กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
Department of Health Service Support

แผนกลยุทธ์
กลุ่มตรวจสอบภายใน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๘

คำนำ

แผนกลยุทธ์ กลุ่มตรวจสอบภายใน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๘ จัดทำขึ้นเพื่อให้เป็นแนวทางในการพัฒนาหน่วยงาน และใช้เป็นคู่มือในการบริหารจัดการ เสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และการพัฒนาหน่วยงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย อำนาจหน้าที่ ภารกิจ เป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม โครงสร้างหน่วยงาน แผนที่ยุทธศาสตร์ ความสอดคล้องในประเด็นต่างๆ รวมทั้งแผนงานโครงการ ทั้งนี้ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ๕ ปี ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก โดยใช้ SWOT analysis มาเป็นเครื่องมือในการกำหนดกลยุทธ์

อย่างไรก็ดีในการจัดทำแผนกลยุทธ์ กลุ่มตรวจสอบภายใน ที่จัดทำขึ้นมานี้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานยังคงต้องมีการพัฒนาให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้หากมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม กลุ่มตรวจสอบภายในขอขอบคุณและยินดีน้อมรับข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุง เพื่อให้เกิดการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

กลุ่มบริหารงานทั่วไปและแผนงาน
กลุ่มตรวจสอบภายใน

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลภาพรวมของกลุ่มตรวจสอบใน	๑
- ภารกิจและพันธกิจ	๒
- เป้าประสงค์ วิสัยทัศน์ ค่านิยม	๓
- ลักษณะโดยรวมของบุคลากร	๕
- กฎหมาย	๗
- โครงสร้างภายในองค์กร	๑๐
ส่วนที่ ๒ กลยุทธ์กลุ่มตรวจสอบภายใน	๑๒
- แผนที่ยุทธศาสตร์	๑๓
- ความเชื่อมโยงสอดคล้องระหว่างกรมสนับสนุนบริการสุขภาพกับกลุ่มตรวจสอบภายใน	๑๔
- เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ผู้รับผิดชอบ	๑๓
- แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี	๒๐
ส่วนที่ ๓ รายละเอียดตัวชี้วัด	๒๖
ภาคผนวก	๕๕

ส่วนที่ ๑

ภารกิจและพันธกิจ

ภารกิจหรือหน้าที่หลักตามกฎหมายของกลุ่มตรวจสอบภายใน

ตามกฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๖๓ ข้อ ๔ ให้มีกลุ่มตรวจสอบภายในเพื่อทำหน้าที่หลักในการตรวจสอบการดำเนินงานภายในกรม และสนับสนุนการปฏิบัติงานของกรมฯ รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของกรม

๒. ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

พันธกิจ (ตามแผนกลยุทธ์ กลุ่มตรวจสอบภายใน ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๘)

๑. พัฒนาระบบการตรวจสอบให้เป็นไปตามมาตรฐานการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน

๒. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ

๓. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพ

๔. พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

กลไก/วิธีการที่กลุ่มตรวจสอบภายในใช้ในการส่งมอบผลผลิตและบริการตามพันธกิจ

พันธกิจ	กลไก/วิธีการที่กลุ่มตรวจสอบภายในใช้ในการส่งมอบผลผลิตและบริการตามพันธกิจ
๑. พัฒนาระบบการตรวจสอบให้เป็นไปตามมาตรฐานการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน	พัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเกณฑ์การประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน
๒. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ	จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมหลักสูตรตรวจสอบภายใน ตามแผนพัฒนารายบุคคลที่วิเคราะห์แล้วว่าหน่วยงานต้องการบุคลากรที่มีความรู้ที่เหมาะสมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน
๓. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพ	พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการตรวจสอบ
๔. พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน

เป้าประสงค์ วิสัยทัศน์ และค่านิยม

เป้าประสงค์	๑. หน่วยรับตรวจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ๒. หน่วยรับตรวจนำผลการตรวจสอบไปใช้ปรับปรุงการดำเนินงาน ๓. ระบบการตรวจสอบภายในได้รับการประกันคุณภาพ ๔. หน่วยรับตรวจมีความพึงพอใจ ๕.ระบบการให้คำปรึกษาและการถ่ายทอดความรู้มีประสิทธิภาพ ๖.ปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ๗. สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ๘. บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ๙. ระบบสารสนเทศสนับสนุนการตรวจสอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๑๐. การบริหารจัดการภายในหน่วยงานมีประสิทธิภาพ
วิสัยทัศน์	เป็นหน่วยงานที่มีมาตรฐาน ได้รับความเชื่อมั่นด้านตรวจสอบภายในโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย
ค่านิยม	ค่านิยม S M A R T S = Standard มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน M = Mastery มีความเชี่ยวชาญ A = Accountability มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ R = Reliable มีความน่าเชื่อถือ T = Trust ได้รับความเชื่อมั่น
คำขวัญ	ตรวจสอบด้วยกัลยาณมิตร เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย

องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มตรวจสอบภายใน

๑ .การกำหนดนโยบายการตรวจสอบภายในที่ชัดเจน

๒. การพัฒนาบุคลากรได้รับความรู้ตามหลักสูตรที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

๓. การมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นและมีการแลกเปลี่ยนรู้งานภายในกลุ่ม

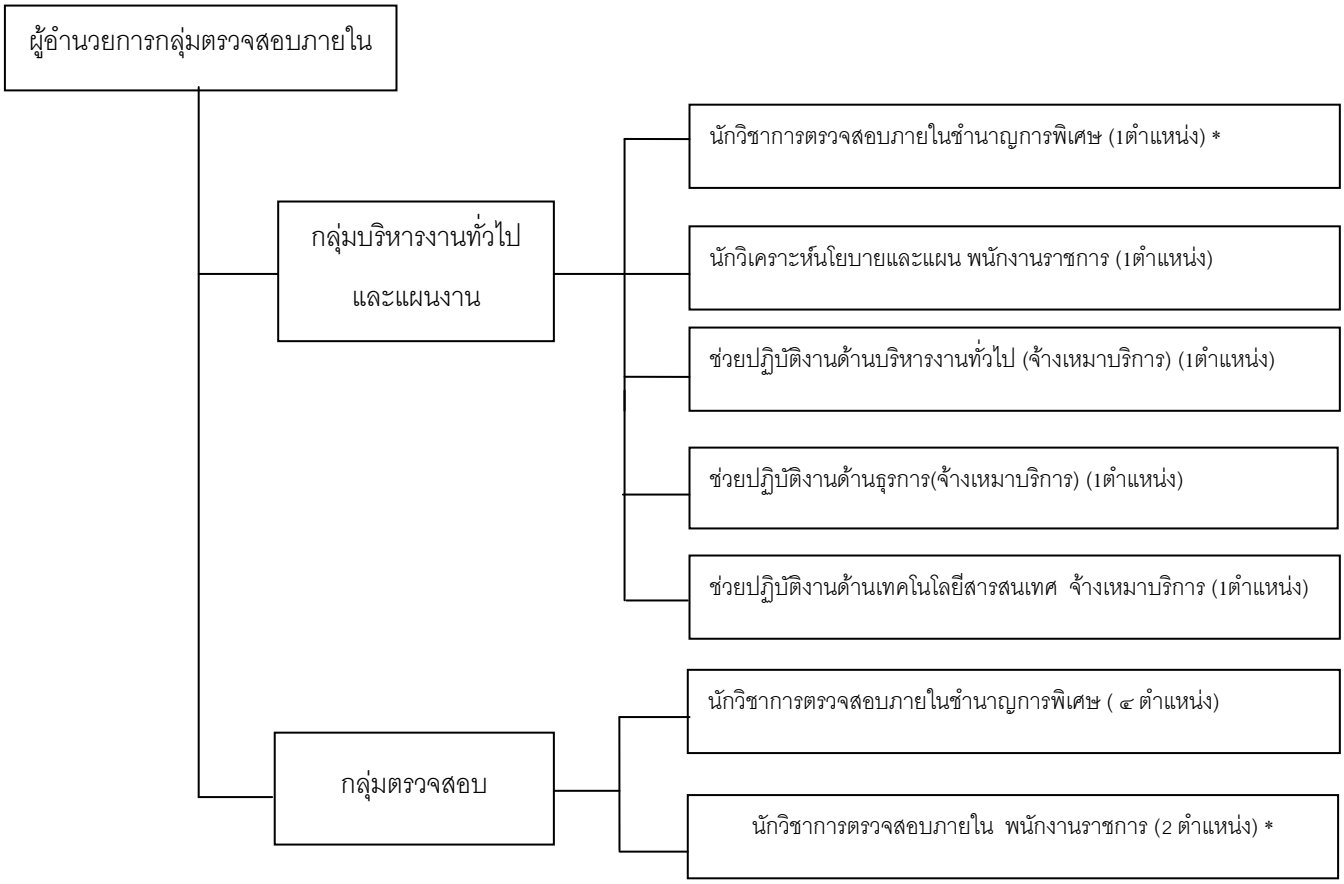
๔. การทำงานเป็นทีม

๕. การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคล

๖. การกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

๗. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่รองรับงานตรวจสอบภายใน

โครงสร้างกลุ่มตรวจสอบภายใน



*ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่อีกหน้าที่หนึ่ง

<u>ลักษณะโดยรวมของบุคลากร</u> จำแนกบุคลากรออกเป็นกลุ่มและประเภท

ข้าราชการ									
สายงาน/อายุ/วุฒิการศึกษา	ประเภททั่วไป			ประเภทสายวิชาการ			ผู้บริหาร	รวม (คน)	ร้อยละ (%)
	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ		
สายงาน									
๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน						๓	๑	๔	๘๐
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ช่วยราชการ)					๑			๑	๒๐
รวม					๑	๓	๑	๕	๑๐๐
อายุ								**อายุเฉลี่ยโดยรวม(ปี)**	
๑. อายุตัวเฉลี่ย					๔๖	๕๓	๔๘		
๒. อายุราชการเฉลี่ย					๒๒	๓๒	๒๑		
๓. อายุงานตรวจสอบเฉลี่ย					-	๕	๑๕		
วุฒิการศึกษา								**รวม (คน)**	**คิดเป็นร้อยละ (%)**
๑. ปริญญาตรี						๑		๑	๒๐
๒. ปริญญาโท					๑	๒	๑	๔	๘๐
๓. ต่ำกว่าปริญญาตรี									
รวม					**๑**	**๓**	**๑**	**๕**	**๑๐๐**

พนักงานราชการ			
สายงาน/อายุ/วุฒิการศึกษา	**จำนวน (คน)**	**รวม (คน)**	**คิดเป็นร้อยละ (%)**
สายงาน			
๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๒	๒	๖๖.๗
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๓๓.๓
รวม	**๓**	**๓**	**๑๐๐**
อายุ	**รวม (ปี)**	**รวม (คน)**	**อายุเฉลี่ยโดยรวม (ปี)**
๑. อายุตัว	๙๒	๓	๓๐.๗
๒. อายุงานตรวจสอบ	๗	๒	๓.๕
วุฒิการศึกษา	**จำนวน(คน)**	**รวม**	**คิดเป็นร้อยละ(%)**
๑. ปริญญาตรี	๓	๓	๑๐๐

จ้างเหมาบริการ			
สายงาน/อายุ/วุฒิการศึกษา	**จำนวน (คน)**	**รวม (คน)**	**ร้อยละ**
สายงาน			
๑. ช่วยปฏิบัติงานด้านระบบสารสนเทศ	๑	๑	๓๓.๓๓
๒. ช่วยปฏิบัติงานด้านการจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๓๓.๓๓
๓. ช่วยงานธุรการ	๑	๑	๓๓.๓๓
รวม	**๓**	**๓**	**๑๐๐**
รวม	**๓**	**๓**	**๑๐๐**
อายุ	**รวม (ปี)**	**รวม (คน)**	**อายุเฉลี่ยโดยรวม (ปี)**
๑. อายุตัว	๑๐๓	๓	๓๔.๓๓
วุฒิการศึกษา	**จำนวน (คน)**	**รวม (คน)**	**คิดเป็นร้อยละ (%)**
๑. ปริญญาตรี	๒	๒	๖๖.๖๖
๓. ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑	๑	๓๓.๓๓
รวม	**๓**	**๓**	**๑๐๐**

กฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับ

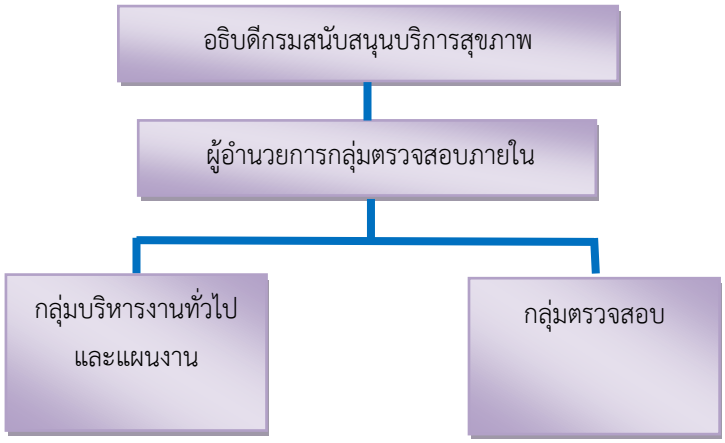
กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ	เนื้อหาสาระของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ	ส่วนราชการที่เป็นผู้รักษาการตามกฎหมาย
ด้านการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน		
พระราชบัญญัติ วินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑	หมวดที่ ๔ การบัญชีการรายงานและการตรวจสอบ หน่วยงานของรัฐต้องจัดให้มี การตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน การบริหารจัดการความเสี่ยงตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด	กระทรวงการคลัง
หลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ.๒๕๖๑	มาตรฐานการตรวจสอบภายใน และหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ	กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง
หลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ.๒๕๖๑	มาตรฐานการควบคุมภายใน และหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ	กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง
หลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ.๒๕๖๒	มาตรฐานการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ และหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ	กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง
ด้านการเงิน		
พระราชบัญญัติ วินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑	หมวด ๓ วินัยการเงินการคลัง	กระทรวงการคลัง
ระเบียบว่าด้วยการบริหารงานงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	การบริหารงบประมาณแผ่นดิน	สำนักงบประมาณ
ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน กาจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการนำเงินส่งคลัง พ.ศ. ๒๕๖๒	การควบคุมการเบิกจ่ายเงิน	กระทรวงการคลัง
ระเบียบเงินทดรองราชการ พ.ศ.๒๕๖๒	หลักเกณฑ์การใช้เงินทดรองราชการ	กระทรวงการคลัง
ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยเงินบำรุงของหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๖๒	หลักเกณฑ์การรับ-จ่ายและรายงานการใช้เงินบำรุง	กระทรวงสาธารณสุข
ด้านงบประมาณ		
พระราชบัญญัติ วิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	การจัดทำงบประมาณ การบริหารงบประมาณรายจ่าย การควบคุมงบประมาณและการประเมินผลและการรายงาน	กระทรวงการคลัง
ระเบียบบริหารงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	การจัดทำแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ การจัดสรร การใช้จ่ายงบประมาณ การบริหารงบประมาณ การ	สำนักงบประมาณ

กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ	เนื้อหาสาระของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ	ส่วนราชการที่เป็นผู้รักษาการตามกฎหมาย
	ประเมินผลและการรายงาน	
ด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ		
-พระราชบัญญัติ การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ -ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ -กฎกระทรวง	กำหนดวิธีการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ	กระทรวงการคลัง
ด้านการบริหารงานบุคคล		
พระราชบัญญัติความรับผิดเพื่อละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ.๒๕๓๙	กฎระเบียบของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างของรัฐมีการละเมิดต่อการปฏิบัติหน้าที่	สำนักนายกรัฐมนตรี
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	การบริหารงานบุคคลและการจัดระบบราชการพลเรือน และอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการที่ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการจัดระบบข้าราชการพลเรือน	สำนักงาน ก.พ.
ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗	กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของพนักงานราชการ	สำนักงาน ก.พ.
พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒	คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลมีประสิทธิภาพและเพื่อให้มีมาตรการเยียวยาเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลจากการถูกละเมิดสิทธิในข้อมูลส่วนบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ		
พระราชบัญญัติ ว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๐	การป้องกันการกระทำด้วยประการใด ๆ ให้ ระบบคอมพิวเตอร์ไม่สามารถทำงานตามคำสั่งที่กำหนดไว้หรือวิธีการใด ๆ เข้าล่วงรู้ข้อมูล แก้ไข หรือทำลายข้อมูลของบุคคลอื่นในระบบคอมพิวเตอร์โดยมิชอบ หรือใช้ระบบคอมพิวเตอร์เพื่อเผยแพร่ข้อมูลคอมพิวเตอร์อันเป็นเท็จหรือมีลักษณะอันลามกอนาจาร และการกระทำนั้นก่อให้เกิดความเสียหาย กระทบเทือนต่อเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของรัฐ	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
พระราชบัญญัติ การรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ.๒๕๖๒	การรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์มีประสิทธิภาพและเพื่อให้มีมาตรการป้องกัน รับมือ และลดความเสี่ยงจากภัยคุกคามทางไซเบอร์อันกระทบต่อความมั่นคงของรัฐและความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๒	การบริหารงานภาครัฐและการจัดทำบริการสาธารณะเป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อการให้บริการและการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการบริหารงานและการจัดทำบริการสาธารณะในรูปแบบและช่องทางดิจิทัล	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
ด้านอื่นๆ		

กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ	เนื้อหาสาระของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ	ส่วนราชการที่เป็นผู้รักษาการตามกฎหมาย
ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยรถราชการ พ.ศ.๒๕๒๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	การใช้รถราชการและการดูแลรักษารถราชการ	สำนักนายกรัฐมนตรี
ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ.๒๕๒๖	- ประเภทของหนังสือ - ชั้นความเร่งด่วน - หนังสือเวียน - การเก็บหนังสือราชการ - การยืมหนังสือราชการ - การทำลายหนังสือราชการ	สำนักนายกรัฐมนตรี
ระเบียบกระทรวงการคลัง การเบิกจ่ายเงินค่าเช่าบ้านของข้าราชการ ฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๒๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	การเบิกจ่ายค่าเช่าบ้าน	กรมบัญชีกลาง
พระราชกฤษฎีกาค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ (ฉบับที่ ๙) พ.ศ. ๒๕๖๐	หลักเกณฑ์การเบิกจ่ายค่าเดินทางไปราชการ	กระทรวงการคลัง
ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๕	หลักเกณฑ์การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ	กระทรวงการคลัง
พระราชกำหนดว่าด้วยการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ พงศ. ๒๕๖๓	แนวปฏิบัติและหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์	กระทรวงการคลัง

โครงสร้างภายในองค์กร

ตามกฎกระทรวง กำหนดให้กลุ่มตรวจสอบภายในขึ้นตรงต่ออธิบดี โดยมีโครงสร้างและระบบการกำกับดูแลของหน่วยงานดังนี้



กลุ่มตรวจสอบภายใน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของกรม

๒. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างของกลุ่มตรวจสอบภายในแบ่งเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

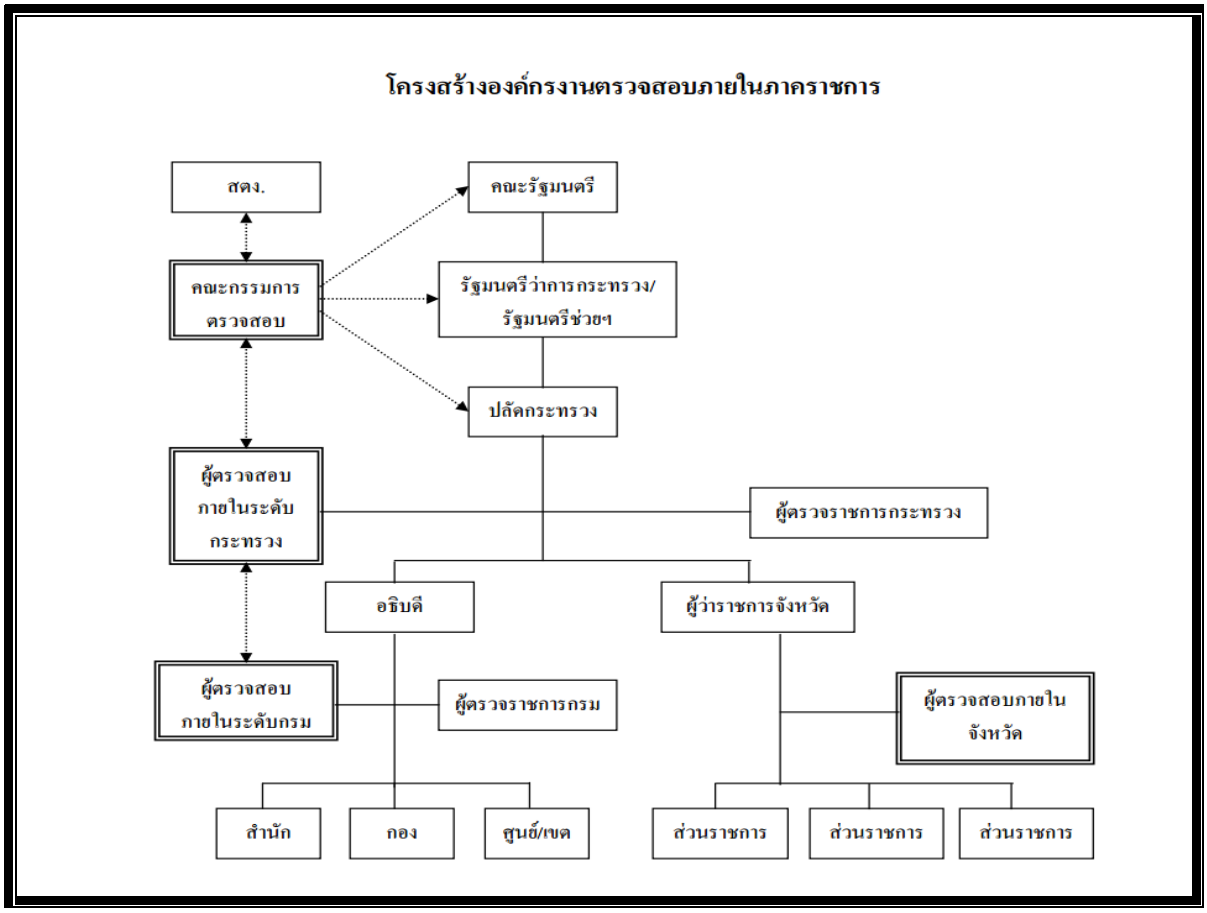
๑. กลุ่มบริหารงานทั่วไปและแผนงาน

๑.๑. งานบริหารธุรการและงานสารบรรณ
๑.๒. งานบริหารทรัพยากรบุคคล
๑.๓. งานบริหารจัดการเทคโนโลยี
๑.๔. งานบริหารการใช้งบประมาณ การเงินและบัญชี งานพัสดุ
๑.๕. งานควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง
๑.๖. งานจัดทำแผนปฏิบัติราชการและคำของบประมาณประจำปีของหน่วยงาน
๑.๗. งานติดตาม กำกับ ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแผนงาน โครงการและงบประมาณของหน่วยงาน
๑.๘. งานพัฒนาองค์กร
๑.๙. งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. กลุ่มงานตรวจสอบ

๒.๑. งานตรวจสอบ
๒.๒. งานให้คำปรึกษา เสนอแนะแก่ผู้บริหารและหน่วยรับตรวจ
๒.๓. งานกำกับ ดูแลให้มีการจัดทำระบบควบคุมภายใน
๒.๔. อื่น ตามที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มตรวจสอบภายในมีแนวทางการกำกับดูแลตนเองที่ดีตามโครงสร้างส่วนราชการที่ดี ดังนี้



รูปที่ ๑ โครงสร้างองค์กรงานตรวจสอบภายในภาคราชการ

ปัจจุบันโครงสร้างงานตรวจสอบภายในของส่วนราชการประกอบด้วย

๑. หน่วยตรวจสอบภายในระดับกรม / จังหวัด เป็นสายงานขึ้นตรงกับหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมในส่วนกลาง และผู้ว่าราชการ จังหวัดในส่วนภูมิภาค โดยมีผู้ตรวจสอบภายในระดับกรมและผู้ตรวจสอบภายในจังหวัด ทำหน้าที่เป็น เครื่องมือของผู้บริหารในการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานและการบริหารงานของส่วนราชการ รวมทั้งการเป็นที่ปรึกษาของหน่วยงานภายในของส่วนราชการ

