แบบ ปย. ๑

ศูนย์อนามัยที่ ๑๓

รายงานผลการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน

ณ วันที่....๓๐.....เดือน….กันยายน....พ.ศ. ...๒๕๕๕.....

องค์ประกอบของการควบคุมภายใน	**ผลการประเมิน / ข้อสรุป**
๑. สภาพแวดล้อมการควบคุม ๑.๑ ปรัชญาและรูปแบบการทำงานของ ผู้บริหาร	ผู้บริหาร บริหารศูนย์ฯตามหลักธรรมาภิบาลและมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เช่น มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของข้าราชการทุก ๖ เดือน มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน ตามวิสัยทัศน์ และบทบาท ภารกิจ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายหรือนโยบายของกรมอนามัย ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อระบบควบคุมภายใน ได้สร้างบรรยากาศของการควบคุม โดยให้การสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ภายในศูนย์ฯ รวมทั้งสนับสนุนการติดตามผล การตรวจสอบและการประเมินผล ทั้งจากคณะกรรมการระบบควบคุมภายในศูนย์ฯ และจากการตรวจสอบจากภายนอกโดยคณะกรรมการตรวจสอบภายในกรมฯ รวมทั้งมีการแต่งตั้งคณะกรรมการปราบปรามการทุจริต มีการกระจายอำนาจ และการควบคุมที่เหมาะสม โดยมีหนังสือแต่งตั้ง มอบหมายผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน ผู้บริหารบริหารความเสี่ยงผ่านคณะกรรมการระบบควบคุมภายในศูนย์ฯ ทั้งการระบุ การวิเคราะห์และจัดการความเสี่ยงอย่างรอบคอบ ในทุกกระบวนงาน และโครงการทุกโครงการ มีทัศนคติที่เหมาะสมต่อการติดตามผล การตรวจสอบ การประเมินผล รวมทั้งการจัดการความเสี่ยงทั้งความเสี่ยงที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลของการปฏิบัติงานลดลง ความเสี่ยงที่เกิดจากการไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ เช่น งานพัสดุ ความเสี่ยงที่เกิดจากการเงิน การงบประมาณ เช่น รายงานทางการเงิน รวมทั้งมีการติดตามผลการใช้งบประมาณรายไตรมาสในคณะกรรมการบริหารศูนย์ฯ คณะกรรมการบริหารให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์และจริยธรรม รวมทั้ง

องค์ประกอบของการควบคุมภายใน	ผลการประเมิน / ข้อสรุป
๑.๒ ความซื่อสัตย์และจริยธรรม	ความโปร่งใสในการดำเนินงาน ใช้คู่มือจริยธรรมและจรรยาข้าราชการ ของกรมอนามัย ในการกำหนดลักษณะพฤติกรรมที่ยอมรับและไม่ยอมรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ถูกต้อง คณะกรรมการบริหารส่งเสริม สนับสนุน และให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์และจริยธรรม โดยการนำ Health Model มาเป็นวัฒนธรรมองค์กร ให้ทุกคนถือปฏิบัติ และสื่อสารให้ทราบทั่วกัน ตลอดจนการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะข้อคิดเห็น ในการควบคุมติดตาม ตรวจสอบในเรื่องดังกล่าว หากมีการดำเนินการที่ไม่ปฏิบัติตามนโยบาย วิธีหรือระเบียบปฏิบัติก็ให้มีการแก้ไขปรับปรุงผ่านระบบควบคุมภายใน หรือการประเมินผลงานจากผลการดำเนินงาน หากมีสัญญาณแจ้งว่าอาจมีปัญหาเรื่องความซื่อสัตย์และจริยธรรมคณะกรรมการบริหารศูนย์ฯจะแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงดำเนินการในเรื่องดังกล่าว มีการกำหนดนโยบาย เพื่อจูงใจ เชิดชูเจ้าหน้าที่ ที่มีความซื่อสัตย์ และจริยธรรม โดยให้มีการคัดเลือกคนดีศรีอนามัย เป็นเจ้าหน้าที่ดีเด่น มีการกำหนดบทบาท หน้าที่ รวมทั้งความรู้ ทักษะ และความสามารถของเจ้าหน้าที่ตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนด โดยจัดทำเอกสารคำบรรยายคุณลักษณะงานแต่ละตำแหน่ง (Job Description) การประเมินผลงานพิจารณาจากตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน รวมทั้งประเมินสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ความสามารถ) ทุก ๖ เดือน ผลการประเมินและสิ่งที่ต้องปรับปรุง มีการระบุอย่างชัดเจนตามแบบฟอร์ม แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบจัดเก็บรายละเอียดของผลการปฏิบัติงานรายบุคคล แบบประเมินสมรรถนะ แบบมอบหมายงาน การจัดทำแผนการฝึกอบรมของหน่วยงานยังไม่มีความสอดคล้องกับการบรรลุเป้าหมายของศูนย์ฯ เนื่องจากกระบวนการจัดทำแผนพัฒนา

