



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ศูนย์อนามัยที่ ๖ ชลบุรี กลุ่มขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ฯ โทร. ๐ ๓๘๑๔ ๘๑๖๖-๗

ที่ สธ ๐๙๑๖.๐๒/ ๕๕๐๘

วันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ รอบระยะเวลา ๑๒ เดือน

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ ๖ ชลบุรี (ผ่านประธานคณะกรรมการควบคุมภายใน)

ตามหนังสือ กองคลัง กรมอนามัย ที่ สธ ๐๙๐๓.๐๓/ว.๕๔๙๔ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๘ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการควบคุมภายใน กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ แจ้งให้ ศูนย์อนามัยที่ ๖ ชลบุรี ดำเนินการจัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ เพื่อให้การประเมินผลการควบคุมภายในของกรมอนามัยเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลัง กำหนด นั้น

ในการนี้ กลุ่มขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพัฒนากำลังคน ได้รวบรวมเอกสารรายงานตามที่กองคลัง กรมอนามัย กำหนด เรียบร้อยแล้ว รายละเอียด ดังนี้

๑. แบบประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน ภาคผนวก ก
๒. แบบสอบถามการควบคุมภายใน ภาคผนวก ข
๓. แบบประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน (แบบประเมินความเพียงพอ เหมาะสมของการควบคุมภายใน)
๔. รายงานการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน (แบบ ปค. ๔ ส่วนงานย่อย)
๕. รายงานผลการติดตามรายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน (แบบติดตาม ปค.๕ ส่วนงานย่อย) ระยะเวลา รอบ ๑๒ เดือน
๖. รายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน (แบบ ปค.๕ ส่วนงานย่อย)
๗. ตารางวิเคราะห์ความเสี่ยง และเกณฑ์การประเมินระดับโอกาส และผลกระทบของความเสี่ยง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในเอกสารแนบท้ายด้วย เห็นควรสื่อสารให้ทุกกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องทราบและถือปฏิบัติ อนุมัติให้เผยแพร่ต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ ๖ ชลบุรี

- เพื่อโปรดพิจารณาเห็นชอบ และลงนาม
- มอบให้สื่อสารให้ทุกกลุ่มงานทราบและถือปฏิบัติ

๖๘

(นางเจตน์ม ศิริผล)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

หัวหน้ากลุ่มขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพัฒนากำลังคน

๕๕

(นางศิริพร จริยาจิรวัฒนา)

ประธานคณะกรรมการควบคุมภายใน

- เห็นชอบ และลงนามแล้ว
- มอบตามเสนอ

๐๙

(นายอัศวิน เพี้ยวพงกวัตต์)

ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ ๖ ชลบุรี

แบบประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน
(ภาคผนวก ก)

แบบประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน ศูนย์อนามัยที่ ๖ ชลบุรี

๑. สภาพแวดล้อมของการควบคุม

ผู้ประเมินควรพิจารณาแต่ละปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม การควบคุม เพื่อพิจารณาว่าหน่วยรับตรวจมีสภาพแวดล้อมการควบคุมที่ดีหรือไม่ รับตรวจมีสภาพแวดล้อมการควบคุมที่ดีหรือไม่