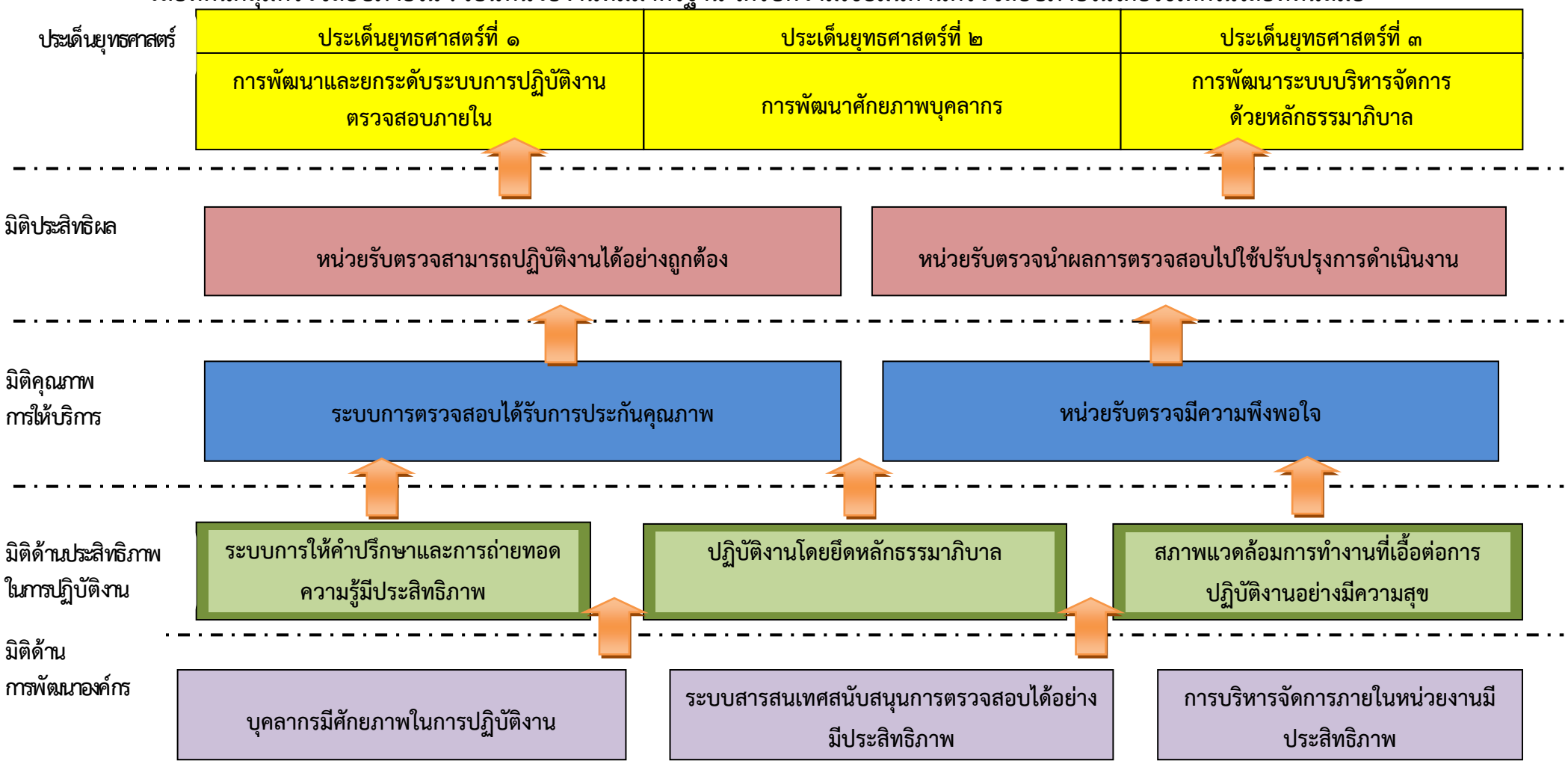
๒. กลุ่มงานตรวจสอบภายในระดับกระทรวง เป็นสายงานขึ้นตรงกับปลัดกระทรวง และทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการ ตรวจสอบภาคราชการ โดยมีผู้ตรวจสอบภายในระดับกระทรวง หน้าที่ตรวจสอบและประเมินผลการ ดำเนินงาน/โครงการที่มีความเสี่ยงสูงหรือที่มีความเชื่อมโยงระหว่างส่วนราชการในกระทรวง ตามที่ปลัดกระทรวงและ/หรือคณะกรรมการตรวจสอบฯ มอบหมาย

๓. คณะกรรมการตรวจสอบภาคราชการ แต่งตั้งโดยมติคณะรัฐมนตรี ทำหน้าที่สอบทาน และกำกับดูแลระบบการตรวจสอบภายใน ในภาพรวมของกระทรวงให้มีประสิทธิภาพ และรายงานผลให้ ปลัดกระทรวง หรือรัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรีทราบ ตามควรแก่กรณี

ส่วนที่ ๒

แผนที่ยุทธศาสตร์ กลุ่มตรวจสอบภายใน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

วิสัยทัศน์กลุ่มตรวจสอบภายใน : เป็นหน่วยงานที่มีมาตรฐาน ได้รับความเชื่อมั่นด้านตรวจสอบภายในโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย



ความเชื่อมโยงสอดคล้อง

ตารางที่ ๑ เปรียบเทียบความเชื่อมโยง และสอดคล้องระหว่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กับของกลุ่มตรวจสอบภายใน

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ		กลุ่มตรวจสอบภายใน
วิสัยทัศน์	เป็นองค์กรหลักในการบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพและระบบสุขภาพภาคประชาชน ให้มีคุณภาพเพื่อการคุ้มครองผู้บริโภคและการพึ่งตนเองด้านสุขภาพที่ยั่งยืนแบบมีส่วนร่วม	เป็นหน่วยงานที่มีมาตรฐาน ได้รับความเชื่อมั่นด้านการตรวจสอบภายในโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย
พันธกิจ	๑. พัฒนามาตรฐานระบบบริการสุขภาพและกลไกการขับเคลื่อนให้สถานพยาบาลภาครัฐ เอกชนและสถานประกอบการเพื่อสุขภาพมีคุณภาพมาตรฐานสากล ๒. พัฒนาและบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพในการคุ้มครองผู้บริโภคด้านระบบบริการสุขภาพ ๓. พัฒนาและขับเคลื่อนให้ประเทศไทยมีศักยภาพในการแข่งขันด้านอุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร ๔. พัฒนาและขับเคลื่อนการจัดการระบบสุขภาพภาคประชาชนโดยการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคีเครือข่าย ๕. พัฒนาการวิจัย องค์ความรู้ นวัตกรรมและการถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านระบบบริการสุขภาพ และการจัดการสุขภาพภาคประชาชน ๖. พัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถของระบบบริหารจัดการองค์กร	๑. พัฒนาระบบการตรวจสอบให้เป็นไปตามมาตรฐานการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน ๒. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ ๓. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการตรวจสอบภายใน ให้มีประสิทธิภาพ ๔. พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
ยุทธศาสตร์	๑. พัฒนาและยกระดับมาตรฐานสถานพยาบาลภาครัฐ เอกชนและสถานประกอบการเพื่อสุขภาพสู่มาตรฐานสากลและพัฒนาอุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร	๑. การพัฒนาและยกระดับระบบการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ๒. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ๓. การพัฒนาระบบบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล
	๒. พัฒนาและยกระดับการจัดการสุขภาพภาคประชาชนโดยการมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่าย	
	๓. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล	

ตารางที่ ๒ เปรียบเทียบความเชื่อมโยง และสอดคล้องระหว่างยุทธศาสตร์ของกระทรวงสาธารณสุข ยุทธศาสตร์ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และยุทธศาสตร์ของกลุ่มตรวจสอบภายใน โดยมีกลยุทธ์และโครงการ/กิจกรรมของกลุ่มตรวจสอบตรวจสอบภายใน

ยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข	ยุทธศาสตร์กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	ยุทธศาสตร์กลุ่มตรวจสอบภายใน	กลยุทธ์ กลุ่มตรวจสอบภายใน	โครงการ/กิจกรรม กลุ่มตรวจสอบภายใน
๘. ธรรมาภิบาล โปร่งใส - บริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้	๓. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล	๑. การพัฒนาและยกระดับการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน	๑.๑ พัฒนาระบบการตรวจสอบภายในให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด	๑. โครงการตรวจสอบภายในประจำปี ๒. ประเมินและพัฒนาหน่วยงานให้ผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพ ๓. ส่งเสริมให้ความรู้/แนวทางการประกันคุณภาพ
			๑.๒ สร้างความเข้มแข็งในกระบวนการตรวจสอบภายใน	๑.ติดตามกำกับประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยรับตรวจตามข้อเสนอแนะ ๒.การให้คำปรึกษาแนะนำด้านการตรวจสอบภายในตามมาตรฐานที่กำหนด ๓.พัฒนาหน่วยงานต้นแบบ “ด้านปลอดข้อทักท้วง” ๔.สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายในการพัฒนาระบบการตรวจสอบภายใน ๕.วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดวางระบบการควบคุมภายในตามระเบียบกระทรวงการคลัง
			๑.๓ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการตรวจสอบภายใน	โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการตรวจสอบภายใน ๑.จัดทำ/พัฒนาโปรแกรมระบบการตรวจสอบภายใน ๒.จัดทำ/พัฒนา Web เผยแพร่ข้อมูลเอกสาร องค์ความรู้ ด้านการตรวจสอบภายใน ๓.จัดทำ/พัฒนาฐานข้อมูลด้านการตรวจสอบภายใน ๔.จัดทำระบบส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาองค์กรด้วยระบบเทคโนโลยี
		๒.การพัฒนาศักยภาพ	๒.๑ ส่งเสริมการนำหลักธรรมาภิ	๑.ส่งเสริมความรู้ด้านธรรมาภิบาลให้บุคลากร

ยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข	ยุทธศาสตร์กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	ยุทธศาสตร์กลุ่มตรวจสอบภายใน	กลยุทธ์ กลุ่มตรวจสอบภายใน	โครงการ/กิจกรรม กลุ่มตรวจสอบภายใน
		บุคลากร	บาลมาใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	๒.ศึกษาดูงานหน่วยงานที่ได้รับรางวัลคุณภาพ ๓.ยกระดับองค์กรคุณธรรม (ระดับต้นแบบ)
			๒.๒ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะ ความสามารถและสมรรถนะตามวิชาชีพ	๑.จัดทำและพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร (IDP) ๒.โครงการอบรมพัฒนาบุคลากรกรม สบส. ๓.การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพการตรวจสอบภายใน ๔.การประชุมแลกเปลี่ยนข้อตรวจพบด้านการตรวจสอบภายใน ๕.การจัดประชุมถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการตรวจสอบภายในผ่านระบบ IT ๖.ส่งเสริมการนำเทคนิคการเป็น Coach (ใส่ในแผน IDP)
			๒.๓ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	๑.สำรวจปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขภายในองค์กร ๒.ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรดีเด่นภายในหน่วยงาน
		๓. การพัฒนาระบบบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล	๓.๑ ส่งเสริม พัฒนาสภาพแวดล้อมให้เป็นองค์กรสร้างสุข	๑.โครงการปลูกจิตสำนึก (สร้างบุญละบาป) ๒.ส่งเสริมกิจกรรม ๕ ส
			๓.๒ ส่งเสริม สนับสนุน ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่	๑.จัดทำเกณฑ์ประเมินผลรายบุคคลเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร

เป้าประสงค์ /ตัวชี้วัด/ผู้รับผิดชอบ

กลยุทธ์กลุ่มตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

ก๑ พัฒนาระบบการตรวจสอบภายในให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด
ก๒ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและสมรรถนะตามวิชาชีพ
ก๓ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการตรวจสอบภายใน
ก๔ ส่งเสริมการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ก๕ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและสมรรถนะตามวิชาชีพ
ก๖ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ก๗ ส่งเสริม พัฒนาสภาพแวดล้อมให้เป็นองค์กรสร้างสุข
ก๘ ส่งเสริม สนับสนุน ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	กลยุทธ์	โครงการริเริ่ม	ผู้รับผิดชอบ
G๑ หน่วยรับตรวจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	K๑ ร้อยละของรายงานผลการตรวจสอบ มีความครบถ้วน ถูกต้องและทันเวลา	พัฒนาระบบการตรวจสอบให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด (ก๑)	โครงการตรวจสอบภายในประจำปี	กลุ่มตรวจสอบ
G๒ หน่วยรับตรวจนำผลการตรวจสอบไปใช้ปรับปรุงการดำเนินงาน	K๒ร้อยละของหน่วยรับตรวจที่ปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ	สร้างความเข้มแข็งในกระบวนการตรวจสอบภายใน (ก๒)	๑.ติดตามกำกับประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยรับตรวจตามข้อเสนอแนะ ๒.การให้คำปรึกษาแนะนำด้านการตรวจสอบภายในตามมาตรฐานที่กำหนด ๓.พัฒนาหน่วยงานต้นแบบ “ด้านปลอดข้อทักท้วง”(ใหม่) ๔.สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายในการพัฒนาระบบการตรวจสอบภายใน(ใหม่) ๕.สำรวจปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการจัดวางระบบการควบคุมภายในตามระเบียบกระทรวงการคลัง	กลุ่มตรวจสอบ
G๓ ระบบการตรวจสอบภายในได้รับการประกัน	K๓ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการตรวจสอบให้	พัฒนาระบบการตรวจสอบให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด	๑.กิจกรรมการประเมินและพัฒนาหน่วยงานให้ผ่านเกณฑ์การประกัน	กลุ่มตรวจสอบ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	กลยุทธ์	โครงการริเริ่ม	ผู้รับผิดชอบ
คุณภาพ	ผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพการตรวจสอบภายใน	(ก๑)	คุณภาพ(ใหม่) ๒.ส่งเสริมให้ความรู้/แนวทางการประกันคุณภาพ(ใหม่)	
G๔ หน่วยรับตรวจมีความพึงพอใจ	K๔ ร้อยละความพึงพอใจของหน่วยรับตรวจ	สร้างความเข้มแข็งในกระบวนการตรวจสอบภายใน (ก๒)	กิจกรรมการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ	กลุ่มตรวจสอบ
G๕ ระบบการให้คำปรึกษาและการถ่ายทอดความรู้มีประสิทธิภาพ	K๕ จำนวนเรื่องในการให้คำปรึกษาแนะนำด้านการตรวจสอบภายใน K๖ จำนวนครั้ง/เรื่องในการถ่ายทอดความรู้ด้านการตรวจสอบภายในผ่านระบบ IT	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและสมรรถนะตามวิชาชีพ (ก๕)	๑.โครงการอบรมพัฒนาบุคลากร กรม สบส. ๒.การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพการตรวจสอบภายใน ๓. การประชุมแลกเปลี่ยนข้อตรวจพบด้านการตรวจสอบภายใน ๔.การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการตรวจสอบภายในผ่านระบบ IT(ใหม่)	กลุ่มตรวจสอบ
G๖ ปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	K๗ ระดับความสำเร็จในการดำเนินการยกระดับองค์กรคุณธรรม	ส่งเสริมการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร (ก๔)	๑.กิจกรรมส่งเสริมความรู้ด้านธรรมาภิบาลให้บุคลากร(ใหม่) ๒.ศึกษาดูงานหน่วยงานที่ได้รับรางวัลคุณภาพ ๓.ยกระดับองค์กรคุณธรรม (ต้นแบบ)	กลุ่มบริหารทั่วไปและแผนงาน
G๗ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข	K๘ จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการ	ส่งเสริม พัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ก๗ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร (ก๖)	๑.โครงการปลูกจิตสำนึก (ใหม่) ๒. ส่งเสริมกิจกรรม ๕ ส ๓. ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรดีเด่นภายในหน่วยงาน ๔.จัดทำเกณฑ์ประเมินผลรายบุคคลเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร	กลุ่มบริหารทั่วไปและแผนงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	กลยุทธ์	โครงการริเริ่ม	ผู้รับผิดชอบ
G๘ บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน	K๙ ร้อยละของกิจกรรมที่ดำเนินการ	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและสมรรถนะตามวิชาชีพ (ก๕)	๑.การจัดการความรู้ ๒. ๒.จัดทำและพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร (IDP) ๓.ส่งเสริมการนำเทคนิคการเป็น Coach	กลุ่มบริหารทั่วไปและแผนงาน
G๙ ระบบสารสนเทศสนับสนุนการตรวจสอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ	K๑๐ จำนวนโปรแกรมระบบการตรวจสอบภายในที่ได้จัดทำ/พัฒนา K๑๑ จำนวนโปรแกรมระบบการตรวจสอบภายในที่นำไปใช้ในการตรวจสอบภายใน	พัฒนาระบบสารสนเทศสนับสนุนการตรวจสอบภายใน (ก๓)	โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศสนับสนุนการตรวจสอบ -จัดทำ/พัฒนาโปรแกรมระบบการตรวจสอบภายใน -ส่งเสริมการใช้โปรแกรมการตรวจสอบภายใน(ทั้งของกลุ่มและกรมบัญชีกลาง) -จัดทำ Web เผยแพร่องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องด้านการตรวจสอบภายใน -จัดทำฐานข้อมูลด้านการตรวจสอบภายใน -พัฒนางานสนับสนุนองค์กรด้วยระบบเทคโนโลยีเช่น งานสารบรรณ(ใหม่)	กลุ่มบริหารทั่วไปและแผนงาน (งาน IT)
G๑๐ การบริหารจัดการภายในหน่วยงานมีประสิทธิภาพ	K๑๒ ระดับคะแนนที่ผ่านการประเมินตามตัวชี้วัดคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน	ส่งเสริม สนับสนุน ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (ก๘)	๑. สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดให้สำเร็จในระดับ ๕ คะแนน	กลุ่มบริหารทั่วไปและแผนงาน

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ตามแผนระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๘)					ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘		
๑. ๑ พัฒนาระบบการตรวจสอบภายในให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด	๑.ตรวจสอบภายในประจำปี	๑.ร้อยละของหน่วยงานกลุ่มเป้าหมายได้รับการตรวจสอบภายในตามแผนการตรวจสอบที่กำหนด	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	นางณัฐณิชา กลัมพสุต นายสุทธิพงศ์ สาคร	
		๒.ร้อยละของรายงานผลการตรวจสอบมีความครบถ้วน ถูกต้องและทันเวลา	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐		
	๒. กิจกรรมการประเมินและพัฒนาหน่วยงานให้ผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพ (ใหม่)	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการตรวจสอบให้ผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพ	๖๐	๘๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	นางนงลักษณ์ พาหุกุล นายสุทธิพงศ์ สาคร	
	๓. ส่งเสริมให้ความรู้/แนวทางการประกันคุณภาพ (ใหม่)	จำนวนครั้งที่บุคลากรได้รับการส่งเสริม	๒	๑	๑	๑	๑	นางนงลักษณ์ พาหุกุล นายสุทธิพงศ์ สาคร	
๑.๒ สร้างความเข้มแข็งในกระบวนการตรวจสอบภายใน	๑.ติดตามกำกับประเมินผล การดำเนินการของหน่วยรับตรวจตามข้อเสนอแนะ	ร้อยละของหน่วยรับตรวจที่มีการแก้ไขตามข้อเสนอแนะ	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	นางณัฐณิชา กลัมพสุต นายสุทธิพงศ์ สาคร	
	๒.การให้คำปรึกษาแนะนำด้านการตรวจสอบภายในตามมาตรฐานที่กำหนด	ร้อยละความสำเร็จของการให้คำปรึกษาแนะนำด้านการตรวจสอบภายใน	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	นางนงลักษณ์ พาหุกุล นายณัฐพงษ์ สังวรสิน	
	๓. พัฒนาหน่วยงานต้นแบบ “ด้านปลอดข้อทักท้วง” (ใหม่)	ระดับความสำเร็จของพัฒนาหน่วยงานต้นแบบ “ด้านปลอดข้อทักท้วง”	-	๓	๕	๕	๕	นางณัฐณิชา กลัมพสุต นายสุทธิพงศ์ สาคร	เตรียมเกณฑ์

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ตามแผนระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๘)					ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘		
	๔. สำรวจปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการจัดวางระบบควบคุมภายในตามระเบียบกระทรวงการคลัง (ใหม่)	-จำนวนผลการวิเคราะห์ที่ได้รับจากการสำรวจปัจจัยฯ	-	๑	-	-	-	นางณัฐณิชา กลัมพสุต นางนงลักษณ์ พาหุกุล นายณัฐพงษ์ สังวรสิน น.ส.อัจฉราภรณ์ แก้วสีอ่อน	ย้ายมาจาก ย ๒ ก ๔
		-ระดับความสำเร็จในการนำผลวิเคราะห์ไปใช้	-	-	๓	๔	๕		
๑.๓ พัฒนาระบบสารสนเทศสนับสนุนการตรวจสอบภายใน	๑. จัดทำ/พัฒนาโปรแกรมระบบการตรวจสอบภายใน	จำนวนการจัดทำ/พัฒนาโปรแกรมระบบการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	๑	นางณัฐณิชา กลัมพสุต นายณัฐพล ช่วยชู นายสุทธิพงศ์ สาคร	
	๒. พัฒนา Web เผยแพร่ข้อมูลเอกสาร องค์ความรู้วิชาการ ด้านการตรวจสอบภายใน	จำนวน/การพัฒนา Web เผยแพร่ข้อมูลเอกสาร องค์ความรู้วิชาการ ด้านการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	๑	นางณัฐณิชา กลัมพสุต นายณัฐพล ช่วยชู นายณัฐพงษ์ สังวรสิน	
	๓. การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการตรวจสอบภายในผ่านระบบ IT (ใหม่)	จำนวนครั้ง/เรื่องในการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการตรวจสอบภายในผ่านระบบ IT	๔	๔	๔	๔	๔	นางนงลักษณ์ พาหุกุล นายณัฐพล ช่วยชู	
	๔. พัฒนาฐานข้อมูลด้านการตรวจสอบภายในให้มีคุณภาพ (ใหม่)	จำนวนฐานข้อมูลด้านการตรวจสอบภายในที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพ	๑	๑	๑	๑	๑	นางณัฐณิชา กลัมพสุต นายณัฐพล ช่วยชู นายสุทธิพงศ์ สาคร	
	๕. พัฒนางานสนับสนุนองค์กรด้วยระบบเทคโนโลยีเช่น งานสารบรรณ(ใหม่)	จำนวนระบบเทคโนโลยีที่นำมาใช้ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาองค์กร	๑	๑	๑	๑	๑	นางวิไลพร บัวแดง นางนงลักษณ์ พาหุกุล นายณัฐพงษ์ สังวรสิน นางสาวอดิศา มิตรชู	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

กลยุทธ์	โครงการ	ตัวชี้วัด	ตามแผนระยะ ๕ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๘)					ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘		
๒.๑ ส่งเสริมการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	๑.กิจกรรมส่งเสริมความรู้ด้านธรรมาภิบาลให้บุคลากร(ใหม่)	จำนวนครั้ง/หลักสูตร/ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมความรู้ด้านธรรมาภิบาล	๑	๑	๑	๑	๑	นางวิไลพร บัวแดง กลุ่มบริหารทั่วไป	

กลยุทธ์	โครงการ	ตัวชี้วัด	ตามแผนระยะ ๕ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๘)					ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘		
	๒. ศึกษาดูงานหน่วยงานที่ได้รับรางวัลคุณภาพ(ใหม่)	ระดับความสำเร็จ/จำนวนกิจกรรมในการนำผลการศึกษาดูงานมาปรับใช้ในหน่วยงาน	๑	๓	๕	๕	-	นางนงลักษณ์ พาหุกุล น.ส.อัจฉราภรณ์ แก้วสีอ่อน	ดูงานปี ๖๔
	๓. ยกระดับองค์กรคุณธรรม (ระดับต้นแบบ) (ใหม่)	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการยกระดับองค์กรคุณธรรม	๓	๔	๔	๕	๕	นายสุทธิพงศ์ สาคร กลุ่มบริหารทั่วไป	รอหา Gab
๒.๒ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและสมรรถนะตามวิชาชีพ	๑. การจัดการความรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพการตรวจสอบภายใน(ใหม่)	๑.จำนวนเรื่อง/หลักสูตรในการนำมาจัดการความรู้ด้านตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	๑	นางณัฐณิชา กลัมพสุต นายณัฐพล ช่วยชู นายสุทธิพงศ์ สาคร	
		๒.จำนวนช่องทางในการเผยแพร่องค์ความรู้	๓	๓	๓	๓	๓		
	๒. ๒.จัดทำและพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร (IDP)	๑.ระดับความสำเร็จในการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้	-	๓	๕	๕	๕	นายณัฐพงษ์ สังวรสิน นางนงลักษณ์ พาหุกุล	ปี ๒๕๖๔ จัดทำแผน ปี ๖๕ ต้องตอบประกันคุณภาพหน่วยงานภายนอก
		๒.จำนวนชั่วโมงในการเข้ารับการอบรมพัฒนาตามแผน IDP(ชม/คน)	๑๘/คน	๓๐/คน	๑๘/คน	๑๘/คน	๑๘/คน		
	๓. ส่งเสริมการนำเทคนิคการเป็น Coach (ใหม่)	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการการส่งเสริมการนำเทคนิค Coaching	๑	๒	๓	๓	๓	นางนงลักษณ์ พาหุกุล นายณัฐพงศ์ สังวรสิน	