องค์ประกอบของการควบคุมภายใน	ผลการประเมิน / ข้อสรุป
๑.๓ ความรู้ ทักษะ และความสามารถของ บุคลากร	รายบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ และวิสัยทัศน์ของศูนย์ยังไม่มี มีแต่ความต้องการพัฒนาตามความต้องการของตัวเอง โครงสร้างและสายงานการบังคับบัญชามีความชัดเจน เหมาะสมกับขนาดและลักษณะการดำเนินงาน มีแผนภูมิโครงสร้างศูนย์ฯ โครงสร้างหน่วยงานติดให้เห็นชัดเจน มีการประเมินและปรับเปลี่ยนเพื่อเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละกลุ่มงาน และรายบุคคลที่ชัดเจน มีคำสั่งแต่งตั้ง มอบหมายบทบาทหน้าที่เป็นลายลักษณ์อักษร มีการประชุมคณะกรรมการบริหารในการติดตามผลการดำเนินงานที่มอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพทุกเดือน มีการกำหนดคุณสมบัติประจำตำแหน่งของผู้สมัคร ในการว่าจ้างแต่ละตำแหน่ง มีการจัดปฐมนิเทศให้เจ้าหน้าที่ใหม่ ดำเนินวิธีบริหารด้านบุคลากร ตามระเบียบ ข้อบังคับของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มีคณะกรรมการระบบควบคุมภายในศูนย์ คณะกรรมการจัดการข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะข้อคิดเห็น คณะกรรมการปราบปรามการทุจริต เป็นกลไกการติดตามการตรวจสอบการปฏิบัติงาน มีการรายงานผลการตรวจสอบภายในต่อผู้บริหาร โดยคณะกรรมการระบบควบคุมภายในศูนย์ **<u>สรุป</u>**: สภาพแวดล้อมการควบคุมภายใน ในภาพรวมมีความเหมาะสมยังผลให้การควบคุมภายในมีประสิทธิผล ทั้ง Hard Control เช่น นโยบาย

องค์ประกอบของการควบคุมภายใน	ผลการประเมิน / ข้อสรุป
๑.๔ โครงสร้างองค์กร	รูปแบบการทำงาน กฎ ระเบียบ โครงสร้าง การมอบอำนาจ และกลไกการตรวจสอบ เป็นต้น และ Soft Control เช่น ทัศคติ ความซื่อสัตย์ ความโปร่งใสและจริยธรรมการดำเนินงาน แต่มีความจำเป็นต้องปรับปรุงกระบวนการพัฒนาบุคลากรในขั้นตอนของการหาความต้องการการฝึกอบรม (Training Need) ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของศูนย์อย่างแท้จริง คณะกรรมการวางแผนและประเมินผลกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงานของศูนย์ฯชัดเจน และวัดผลได้ตลอดจนเผยแพร่ โดยการประชุมชี้แจง
๑.๕ การมอบอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบ	ผู้รับผิดชอบกำหนดวัตถุประสงค์ระดับกิจกรรมที่ปฏิบัติได้ วัดผลได้ ในแต่ละโครงการซึ่งสอดคล้องและสนับสนุนวัตถุประสงค์ระดับศูนย์ฯ แต่บางกระบวนงานยังไม่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ ผู้รับผิดชอบกระบวนงาน และโครงการ มีส่วนร่วมในการ ระบุ และประเมินความเสี่ยงทั้งที่เกิดจากปัจจัยภายใน และภายนอก ในกระบวนงาน หรือโครงการที่รับผิดชอบ ผู้บริหารระดับสูงมีส่วนร่วมในการพิจารณาการระบุและประเมินความเสี่ยงกระบวนงาน ตามที่คณะกรรมการระบบควบคุมภายในรายงาน ผลการประเมิน
๑.๖ นโยบายวิธีบริหารด้านบุคลากร	คณะกรรมการระบบควบคุมภายในกำหนดเกณฑ์ ในด้านโอกาส และผลกระทบ เพื่อวิเคราะห์และประเมินระดับของความเสี่ยง รวมทั้งจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงเพื่อกำหนดวิธีการควบคุม ในกระบวนงานที่ประเมิน คณะกรรมการระบบควบคุมภายใน ผู้เชี่ยวชาญในกระบวนงานและผู้รับผิดชอบกระบวนงานร่วมวิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเสี่ยง ร่วมกำหนดวิธีการควบคุมที่เป็นไปได้ตาม
๑.๗ กลไกการ	กลยุทธ์ ๔ T (๔ T' s Strategic) Take Treat Transfer และ Terminate โดยไม่ละเลยความคุ้มค่าของวิธีการควบคุม รวมทั้งแจ้งเวียนเพื่อเผยแพร่ให้ทุกคนในศูนย์ฯได้รับทราบ โดยเฉพาะผู้รับผิดชอบกระบวนงานที่ต้องนำการ