จุดที่ควรประเมิน	ความเห็น / คำอธิบาย
๑.๑ ปรัชญาและรูปแบบการทำงานของผู้บริหาร มีทัศนคติที่ดีและสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์กร รวมทั้งการติดตามผล การตรวจสอบและการประเมินผล ทั้งจากการตรวจสอบภายในและการตรวจสอบภายนอก	ผู้บริหารและคณะกรรมการบริหารศูนย์อนามัยที่ ๖ ชลบุรี (กบศ.) มีความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการโดยยึดหลักการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เน้นการบูรณาการและส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนมีการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน ทั้งจากหน่วยงานภายในและภายนอก เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์กร
มีทัศนคติที่เหมาะสมต่อการรายงานทางการเงิน งบประมาณ และการดำเนินงาน	มีการกำหนดให้ผู้รับผิดชอบรายงานสถานะทางการเงินในภาพรวมและงบลงทุนเป็นประจำทุกเดือนในการประชุมคณะกรรมการบริหารศูนย์อนามัยที่ ๖ (กบศ.) รวมถึงกำหนดมาตรการเร่งรัดและควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณมีการประชุมคณะกรรมการวางแผนและประเมินผล (กวป.) เพื่อกำกับติดตามการดำเนินงานในภาพโครงการทุกโครงการของศูนย์อนามัยที่ ๖ ทุกเดือนในการประชุมคณะกรรมการวางแผนและประเมินผล (กวป.) และมีการกำหนดมาตรการเร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณ
มีทัศนคติและการปฏิบัติที่เหมาะสมต่อการกระจายอำนาจ	มีการจัดโครงสร้างการบริหารตามตำแหน่ง มีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งทางการบริหารทุกระดับ ตั้งแต่ระดับต้นจนถึงระดับสูงพร้อมมอบอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน
มีทัศนคติที่เหมาะสมในการจัดการความเสี่ยงจากการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องอย่างรอบคอบ และการพิจารณาวิธีการลดหรือป้องกันความเสี่ยง	มีการประเมินความเสี่ยงในการปฏิบัติงานและจัดการลดความเสี่ยงตามกิจกรรม และโครงการแต่ละปี รวมทั้งป้องกันไม่ให้เกิดความเสี่ยงซ้ำ
มีความมุ่งมั่นที่จะใช้การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของงาน (Performance – Based Management)	มีระบบการติดตามผลตามตัวชี้วัดทุก ๖ เดือน และพิจารณาความดีความชอบปีละ ๒ ครั้ง ตามที่สำนักงาน กพ. กำหนด

จุดที่ควรประเมิน	ความเห็น / คำอธิบาย
๑.๒ ความซื่อสัตย์และจริยธรรม มีข้อกำหนดด้านจริยธรรมและบทลงโทษเป็นลายลักษณ์อักษร และเวียนให้พนักงานทุกคนลงนามรับทราบเป็นครั้งคราว	มีการกำหนดวัฒนธรรมองค์กร และประกาศให้บุคลากร รับทราบและถือปฏิบัติ เป็นลายลักษณ์อักษร เผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานและป้ายประชาสัมพันธ์
พนักงานทราบและเข้าใจลักษณะของพฤติกรรมที่ยอมรับและไม่ยอมรับและบทลงโทษตามข้อกำหนดด้านจริยธรรม และแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง	ได้กำหนดให้มีการชี้แจงและแจ้งทำความเข้าใจแก่บุคลากรใหม่ทุกครั้งในการปฐมนิเทศ เพื่อเสริมสร้างความตระหนักและยึดมั่นในการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมของกรมอนามัยอย่างเคร่งครัด
ฝ่ายบริหารส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความสำคัญของความซื่อสัตย์และจริยธรรม	มีการประกาศวัฒนธรรมองค์กร การแจ้งเวียนการเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน และสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตาม
ฝ่ายบริหารมีการดำเนินการตามควรแก่กรณี เมื่อไม่มีการปฏิบัติตามนโยบาย วิธีปฏิบัติ หรือระเบียบปฏิบัติ	มีระบบการรายงานการไม่ปฏิบัติตามนโยบายตามสายบังคับบัญชาที่แต่งตั้งในที่ประชุมหรือเรียกตักเตือน และมีการสอบสวนรวมถึงสรุปผลการพิจารณา
ฝ่ายบริหารกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่เป็นไปได้ และไม่สร้างความกดดันให้แก่พนักงานในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่เป็นไปไม่ได้	ฝ่ายบริหารมีการมอบหมายงานตามความเหมาะสม ความสามารถ และความต้องการของเจ้าหน้าที่ในแต่ละปี และมีระบบประเมินผลงานตามเกณฑ์การประเมินกรมอนามัยมีการประชุมพิจารณา มอบหมายการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของกรมอนามัย ของศูนย์อนามัยที่ ๖ ชลบุรี และของเขตตรวจราชการ โดยการถ่ายทอดจากระดับสูงสู่ระดับล่างด้วยการลงนามในแบบมอบหมายงานของทุกคน
ฝ่ายบริหารกำหนดสิ่งจูงใจที่ยุติธรรมและจำเป็นเพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานจะมีความซื่อสัตย์และถือปฏิบัติตามจริยธรรม	มีการสร้างแรงจูงใจ เช่นการให้เกียรติคุณแก่บุคลากร การคัดเลือกคนดีศรีอนามัย การพิจารณาความดีความชอบตามที่ มอบหมายงาน
ฝ่ายบริหารดำเนินการโดยเร่งด่วนเมื่อมีสัญญาณแจ้งว่าอาจมีปัญหาเรื่องความซื่อสัตย์และจริยธรรมของพนักงานเกิดขึ้น	มีระบบรายงานเมื่อพบปัญหาโดยผ่านกระบวนการของคณะกรรมการเรื่องจริยธรรมของพนักงาน และมีระบบการว่ากล่าวตักเตือน การลงโทษที่เหมาะสมตามลำดับ
๑.๓ ความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคลากร มีการกำหนดระดับความรู้ ทักษะและความสามารถ	มีการกำหนดระดับความรู้ ทักษะความสามารถ ตามแบบ ประเมินผลสัมฤทธิ์ และทักษะที่จำเป็นตามตำแหน่ง
มีการจัดทำเอกสารบรรยายคุณลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง และเป็นปัจจุบัน	มีการจัดทำเอกสารบรรยายคุณลักษณะงานแต่ละตำแหน่ง ของทุกกลุ่มงาน