กลยุทธ์	โครงการ	ตัวชี้วัด	ตามแผนระยะ ๕ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๘)					ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘		
๒.๓ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	๑. สำรวจปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขภายในองค์กร (ใหม่)	ร้อยละของผลกระทบที่ได้รับการแก้ไข	-	๕๐	๗๐	๘๐	๘๐	นายณัฐพงศ์ สังวรสิน น.ส.อัจฉราภรณ์ แก้วสีอ่อน	ปี ๒๕๖๔ สำรวจและวางแผน
	๒. ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรดีเด่นภายในหน่วยงาน(ใหม่)	จำนวนบุคลากรที่ได้รับคัดเลือกเข้าประเมินระดับกรมฯ	๑	๑	๑	๑	๑	นางวิไลพร บัวแดง น.ส.อัจฉราภรณ์ แก้วสีอ่อน นายสุทธิพงศ์ สาคร	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์	โครงการ	ตัวชี้วัด	ตามแผนระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๘)	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ

			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘		
๓.๑ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข	๑. โครงการปลูกจิตสำนัก	จำนวนโครงการที่ดำเนินการ	๑	๑	๑	๑	๑	นางวิไลพร บัวแดง ทุกกลุ่ม	
	๒. ส่งเสริมการจัดกิจกรรม ๕ ส	ระดับความสำเร็จของการจัดทำกิจกรรม ๕ ส	๕	๕	๕	๕	๕	นายสุทธิพงศ์ สาคร นางวิไลพร บัวแดง	
๓.๒ ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่	๑. สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดให้สำเร็จในระดับ ๕ คะแนน	ร้อยละของตัวชี้วัดที่ได้ระดับคะแนน ๕	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	นางวิไลพร บัวแดง ทุกกลุ่ม	