องค์ประกอบของการควบคุมภายใน	ผลการประเมิน / ข้อสรุป
ติดตามการตรวจสอบการ ปฏิบัติงาน	ควบคุมไปปฏิบัติ ทั้งนี้คณะกรรมการระบบควบคุมภายในได้มีแผนการติดตามผลการปฏิบัติตามวิธีการควบคุมที่ออกแบบ ใน ๖ เดือน ตามที่กรมฯ กำหนด **<u>สรุป</u>**: ในการประเมินความเสี่ยงศูนย์ฯมีการกำหนดวัตถุประสงค์ระดับศูนย์ฯ ระดับกระบวนงาน และระดับกิจกรรมเพื่อเป็นตัวชี้วัดในการประเมิน มีกระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยง เพื่อทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
๒. การประเมินความเสี่ยง ๒.๑ วัตถุประสงค์ระดับศูนย์ฯ	คณะกรรมการระบบควบคุมภายใน กำหนดให้ผู้รับผิดชอบกระบวนงานทุกกระบวนงานเป็นผู้กำหนดกิจกรรมการควบคุม เพื่อป้องกัน ลด กระจายหรือทำให้ความเสี่ยงหมดไป ทั้งนี้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกระบวนงานและผลการประเมิน มีการกำหนดกิจกรรมการควบคุมให้เหมาะสมแต่ละกระบวนงาน เพื่อยืนยันว่าการดำเนินกระบวนงานจะบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งวัตถุประสงค์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติตาม กฎระเบียบ ข้อบังคับและมติคณะรัฐมนตรี เช่น การกำหนด ขอบเขต อำนาจหน้าที่และวงเงินอนุมัติของผู้บริหารแต่ละระดับซึ่งเป็นไปตามหนังสือมอบอำนาจจากกรมฯ มาตรการการติดตาม และตรวจสอบทรัพย์สิน เช่น วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ มีการจัดทำทะเบียนคุม การแบ่งแยกหน้าที่ เช่น การอนุมัติ การบันทึกบัญชี การปฏิบัติตามระเบียบพัสดุ ด้านรายงานทางการเงิน เช่น การปฏิบัติตามระเบียบการเงิน **<u>สรุป</u>**: ในด้านกิจกรรมการควบคุม จัดให้มีในทุกกระบวนงานอย่างเพียงพอเหมาะสม และเป็นการปฏิบัติที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามปกติ กำหนดเพื่อการควบคุมความเสี่ยงที่ประเมินได้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในทุกกระบวนงาน เพื่อการยืนยันการบรรลุวัตถุประสงค์ของศูนย์ฯ อย่างไรก็ตามต้องมีการติดตามประเมินประสิทธิผลของกิจกรรมการควบคุมต่อไป ใช้การประชุมคณะกรรมการบริหารศูนย์ฯทุกเดือน เป็นระบบสารสนเทศและการรายงานเพื่อการบริหารและการตัดสินใจของคณะกรรมการบริหารศูนย์ฯ
๒.๒ วัตถุประสงค์	