จุดที่ควรประเมิน	ความเห็น / คำอธิบาย
มีการระบุและแจ้งให้พนักงานทราบเกี่ยวกับความรู้ทักษะ และความสามารถที่ต้องการสำหรับการปฏิบัติงาน	มีการระบุคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่ง มีแผนพัฒนาบุคลากร IDP เพื่อเข้ารับการอบรมที่สอดคล้อง กับบทบาทหน้าที่และภารกิจหน่วยงาน
มีแผนการฝึกอบรมตามความต้องการของพนักงานทั้งหมดอย่างเหมาะสม	มีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรและมีการจัดทำแผนฝึกอบรมพนักงานให้หัวหน้างานพิจารณาตามความจำเป็นของแต่ละลักษณะงานหรือตามข้อกำหนดของวิชาชีพ
การประเมินผลการปฏิบัติงานพิจารณาจากการประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน และมีการระบุอย่างชัดเจนในส่วนพนักงานมีผลการปฏิบัติงานดี และส่วนที่ต้องมีการปรับปรุง	ประเมินผลการปฏิบัติงานจากการมอบหมายงาน โดยผ่านระบบการพิจารณาความดีความชอบ รวมถึงการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในภาพกลุ่มงานเป็นรายเดือนผ่านการประชุมกบศ. ส่วนภาพบุคคลผ่านการประชุม กวป. เป็นประจำทุกเดือน เช่นเดียวกัน
๑.๔ โครงสร้างองค์กร มีการจัดโครงสร้างและสายงาน การบังคับบัญชาที่ชัดเจนและเหมาะสมกับขนาดและลักษณะการดำเนินงานของหน่วยรับตรวจ	มีการจัดโครงสร้างการบังคับบัญชาจากกรอบอัตรากำลัง (จ.๑๘) ตามที่กรมอนามัยกำหนด
มีการประเมินผลโครงสร้างเป็นครั้งคราวและปรับเปลี่ยนที่ จำเป็นให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง	มีการปรับเปลี่ยน และหรือมอบหมายงานเพิ่มเติมตามสถานการณ์และปัญหาที่เกิดขึ้นในภาพเขตตรวจราชการหรือการได้รับมอบหมายงานด่วนหรืองานเพิ่มเติมจากกรมอนามัยกำหนดให้มีการปรับเปลี่ยนและหมุนเวียนผู้รับผิดชอบ
มีการแสดงแผนภูมิการจัดองค์กรที่ถูกต้องและทันสมัยให้พนักงานทุกคนทราบ	มีการจัดทำแผนภูมิโครงสร้างที่ถูกต้องตามกรอบอัตรากำลังและตามคำสั่งแต่งตั้งสายการบังคับบัญชารวมถึงหากมีการปรับเปลี่ยนผู้รับผิดชอบจะดำเนินการให้เป็นปัจจุบันมีการตั้งไว้ให้เห็นชัดเจนเป็นการเฉพาะ
๑.๕ การมอบอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบ มีการมอบหมายอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคคลที่เหมาะสมและเป็นไปอย่างถูกต้อง และมีการเผยแพร่แจ้งเวียนคำสั่งให้พนักงานทุกคนทราบ	มีการมอบหมายงานตามสายบังคับบัญชา และระดับกลุ่มงาน เพื่อให้ทุกคนได้รับทราบบทบาทหน้าที่ของทุกคนโดยมีคำสั่งแต่งตั้งเป็นการเฉพาะ
ผู้บริหารมีวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการติดตามผลการดำเนินงานที่มอบหมาย	มีการติดตามผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด การติดตามตาม แบบมอบหมายงานในรอบ ๖ เดือน การติดตามแผนงานโครงการ ในการประชุม กบศ. และ กพร. ทุกเดือน

