กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
Department of Health Service Support

รายงานผลการปฏิบัติราชการ
ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ รอบ ๕ เดือน

กลุ่มตรวจสอบภายใน
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ตารางสรุปผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ รอบ ๕ เดือน

กลุ่มตรวจสอบภายใน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข

ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ	หน่วยวัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน		
			๑	๒	๓	๔	๕	ผลการดำเนินงาน (Small success)	ค่าคะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
มิติภายนอก : การประเมินประสิทธิผล										
ตัวชี้วัดที่ ๑ ตัวชี้วัดภารกิจหลักของกรมฯ และหน่วยงาน (ไม่น้อยกว่า ๓ ตัวชี้วัด)										
๑.๑ ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหลักของหน่วยงาน/งานตามเอกสารงบประมาณรายจ่ายของกรมฯ	**ร้อยละ**	**๕๐**								
๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการการควบคุมภายในของหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นไปตามมาตรฐาน	ระดับ	๑๕	๑	๒	๓	๔	๕	**๕**	**๕**	**๐.๗๕**
๑.๑.๒ ร้อยละของหน่วยรับตรวจตามแผนการตรวจสอบนำผลการตรวจสอบไปใช้ปรับปรุงการดำเนินงานได้ดีขึ้น	ร้อยละ	๒๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	**๕**	**๕**	**๑.๐๐**
๑.๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจต่อการให้คำปรึกษาด้านการตรวจสอบภายใน	ร้อยละ	๑๕	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	**๕**	**๕**	**๐.๗๕**
มิติภายนอก : การประเมินคุณภาพ										
ตัวชี้วัดที่ ๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน	**ระดับ**	**๑๐**	**๑**	**๒**	**๓**	**๔**	**๕**	**๕**	**๕**	**๐.๕๐**
มิติภายใน : การประเมินประสิทธิภาพ										
ตัวชี้วัดที่ ๓ ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม	**ร้อยละ**	**๒๐**	**๕๐**	**๕๕**	**๖๐**	**๖๕**	**๗๐**	**๘๕.๑๗**	**๕**	**๑.๐๐**
ตัวชี้วัดที่ ๔ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลที่สำคัญตามภารกิจหลักของหน่วยงาน	ระดับ	๑๐	๑	๒	๓	๔	๕	๕	๕	๐.๕๐
ตัวชี้วัดที่ ๕ ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข	ระดับ	๑๐	๑	๒	๓	๔	๕	๕	๕	๐.๕๐
คะแนนภาพรวม = ๕										

หมายเหตุ : รอบ ๕ เดือน กำหนดให้หน่วยงานประเมินตามเกณฑ์และเป้าหมายการประเมินผลแบบความสำเร็จย่อย (Small Success)

รายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	☑ รอบ ๕ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัดที่ ๑.๑.๑: ระดับความสำเร็จของการการควบคุมภายในของหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นไปตามมาตรฐาน	
ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด: นางสาวสุพัญณีย์ มาแดง	**ผู้จัดเก็บข้อมูล:** นางนงลักษณ์ พาหุกุล
โทรศัพท์: ๐๒ ๑๙๓ ๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๓๒๖	**โทรศัพท์:** ๐๒ ๑๙๓ ๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๓๒๖

คำอธิบาย :

การควบคุมภายใน หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานที่ผู้กำกับดูแล หัวหน้าหน่วยงานของรัฐ ฝ่ายบริหาร และบุคลากรของหน่วยงานของรัฐจัดให้มีขึ้น เพื่อสร้างความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐจะบรรลุวัตถุประสงค์ด้านการดำเนินงาน ด้านการรายงาน และด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ

มาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๑ หมายถึง หลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๑ ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนมาก ที่ กค ๐๔๐๙.๓/ว๑๐๕ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๑

หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ หมายถึง สำนัก/กอง/กลุ่ม/ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพเขต ๑-๑๒ และศูนย์พัฒนาการสาธารณสุขมูลฐาน จำนวน ๕ แห่ง รวมทั้งสิ้น ๓๕ หน่วยงาน

เกณฑ์การให้คะแนน หมายถึง เกณฑ์การวัดประสิทธิภาพของการจัดวางระบบควบคุมภายใน ที่กลุ่มตรวจสอบภายในจัดทำขึ้นโดยมีความสอดคล้องกับมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๑ และเกณฑ์การประเมินของกลุ่มตรวจสอบภายใน กระทรวงสาธารณสุข โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังต่อไปนี้ ๙๐ – ๑๐๐ คะแนน อยู่ในเกณฑ์ ดีมาก, ๘๐ – ๘๙.๙๙ อยู่ในเกณฑ์ ดี, ๗๐ – ๗๙.๙๙ อยู่ในเกณฑ์ พอใช้, ต่ำกว่า ๗๐ คะแนน อยู่ในเกณฑ์ ต้องปรับปรุง

ข้อมูลผลการดำเนินงาน

๑. รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลและแบ่งระดับผลการควบคุมภายในของทุกหน่วยงานเทียบกับมาตรฐานและหลักเกณฑ์ ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๑

๒. ชี้แจงเกณฑ์การประเมินให้ทุกหน่วยงานรู้และเข้าใจ

๓. ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา การจัดวางระบบควบคุมภายในตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๑

๔. ประเมินการจัดวางระบบการควบคุมภายในตามแบบประเมินระบบการควบคุมภายในครบทุกหน่วยงาน

สูตรการคำนวณ : ระดับ

เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน + / - ระดับคะแนน ๑ ต่อ ๑ ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ ๑	**ระดับ ๒**	**ระดับ ๓**	**ระดับ ๔**	**ระดับ ๕**
ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕

เกณฑ์การให้คะแนน หมายถึง เกณฑ์การวัดประสิทธิภาพของการจัดวางระบบควบคุมภายใน ที่กลุ่มตรวจสอบภายในจัดทำขึ้นโดยมีความสอดคล้องกับมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๑ และเกณฑ์การประเมินของกลุ่มตรวจสอบภายใน กระทรวงสาธารณสุข โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังต่อไปนี้ ๙๐ – ๑๐๐ คะแนน อยู่ในเกณฑ์ ดีมาก, ๘๐ – ๘๙.๙๙ อยู่ในเกณฑ์ ดี, ๗๐ – ๗๙.๙๙ อยู่ในเกณฑ์ พอใช้, ต่ำกว่า ๗๐ คะแนน อยู่ในเกณฑ์ ต้องปรับปรุง

ระดับคะแนน	เกณฑ์การประเมิน
๑	-รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลและแบ่งระดับผลการควบคุมภายในของทุกหน่วยงานเทียบกับมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๑ -ชี้แจงเกณฑ์การประเมินให้ทุกหน่วยงานรู้และเข้าใจ
๒	ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา การจัดวางระบบควบคุมภายในตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๑
๓	ประเมินการจัดวางระบบการควบคุมภายในตามแบบประเมินระบบการควบคุมภายในครบทุกหน่วยงาน
๔	หน่วยงานผ่านเกณฑ์ประเมินระบบควบคุมภายในตามแบบประเมินระบบการควบคุมภายใน ระดับพอใช้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของหน่วยงานทั้งหมด (๒๘ หน่วยงาน)
๕	-หน่วยงานผ่านเกณฑ์ประเมินระบบควบคุมภายในตามแบบประเมินระบบการควบคุมภายในระดับดีและดีมากไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของหน่วยงานทั้งหมด (๑๘ หน่วยงาน) -วิเคราะห์ สรุปผล ข้อเสนอแนะต่ออธิบดีและแจ้งทุกหน่วยงานรับทราบ

เงื่อนไข : หากหน่วยงานไม่ผ่านเกณฑ์ประเมินระดับพอใช้ แบบประเมินระบบควบคุมภายในให้หน่วยงานชี้แจงปัญหาอุปสรรคที่ทำให้ไม่สามารถจัดวางระบบควบคุมภายในได้ โดยกลุ่มตรวจสอบภายในรวบรวมปัญหาอุปสรรคพร้อมข้อเสนอแนะเสนออธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพต่อไป ซึ่งให้ถือว่าการรายงานของแต่ละหน่วยงานสามารถนำมานับคะแนนในการปฏิบัติงานได้

รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน :

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด (Baseline Data)	ระดับความสำเร็จ	ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ.		
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
ระดับความสำเร็จของการการควบคุมภายในของหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นไปตามมาตรฐาน	-	-	-	๔

การคำนวณคะแนนจากผลการดำเนินงาน

ตัวชี้วัด/ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน (Small Success)	ค่าคะแนนที่ได้	ค่าคะแนนถ่วงน้ำหนัก
ระดับความสำเร็จของการการควบคุมภายในของหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นไปตามมาตรฐาน	๑๕	๕	๕	๐.๗๕

เกณฑ์/เป้าหมายการประเมินผล (Small Success) รอบ ๕ เดือน
ดำเนินการในระดับคะแนนที่ ๑ และ ๒ แล้วเสร็จ ระดับคะแนนที่ ๓ สอบทานและประเมินจากเอกสารการจัดวางระบบการควบคุมภายในของหน่วยงานที่จัดส่งให้กลุ่มอำนวยการ สำนักบริหาร

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ

๑.หน่วยงานมีการรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลและแบ่งระดับผลการควบคุมภายในของทุกหน่วยงานเทียบกับมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๑ ตามสรุปผลประเมินการจัดวางระบบควบคุมภายใน

๒. หน่วยงานมีการปรับปรุงเกณฑ์การประเมินให้สอดคล้องกับมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๑ และเกณฑ์ประเมินของกระทรวงสาธารณสุข โดยได้ชี้แจงเกณฑ์การประเมินให้ทุกหน่วยงานรับรู้และเข้าใจผ่านการประชุม VDO Conference ในวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๒

๓. ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจแก่หน่วยงาน โดยให้คำปรึกษาและเข้าร่วมประชุมด้านการควบคุมภายในของแต่ละหน่วยงาน พร้อมส่งเอกสารตัวอย่างการดำเนินการตามระบบการควบคุมภายในให้แก่หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ อีกทั้งมีการขอคำปรึกษาด้านการควบคุมภายในจากหน่วยงานผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น ได้รับเชิญให้เข้าร่วมประชุมและการปรึกษาผ่านช่องทางต่างๆ

๔. ประเมินจากเอกสารการจัดวางระบบการควบคุมภายในของหน่วยงานที่จัดส่งให้กลุ่มอำนวยการ สำนักบริหาร และจากการขอเอกสารเพิ่มเติมโดยตรง และได้แจ้งผลการประเมินเบื้องต้นให้แก่หน่วยงานในสังกัดจำนวน ๓๕ แห่ง ทราบและดำเนินการแก้ไขเพื่อประเมินการควบคุมภายในอีกครั้งและส่งให้กระทรวงสาธารณสุขต่อไป

ปัจจัยที่สนับสนุนต่อการดำเนินงาน:

<u>ปัจจัยภายใน</u>

ผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารของหน่วยงานให้ความสำคัญกับการควบคุมภายในมากขึ้นกว่าเดิม มีจำนวนไม่มากที่ยังให้ความสำคัญไม่เพียงพอต่อการจัดวางระบบการควบคุมภายในของหน่วยงาน

<u>ปัจจัยภายนอก</u>

๑.กลุ่มตรวจสอบภายในกระทรวงมีการประเมินการควบคุมภายในของส่วนงานย่อยและส่วนราชการเป็นประจำ ทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒.การมอบหมายผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายในบางหน่วยงานยังไม่เหมาะสมและผู้ได้รับมอบหมายยังขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

อุปสรรคต่อการดำเนินงาน :

เกณฑ์การประเมินในระดับกระทรวงบางประเด็นไม่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรม ต้องใช้ดุลพินิจของผู้ตรวจสอบพิจารณา

รายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	☑รอบ ๕ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัดที่๑.๑.๒: ร้อยละของหน่วยรับตรวจตามแผนการตรวจสอบนำผลการตรวจสอบไปใช้ปรับปรุงการดำเนินงานควบคุมภายในได้ดีขึ้น	
ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด: นางสาวสุพัญณีย์ มาแดง	**ผู้จัดเก็บข้อมูล:** นางณัฐณิชา กลัมพสุต
โทรศัพท์: ๐๒ ๑๙๓ ๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๓๒๖	**โทรศัพท์:** ๐๒ ๑๙๓ ๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๓๒๖

คำอธิบาย :

▪ **หน่วยรับตรวจ หมายถึง** หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพในส่วนกลางและที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค ตามแผนการตรวจสอบภายใน ที่ได้รับรายงานผลการตรวจสอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑

▪ **การปรับปรุงการดำเนินงาน หมายถึง** การนำข้อเสนอแนะของกลุ่มตรวจสอบภายใน ที่ได้แนะนำตามรายงานผลการตรวจสอบในปีที่ผ่านมาไปใช้ในการปฏิบัติงานสามารถลดข้อตรวจพบในประเด็นที่ซ้ำกับปีที่ผ่านมา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของประเด็นที่กลุ่มตรวจสอบภายในกำหนด

สูตรการคำนวณ : $\frac{B}{A} \times ๑๐๐$ เมื่อ A = จำนวนหน่วยรับตรวจตามแผนการตรวจสอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ทั้งหมด และ B = จำนวนหน่วยรับตรวจตามแผนการตรวจสอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ที่มีการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของประเด็นทั้งหมด

เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน + / - ร้อยละ ๕ ต่อ ๑ ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐

เงื่อนไข : กรณีหน่วยรับตรวจไม่สามารถปฏิบัติตามข้อเสนอแนะได้ร้อยละ ๗๐ กลุ่มตรวจสอบภายในต้องจัดประชุม เพื่อให้หน่วยรับตรวจที่ไม่สามารถปฏิบัติตามข้อเสนอแนะได้ร้อยละ ๗๐ ต้องเข้าร่วมชี้แจงต่อผู้บริหาร เพื่อที่ผู้บริหารรับทราบเหตุผลที่หน่วยงานไม่สามารถดำเนินการแก้ไขได้ และเพื่อให้หน่วยงานรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้บริหาร โดยให้ถือว่าการจัดประชุมข้างต้นสามารถนำมานับคะแนนในการปฏิบัติงานได้

รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน :

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด (Baseline Data)	ระดับความสำเร็จ	ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ.		
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
ร้อยละของหน่วยรับตรวจตามแผนการตรวจสอบนำผลการตรวจสอบไปใช้ปรับปรุงการดำเนินงานควบคุมภายในได้ดีขึ้น	-	-	-	๕

การคำนวณคะแนนจากผลการดำเนินงาน

ตัวชี้วัด/ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน (Small Success)	ค่าคะแนนที่ได้	ค่าคะแนนถ่วงน้ำหนัก
ร้อยละของหน่วยรับตรวจตามแผนการตรวจสอบนำผลการตรวจสอบไปใช้ปรับปรุงการดำเนินงานควบคุมภายในได้ดีขึ้น	๒๐	๕	๕	๑.๐๐

เกณฑ์/เป้าหมายการประเมินผล (Small Success) รอบ ๕ เดือน

มีการสอบทานหน่วยงานตามแผนการตรวจสอบจำนวน ๙ หน่วยงาน และจัดทำรายงานแล้วเสร็จจำนวน ๕ หน่วยงาน

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ

๑.ติดตามการแก้ไขตามข้อเสนอแนะของแต่ละหน่วยงานที่ตรวจสอบตามแผนการตรวจสอบปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ปัจจัยที่สนับสนุนต่อการดำเนินงาน:

<u>ปัจจัยภายใน</u>

๑.การสนับสนุนจากผู้บริหารของหน่วยงาน

๒.การสนับสนุนจากทีมงาน

<u>ปัจจัยภายนอก</u>

๑.การสนับสนุนจากผู้บริหารของหน่วยรับตรวจ

๒.การสนับสนุนของผู้ปฏิบัติของหน่วยรับตรวจ

๓.การสนับสนุนของผู้บริหารกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

อุปสรรคต่อการดำเนินงาน :

๑.การสื่อสารทำความเข้าใจกับหน่วยรับตรวจ

หลักฐานอ้างอิง:

๑.รายงานผลการตรวจสอบของสำนักบริหาร

๒.รายงานผลการตรวจสอบของกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

๓.รายงานผลการตรวจสอบของศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑๑ จ.สุราษฎร์ธานี

๔.รายงานผลการตรวจสอบของสำนักสถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะ

๕.รายงานผลการตรวจสอบของกองสุขศึกษา

รายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	☑รอบ ๕ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัดที่๑.๑.๓: ร้อยละความพึงพอใจต่อการให้คำปรึกษาด้านการตรวจสอบภายใน	
ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด: นางสาวสุพัญณีย์ มาแดง	**ผู้จัดเก็บข้อมูล:** นางวิไลพร บัวแดง
โทรศัพท์: ๐๒ ๑๙๓ ๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๓๒๖	**โทรศัพท์:** ๐๒ ๑๙๓ ๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๓๒๖

คำอธิบาย :

การให้คำปรึกษาด้านการตรวจสอบภายใน หมายถึง การบริการให้คำปรึกษาแนะนำ เกี่ยวกับการควบคุมภายใน การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและแนวทางต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กร ลักษณะเป็นการให้คำแนะนำ โดยลักษณะและขอบเขตของภารกิจการให้คำปรึกษาจะขึ้นอยู่กับข้อหารือของผู้รับบริการ ซึ่งผู้ตรวจสอบภายในจะให้คำปรึกษาอย่างเป็นอิสระและเที่ยงธรรม ตามมาตรฐานการตรวจสอบภายใน

