่ยงที่หากิจกรรมการควบคุมได้ค่อนข้างยากผู้บริหารอาจต้องใช้ระบบให้คุณให้โทษอย่างจริงจัง

องค์ประกอบของการควบคุมภายใน	ผลการประเมิน / ข้อสรุป
<p>๓. กิจกรรมการควบคุม</p> <p>๓.๑ หน่วยงานระบุและพัฒนากิจกรรมการควบคุม เพื่อลดความเสี่ยงในการบรรลุวัตถุประสงค์ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้</p> <p>๓.๒ หน่วยงานระบุและพัฒนากิจกรรมการควบคุมทั่วไปด้านเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์</p> <p>๓.๓ หน่วยงานจัดให้มีกิจกรรมการควบคุม โดยกำหนดไว้ในนโยบาย ประกอบด้วยผลสำเร็จที่คาดหวังและขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจริง</p> <p>๔. สารสนเทศและการสื่อสาร</p> <p>๔.๑ หน่วยงานมีการจัดทำหรือจัดหาและใช้สารสนเทศที่เกี่ยวข้องและมีคุณภาพเพื่อสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามการควบคุมภายในที่กำหนด</p> <p>๔.๒ หน่วยงานมีการสื่อสารภายในเกี่ยวกับสารสนเทศ รวมถึงวัตถุประสงค์และความรับผิดชอบที่มีต่อการควบคุมภายในซึ่งมีความจำเป็นในการสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามการควบคุมภายในที่กำหนด</p> <p>๔.๓ หน่วยงานมีการสื่อสารกับบุคคลภายนอกเกี่ยวกับเรื่องที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติตามการควบคุมภายในที่กำหนด</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ มี/ยอมรับได้ ▪ มี/ยอมรับได้ ▪ มี/ยอมรับได้ <ul style="list-style-type: none"> อย่างไรก็ดี การกำหนดวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันความเสี่ยงในการปฏิบัติงานเป็นเพียงการกำหนดกฎเกณฑ์หรือนโยบายเพื่อให้บุคลากรถือปฏิบัติแต่การที่จะบรรลุผลสำเร็จได้ด้วยดีนั้นบุคลากรทุกคนในหน่วยงานต้องนำไปยึดถือปฏิบัติอย่างจริงจัง ▪ มี/ยอมรับได้ ▪ มี/ยอมรับได้ ▪ มี/ยอมรับได้

องค์ประกอบของการควบคุมภายใน	ผลการประเมิน / ข้อสรุป
<p>๕. กิจกรรมการติดตามผล</p> <p>๕.๑ หน่วยงานระบุ พัฒนา และดำเนินการประเมินผลระหว่างการทำงาน และหรือการประเมินผลเป็นรายครั้งตามที่กำหนด เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าได้มีการปฏิบัติตามองค์ประกอบของการควบคุมภายใน</p> <p>๕.๒ หน่วยงานประเมินผลและสื่อสารข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนของการควบคุมภายในอย่างทันเวลาต่อฝ่ายบริหารและผู้กำกับดูแล เพื่อให้ผู้รับผิดชอบสามารถสั่งการแก้ไขได้อย่างเหมาะสม</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ มี/ มีแผนปฏิบัติงาน ▪ มี/ มีแผนปฏิบัติงาน อย่างไรก็ดี กรณีพบว่ามีเหตุการณ์หรือสงสัยว่ามีการทุจริต หรือมีการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมติ คณะรัฐมนตรี หรือมีการกระทำอื่นที่อาจมีผลกระทบต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญต้องมีการรายงานต่อหัวหน้าส่วนราชการทันที

ผลการประเมินโดยรวม

หน่วยงานมีการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายในครบทั้ง ๕ องค์ประกอบ ๑๗ หลักการ ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ ระบบการควบคุมภายในมีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีการติดตามผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระบบการควบคุมภายในที่กำหนดอย่างสม่ำเสมอ มีการประเมินความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร เพื่อให้ได้ความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญและกำหนดกิจกรรมการควบคุมให้สอดคล้องกับความเสี่ยงและปัจจัยเสี่ยงที่มีอยู่ โดยมีกระบวนการที่ควรปรับปรุงป้องกันความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น จำนวน ๖ กระบวนการ ดังนี้

๑. กระบวนการพัฒนาหลักสูตรโรงเรียนรอบรู้ด้านสุขภาพ

โดยกลุ่มงานพัฒนาสุขภาพวัยเรียนวัยรุ่นและสถานศึกษา

๒. กระบวนการจำหน่ายพัสดุ

โดยกลุ่มงานบริหารพัสดุ

๓. การปฏิบัติงานการจัดซื้อจัดจ้าง โดยวิธีเฉพาะเจาะจง วงเงินไม่เกิน ๕๐๐,๐๐๐ บาท

โดยกลุ่มงานบริหารพัสดุ

๔. กระบวนการบริหารลูกหนี้เงินยืม

โดยกลุ่มงานบริหารการเงินและบัญชี

๕. กระบวนการการเบิกค่าใช้จ่าย

โดยกลุ่มงานบริหารการเงินและบัญชี

๖. กระบวนการสร้างความรู้ด้านแพทย์แผนไทยแก่ผู้รับบริการกลุ่มงานสาธิตแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก

โดยกลุ่มงานสาธิตแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก

อย่างไรก็ดี บุคลากรบางส่วนยังขาดความตระหนักในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จในเวลาอันเหมาะสมและยังมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนทำให้การปฏิบัติงานบางอย่างไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การกำหนดวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันความเสี่ยงในการปฏิบัติงานเป็นเพียงการกำหนดกฎเกณฑ์หรือนโยบาย เพื่อให้บุคลากรถือปฏิบัติแต่การที่จะบรรลุผลสำเร็จได้ด้วยดีนั้นบุคลากรทุกคนในหน่วยงานต้องนำไปยึดถือปฏิบัติอย่างจริงจังจึงจะก่อให้เกิดความสำเร็จอย่างแท้จริงและเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องการดำเนินงานควบคุมภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปี ๒๕๖๔ จึงกำหนดกระบวนการที่ควรปรับปรุงป้องกันความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นจำนวน ๑๙ กระบวนการ ในรอบ ๖ เดือนหลัง ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ดังนี้

๑. กระบวนการรายงานผลการดำเนินงานตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ
โดยกลุ่มงานบริหารนโยบายยุทธศาสตร์และประเมินผล
๒. กระบวนการพิจารณาค่าคะแนนผลการปฏิบัติงานและพัฒนาระบบการจ่ายค่าตอบแทน
ตามผลการปฏิบัติงานของแต่ละสายวิชาชีพ (P&P) สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเขตเมือง
โดยกลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน
๓. กระบวนการการผลิตงานวิจัย
โดยกลุ่มงานพัฒนาวิจัยและนวัตกรรม
๔. กระบวนการการแจ้งซ่อมภายในอาคารสถานที่
โดยกลุ่มงานบริหารสาธารณูปโภค อาคารสถานที่ และยานพาหนะ
๕. กระบวนการการเบิกค่าใช้จ่าย
โดยกลุ่มงานบริหารการเงินและบัญชี
๖. กระบวนการการบริหารลูกหนี้เงินยืม
โดยกลุ่มงานบริหารการเงินและบัญชี
๗. กระบวนการการจัดทำประกาศข้อมูลสาระสำคัญในสัญญาตามแบบ สขร. ๑
โดยกลุ่มงานบริหารพัสดุ
๘. กระบวนการประชุม/สัมมนาสร้างความรู้ความเข้าใจ
โดยกลุ่มงานพัฒนาสุขภาพสตรีเด็กปฐมวัยและครอบครัว
๙. กระบวนการพัฒนาหลักสูตรโรงเรียนรอบรู้ด้านสุขภาพ
โดยกลุ่มงานพัฒนาสุขภาพวัยเรียนวัยรุ่นและสถานศึกษา
๑๐. กระบวนการเบิกจ่ายวัสดุทางการแพทย์คลินิกสูติ-นรีเวช
โดยกลุ่มงานคลินิกพัฒนารูปแบบและนวัตกรรมบริการสุขภาพสตรี
๑๑. กระบวนการเบิกจ่ายวัสดุทางการแพทย์คลินิกเด็ก
โดยกลุ่มงานคลินิกพัฒนารูปแบบและนวัตกรรมบริการสุขภาพเด็กดี
๑๒. กระบวนการประชุม/สัมมนา สร้างความรู้ความเข้าใจ
โดยกลุ่มงานพัฒนาสุขภาพวัยทำงานและสถานที่ทำงาน
๑๓. กระบวนการประชุม/สัมมนาสร้างความรู้ความเข้าใจ
โดยกลุ่มงานพัฒนาสุขภาพผู้สูงอายุ
๑๔. กระบวนการเบิกจ่ายวัสดุทางการแพทย์คลินิกตรวจโรคทั่วไป
โดยกลุ่มงานคลินิกพัฒนารูปแบบและนวัตกรรมบริการสุขภาพ

๑๕. กระบวนการงานการตรวจประเมินสถานพยาบาลด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม
(GREEN & CLEAN Hospital)

โดยกลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อม

๑๖. กระบวนการงานการเบิกจ่ายวัสดุทันตกรรม

โดยทันตสาธารณสุข

๑๗. กระบวนการงานการเบิกจ่ายเวชภัณฑ์

โดยเภสัชกรรมชุมชน

๑๘. กระบวนการงานการเบิกจ่ายวัสดุวิทยาศาสตร์

โดยกลุ่มงานคลินิกห้องปฏิบัติการเวชศาสตร์ชั้นสูง

๑๙. กระบวนการงานการเบิกจ่ายวัสดุแพทย์แผนไทย

โดยกลุ่มงานสาธิตแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก

คณะกรรมการติดตามประเมินผลระบบควบคุมภายในและตรวจสอบภายใน

๘ มิถุนายน ๒๕๖๔