จุดที่ควรประเมิน	ความเห็น / คำอธิบาย
๑.๖ นโยบายการบริหารด้านบุคลากร ■ มีการกำหนดมาตรฐานหรือข้อกำหนดในการว่าจ้างบุคลากรที่เหมาะสม โดยเน้นถึงการศึกษา ประสบการณ์ ความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม	มีการว่าจ้างบุคคลโดยเน้นหลักของมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่สำนักงาน กพ. กำหนดไว้
■ มีการจัดปฐมนิเทศให้กับพนักงานใหม่ และจัดฝึกอบรมพนักงานทุกคนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	มีการปฐมนิเทศพนักงานใหม่โดยกลุ่มขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพัฒนากำลังคน และหัวหน้างานแต่ละกลุ่มเป็นผู้ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่
■ การเลื่อนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน และการโยกย้ายขึ้นอยู่กับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบมอบหมายงาน มีระบบการเลื่อนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามที่ กพ. กำหนดรวมถึงตามที่กรมอนามัยมีกฎระเบียบและกติกาเพิ่มเติม
■ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้พิจารณารวมถึงความซื่อสัตย์และจริยธรรม	มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านสมรรถนะของ บุคลากรปีละ ๒ ครั้ง
■ มีการลงโทษทางวินัยและแก้ไขปัญหา เมื่อมีการไม่ปฏิบัติตามนโยบายหรือข้อกำหนดด้านจริยธรรม	มีการรายงานและระบบลงโทษเมื่อไม่มีผู้ปฏิบัติตามนโยบาย มีการแต่งตั้งกรรมการสอบสวน แก้ไขปัญหา และลงโทษทางวินัย
๑.๗ กลไกการติดตามการตรวจสอบการปฏิบัติงาน	
■ มี คณะ กรรมการ ตรวจสอบ หรือ คณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผล ภาคราชการ และมีการกำกับดูแล การปฏิบัติงานภายในองค์กรให้เป็นไปตามระบบการควบคุมภายในที่กำหนดอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบภายใน หน่วยงานกำกับ ดูแลการปฏิบัติงานภายในองค์กรให้เป็นไปตามระบบการ ควบคุมภายในที่กำหนด
■ มีผู้ตรวจสอบภายใน และมีการรายงานผลการตรวจสอบภายในต่อหัวหน้าส่วนราชการ	หน่วยงานได้แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบภายใน เพื่อดำเนินการตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง โดย คณะกรรมการดังกล่าวได้จัดทำรายงานผลการ ตรวจสอบภายในเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำกับ ติดตาม และพัฒนาการบริหารงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส

สรุป / วิธีการที่ควรปฏิบัติ (สภาพแวดล้อมของการควบคุม)

จากการประเมินองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุม พบว่า ศูนย์อนามัยที่ ๖ ชลบุรี ได้มีการกำหนดรูปแบบการปฏิบัติงานโดยยึดหลักการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เน้นการบูรณาการและการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างคุ้มค่า ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักจริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และมีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ได้มีการกำหนดโครงสร้างองค์กรให้เอื้อต่อการกระจายอำนาจการตัดสินใจ มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับสายงาน โดยคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้าสู่ตำแหน่ง พร้อมทั้งพัฒนาสมรรถนะให้สูงขึ้นตามสาขาวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ยังมีกลไกในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่กำหนด รวมถึงมีการปรับโครงสร้างและกระบวนการทำงานให้สามารถรองรับสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกสภาวะได้อย่างเหมาะสม

๒. การประเมินความเสี่ยง

ก่อนการประเมินความเสี่ยง จะต้องสร้างความชัดเจนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การดำเนินงานทั้งในระดับหน่วยรับตรวจ และระดับกิจกรรม (เช่น แผนงาน หรืองานที่ได้รับมอบหมาย) วัตถุประสงค์ของการประเมินองค์ประกอบการควบคุมภายในนี้ เพื่อทราบกระบวนการระบุความเสี่ยง การวิเคราะห์ และการบริหารความเสี่ยงว่า เหมาะสม เพียงพอ หรือไม่