องค์ประกอบของการควบคุมภายใน	ผลการประเมิน / ข้อสรุป
ระดับกิจกรรม	มีรายงานทางการเงิน ในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานทางการเงิน มีการจัดเก็บข้อมูล เอกสารประกอบการจ่ายเงิน การบันทึกบัญชีตามระเบียบการเงิน มีการรายงานข้อมูลงบประมาณในระบบ DOC (ระบบของกรมฯ)เพื่อให้ผู้บริหารรับทราบ
๒.๓ การระบุปัจจัยเสี่ยง	มีระบบการติดต่อสื่อสารภายในและภายนอก เพียงพอ เชื่อถือได้และทันกาล ภายใน เช่น โทรศัพท์ E-Mail Facebook ระบบIntranet ภายนอก เช่น ระบบ Internet Website ศูนย์ Facebook กล่องรับความคิดเห็น คณะกรรมการระบบควบคุมภายในแจ้งเวียนหนังสือ เพื่อการสื่อสารอย่างชัดเจนให้ทุกคนทราบเกี่ยวกับกระบวนการ การควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง ในขั้นตอนที่เกี่ยวข้อง
๒.๔ การวิเคราะห์ความเสี่ยง	มีกล่องรับความคิดเห็น มีแบบประเมินการควบคุมภายใน มีการประชุมกลุ่ม ฯ Facebook ระบบIntranet เป็นช่องทางให้เจ้าหน้าที่ได้เสนอ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานของศูนย์ฯ มีคณะกรรมการจัดการข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะข้อคิดเห็น รับฟังและพิจารณาข้อร้องเรียนจากภายนอก ตามการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA หมวด ๓: การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย)
๒.๕ การกำหนดวิธีการควบคุมเพื่อป้องกัน	**<u>สรุป</u>**: .ในด้านของสารสนเทศและการสื่อสารในภาพรวมมีความเหมาะสม มีการจัดหาอุปกรณ์เพื่อใช้สื่อสารสารสนเทศที่ทันสมัย สะดวกต่อผู้ใช้ เช่น คอมพิวเตอร์ การสื่อสารผ่านระบบเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก
ความเสี่ยง	มีการรายงานผลการดำเนินงานตามแผน ระหว่างการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และแก้ไขอย่างทันกาลหากผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ โดยคณะกรรมการบริหารศูนย์ฯซึ่งมีการประชุมทุกเดือน ให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินระบบควบคุมภายใน แบบการประเมินการควบคุมด้วยตนเอง โดยมีคณะกรรมการระบบควบคุมภายในศูนย์ฯ ผู้รับผิดชอบกระบวนงาน และผู้เชี่ยวชาญในกระบวนงานนั้น เป็นผู้

องค์ประกอบของการควบคุมภายใน	ผลการประเมิน / ข้อสรุป
๓. กิจกรรมการควบคุม ๓.๑ การควบคุมทุกกิจกรรม ๓.๒ การแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบ ๓.๓ การมอบหมายงาน ๓.๔ ข้อกำหนดเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ๓.๕ มาตรการติดตามและตรวจสอบ	ร่วมประเมิน เพื่อเป็นการติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติตามระบบฯ เพื่อประเมินประสิทธิผลของการควบคุมภายใน และการบรรลุวัตถุประสงค์ของศูนย์ฯ อย่างต่อเนื่อง ทุกปี และมีการรายงานผลการประเมิน รวมทั้งผลการตรวจสอบจากผู้ตรวจสอบภายในจากกรมฯ โดยตรงต่อผู้บริหาร และกรมอนามัย มีการติดตามผลการแก้ไขข้อบกพร่องทุก ๖ เดือน โดยคณะกรรมการระบบควบคุมภายใน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงเพื่อทำการตรวจสอบหากมีการทุจริตหรือสงสัยว่ามีการทุจริต หรือการกระทำที่มีผลกระทบต่อศูนย์ฯ อย่างมีนัยสำคัญ สรุป: มีการติดตามประเมินผลการควบคุมภายใน อย่างต่อเนื่อง จากผู้บริหารเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีคณะกรรมการระบบควบคุมภายในศูนย์ฯ เป็นคณะทำงาน การวางระบบ การประเมินผล การติดตาม ตรวจสอบ รายงาน และให้ข้อเสนอแนะการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายใน ต่อผู้บริหาร

องค์ประกอบของการควบคุมภายใน	ผลการประเมิน / ข้อสรุป
๔. สารสนเทศและการสื่อสาร ๔.๑ สารสนเทศ ๔.๒ การสื่อสาร	

องค์ประกอบของการควบคุมภายใน	ผลการประเมิน / ข้อสรุป
๕. การติดตามประเมินผล ๕.๑ การติดตาม	

องค์ประกอบของการควบคุมภายใน	ผลการประเมิน / ข้อสรุป
๕.๒ การประเมินผล	

ผลการประเมินโดยรวม

องค์ประกอบของการควบคุมภายในทั้ง ๕ องค์ประกอบของศูนย์อนามัยที่ ๑๓ ในภาพรวมมีความเหมาะสมทำให้การควบคุมภายในมีประสิทธิผล ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทุกระดับมีทัศนคติที่ดีต่อระบบการควบคุมภายใน ตลอดจนมีความตระหนักและรับผิดชอบในหน้าที่ของตน

ชื่อผู้รายงาน.....

(นายเกษม เวชสุทธานนท์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ ๑๓

วันที่..... **เดือน**.....**พ.ศ.** .....