การประเมินความพึงพอใจ หมายถึง การสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ผู้รับบริการภายในกรม/เจ้าหน้าที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ) ที่มารับบริการให้คำปรึกษาของกลุ่มตรวจสอบภายใน ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น ทางโทรศัพท์ Line website e-mail และติดต่อด้วยตนเอง เป็นต้น โดยสรุปและวิเคราะห์ผลความพึงพอใจรอบ ๕ เดือน และ ๑๑ เดือน

เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน + / - ร้อยละ ๕ ต่อ ๑ ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕

รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน :

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด (Baseline Data)	ระดับความสำเร็จ	ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ.		
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
ร้อยละความพึงพอใจต่อการให้คำปรึกษาด้านการตรวจสอบภายใน	-	-	-	๑

การคำนวณคะแนนจากผลการดำเนินงาน

ตัวชี้วัด/ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	ค่าคะแนนถ่วงน้ำหนัก
ร้อยละความพึงพอใจต่อการให้คำปรึกษาด้านการตรวจสอบภายใน	๑๕	๕	๕	๐.๗๕

เกณฑ์/เป้าหมายการประเมินผล (Small Success) รอบ ๕ เดือน

๑.ประชาสัมพันธ์ช่องทางการให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

๒.สรุปผลการให้คำปรึกษาและนำเสนอในที่ประชุมกลุ่มประจำเดือน

๓.ออกแบบเครื่องมือสำรวจความพึงพอใจออนไลน์

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ

๑. แจ้งประชาสัมพันธ์ช่องทางการให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพและมีการนำเสนอช่องทางการให้คำปรึกษาตอนเปิดตรวจของหน่วยรับตรวจ

๒. มีการเก็บรวบรวมข้อมูลการให้คำปรึกษามานำเสนอในที่ประชุมของกลุ่มตรวจสอบภายในทุกเดือน

๓. มีการระดมสมองการออกแบบเครื่องมือการสำรวจความพึงพอใจในการให้คำปรึกษาผ่านออนไลน์

๔. พัฒนาเครื่องมือในการสำรวจความพึงพอใจในการให้คำปรึกษาผ่านออนไลน์

ปัจจัยที่สนับสนุนต่อการดำเนินงาน:

<u>ปัจจัยภายใน</u>

๑. **ผู้**บริการให้การสนับสนุนการดำเนินงาน

๒. เจ้าหน้าที่ทุกท่านให้ความร่วมมือและแสดงความคิดเห็นร่วมกัน

<u>ปัจจัยภายนอก</u>

๑. ได้รับความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ของหน่วยรับตรวจ

๒. มีเทคโนโลยีรองรับในการพัฒนาโดยใช้ google Form

อุปสรรคต่อการดำเนินงาน : การสรุปผลการให้คำปรึกษาและนำเสนอในที่ประชุมกลุ่มประจำเดือนอาจมีการส่งข้อมูลให้คนรวบรวมล่าช้าและไม่ครบถ้วน เนื่องจากเครื่องมือในการเก็บข้อมูลยังมีรายละเอียดไม่ครบถ้วนจึงทำให้ข้อมูลที่นำเข้าที่ประชุมไม่สมบูรณ์

หลักฐานอ้างอิง:

๑. หนังสือกลุ่มตรวจสอบภายใน ที่ สธ ๐๗๐๘.๐๑/๑๙๓๑ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ภาพถ่ายการเปิดตรวจและสไลด์นำเสนอของหน่วยรับตรวจ

๒. รายการการประชุมกลุ่มตรวจสอบภายในประจำเดือนธันวาคม ๒๕๖๒ และเดือนมกราคม ๒๕๖๓

๓. ร่างการออกแบบเครื่องมือสำรวจความพึงพอใจออนไลน์ และ
URL: https://forms.gle/H๑BV๑cmkKcaTogGF๘

รายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	☑รอบ ๕ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัดที่ ๒: ระดับความสำเร็จของการพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน	
ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด: นางสาวสุพัญณีย์ มาแดง	**ผู้จัดเก็บข้อมูล:** นางณัฐณิชา กลัมพสุต
โทรศัพท์: ๐๒ ๑๙๓ ๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๓๒๖	**โทรศัพท์:** ๐๒ ๑๙๓ ๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๓๒๖

คำอธิบาย :

▪ **กระบวนงาน หมายถึง** กระบวนงานหลักที่สำคัญในการปฏิบัติตามภารกิจและสร้างคุณค่าให้แก่บริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกหน่วยงาน

▪ **การพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนงาน หมายถึง** การปรับเปลี่ยนกระบวนงานหรือวิธีการที่เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ(End to End) รวมถึงวิธีการของการพัฒนากระบวนงาน เพื่อให้ผลดำเนินการดีขึ้น มีคุณภาพ รวดเร็ว ประหยัดเวลา ลดต้นทุนและทรัพยากรที่ใช้และป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาด การทำงานซ้ำ และความสูญเสียจากผลการดำเนินการ โดยมีการลดขั้นตอน ระยะเวลา บูรณาการงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปรับปรุงเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว คล่องตัวมีขีดสมรรถนะสูงขึ้น

▪ **กระบวนงานหลักของหน่วยงาน หมายถึง** ให้หน่วยงานเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกกระบวนงานจากภารกิจหลักของหน่วยงานที่จะวัดผล จำนวน ๒ กระบวนงาน ที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารวิเคราะห์ให้จากอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานปรากฏอยู่ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการหรือคำสั่งกรมฯ หรือ กิจกรรม/งานหลักๆที่หน่วยงานนั้น ทำให้กับกรม ฯมีการส่งต่อชิ้นงาน(ผลผลิต)ให้กับผู้รับบริการภายนอกหน่วยงาน

เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน + / - ร้อยละ ๕ ต่อ ๑ ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	วิเคราะห์และหาโอกาสการพัฒนาปรับปรุงกระบวนงานหลักของหน่วยงาน ๒ กระบวนงาน
๒	ดำเนินการปรับปรุง(ลดขั้นตอน ระยะเวลา ปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ ลดต้นทุน โดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น)
๓	สรุปผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข รอบ ๑๑ เดือนเสนอผู้บริหารกรมฯและสำเนาให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
๔	ผลการพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนงานหลักของหน่วยงานลดลง มากว่าหรือเท่ากับ ๑๔%
๕	ผลการพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนงานหลักของหน่วยงานลดลง ๑๕%

รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน :

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด (Baseline Data)	ระดับความสำเร็จ	ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ.		
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
ระดับความสำเร็จของการพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน		-	-	-

การคำนวณคะแนนจากผลการดำเนินงาน

ตัวชี้วัด/ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	ค่าคะแนนถ่วงน้ำหนัก
ระดับความสำเร็จของการพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน	๑๐	๕	๕	๐.๕๐

เงื่อนไข : เกณฑ์/เป้าหมายการประเมินผล (Small Success) รอบ ๕ เดือน

๑.วิเคราะห์และหาโอกาสการพัฒนาปรับปรุงกระบวนงานหลักของหน่วยงาน ๒ กระบวนงาน

๒.ดำเนินการปรับปรุง (ลดขั้นตอน ระยะเวลา ปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ ลดต้นทุน โดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นต้น)

ชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ

๑. หน่วยงานมีการประชุมคัดเลือกกระบวนงานเพื่อนำมาพัฒนาประสิทธิภาพตามภารกิจหลักของหน่วยงาน จำนวน ๒ กระบวนงานได้แก่ กระบวนงานตรวจสอบภายในและกระบวนงานให้คำปรึกษา โดยได้ทำหนังสือแจ้งรายชื่อให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหารเรียบร้อยแล้ว

๒.ดำเนินการเก็บรวบรวมความต้องการในการพัฒนาระบบการส่งแก้ไขตามข้อเสนอแนะผ่านเว็บไซด์กลุ่มตรวจสอบภายในและการส่งผลความพึงพอใจในการให้คำปรึกษาผ่านระบบออนไลน์

๓.วิเคราะห์ออกแบบระบบ

๔.อยู่ระหว่างการพัฒนาโปรแกรม

ปัจจัยที่สนับสนุนต่อการดำเนินงาน:

<u>ปัจจัยภายใน</u>

๑.การสนับสนุนจากผู้บริหารของหน่วยงาน

๒.การสนับสนุนจากทีมงาน

<u>ปัจจัยภายนอก</u>

๑.การสนับสนุนจากผู้บริหารของหน่วยรับตรวจ

๒.การสนับสนุนของผู้ปฏิบัติของหน่วยรับตรวจ

๓.การสนับสนุนของผู้บริหารกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

อุปสรรคต่อการดำเนินงาน :

๑.การสื่อสารทำความเข้าใจกับหน่วยรับตรวจ

๒.เทคนิคในการเขียนโปรแกรมเนื่องจากเป็นผู้ตรวจสอบภายในไม่ใช่นักวิชาการคอมพิวเตอร์

หลักฐานอ้างอิง:

๑.รายงานการประชุมวิเคราะห์และหาโอกาสการพัฒนาปรับปรุงกระบวนงานหลักของหน่วยงาน ในวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ และหนังสือกลุ่มตรวจสอบภายใน ที่ สธ ๐๗๐๘.๐๓/๒๑๗ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

๒.รายงานผลการจัดเก็บรวบรวมความต้องการในการพัฒนาระบบโปรแกรม

๓.เอกสารการวิเคราะห์ออกแบบระบบโปรแกรม

รายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	☑รอบ ๕ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัดที่ ๓ ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวม (รอบ ๕ เดือน)	
ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด: นางสาวสุพัญณีย์ มาแดง	**ผู้จัดเก็บข้อมูล:** นางนงลักษณ์ พาหุกุล นางวิไลพร บัวแดง
โทรศัพท์: ๐๒ ๑๙๓ ๗๐๑๒ ต่อ ๑๘๓๒๖	**โทรศัพท์:** ๐๒ ๑๙๓ ๗๐๑๒ ต่อ ๑๘๓๒๖

คำอธิบาย

- **รายจ่ายภาพรวม** หมายถึง งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ที่กรมฯจัดสรรให้แต่ละหน่วยงาน ประเภทงบลงทุน งบรายจ่ายอื่น งบเงินอุดหนุน และงบดำเนินงานที่ไม่รวมงบประมาณรายจ่ายขั้นต่ำจำเป็น (งบบริหารจัดการ งบค่าสาธารณูปโภค งบค่าจ้างเหมาบุคลากร งบจ้างเหมาบริการ) และงบค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐ (ค่าตอบแทนกำลังคนด้านสาธารณสุข ค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติงานชายแดนภาคใต้ ค่าประกันสังคม พนักงานราชการ ค่าเช่าบ้าน)
- การเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายภาพรวมรอบ ๕ เดือน คิดจากงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ไปพลางก่อนที่หน่วยงานได้รับจัดสรรในไตรมาส ๑ และ ๒
- การพิจารณาผลสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวม เป็นการวัดความสามารถในการเบิกจ่ายเงินของหน่วยงานในภาพรวม เทียบกับงบประมาณที่หน่วยงานได้รับจัดสรรประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๓ โดยจะ**ใช้ข้อมูล**ผลการเบิกจ่ายดังกล่าวจาก **GFMIS ผ่านระบบ SMART๖๓**
- การให้คะแนนจะพิจารณาตามความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมของหน่วยงาน เทียบกับวงเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมที่หน่วยงานได้รับ ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ หากมีการโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณระหว่างปี (รายจ่ายประจำไปรายจ่ายลงทุน หรือราย จ่ายลงทุนไปรายจ่ายประจำ) จะนำยอดงบประมาณหลังโอนเปลี่ยนแปลงแล้วมาเป็นฐานในการคำนวณ

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{เงินงบพลางก่อนที่หน่วยงานเบิกจ่ายตั้งแต่เดือน ต.ค. ๒๕๖๒ ถึงเดือน ก.พ. ๒๕๖๓}}{\text{วงเงินงบประมาณที่หน่วยงานได้รับ(งบพลางก่อน)}} \times ๑๐๐$$