จุดที่ควรประเมิน	ความเห็น / คำอธิบาย
๒.๑ วัตถุประสงค์ระดับหน่วยรับตรวจ มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างชัดเจนและวัดผลได้	หน่วยงานได้ดำเนินการประเมินความเสี่ยงและกำหนดแนวทางการป้องกันความเสี่ยงในทุกโครงการที่ได้รับอนุมัติ โดยมีการระบุวิธีการจัดการความเสี่ยงของแต่ละโครงการอย่างชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความรอบคอบ โปร่งใส และบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้
มีการเผยแพร่และชี้แจงให้บุคลากรทุกระดับทราบและเข้าใจตรงกัน	ได้มีการเผยแพร่ข้อมูลเพื่อให้บุคลากรรับทราบ ผ่านเวทีการประชุมคณะกรรมการบริหาร ตลอดจนเผยแพร่ผ่านช่องทางการสื่อสารอื่น ๆ เช่น กลุ่มไลน์ (Line Group) ของศูนย์อนามัยที่ ๖ ชลบุรี เพื่อให้การสื่อสารมีความทั่วถึงและเกิดประสิทธิผลสูงสุด
๒.๒ วัตถุประสงค์ระดับกิจกรรม มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานในระดับกิจกรรม และวัตถุประสงค์นี้สอดคล้องและสนับสนุนวัตถุประสงค์ระดับหน่วยรับตรวจ	มีการกำหนดวัตถุประสงค์และกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจนในทุก กิจกรรมของโครงการ
วัตถุประสงค์ระดับกิจกรรมชัดเจน ปฏิบัติได้ และวัดผลได้	วัตถุประสงค์กิจกรรมในโครงการสามารถวัดผลได้ ทั้งเป้าหมาย ของโครงการ ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และเชิงเวลา

จุดที่ควรประเมิน	ความเห็น / คำอธิบาย
บุคลากรทุกคนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดและให้การยอมรับ	ทีมผู้รับผิดชอบโครงการร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแนวทางการจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น
๒.๓ การระบุปัจจัยเสี่ยง ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในการระบุและประเมินความเสี่ยง	ผู้รับผิดชอบโครงการและผู้บริหารผู้มีอำนาจในการอนุมัติ/ อนุญาต มีส่วนร่วมระบุ ประเมินความเสี่ยง
มีการระบุและประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากปัจจัยภายในและภายนอก เช่น การปรับลดบุคลากร การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ การเกิดภัยธรรมชาติ การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองเศรษฐกิจและสังคม เป็นต้น	ได้มีการระบุความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบในการวางแผน บริหารจัดการ และกำหนดมาตรการควบคุมความเสี่ยงอย่างเหมาะสม
๒.๔ การวิเคราะห์ความเสี่ยง มีการกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาระดับความสำคัญของความเสี่ยง	มีการกำหนดเกณฑ์พิจารณาระดับความเสี่ยงตามรูปแบบที่กรมอนามัยกำหนด
มีการวิเคราะห์ และประเมินระดับความสำคัญหรือผลกระทบของความเสี่ยงและความถี่ที่จะเกิดหรือโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง	มีการประเมินผลกระทบของความเสี่ยงและประเมินความสำคัญในรูปแบบตัวเลข เพื่อหาน้ำหนักความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น แล้วเรียงความสำคัญของความเสี่ยง
๒.๕ การกำหนดวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันความเสี่ยง มีการวิเคราะห์สาเหตุของความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและกำหนดวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง	มีการประเมินความเสี่ยงของแต่ละกระบวนการงาน มีการวิเคราะห์ สาเหตุของความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น และกำหนดวิธีการควบคุมไว้
มีการพิจารณาความคุ้มค่าของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นจากการกำหนดวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง	มีการพิจารณาความคุ้มค่าของต้นทุนที่เกิดขึ้น
มีการแจ้งให้บุคลากรทุกคนทราบเกี่ยวกับวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง	มีการแจ้งให้บุคลากรทราบผ่านการประชุมต่าง ๆ เช่น การประชุมจัดทำแผนปฏิบัติการ การประชุม กบศ. การประชุม กวป. เป็นต้น
มีการติดตามผลการปฏิบัติตามวิธีการควบคุมที่กำหนดเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง	มีการติดตามการควบคุมความเสี่ยงในรายไตรมาส โดยพิจารณา จากโครงการที่ใช้งบประมาณมากกว่า ห้าแสนบาท หรือกิจกรรมที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กร