ส่วนที่ ๓

<table>
<tr><td>ชื่อตัวชี้วัดที่ ๑</td><td>ร้อยละของหน่วยงานกลุ่มเป้าหมายได้รับการตรวจสอบภายในตามแผนการตรวจสอบที่กำหนด</td></tr>
<tr><td>ค่าน้ำหนัก</td><td></td></tr>
<tr><td>หน่วยวัด</td><td>ร้อยละ</td></tr>
<tr><td>คำอธิบาย</td><td>การตรวจสอบภายใน หมายถึง กิจกรรมการให้หลักประกันอย่างเที่ยงธรรมและการให้คำปรึกษาอย่างเป็นอิสระ ซึ่งจัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดีขึ้น การตรวจสอบภายในช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารความเสี่ยงการควบคุม และการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบและเป็นระเบียบ
กลุ่มเป้าหมาย หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคตามแผนการตรวจสอบภายใน
แผนการตรวจสอบ หมายถึง แผนการดำเนินงานที่กลุ่มตรวจสอบภายในจัดทำขึ้น โดยผ่านความเห็นชอบจากหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งได้มีการกำหนดขอบเขตการตรวจสอบในแต่ละปีงบประมาณ</td></tr>
<tr><td>ข้อมูลพื้นฐาน
(Baseline data)</td><td>
<table>
<tr><th rowspan="2">ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด</th><th rowspan="2">หน่วยวัด</th><th colspan="3">ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ.</th></tr>
<tr><th>๒๕๖๑</th><th>๒๕๖๒</th><th>๒๕๖๓</th></tr>
<tr><td>จำนวนหน่วยรับตรวจตามแผนการตรวจสอบประจำปีได้รับการตรวจประเมินจากผู้ตรวจสอบภายใน</td><td>หน่วย</td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>เกณฑ์การให้คะแนน</td><td>ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ ๕ ต่อ ๑ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้
<table>
<tr><th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr>
<tr><th>๑</th><th>๒</th><th>๓</th><th>๔</th><th>๕</th></tr>
<tr><td>ร้อยละ ๘๐</td><td>ร้อยละ ๘๕</td><td>ร้อยละ ๙๐</td><td>ร้อยละ ๙๕</td><td>ร้อยละ ๑๐๐</td></tr>
</table>
<u>หมายเหตุ</u> :</td></tr>
<tr><td>วัตถุประสงค์</td><td>เพื่อสอบทานการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ</td></tr>
<tr><td>สูตรคำนวณตัวชี้วัด</td><td>จำนวนหน่วยรับตรวจที่ได้รับการสอบทาน X ๑๐๐
จำนวนหน่วยรับตรวจทั้งหมดตามแผนการเข้าตรวจ</td></tr>
<tr><td>เงื่อนไข</td><td>-</td></tr>
<tr><td>รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน</td><td>-</td></tr>
<tr><td>แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล</td><td>กลุ่มตรวจสอบ/รายงานการตรวจสอบ</td></tr>
<tr><td>รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/เบอร์โทรศัพท์</td><td>นางณัฐณิชา กลัมพสุต
นายสุทธิพงศ์ สาคร</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td>ชื่อตัวชี้วัดที่ ๒</td><td>ร้อยละของรายงานผลการตรวจสอบมีความครบถ้วน ถูกต้องและทันเวลา</td></tr>
<tr><td>ค่าน้ำหนัก</td><td></td></tr>
<tr><td>หน่วยวัด</td><td>ร้อยละ</td></tr>
<tr><td>คำอธิบาย</td><td>รายงานผลการตรวจสอบ หมายถึง การจัดทำรายงานผลการตรวจสอบของแต่ละหน่วยรับตรวจที่ได้ไปดำเนินการตามแผนการตรวจสอบประจำปี มีความครบถ้วน ถูกต้องและทันเวลา หมายถึง ครบถ้วนตามขอบเขตที่กำหนดในหนังสือที่แจ้งให้หน่วยรับตรวจ ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้องและทันตามระยะที่กำหนดในมาตรฐานกระบวนงานการตรวจสอบภายใน</td></tr>
<tr><td>ข้อมูลพื้นฐาน
(Baseline data)</td><td>
<table>
<tr><th rowspan="2">ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด
(Baseline Data)</th><th rowspan="2">หน่วยวัด</th><th colspan="3">ผลการดำเนินงานใน
ปีงบประมาณ พ.ศ.</th></tr>
<tr><th>๒๕๖๑</th><th>๒๕๖๒</th><th>๒๕๖๓</th></tr>
<tr><td>ร้อยละของการออกรายงานผลการตรวจสอบมีความครบถ้วน ูกต้องและทันเวลา</td><td>ร้อยละ</td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>เกณฑ์การให้คะแนน</td><td>ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ ๕ ต่อ ๑ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้
<table>
<tr><th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr>
<tr><th>๑</th><th>๒</th><th>๓</th><th>๔</th><th>๕</th></tr>
<tr><td>ร้อยละ ๘๐</td><td>ร้อยละ ๘๕</td><td>ร้อยละ ๙๐</td><td>ร้อยละ ๙๕</td><td>ร้ อ ย ล ะ ๑๐๐</td></tr>
</table>
<u>หมายเหตุ</u> :</td></tr>
<tr><td>วัตถุประสงค์</td><td>เพื่อให้การออกรายงานผลการตรวจสอบมีคุณภาพ(ครบถ้วน ถูกต้อง ทันเวลา)</td></tr>
<tr><td>สูตรคำนวณตัวชี้วัด</td><td>จำนวนรายงานผลการตรวจสอบที่มีความครบถ้วนถูกต้องและทันเวลาX๑๐๐
จำนวนรายงานผลการตรวจสอบทั้งหมด</td></tr>
<tr><td>เงื่อนไข</td><td>-</td></tr>
<tr><td>รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน</td><td>-</td></tr>
<tr><td>แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล</td><td>รายงานการตรวจสอบ</td></tr>
<tr><td>รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/เบอร์โทรศัพท์</td><td>นางณัฐณิชา กลัมพสุต
นายสุทธิพงศ์ สาคร</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td>ชื่อตัวชี้วัดที่ ๓</td><td>ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการตรวจสอบให้ผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพ</td></tr>
<tr><td>ค่าน้ำหนัก</td><td></td></tr>
<tr><td>หน่วยวัด</td><td>ระดับ</td></tr>
<tr><td>คำอธิบาย</td><td>การประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่จัดให้มีขึ้นโดยการประเมินคุณภาพของกระบวนการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ จากทั้งภายในและภายนอกอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความมั่นใจในคุณภาพงานตรวจสอบภายในว่าเป็นไปอย่างเหมาะสมตามมาตรฐานวิชาชีพตรวจสอบภายใน โดยกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ได้กำหนดแนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินเพื่อรับรองคุณภาพงานตรวจสอบภายใน โดยการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานของรัฐใช้กรอบการประเมินภายในองค์กรภายใต้แนวทางที่เป็นมาตรฐานสากลมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของการบริหารงานภาครัฐ
การพัฒนาระบบการตรวจสอบ หมายถึง การพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานตามแนวทางการประกันและการปรับปรุงคุณภาพงานตรวจสอบภายใน ซึ่งเป็นไปแนวปฏิบัติการประกันและการปรับปรุงคุณภาพงานตรวจสอบภายใน : การประเมินภายในองค์กรเพื่อให้หน่วยงานผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐ โดยต้องดำเนินการให้อยู่ในระดับผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (รับการตรวจประเมินจากหน่วยงานภายนอกโดยใช้ผลการดำเนินงานของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕)</td></tr>
<tr><td>ข้อมูลพื้นฐาน
(Baseline data)</td><td>ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ หน่วยงานยังไม่ผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพ</td></tr>
<tr><td>เกณฑ์การให้คะแนน</td><td>
<table>
<tr><th>ระดับคะแนน</th><th>เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr>
<tr><td>๑</td><td>ทบทวนและประเมินตนเองตามประเด็นตามเกณฑ์การประกันคุณภาพ</td></tr>
<tr><td>๒</td><td>วางแผนการพัฒนาให้เป็นไปตามเกณฑ์การประกันคุณภาพ</td></tr>
<tr><td>๓</td><td>ดำเนินการตามแผนพัฒนา</td></tr>
<tr><td>๔</td><td>ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน</td></tr>
<tr><td>๕</td><td>สรุปผลการดำเนินงาน</td></tr>
</table>
<u>หมายเหตุ</u> :
</td></tr>
<tr><td>วัตถุประสงค์</td><td>๑. เพื่อเตรียมความพร้อมในการขอรับรางวัลการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน ของกรมสนับสนุนบริการคุณภาพ
๒. กลุ่มตรวจสอบภายใน ผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน</td></tr>
<tr><td>สูตรคำนวณตัวชี้วัด</td><td>ระดับ</td></tr>
<tr><td>เงื่อนไข</td><td></td></tr>
<tr><td>รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน</td><td></td></tr>
<tr><td>แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล</td><td>รายงานการประเมินตนเอง แผนพัฒนาตามแนวทางการประกันคุณภาพ</td></tr>
<tr><td>รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/เบอร์โทรศัพท์</td><td>นางนงลักษณ์ พาหุกุล
นายสุทธิพงษ์ สาคร</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td>ชื่อตัวชี้วัดที่ ๔</td><td>จำนวนครั้งที่บุคลากรได้รับการส่งเสริม</td></tr>
<tr><td>ค่าน้ำหนัก</td><td></td></tr>
<tr><td>หน่วยวัด</td><td>ครั้ง</td></tr>
<tr><td>คำอธิบาย</td><td>การประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่จัดให้มีขึ้นโดยการประเมินคุณภาพของกระบวนการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ จากทั้งภายในและภายนอกอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความมั่นใจในคุณภาพงานตรวจสอบภายในว่าเป็นไปอย่างเหมาะสมตามมาตรฐานวิชาชีพตรวจสอบภายใน โดยกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ได้กำหนดแนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินเพื่อรับรองคุณภาพงานตรวจสอบภายใน โดยการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานของรัฐใช้กรอบการประเมินภายในองค์กรภายใต้แนวทางที่เป็นมาตรฐานสากลมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของการบริหารงานภาครัฐ
การส่งเสริม หมายถึง การจัดให้มีกิจกรรมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ ได้แก่ การชี้แจงเกณฑ์การประกันคุณภาพทั้งจากหน่วยงานภายในและภายนอก การประชุมทบทวนและประเมินตนเองตามแนวทางการประกันคุณภาพโดยมีการอธิบายรายละเอียดของเกณฑ์แต่ละตัวให้แก่บุคลากรกลุ่มตรวจสอบภายในเข้าใจตรงกัน</td></tr>
<tr><td>ข้อมูลพื้นฐาน
(Baseline data)</td><td>
<table>
<tr><th>ปี ๒๕๖๑</th><th>ปี ๒๕๖๒</th><th>ปี ๒๕๖๓</th></tr>
<tr><td>-</td><td>-</td><td>-</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>เกณฑ์การให้คะแนน</td><td>
<table>
<tr><th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr>
<tr><th>๑</th><th>๒</th><th>๓</th><th>๔</th><th>๕</th></tr>
<tr><td>-</td><td>-</td><td>๑ ครั้ง</td><td>๒ ครั้ง</td><td>๓ ครั้ง</td></tr>
</table>
<u>หมายเหตุ</u> :
</td></tr>
<tr><td>วัตถุประสงค์</td><td>เพื่อให้เจ้าหน้าที่กลุ่มตรวจสอบภายในมีความเข้าใจตรงกันในแต่ละประเด็นที่เกี่ยวกับการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน</td></tr>
<tr><td>สูตรคำนวณตัวชี้วัด</td><td>จำนวน</td></tr>
<tr><td>เงื่อนไข</td><td></td></tr>
<tr><td>รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน</td><td></td></tr>
<tr><td>แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล</td><td>ภาพถ่าย รายงานการประชุม</td></tr>
<tr><td>รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/เบอร์โทรศัพท์</td><td>นางนงลักษณ์ พาหุกุล
นายสุทธิพงศ์ สาคร</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td>ชื่อตัวชี้วัดที่ ๕</td><td>ร้อยละของหน่วยรับตรวจที่มีการแก้ไขตามข้อเสนอแนะ</td></tr>
<tr><td>ค่าน้ำหนัก</td><td></td></tr>
<tr><td>หน่วยวัด</td><td>ร้อยละ</td></tr>
<tr><td>คำอธิบาย</td><td>หน่วยรับตรวจ หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพในส่วนกลางและส่วนกลางที่มีสำนักงานตั้งอยู่ส่วนภูมิภาคตามแผนการตรวจสอบภายใน
แผนการตรวจสอบ หมายถึง แผนการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑๒ หน่วย (ยกเว้นศูนย์บริการเบ็ดเสร็จและสำนักผู้เชี่ยวชาญ เนื่องจากได้รับการตรวจสอบเป็นปีแรก)
แผนการตรวจสอบระยะยาว ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จำนวน ๓๔ หน่วย (ไม่รวมกลุ่มตรวจสอบภายในโดยสำนักงานเลขานุการกรม ต้องตรวจสอบทุกปี)
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑๒ หน่วย
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑๒ หน่วย
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑๒ หน่วย
การแก้ไขตามข้อเสนอแนะ หมายถึง การนำข้อเสนอแนะของกลุ่มตรวจสอบภายใน ที่ได้แนะนำตามรายงานผลการตรวจสอบในปีที่ผ่านมาไปใช้ในการปฏิบัติงานสามารถลดข้อตรวจพบในประเด็นที่ซ้ำกับการตรวจสอบภายในรอบที่ผ่านมาของแต่ละหน่วยรับตรวจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของประเด็นทั้งหมดที่กลุ่มตรวจสอบภายในเสนอแนะ</td></tr>
<tr><td>ข้อมูลพื้นฐาน
(Baseline data)</td><td>
<table>
<tr><th>ปี ๒๕๖๑</th><th>ปี ๒๕๖๒</th><th>ปี ๒๕๖๓</th></tr>
<tr><td>-</td><td>-</td><td>๗๖.๔๗</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>เกณฑ์การให้คะแนน</td><td>
<table>
<tr><th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr>
<tr><th>๑</th><th>๒</th><th>๓</th><th>๔</th><th>๕</th></tr>
<tr><td>ร้อยละ๖๐</td><td>ร้อยละ๗๐</td><td>ร้อยละ๘๐</td><td>ร้อยละ๙๐</td><td>ร้อยละ๑๐๐</td></tr>
</table>
<u>หมายเหตุ</u> :
</td></tr>
<tr><td>วัตถุประสงค์</td><td>เพื่อให้หน่วยงานมีการปรับปรุงการปฏิบัติให้ถูกต้องครบถ้วนเป็นไปตามระเบียบ</td></tr>
<tr><td>สูตรคำนวณตัวชี้วัด</td><td>$\frac{B}{A} \times ๑๐๐$
เมื่อ A = จำนวนหน่วยรับตรวจตามแผนการตรวจสอบ
และ B = จำนวนหน่วยรับตรวจที่มีการแก้ไขตามข้อเสนอแนะของกลุ่มตรวจสอบภายใน</td></tr>
<tr><td>เงื่อนไข</td><td>กรณีที่ไม่แก้ไขตามข้อเสนอแนะไม่ถึงร้อยละ ๗๐ ต้องมีการเข้าพบผู้บริหารกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จึงถือว่าได้มีการแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้ว</td></tr>
<tr><td>รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน</td><td>-</td></tr>
<tr><td>แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล</td><td>รายงานผลการตรวจสอบ</td></tr>
<tr><td>รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/
เบอร์โทรศัพท์</td><td>นางณัฐณิชา กลัมพสุต
นายสุทธิพงศ์ สาคร</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td>ชื่อตัวชี้วัดที่ ๖</td><td>ร้อยละความสำเร็จของการให้คำปรึกษาแนะนำด้านการตรวจสอบภายใน</td></tr>
<tr><td>ค่าน้ำหนัก</td><td></td></tr>
<tr><td>หน่วยวัด</td><td>ร้อยละ</td></tr>
<tr><td>คำอธิบาย</td><td>การให้คำปรึกษาด้านการตรวจสอบภายใน หมายถึง การบริการให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ด้านการเงินบัญชี ด้านพัสดุ ด้านยานพาหนะ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและแนวทางต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กร ลักษณะเป็นการให้คำแนะนำ โดยลักษณะและขอบเขตของภารกิจการให้คำปรึกษาจะขึ้นอยู่กับข้อหารือของผู้รับบริการ ซึ่งผู้ตรวจสอบภายในจะให้คำปรึกษาอย่างเป็นอิสระและเที่ยงธรรม ตามมาตรฐานการตรวจสอบภายใน</td></tr>
<tr><td>ข้อมูลพื้นฐาน
(Baseline data)</td><td>
<table>
<tr><th rowspan="2">ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด
(Baseline Data)</th><th rowspan="2">หน่วยวัด</th><th colspan="3">ผลการดำเนินงานใน
ปีงบประมาณ พ.ศ.</th></tr>
<tr><th>๒๕๖๑</th><th>๒๕๖๒</th><th>๒๕๖๓</th></tr>
<tr><td>ร้อยละความสำเร็จของการให้คำปรึกษาแนะนำด้านการตรวจสอบภายใน</td><td>ร้อยละ</td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>เกณฑ์การให้คะแนน</td><td>ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ ๑๐ ต่อ ๑ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้
<table>
<tr><th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr>
<tr><th>๑</th><th>๒</th><th>๓</th><th>๔</th><th>๕</th></tr>
<tr><td>ร้อยละ ๖๐</td><td>ร้อยละ ๗๐</td><td>ร้อยละ ๘๐</td><td>ร้อยละ ๙๐</td><td>ร้อยละ ๑๐๐</td></tr>
</table>
<u>หมายเหตุ</u> :</td></tr>
<tr><td>วัตถุประสงค์</td><td></td></tr>
<tr><td>สูตรคำนวณตัวชี้วัด</td><td>จำนวนคำปรึกษาที่ตอบสำเร็จ*๑๐๐/จำนวนที่ขอคำปรึกษาทั้งหมด</td></tr>
<tr><td>เงื่อนไข</td><td></td></tr>
<tr><td>รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน</td><td></td></tr>
<tr><td>แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล</td><td>แบบสอบถามหลังการให้คำปรึกษา</td></tr>
<tr><td>รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/เบอร์โทรศัพท์</td><td>นางนงลักษณ์ พาหุกุล
นายณัฐพงษ์ สังวรสิน</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td>ชื่อตัวชี้วัดที่ ๗</td><td>ระดับความสำเร็จของพัฒนาหน่วยงานต้นแบบ “ด้านปลอดข้อทักท้วง”</td></tr>
<tr><td>ค่าน้ำหนัก</td><td></td></tr>
<tr><td>หน่วยวัด</td><td>ระดับ</td></tr>
<tr><td>เป้าหมาย ปี ๒๕๖๔</td><td>เตรียมการ</td></tr>
<tr><td>คำอธิบาย</td><td>ต้นแบบด้านปลอดข้อทักท้วง หมายถึง เป็นหน่วยงานที่ผ่านการคัดเลือกจากคณะกรรมการคัดเลือกหน่วยงานต้นแบบของกลุ่มตรวจสอบภายใน และผ่านการประเมินด้านคุณภาพตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการต้นแบบกำหนด</td></tr>
<tr><td>ข้อมูลพื้นฐาน
(Baseline data)</td><td>
<table>
<tr><th>ปี ๒๕๖๑</th><th>ปี ๒๕๖๒</th><th>ปี ๒๕๖๓</th></tr>
<tr><td>-</td><td>-</td><td>-</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>เกณฑ์การให้คะแนน</td><td>ขั้นเตรียมการในปี๒๕๖๔
<table>
<tr><th>ระดับ</th><th>กิจกรรม</th></tr>
<tr><td>๑</td><td>แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดเกณฑ์และคัดเลือกหน่วยงานต้นแบบ</td></tr>
<tr><td>๒</td><td>กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกหน่วยงานต้นแบบ</td></tr>
<tr><td>๓</td><td>ประกาศรับสมัครและคัดเลือกหน่วยงานต้นแบบ</td></tr>
<tr><td>๔</td><td>ประกาศหน่วยงานที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อพัฒนาเป็นหน่วยงานต้นแบบ</td></tr>
<tr><td>๕</td><td>กำหนดเกณฑ์การประเมินหน่วยงานต้นแบบ</td></tr>
</table>
<u>หมายเหตุ</u> :</td></tr>
<tr><td>วัตถุประสงค์</td><td>เพื่อพัฒนาหน่วยงานต้นแบบด้านปลอดข้อทักท้วง และให้หน่วยงานอื่นมาศึกษาดูงานและดำเนินการตามหน่วยงานต้นแบบ</td></tr>
<tr><td>สูตรคำนวณตัวชี้วัด</td><td>เป็นระดับ</td></tr>
<tr><td>เงื่อนไข</td><td>หากผู้บริหารให้หยุดชะงักการดำเนินโครงการไว้ก่อนเพื่อความเหมาะสมจะถือว่าดำเนินการมีเงื่อนไขอยู่ในระดับ๕</td></tr>
<tr><td>รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน</td><td>-</td></tr>
<tr><td>แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล</td><td>-</td></tr>
<tr><td>รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/เบอร์โทรศัพท์</td><td>นางณัฐณิชา กลัมพสุต
นายสุทธิพงศ์ สาคร</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td>ชื่อตัวชี้วัดที่ ๘</td><td>ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์ผลกระทบที่ได้รับจากการวิจัยปัจจัยฯ</td></tr>
<tr><td>ค่าน้ำหนัก</td><td></td></tr>
<tr><td>หน่วยวัด</td><td>ระดับ</td></tr>
<tr><td>เป้าหมาย</td><td>ระดับ ๕</td></tr>
<tr><td>คำอธิบาย</td><td>การวิเคราะห์ผลกระทบที่ได้รับการจากวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดวางระบบควบคุมภายในตามระเบียบกระทรวงการคลัง หมายถึง การศึกษาข้อมูลหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลทั้งเชิงบวกและเชิงลบที่มีต่อระบบการควบคุมภายในของหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ</td></tr>
<tr><td>ข้อมูลพื้นฐาน
(Baseline data)</td><td>
<table>
<tr><th>ปี ๒๕๖๑</th><th>ปี ๒๕๖๒</th><th>ปี ๒๕๖๓</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>เกณฑ์การให้คะแนน</td><td>
<table>
<tr><th>ระดับคะแนน</th><th>เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr>
<tr><td>๑</td><td>วางแผนการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการจัดวางระบบควบคุมภายใน</td></tr>
<tr><td>๒</td><td>จัดทำเครื่องมือสำรวจ อาทิ แบบสอบถาม/สังเกต/สัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง</td></tr>
<tr><td>๓</td><td>ดำเนินการสำรวจ</td></tr>
<tr><td>๔</td><td>วิเคราะห์ผลการสำรวจ</td></tr>
<tr><td>๕</td><td>สรุปผลการดำเนินงาน</td></tr>
</table>
<u>หมายเหตุ</u> :
</td></tr>
<tr><td>วัตถุประสงค์</td><td>เพื่อให้ทราบปัจจัยหรือสาเหตุที่ส่งผลกระทบทั้งด้านบวกและลบ ต่อระบบการควบคุมภายในของแต่ละหน่วยงาน</td></tr>
<tr><td>สูตรคำนวณตัวชี้วัด</td><td>ระดับ</td></tr>
<tr><td>เงื่อนไข</td><td></td></tr>
<tr><td>รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน</td><td></td></tr>
<tr><td>แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล</td><td>เครื่องมือสำรวจ รายงานการประชุม สรุปผลการดำเนินงาน</td></tr>
<tr><td>รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/เบอร์โทรศัพท์</td><td>นางณัฐณิชา กลัมพสุต
นางนงลักษณ์ พาหุกุล
นายณัฐพงษ์ สังวรสิน
น.ส.อัจฉราภรณ์ แก้วสีอ่อน</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td>ชื่อตัวชี้วัดที่ ๙</td><td>ระดับความสำเร็จในการนำผลวิเคราะห์ไปใช้</td></tr>
<tr><td>ค่าน้ำหนัก</td><td></td></tr>
<tr><td>หน่วยวัด</td><td>ระดับ</td></tr>
<tr><td>เป้าหมาย</td><td>ระดับ ๓</td></tr>
<tr><td>คำอธิบาย</td><td>การนำผลวิเคราะห์ไปใช้ หมายถึง การนำผลวิเคราะห์การสำรวจผลกระทบทั้งด้านบวกและลบของระบบการควบคุมภายในของแต่ละหน่วยงาน มาจัดทำแผนหรือแนวทางการพัฒนาระบบการควบคุมภายในให้ดีมากขึ้น</td></tr>
<tr><td>ข้อมูลพื้นฐาน
(Baseline data)</td><td>
<table>
<tr><th>ปี ๒๕๖๑</th><th>ปี ๒๕๖๒</th><th>ปี ๒๕๖๓</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>เกณฑ์การให้คะแนน</td><td>
<table>
<tr><th>ระดับคะแนน</th><th>เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr>
<tr><td>๑</td><td>ศึกษาผลการสำรวจ</td></tr>
<tr><td>๒</td><td>วางแผนการพัฒนาโดยนำผลการสำรวจมาเป็นปัจจัยนำเข้า</td></tr>
<tr><td>๓</td><td>ดำเนินการตามแผนพัฒนา</td></tr>
<tr><td>๔</td><td>ติดตามประเมินผล</td></tr>
<tr><td>๕</td><td>สรุปผลการดำเนินงาน</td></tr>
</table>
<u>หมายเหตุ</u> :
</td></tr>
<tr><td>วัตถุประสงค์</td><td>เพื่อนำผลการสำรวจมาพัฒนาปรับปรุงระบบการควบคุมภายในของหน่วยงานให้ดีมากขึ้น</td></tr>
<tr><td>สูตรคำนวณตัวชี้วัด</td><td>ระดับ</td></tr>
<tr><td>เงื่อนไข</td><td></td></tr>
<tr><td>รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน</td><td></td></tr>
<tr><td>แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล</td><td>แผนการพัฒนาปรับปรุง รายงานสรุปผล</td></tr>
<tr><td>รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/เบอร์โทรศัพท์</td><td>นางณัฐณิชา กลัมพสุต
นางนงลักษณ์ พาหุกุล
นายณัฐพงษ์ สังวรสิน
น.ส.อัจฉราภรณ์ แก้วสีอ่อน</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td>ชื่อตัวชี้วัดที่ ๑๐</td><td>จำนวนการจัดทำ/พัฒนาโปรแกรมระบบการตรวจสอบภายใน</td></tr>
<tr><td>ค่าน้ำหนัก</td><td></td></tr>
<tr><td>หน่วยวัด</td><td>จำนวนระบบ</td></tr>
<tr><td>คำอธิบาย</td><td>การพัฒนาโปรแกรมระบบการตรวจสอบ หมายถึง การจัดทำ ปรับปรุง บำรุงดูแลรักษา ระบบสารสนเทศของกลุ่มตรวจสอบภายในให้สามารถพร้อมใช้งานตลอดเวลา</td></tr>
<tr><td>ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)</td><td>มีระบบที่พัฒนาแล้วและใช้งานแล้ว ๑ ระบบ คือระบบงานตรวจสอบภายใน</td></tr>
<tr><td>เกณฑ์การให้คะแนน</td><td>
<table>
<tr><th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr>
<tr><th>๑</th><th>๒</th><th>๓</th><th>๔</th><th>๕</th></tr>
<tr><td>๐</td><td>-</td><td>-</td><td>-</td><td>๑</td></tr>
</table>
<u>หมายเหตุ</u> :
</td></tr>
<tr><td>วัตถุประสงค์</td><td>เพื่อนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานของการตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลเพิ่มขึ้น</td></tr>
<tr><td>สูตรคำนวณตัวชี้วัด</td><td>-</td></tr>
<tr><td>เงื่อนไข</td><td>-</td></tr>
<tr><td>รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน</td><td>-</td></tr>
<tr><td>แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล</td><td>-</td></tr>
<tr><td>รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/เบอร์โทรศัพท์</td><td>นางณัฐณิชา กลัมพสุต
นายสุทธิพงศ์ สาคร
นายณัฐพล ช่วยชู</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td>ชื่อตัวชี้วัดที่ ๑๑</td><td>ระดับความสำเร็จในการจัดทำ Web เผยแพร่ข้อมูลเอกสาร องค์ความรู้วิชาการ ด้านการตรวจสอบภายใน</td></tr>
<tr><td>ค่าน้ำหนัก</td><td></td></tr>
<tr><td>หน่วยวัด</td><td>ระดับ</td></tr>
<tr><td>คำอธิบาย</td><td>การจัดทำ Web เผยแพร่ข้อมูลเอกสาร องค์ความรู้วิชาการ ด้านการตรวจสอบภายใน หมายถึง การจัดทำหรือพัฒนาช่องทางการสื่อสารผ่านเว็บไซต์เพื่อเผยแพร่ข้อมูลเอกสาร องค์ความรู้วิชาการ ด้านการตรวจสอบภายใน</td></tr>
<tr><td>ข้อมูลพื้นฐาน
(Baseline data)</td><td></td></tr>
<tr><td>เกณฑ์การให้คะแนน</td><td>
<table>
<tr><th>ระดับ</th><th>กิจกรรม</th></tr>
<tr><td>๑</td><td>รวบรวมความต้องการของผู้ใช้งานข้อมูลต่างๆ</td></tr>
<tr><td>๒</td><td>ออกแบบและวิเคราะห์ระบบ</td></tr>
<tr><td>๓</td><td>พัฒนาระบบเว็บไซต์เพื่อตอบสนองการใช้งานผู้ใช้งาน</td></tr>
<tr><td>๔</td><td>ทดสอบและติดตั้งใช้งานระบบ</td></tr>
<tr><td>๕</td><td>ประเมินผลความพึงพอใจในการใช้งานระบบ</td></tr>
</table>
<u>หมายเหตุ</u> :
</td></tr>
<tr><td>วัตถุประสงค์</td><td>เพื่อพัฒนาช่องทางในการเผยแพร่ข้อมูลเอกสาร องค์ความรู้วิชาการ ด้านการตรวจสอบภายใน</td></tr>
<tr><td>สูตรคำนวณตัวชี้วัด</td><td>-</td></tr>
<tr><td>เงื่อนไข</td><td>-</td></tr>
<tr><td>รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน</td><td>-</td></tr>
<tr><td>แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล</td><td>-</td></tr>
<tr><td>รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/เบอร์โทรศัพท์</td><td>นางณัฐณิชา กลัมพสุต
นายณัฐพงษ์ สังวรสิน
นายณัฐพล ช่วยชู</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td>ชื่อตัวชี้วัดที่ ๑๒</td><td>จำนวนครั้ง/เรื่องในการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการตรวจสอบภายในผ่านระบบ IT</td></tr>
<tr><td>ค่าน้ำหนัก</td><td></td></tr>
<tr><td>หน่วยวัด</td><td>ครั้ง</td></tr>
<tr><td>คำอธิบาย</td><td>องค์ความรู้ หมายถึง การรวบรวมความรู้ ข้อมูล รวมถึงการถอดบทเรียน ในเรื่องของการตรวจสอบภายใน และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผ่านเครื่องมือหรือช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ ได้แก่ การประชุมออนไลน์ การเผยแพร่ข้อมูลองค์ความรู้ผ่านเวปไซต์กลุ่มตรวจสอบภายใน หรือกลุ่มไลน์ เป็นต้น</td></tr>
<tr><td>ข้อมูลพื้นฐาน
(Baseline data)</td><td></td></tr>
<tr><td>เกณฑ์การให้คะแนน</td><td>
<table>
<tr><th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr>
<tr><th>๑</th><th>๒</th><th>๓</th><th>๔</th><th>๕</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td>๑</td><td>๒</td><td>๓</td></tr>
</table>