ข้อมูลการดำเนินงาน

งบประมาณที่ได้รับตั้งแต่ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึง มีนาคม ๒๕๖๓จำนวน ๔๒๑,๕๐๐ บาท ใช้ไป ๓๕๙,๐๐๖.๖๐

สูตรการคำนวณ $\frac{\textbf{๓๕๙,๐๐๖.๖๐}*๑๐๐}{๔๒๑,๕๐๐}$

= ๘๕.๑๗

แหล่งข้อมูล ข้อมูลระบบ SMART ณ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ ๕ ต่อ ๑ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๕๕	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐

รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน :

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด (Baseline Data)	ระดับความสำเร็จ	ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ.		
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวม	-	-	-	๕

การคำนวณคะแนนจากผลการดำเนินงาน

ตัวชี้วัด/ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	ค่าคะแนนถ่วงน้ำหนัก
ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวม (รอบ ๕ เดือน)	๒๐	๘๕.๑๗	๕	๑.๐๐

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ

กลุ่มตรวจสอบภายในได้รับการจัดสรรงบประมาณจำนวนทั้งสิ้น ๔๒๑,๕๐๐.- บาท ใช้ไป ๓๕๙,๐๐๖.๖๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๑๗

ปัจจัยที่สนับสนุนต่อการดำเนินงาน:

<u>ปัจจัยภายใน</u>

-การวางแผนการตรวจสอบให้มีความสอดคล้องกับแผนการใช้เงิน

-การควบคุมกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณและการดำเนินงานเป็นประจำทุกเดือน

<u>ปัจจัยภายนอก</u>

-ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเบิกจ่ายงบประมาณ

อุปสรรคต่อการดำเนินงาน :

<u>ปัจจัยภายใน</u>

<u>ปัจจัยภายนอก</u>

การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีมีความล่าช้า งบประมาณไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

หลักฐานอ้างอิง:

ข้อมูลรายงานผลการเบิกจ่ายจากระบบ GFMIS เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

รายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	☑รอบ ๕ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัดที่ ๔: ระดับความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลที่สำคัญของหน่วยงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน	
ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด: นางสาวสุพัญณีย์ มาแดง	**ผู้จัดเก็บข้อมูล:** นางณัฐณิชา กลัมพสุต
โทรศัพท์: ๐๒ ๑๙๓ ๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๓๒๖	**โทรศัพท์:** ๐๒ ๑๙๓ ๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๓๒๖

คำอธิบาย :

▪ **ข้อมูล หมายถึง** ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ซึ่งประกอบดังนี้
๑.หน่วยงานส่วนกลาง ต้องเป็นข้อมูลพื้นฐานหรือข้อมูลที่มีความเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒.ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพ ต้องเป็นข้อมูลด้านเครื่องมือแพทย์ที่กองวิศวกรรมการแพทย์กำหนด
๓.ศูนย์พัฒนาการสาธารณสุขมูลฐาน ต้องเป็นข้อมูลด้านสุขภาพภาคประชาชนที่กองสนับสนุนบริการสุขภาพภาคประชาชนกำหนด

▪ **ฐานข้อมูล หมายถึง** แหล่งที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งอยู่ในรูปแฟ้มข้อมูลประกอบด้วย Data และ Information

▪ **หน่วยงาน หมายถึง** หน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของหน่วยงาน

▪ **ความครอบคลุม หมายถึง** ระบบฐานข้อมูลจะต้องครอบคลุมภารกิจที่จำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์กรอย่างครบถ้วนและกรณีเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นๆต้องระบุแหล่งที่มาของข้อมูล

▪ **ความรวดเร็ว หมายถึง** การที่หน่วยงานจะต้องการจัดระบบฐานข้อมูลที่สามารถนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยมีระบบสื่อสารหลายช่องทาง

▪ **ถูกต้อง หมายถึง** การที่หน่วยงานจะต้องมีระบบการตรวจสอบแก้ไขข้อมูลก่อนทำการจัดเก็บและภายหลังการจัดเก็บ

▪ **ความทันสมัย หมายถึง** หน่วยงานต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขข้อมูลให้ทันสมัยและเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ โดยต้องดำเนินการปรับปรุงข้อมูลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

▪ **ความเชื่อมโยง หมายถึง** มีระบบที่สามารถเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในองค์กรและระหว่างองค์กร รวมถึงการติดตามตรวจสอบข้อมูลร่วมกัน

▪ **ความน่าเชื่อถือ หมายถึง** การที่หน่วยงานจะต้องเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานให้บุคคลภายนอกได้รับทราบอย่างทั่วถึง โดยเชื่อมโยงกับกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรับทราบข้อมูลข่าวสาร รวมถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของภาครัฐ นอกจากนี้ ยังจะต้องมีการปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความถูกต้อง ทันสมัยและมีความน่าเชื่อถืออย่างสม่ำเสมอ

▪ **การสำรองข้อมูล หมายถึง** การป้องกันไม่ให้ข้อมูลสูญหายหรือถูกทำลาย โดยให้มีระบบการสำรองข้อมูลที่มีความปลอดภัยและสามารถนำกลับมาใช้ได้ในภายหลัง

หมายเหตุ ข้อมูลจะต้องถูกตรวจสอบทุกวันที่ ๒๕ ของเดือน

เกณฑ์การให้คะแนน :

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน + / - ร้อยละ ๕ ต่อ ๑ ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีการทบทวนและกำหนดฐานข้อมูลของหน่วยงาน
๒	มีการกำหนดรูปแบบหรือแบบฟอร์มการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน
๓	-มีการจัดการระบบฐานข้อมูลเพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ -มีระบบการตรวจสอบข้อมูลการจัดเก็บและหลังการจัดเก็บ -มีการปรับปรุงข้อมูลให้มีความทันสมัยอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง
๔	มีการสำรองข้อมูลอย่างเป็นระบบและมีการทดสอบการนำข้อมูลที่สำรองว่าสามารถใช้ทดแทนข้อมูลต้นฉบับได้
๕	มีการนำข้อมูลเข้าสู่ระบบและเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ -ข้อมูลที่สามารถเผยแพร่ได้จะต้องระบุช่องทางการเข้าถึงให้บุคคลภายนอกได้รับทราบ -ข้อมูลที่ไม่สามารถเผยแพร่หรือข้อมูลที่ต้องปกปิดจะต้องแสดงระบบงานหรือระบบการจัดการให้ผู้ประเมินตรวจสอบได้ -มีการนำข้อมูลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานหลักมีระบบฐานข้อมูลอยู่แล้วให้พิจารณาฐานข้อมูลใหม่ที่ยังไม่เคยดำเนินงาน

รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน :

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด (Baseline Data)	ระดับความสำเร็จ	ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ.		
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
ระดับความสำเร็จของการพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน	-	-	-	-

การคำนวณคะแนนจากผลการดำเนินงาน

ตัวชี้วัด/ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	ค่าคะแนนถ่วงน้ำหนัก
ระดับความสำเร็จของการพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน	๑๐	๕	๕	๐.๕๐

เงื่อนไข : เกณฑ์/เป้าหมายการประเมินผล (Small Success) รอบ ๕ เดือน

๑. รายงานการทบทวนและกำหนดฐานข้อมูลของหน่วยงาน

๒. บันทึกข้อความรายชื่อฐานข้อมูลของหน่วยงานต่อหัวหน้าหน่วยงาน

๓. รูปแบบหรือแบบฟอร์มการจัดเก็บข้อมูล

๔. มีระบบการจัดการฐานข้อมูล

ชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ

๑.มีการประชุมทบทวนและกำหนดฐานข้อมูลของหน่วยงาน
๒.จัดทำบันทึกข้อความรายชื่อฐานข้อมูลของหน่วยงานต่อหัวหน้าหน่วยงาน
๓.จัดทำรูปแบบหรือแบบฟอร์มการจัดเก็บข้อมูล
๔.มีการบริหารจัดการฐานข้อมูลผ่านระบบ MySQL
๕.มีการกำหนดระบบการตรวจสอบข้อมูล
๖.มีการปรับปรุงข้อมูล ปีละ ๑ ครั้ง (เนื่องจากเป็นข้อมูลที่มีการจัดเก็บเป็นรายปี)

ปัจจัยที่สนับสนุนต่อการดำเนินงาน:

<u>ปัจจัยภายใน</u>

๑.การสนับสนุนจากผู้บริหารของหน่วยงาน
๒.การสนับสนุนจากทีมงาน

<u>ปัจจัยภายนอก</u>

๑.การสนับสนุนจากผู้บริหารของหน่วยรับตรวจ
๒.การสนับสนุนของผู้ปฏิบัติของหน่วยรับตรวจ
๓.การสนับสนุนของผู้บริหารกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

อุปสรรคต่อการดำเนินงาน :

๑.การสื่อสารทำความเข้าใจกับหน่วยรับตรวจ
๒.เทคนิคในการเขียนโปรแกรมเนื่องจากเป็นผู้ตรวจสอบภายในไม่ใช่นักวิชาการคอมพิวเตอร์

หลักฐานอ้างอิง:

๑.รายงานการประชุมทบทวนและกำหนดฐานข้อมูลของหน่วยงาน ในวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓
๒.บันทึกข้อความรายชื่อฐานข้อมูลของหน่วยงานต่อหัวหน้าหน่วยงาน : ตามหนังสือกลุ่มตรวจสอบภายใน ที่ สธ ๐๗๐๘.๒/๓ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓
๓.รูปแบบการจัดเก็บข้อมูล
๔.มีระบบการจัดการฐานข้อมูล ผ่านระบบ MySQL
๕.มีเกณฑ์ในการตรวจสอบฐานข้อมูล
๖.มีบันทึกข้อความรายงานผลการตรวจสอบและปรับปรุงฐานข้อมูล ปีละ ๑ ครั้ง

รายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ	☑รอบ ๕ เดือน ☐ รอบ ๑๒ เดือน
ตัวชี้วัดที่ ๕ ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข	
ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด: นางสาวสุพัญณีย์ มาแดง	**ผู้จัดเก็บข้อมูล:** นางวิไลพร บัวแดง
โทรศัพท์: ๐๒ ๑๙๓ ๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๓๒๖	**โทรศัพท์:** ๐๒ ๑๙๓ ๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๓๒๖

คำอธิบาย :

• **องค์กรแห่งความสุข** หมายถึง กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประกอบด้วย หน่วยงานในสังกัดทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีการดำเนินการตามแนวทางขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข ด้วย “สุขกาย สุขใจ สุขเงิน” โดยมีการจัดทำแผนขับเคลื่อน/แผนปฏิบัติการเพื่อเป็นองค์กร/หน่วยงานแห่งความสุข และได้รับการประเมินตามเกณฑ์องค์กร/หน่วยงานแห่งความสุข ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการขับเคลื่อนของกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้บุคลากรของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มีความสุขในการทำงาน สามารถบริหารชีวิตให้สมดุล (Work-Life Balance) และร่วมมือร่วมใจกันเป็นทีม สบส.แห่งความสุข

• **การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข** หมายถึง การสร้างสุขโดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างและดูแลบุคลากรในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถบริหารชีวิตให้สมดุล (Work-Life Balance) และการคิดบวก(Optimism) ในการใช้ชีวิตและการทำงาน ด้วยความร่วมมือร่วมใจทุกระดับ ภายใต้การขับเคลื่อนด้วย “สุขกาย สุขใจ และสุขเงิน” สอดคล้องกับหลักการ ๓ ประการของกระทรวงสาธารณสุข ในการขับเคลื่อนกระทรวงแห่งความสุข คือ ๑) คนทำงานมีความสุข (Happy People) การจัดสมดุลชีวิตในการทำงานได้อย่างมืออาชีพ มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและผู้อื่น ๒) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Workplace) มีความปลอดภัย เอื้อให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ และ ๓) การทำงานเป็นทีม (Happy Teamwork) ร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