สรุป/วิธีการที่ควรปฏิบัติ (การประเมินความเสี่ยง)

จากการประเมินองค์ประกอบด้านการควบคุมความเสี่ยง พบว่า ศูนย์อนามัยที่ ๖ ชลบุรี ได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์และความเสี่ยงในแต่ละกิจกรรมของโครงการ พร้อมทั้งระบุปัจจัยเสี่ยง วิเคราะห์ และกำหนดแนวทางป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น โดยพิจารณาเป็นพิเศษกับโครงการที่มีงบประมาณมากกว่า ๕ แสนบาท นอกจากนี้ ผลการประเมินความเสี่ยงยังถูกนำเสนอและรายงานในแผนปฏิบัติการ การประชุมคณะกรรมการบริหารศูนย์อนามัยที่ ๖ คณะกรรมการวางแผนและประเมินผล รวมทั้งในการประชุมคณะทำงาน EOC ของศูนย์อนามัยทุกเดือน เพื่อให้การบริหารความเสี่ยงมีความต่อเนื่อง ครบคลุม และสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

๓. กิจกรรมการควบคุม

ในการประเมินความเพียงพอของการควบคุมภายใน ผู้ประเมินควรพิจารณาว่า มีกิจกรรมการควบคุมที่สำคัญเหมาะสม เพียงพอ และมีประสิทธิผลหรือไม่

จุดที่ควรประเมิน	ความเห็น / คำอธิบาย
๓.๑ กิจกรรมการควบคุมได้กำหนดขึ้นตามวัตถุประสงค์และผลการประเมินความเสี่ยง	มีกิจกรรมควบคุมสำคัญ เช่น การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การคัดเลือกคนดีศรีอนามัย ระเบียบการลา การมาสาย
๓.๒ บุคลากรทุกคนทราบและเข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจกรรมการควบคุม	มีการทำหนังสือแจ้งเวียนให้บุคลากรทุกคนรับทราบ
๓.๓ มีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และวงเงินอนุมัติของผู้บริหารแต่ละระดับไว้อย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร	มีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และวงเงินอนุมัติของผู้อำนวยการไว้เป็นลายลักษณ์อักษรจากการอนามัย
๓.๔ มีมาตรการป้องกันและดูแลรักษาทรัพย์สินอย่างรัดกุมและเพียงพอ	มีมาตรการการป้องกันและดูแลรักษาทรัพย์สินของหน่วยงาน โดยกำหนดผู้มีหน้าที่รับผิดชอบแต่ละงาน
๓.๕ มีการแบ่งแยกหน้าที่การปฏิบัติงานที่สำคัญหรืองานที่เสี่ยงต่อความเสียหายตั้งแต่ต้นจนจบ เช่น การอนุมัติ การบันทึกบัญชี และการดูแลรักษาทรัพย์สิน	มีผู้ปฏิบัติงานที่สำคัญหรืองานที่เสี่ยงต่อความเสียหายของ หน่วยงานหลายคน เพื่อกระจายความเสี่ยง เช่น การเปิด-ปิดตู้เซฟ การเบิกจ่ายเงิน การจัดซื้อจัดจ้าง
๓.๖ มีข้อกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร และบทลงโทษกรณีฝ่าฝืนในเรื่องการมีผลประโยชน์ทับซ้อนโดยอาศัยอำนาจหน้าที่	มีข้อกำหนดและบทลงโทษกรณีฝ่าฝืนในเรื่องการมีผลประโยชน์ทับซ้อน
๓.๗ มีมาตรการติดตามและตรวจสอบให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรี	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและตรวจสอบภายใน เพื่อติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ

สรุป/วิธีการที่ควรปฏิบัติ (กิจกรรมการควบคุม)

จากการประเมินองค์ประกอบด้านความเพียงพอของการควบคุมภายใน พบว่า ศูนย์อนามัยที่ ๖ ชลบุรี ได้มีกิจกรรมการควบคุมที่สำคัญซึ่งอาจมีความเสี่ยงต่อความเสียหาย พร้อมทั้งกำหนดผู้รับผิดชอบในการติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรีอย่างเคร่งครัด