<u>หมายเหตุ</u> :
</td></tr>
<tr><td>วัตถุประสงค์</td><td>เพื่อถ่ายทอดหรือเผยแพร่ความรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์</td></tr>
<tr><td>สูตรคำนวณตัวชี้วัด</td><td>จำนวนครั้ง</td></tr>
<tr><td>เงื่อนไข</td><td></td></tr>
<tr><td>รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน</td><td></td></tr>
<tr><td>แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล</td><td></td></tr>
<tr><td>รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/เบอร์โทรศัพท์</td><td>นางนงลักษณ์ พาหุกุล
นายณัฐพล ช่วยชู</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td>ชื่อตัวชี้วัดที่ ๑๓</td><td>ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพฐานข้อมูลด้านการตรวจสอบภายใน</td></tr>
<tr><td>ค่าน้ำหนัก</td><td></td></tr>
<tr><td>หน่วยวัด</td><td>ระดับ</td></tr>
<tr><td>คำอธิบาย</td><td>พัฒนาคุณภาพฐานข้อมูลด้านการตรวจสอบภายใน หมายถึง การตรวจสอบความผิดพลาดของข้อมูลตามเกณฑ์คุณภาพที่กลุ่มตรวจสอบภายในกำหนดและยอมรับได้</td></tr>
<tr><td>ข้อมูลพื้นฐาน
(Baseline data)</td><td></td></tr>
<tr><td>เกณฑ์การให้คะแนน</td><td>
<table>
<tr><th>ระดับ</th><th>กิจกรรม</th></tr>
<tr><td>๑</td><td>กำหนดเกณฑ์คุณภาพฐานข้อมูลของกลุ่มตรวจสอบภายใน</td></tr>
<tr><td>๒</td><td>ออกแบบและวิเคราะห์ระบบโปรแกรมการตรวจสอบคุณภาพข้อมูล</td></tr>
<tr><td>๓</td><td>พัฒนาโปรแกรมการตรวจสอบคุณภาพข้อมูล</td></tr>
<tr><td>๔</td><td>ทดสอบและติดตั้งใช้งาน</td></tr>
<tr><td>๕</td><td>สรุปผลการตรวจสอบคุณภาพฐานข้อมูล</td></tr>
</table>
<u>หมายเหตุ</u> :
</td></tr>
<tr><td>วัตถุประสงค์</td><td>เพื่อให้ฐานข้อมูลของกลุ่มตรวจสอบภายในมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด</td></tr>
<tr><td>สูตรคำนวณตัวชี้วัด</td><td>-</td></tr>
<tr><td>เงื่อนไข</td><td>-</td></tr>
<tr><td>รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน</td><td>-</td></tr>
<tr><td>แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล</td><td>-</td></tr>
<tr><td>รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/เบอร์โทรศัพท์</td><td>นางณัฐณิชา กลัมพสุต
นายสุทธิพงศ์ สาคร
นายณัฐพล ช่วยชู</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td>ชื่อตัวชี้วัดที่ ๑๔</td><td>จำนวนระบบเทคโนโลยีที่นำมาใช้ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาองค์กร</td></tr>
<tr><td>ค่าน้ำหนัก</td><td></td></tr>
<tr><td>หน่วยวัด</td><td>ระดับ</td></tr>
<tr><td>คำอธิบาย</td><td>ระบบเทคโนโลยีที่นำมาใช้ หมายถึง การออกแบบหรือการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้งาน มาใช้กับงานด้านสนับสนุนขององค์กร เช่น งานสารบรรณ งานพัสดุ งานบุคคล</td></tr>
<tr><td>ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)</td><td>ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรด้วยระบบเทคโนโลยี งานสารบรรณ โดยการสแกนเอกสารรับ-ส่ง การแจ้งเวียนหนังสือราชการทางไลน์กลุ่ม</td></tr>
<tr><td>เกณฑ์การให้คะแนน</td><td>
<table>
<tr><th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr>
<tr><th>๑</th><th>๒</th><th>๓</th><th>๔</th><th>๕</th></tr>
<tr><td>ระดับ ๑</td><td>ระดับ ๒</td><td>ระดับ ๓</td><td>ระดับ ๔</td><td>ระดับ ๕</td></tr>
</table>
<u>หมายเหตุ</u> :
</td></tr>
<tr><td>วัตถุประสงค์</td><td>๑. เพื่อเป็นหลักฐานทางราชการในการยืนยันการรับหนังสือเข้า
๒. ป้องกันหนังสือราชการสูญหาย
๓. ง่ายต่อการสืบค้น เมื่อต้องการต้นเรื่องของหนังสือราชการ
๔. ทำให้งานสารบรรณเป็นระบบ</td></tr>
<tr><td>สูตรคำนวณตัวชี้วัด</td><td></td></tr>
<tr><td>เงื่อนไข</td><td></td></tr>
<tr><td>รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน</td><td></td></tr>
<tr><td>แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล</td><td>กลุ่มบริหารงานทั่วไปและแผนงาน</td></tr>
<tr><td>รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/เบอร์โทรศัพท์</td><td>นางวิไลพร บัวแดง
นางนงลักษณ์ พาหุกุล
นายณัฐพงษ์ สังวรสิน
น.ส.อดิศา มิตรชู</td></tr>
</table>