• **เกณฑ์การประเมินองค์กร/หน่วยงานแห่งความสุข** มีทั้งหมด ๕ หมวด ได้แก่

หมวดที่ ๑ ความสำเร็จเชิงผลลัพธ์

๑)เป็นองค์กร/หน่วยงานแห่งความสุข

๑.๑) มีนโยบายขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข

๑.๒) มีการจัดทำแผนขับเคลื่อน/แผนปฏิบัติการ ที่สอดคล้องกับความต้องการและผลการวิเคราะห์ที่ผ่านมาขององค์กร/หน่วยงาน

๑.๓) มีการติดตามและประเมินผล องค์กร/หน่วยงานแห่งความสุข

๑.๔) ความสำเร็จของการเป็นองค์กร/หน่วยงานแห่งความสุข อาทิ ผลการวัดความสุขในองค์กร/หน่วยงานมีอัตราเพิ่มขึ้น ความพึงพอใจต่อองค์กร/หน่วยงานแห่งความสุข เป็นต้น

หมวดที่ ๒ การบริหาร

มีการส่งเสริมและสร้างสุขให้บุคลากร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ อาทิ การเสริมสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ สวัสดิการบุคลากร การยกย่องหน่วยงาน/บุคคล เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ การจัดสถานที่ทำงานเอื้อต่อการทำงาน การสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรม การสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร/หน่วยงาน เป็นต้น

หมวดที่ ๓ การมุ่งเน้นดูแลสุขภาพกาย-ใจของบุคลากร

๑) มีการประเมินสุขภาพของบุคลากร และส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพ

๒) มีการดูแล การจัดการทำงานที่สอดคล้องกับการสร้างสุข “สุขกาย สุขใจ สุขเงิน”ตลอดจนการสร้าง

สุขในมิติอื่นที่เกี่ยวข้อง

๓) การส่งเสริมให้เกิดความสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน

๔) ส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากรและสร้างความผูกพันในองค์กร/หน่วยงาน

หมวดที่ ๔ บรรยากาศในการทำงาน

๑) ต้นแบบการสร้างสุขอย่างต่อเนื่องของผู้นำ /ผู้บริหาร องค์กร/หน่วยงาน

๒) การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานและบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อและส่งเสริมให้เกิดความสุข

๔) การสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร/หน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น ระบบพี่เลี้ยงที่ช่วยเหลือเกื้อกูลทุกระดับ ตั้งแต่เริ่มเข้างาน จนกระทั่งเตรียมพร้อมสืบทอดตำแหน่ง เป็นต้น

หมวดที่ ๕ การลงทุนเพื่อการสร้างสุขในองค์กร

๑) การจัดสรรทรัพยากรที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อกระตุ้นการสร้างสุขในองค์กร/หน่วยงาน

๒) การสื่อสารเพื่อสร้างสุขในองค์กร/หน่วยงาน

๓) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสร้างสุขในองค์กร/หน่วยงาน ตลอดจนระหว่างองค์กร/หน่วยงานทั้งภายในและภายนอก

๔) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร/หน่วยงาน ตลอดจนการบูรณาการความร่วมมือกับองค์กร/หน่วยงานภายในและภายนอก

หมายเหตุ :

๑) การดำเนินงาน สบส.แห่งความสุข สอดคล้องกับการขับเคลื่อนตัวชี้วัดกระทรวงสาธารณสุข (จำนวนองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพมาตรฐาน)

๒) เกณฑ์ประเมินองค์กร/หน่วยงานแห่งความสุข ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มีความสอดคล้องและมีเป้าหมายเพื่อการสร้างสุขในองค์กรร่วมกัน ในภาพกระทรวงสาธารณสุข (กระทรวงแห่งความสุข) ซึ่งจะแจ้งให้ทราบภายในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน :

กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ พิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน/ขั้นตอน
๑	มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงาน ที่มีการกำหนดทีมพี่เลี้ยงสร้างสุขในองค์กร/หน่วยงานเพื่อการขับเคลื่อนองค์กร/หน่วยงานแห่งความสุข
๒	จัดทำแผนขับเคลื่อน/แผนปฏิบัติการเพื่อเป็นองค์กร/หน่วยงานแห่งความสุขที่สอดคล้องกับความต้องการและผลการวิเคราะห์ที่ผ่านมาขององค์กร/หน่วยงานและเสนอผู้บริหาร/คณะกรรมการระดับกรม/ผู้อำนวยการเห็นชอบ
๓	ดำเนินการตามแผนขับเคลื่อน/แผนปฏิบัติการฯ
๔	สรุปผลการดำเนินการตามแผนขับเคลื่อน/แผนปฏิบัติการฯ เสนอผู้บริหารกรมฯและสำเนาให้กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
๕	ความสำเร็จของการเป็นองค์กร/หน่วยงานแห่งความสุข กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน :

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด (Baseline Data)	ระดับความสำเร็จ	ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ.		
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข	-	-	-	-

การคำนวณคะแนนจากผลการดำเนินงาน

ตัวชี้วัด/ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้	ค่าคะแนนถ่วงน้ำหนัก
ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข	๑๐	๕	๕	๐.๕๐

เกณฑ์/เป้าหมายการประเมินผล (Small Success) รอบ ๕ เดือน

๑. มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานที่มีการกำหนดทีมพี่เลี้ยงสร้างสุขในองค์กร/หน่วยงาน เพื่อการขับเคลื่อนองค์กร/หน่วยงานแห่งความสุข

ชี้แจงการปฏิบัติงาน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ

กลุ่มตรวจสอบภายในได้จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงาน ที่มีการกำหนดทีมพี่เลี้ยงสร้างสุข ในหน่วยงาน เพื่อการขับเคลื่อนหน่วยงานแห่งความสุข

ปัจจัยที่สนับสนุนต่อการดำเนินงาน:

<u>ปัจจัยภายใน -</u>

<u>ปัจจัยภายนอก -</u>

อุปสรรคต่อการดำเนินงาน : -

หลักฐานอ้างอิง:

คำสั่งกลุ่มตรวจสอบภายใน ที่ ๑/๒๕๖๓ สั่ง ณ วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