๔. สารสนเทศและการสื่อสาร

การดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมภายในจะต้องมีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องและเชื่อถือได้ ผู้ประเมินควรพิจารณาความเหมาะสมของระบบสารสนเทศและการสื่อสารต่อความต้องการของผู้ใช้ และการบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน

จุดที่ควรประเมิน	ความเห็น / คำอธิบาย
๔.๑ จัดให้มีระบบสารสนเทศและสายการรายงานสำหรับการบริหารและตัดสินใจของฝ่ายบริหาร	หน่วยงานได้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการประมวลผลและจัดทำรายงาน เพื่อนำเสนอแก่ผู้บริหารเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ
๔.๒ มีการจัดทำและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานการเงิน และการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรีไว้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	หน่วยงานได้ดำเนินการรวบรวมผลการปฏิบัติงานด้านการเงินอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่ประกาศใช้เป็นปัจจุบันอย่างเคร่งครัด
๔.๓ มีการจัดเก็บข้อมูล/เอกสารประกอบการจ่ายเงินและการบันทึกบัญชีไว้ครบถ้วน สมบูรณ์ และเป็นหมวดหมู่	มีระบบการจัดเก็บข้อมูลและเอกสารการเบิกจ่าย และมีทะเบียนบัญชีที่บันทึกครบถ้วนเป็นปัจจุบัน และมีการสำรองข้อมูล โปรแกรม HosXP ๒ สัปดาห์ต่อ ๑ ครั้งเพื่อป้องกันความสูญเสียในภาวะฉุกเฉิน
๔.๔ มีการรายงานข้อมูลที่เป็นทั้งจากภายในและภายนอกให้ผู้บริหารทุกระดับ	หน่วยงานได้จัดให้มีระบบรายงานการเบิกจ่าย และรายงานผลการดำเนินงานตามกลุ่มงาน เพื่อให้ผู้บริหารทุกระดับได้รับทราบข้อมูลอย่างต่อเนื่องและครบถ้วน
๔.๕ มีระบบการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกอย่างเพียงพอ เชื่อถือได้ และทันกาล	มีการใช้ระบบสื่อสารภายในองค์กร เช่น E-mail Group, Line Group, ป้ายประชาสัมพันธ์ และใช้ระบบสื่อสารภายนอกองค์กร เช่น Website, Facebook , Youtube , Tiktok
๔.๖ มีการสื่อสารอย่างชัดเจนให้พนักงานทุกคนทราบและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเกี่ยวกับการควบคุมภายในปัญหาและจุดอ่อนของการควบคุมภายในที่เกิดขึ้น และแนวทางการแก้ไข	หน่วยงานได้ดำเนินการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรรับทราบและเข้าใจบทบาท หน้าที่ และแนวทางการควบคุมภายในของหน่วยงาน ผ่านการประชุมต่าง ๆ ป้ายประชาสัมพันธ์ รวมถึงช่องทางสื่อสารออนไลน์ เช่น Line Group ของศูนย์อนามัยที่ ๖ ชลบุรี เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
๔.๗ มีกลไกหรือช่องทางให้พนักงานสามารถเสนอข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร	มีช่องทางให้พนักงานเข้าถึงได้ง่าย เช่น การเข้าพบผู้บริหาร การใช้แอปพลิเคชัน Line การนำประเด็นเข้าหารือต่อที่ประชุมคณะกรรมการ กวป. กพร. และEOC ศูนย์ฯ

จุดที่ควรประเมิน	ความเห็น / คำอธิบาย
๔.๘ มีการรับฟังและพิจารณาข้อร้องเรียนจากภายนอก อาทิ รัฐสภา ประชาชน สื่อมวลชน	หน่วยงานมีระบบรับฟังความคิดเห็นผ่านหลายช่องทาง เช่น ตู้รับความคิดเห็น Facebook และเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมคณะกรรมการพิจารณาและกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา

สรุป / วิธีการปฏิบัติ (สารสนเทศและการสื่อสาร)

ศูนย์อนามัยที่ ๖ ชลบุรี ได้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการประมวลผลข้อมูลและจัดทำรายงาน เพื่อนำเสนอแก่ผู้บริหารสำหรับประกอบการตัดสินใจ นอกจากนี้ ยังมีช่องทางการสื่อสารข้อมูลสารสนเทศทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวกและทันเวลา หน่วยงานได้พัฒนาระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพและใช้งานง่าย พร้อมทั้งกำหนดผู้รับผิดชอบติดตามและแก้ไขข้อร้องเรียนจากภายนอก เพื่อให้การดำเนินงานมีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม

๕. การติดตามประเมินผล

ผู้ประเมินควรพิจารณาความเหมาะสมของระบบการติดตามประเมินผลการควบคุมภายในขององค์กรในอันจะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน

จุดที่ควรประเมิน	ความเห็น / คำอธิบาย
๕.๑ มีการเปรียบเทียบแผนและผลการดำเนินงานและรายงานให้ ผู้กำกับดูแลทราบเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	หน่วยงานได้แจ้งแผนและผลการดำเนินงานผ่านระบบ DOC ของกรมอนามัย รายงานผลการเร่งรัดการเบิกจ่ายในการประชุมคณะทำงาน EOC ทุกเดือน และสรุปรายงานเผยแพร่บนเว็บไซต์ เพื่อให้ข้อมูลเป็นปัจจุบัน โปร่งใส และเข้าถึงผู้เกี่ยวข้อง
๕.๒ กรณีผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผน มีการดำเนินการแก้ไขอย่างทันกาล	หน่วยงานได้เปิดโอกาสให้มีการปรับปรุงแผนงานและวิธีการดำเนินงานของโครงการเป็นประจำทุกไตรมาส เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์จริงและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน
๕.๓ มีการกำหนดให้มีการติดตามผลในระหว่างการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนและประเมินและกำหนดให้มีการประชุมติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นรายเดือน
๕.๔ มีการติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	มีการติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติตามระบบควบคุมภายใน ที่กำหนดไว้
๕.๕ มีการประเมินผลความพึงพอใจและประสิทธิผลของการควบคุมภายใน และประเมินการบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรในลักษณะการประเมินการควบคุมด้วยตนเอง และ/หรือการประเมินการควบคุมอย่างเป็นอิสระอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง	มีการประเมินผลความพึงพอใจและประสิทธิผลของการควบคุมภายในอย่างอิสระปีละ ๑ ครั้ง

จุดที่ควรประเมิน	ความเห็น / คำอธิบาย
๕.๖ มีการรายงานผลการประเมินและรายงานการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายในโดยตรงต่อผู้กำกับดูแลและ/หรือคณะกรรมการตรวจสอบ	มีการรายงานผลการตรวจสอบภายในต่อประธานคณะกรรมการตรวจสอบภายในของหน่วยงาน
๕.๗ มีการติดตามผลการแก้ไขข้อบกพร่องที่พบจากการประเมินผลและการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายใน	มีการติดตามผลการแก้ไขข้อบกพร่องที่พบจากการประเมินผล และรายงานให้กรมอนามัยทราบ
๕.๘ มีการกำหนดให้ผู้บริหารต้องรายงานต่อผู้กำกับดูแลทันที ในกรณีที่มีการทุจริตหรือสงสัยว่ามีการทุจริต มีการไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรี และมีการกระทำอื่นที่อาจมีผลกระทบต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ	มีระบบการรายงานในกรณีทุจริตหรือสงสัยว่ามีการทุจริตที่อาจ เกิดขึ้นจากการไม่ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับต่อผู้อำนวยการ และกรมอนามัย

สรุป / วิธีการปฏิบัติ (การติดตามประเมินผล)

จากการประเมินองค์ประกอบด้านการติดตามและประเมินผล พบว่า ศูนย์อนามัยที่ ๖ ชลบุรี มีระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน การเบิกจ่ายงบประมาณ รวมทั้งการปรับปรุงแผนงานและวิธีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องทุกเดือน ผ่านการประชุมคณะกรรมการบริหารศูนย์อนามัยที่ ๖ และการประชุมคณะกรรมการวางแผนและประเมินผล นอกจากนี้ ยังมีการรายงานผลการควบคุมภายในต่อกรมอนามัยตามที่กำหนด

ผู้ประเมินความเพียงพอของระบบการควบคุมภายใน คือ ผู้บริหารศูนย์อนามัยที่ ๖ ชลบุรี

ลงชื่อ 

(นางศิริพร จริยาจิรวัฒนา)

ประธานคณะกรรมการควบคุมภายในของหน่วยงาน

ลงชื่อ 

(นายอัศววัฒน์ เพียวพวงกวัด)

ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ ๖ ชลบุรี