ชื่อตัวชี้วัดที่ ๑๕	จำนวนครั้ง/หลักสูตร/ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมความรู้ด้านธรรมาภิบาล
ค่าน้ำหนัก	
หน่วยวัด	ครั้ง
คำอธิบาย	ธรรมาภิบาล (Good Governance) คือ การปกครอง การบริหาร การจัดการการควบคุมดูแลกิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม นอกจากนี้ยังหมายถึงการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน ธรรมที่ใช้ในการบริหารงานนี้ มีความหมายอย่างกว้าง กล่าวคือ หาได้มีความหมายเพียงหลักธรรมทางศาสนาเท่านั้น แต่รวมถึง ศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้องชอบธรรมทั้งปวง ซึ่งวิญญูชนพึงมีและพึงประพฤติปฏิบัติ อาทิ ความโปร่งใสตรวจสอบได้ การปราศจากการแทรกแซงจากองค์กรภายนอก เป็นต้น หลักของธรรมาภิบาลในภาครัฐ ๑.ยึดมั่นในหลักของวัตถุประสงค์ในการให้บริการแก่ประชาชนหรือผู้ที่มาใช้บริการ (Clear statement-high service quality) "องค์กรจะต้องมีการประกาศ (statement) พันธกิจและวัตถุประสงค์ ขององค์กรที่ชัดเจน และใช้เป็นแนวทางในการวางแผน การปฏิบัติงานขององค์กรนั้นๆ" ๒.ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในหน้าที่และบทบาทของตน (Public Statement ว่าจะทำหน้าที่อย่างไรโดยวิธีอะไรที่จะบรรลุเป้าหมาย)"ผู้บริหารควรแจ้งให้ประชาชนได้ทราบในการประกาศสาธารณะ (Public Statement) ถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของตน โดยระบุให้ทราบถึงการปฏิบัติงานที่พอเหมาะกับขนาดและความซับซ้อน (Complexity) ขององค์กร" ๓.ส่งเสริมค่านิยม (Values) ขององค์กร และแสดงให้เห็นถึงคุณค่าของธรรมาภิบาลโดยการปฏิบัติหรือพฤติกรรม (Behaviors) (moral integrity and etiquette in the responsiveness to the diverse public)"ผู้บริหารทำตัวเป็นตัวอย่างในการให้บริการแก่ประชาชนทุกชนชั้นอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน" ๔.มีการสื่อสารที่ดี การตัดสินใจอย่างโปร่งใส และมีการบริหารความเสี่ยงที่รัดกุม (Providing information to flow two-ways)"ต้องมีระบบตรวจสอบการทำงานทุกอย่าง เพื่อให้แน่ใจว่าทุกอย่างดำเนินไปตามแผนการทำงาน มีการตรวจสอบความถูกต้องของรายงานบัญชีการเงินรวมทั้งข้อมูลต่างๆ ที่ผลิตโดยองค์กร" ๕.พัฒนาศักยภาพและความสามารถของส่วนบริหารจัดการอย่างต่อเนื่องและให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ผู้บริหารต้องมีความสามารถและพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง)"ผู้บริหารจัดการจะต้องมีความรับผิดชอบในผลงาน โดยการประเมินผลงานเป็นระยะๆ ทั้งนี้รวมทั้งการประเมินความต้องการในการฝึกอบรม หรือการพัฒนาทักษะที่ต้องการใช้ในการปฏิบัติหน้าที่" ๖.การเข้าถึงประชาชน และต้องรับผิดชอบต่อการทำงานและผลงานอย่างจริงจัง
ข้อมูลพื้นฐาน(Baseline data)	จำนวนครั้งที่มีการส่งเสริมความรู้ด้านธรรมาภิบาล

<table>
<tr><td>เกณฑ์การให้คะแนน</td><td>
<table>
<tr><th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr>
<tr><th>๑</th><th>๒</th><th>๓</th><th>๔</th><th>๕</th></tr>
<tr><td>๑</td><td>๑</td><td>๑</td><td>๑</td><td>๑</td></tr>
</table>

<u>หมายเหตุ</u> :
</td></tr>
<tr><td>วัตถุประสงค์</td><td>เพื่อให้บุคลากรของกลุ่มตรวจสอบภายในได้รับการส่งเสริมความรู้ด้านหลักธรรมาภิบาล</td></tr>
<tr><td>สูตรคำนวณตัวชี้วัด</td><td></td></tr>
<tr><td>เงื่อนไข</td><td>-</td></tr>
<tr><td>รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน</td><td>จำนวนบุคลากรในหน่วยงานได้รับความรู้หลักธรรมาภิบาล</td></tr>
<tr><td>แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล</td><td>กลุ่มบริหารงานทั่วไปและแผนงาน</td></tr>
<tr><td>รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/เบอร์โทรศัพท์</td><td>นางวิไลพร บัวแดง
กลุ่มบริการงานทั่วไป</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td>ชื่อตัวชี้วัดที่ ๑๖</td><td>จำนวนกิจกรรมในการนำผลการศึกษาดูงานมาปรับใช้ในหน่วยงาน</td></tr>
<tr><td>ค่าน้ำหนัก</td><td></td></tr>
<tr><td>หน่วยวัด</td><td>จำนวน</td></tr>
<tr><td>คำอธิบาย</td><td>การศึกษาดูงาน หมายถึงการนำเจ้าหน้าที่กลุ่มตรวจสอบภายในไปศึกษาดูงานหน่วยงานที่ได้รับรางวัลคุณภาพด้านต่าง ๆ และเจ้าหน้าที่สามารถนำผลจากการศึกษาดูงานมาปรับใช้ในกลุ่มตรวจสอบภายใน</td></tr>
<tr><td>ข้อมูลพื้นฐาน
(Baseline data)</td><td></td></tr>
<tr><td>เกณฑ์การให้คะแนน</td><td>
<table>
<tr><th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr>
<tr><th>๑</th><th>๒</th><th>๓</th><th>๔</th><th>๕</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td>๑</td><td>๒</td><td>๓</td></tr>
</table>

<u>หมายเหตุ</u> :
</td></tr>
<tr><td>วัตถุประสงค์</td><td>เพื่อให้เจ้าหน้าที่กลุ่มตรวจสอบภายใน ได้นำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานไปปรับใช้ในการทำงาน</td></tr>
<tr><td>สูตรคำนวณตัวชี้วัด</td><td>จำนวน</td></tr>
<tr><td>เงื่อนไข</td><td></td></tr>
<tr><td>รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน</td><td></td></tr>
<tr><td>แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล</td><td>สรุปผลการนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการทำงาน</td></tr>
<tr><td>รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/เบอร์โทรศัพท์</td><td>นางนงลักษณ์ พาหุกุล
น.ส.อัจฉราภรณ์ แก้วสีอ่อน</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td>ชื่อตัวชี้วัดที่ ๑๗</td><td>ระดับความสำเร็จในการดำเนินการยกระดับองค์กรคุณธรรม</td></tr>
<tr><td>ค่าน้ำหนัก</td><td></td></tr>
<tr><td>หน่วยวัด</td><td>ระดับ</td></tr>
<tr><td>คำอธิบาย</td><td>องค์กรคุณธรรม คือ องค์กรหรือหน่วยงานที่ผู้นำและสมาชิกขององค์กรแสดงเจตนารมณ์ และมุ่งมั่นดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมในองค์กร และเป็นองค์กรที่มีส่วนร่วมสร้างสังคมคุณธรรม โดยมีการบริหารจัดการองค์กรตามหลักคุณธรรม ธรรมาภิบาล หรือหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ส่งเสริม สนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรยึดมั่นคุณธรรมเป็นฐานในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมรณรงค์ ส่งเสริมคุณธรรมให้กับประชาชน ชุมชน หรือเครือข่ายขององค์กรคุณธรรม</td></tr>
<tr><td>ข้อมูลพื้นฐาน
(Baseline data)</td><td></td></tr>
<tr><td>เกณฑ์การให้คะแนน</td><td>
<table>
<tr><th colspan="2">เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr>
<tr><td>๑</td><td>จัดทำประกาศเจตนารมณ์ ของผู้บริหารและสมาชิก</td></tr>
<tr><td>๒</td><td>ร่วมกันกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย</td></tr>
<tr><td>๓</td><td>จัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมตามแผนงานที่กำหนด</td></tr>
<tr><td>๔</td><td>จัดทำระบบติดตาม รายงานประเมินผล</td></tr>
<tr><td>๕</td><td>องค์กรมีผลสำเร็จการดำเนินงานขององค์กร</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>วัตถุประสงค์</td><td>เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้สมาชิกขององค์กรมีคุณธรรมเป็นฐานในการดำเนินชีวิตทั้งในการปฏิบัติงาน ครอบครัว และชุมชน</td></tr>
<tr><td>สูตรคำนวณตัวชี้วัด</td><td></td></tr>
<tr><td>เงื่อนไข</td><td></td></tr>
<tr><td>รายละเอียดข้อมูล
พื้นฐาน</td><td></td></tr>
<tr><td>แหล่งข้อมูล/วิธีการ
จัดเก็บข้อมูล</td><td></td></tr>
<tr><td>รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/
เบอร์โทรศัพท์</td><td>นายสุทธิพงษ์ สาคร
กลุ่มบริหารงานทั่วไปฯ</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td>ชื่อตัวชี้วัดที่ ๑๘</td><td>ระดับความสำเร็จในการจัดการความรู้ด้านตรวจสอบภายใน</td></tr>
<tr><td>ค่าน้ำหนัก</td><td></td></tr>
<tr><td>หน่วยวัด</td><td>ระดับ</td></tr>
<tr><td>คำอธิบาย</td><td>การจัดการความรู้ หมายถึงการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีกระบวนการ ๗ ขั้นตอน คือการบ่งชี้ความรู้ การแสวงหาความรู้ การจัดความรู้ให้เป็นระบบ การกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงระบบ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการเรียนรู้ โดยเน้นเฉพาะด้านการตรวจสอบภายใน</td></tr>
<tr><td>ข้อมูลพื้นฐาน
(Baseline data)</td><td></td></tr>
<tr><td>เกณฑ์การให้คะแนน</td><td>
<table>
<tr><td>ระดับ</td><td>กิจกรรม</td></tr>
<tr><td>๑</td><td>จัดประชุมเพื่อบ่งชี้ความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ ครั้งที่ ๑</td></tr>
<tr><td>๒</td><td>มอบหมายกิจกรรมให้สมาชิกแสวงหาความรู้ในเรื่องที่กำหนดไว้</td></tr>
<tr><td>๓</td><td>จัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครั้งที่ ๒</td></tr>
<tr><td>๔</td><td>จัดทำร่างรูปเล่มองค์ความรู้และจัดประชุมวิพากษ์องค์ความรู้</td></tr>
<tr><td>๕</td><td>ลงภาคสนามเพื่อใช้องค์ความรู้ที่จัดทำขึ้นและสรุปผลปรับปรุงองค์ความรู้และเผยแพร่</td></tr>
</table>
<u>หมายเหตุ</u> :
</td></tr>
<tr><td>วัตถุประสงค์</td><td>เพื่อพัฒนาและรวบรวมความรู้จัดทำเป็นองค์ความรู้ใช้ประกอบในการปฏิบัติงาน</td></tr>
<tr><td>สูตรคำนวณตัวชี้วัด</td><td>-</td></tr>
<tr><td>เงื่อนไข</td><td>-</td></tr>
<tr><td>รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน</td><td>-</td></tr>
<tr><td>แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล</td><td>-</td></tr>
<tr><td>รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/เบอร์โทรศัพท์</td><td>นางณัฐณิชา กลัมพสุต
นายณัฐพงษ์ สังวรสิน
นายณัฐพล ช่วยชู</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td>ชื่อตัวชี้วัดที่ ๑๙</td><td>จำนวนครั้งในการเผยแพร่องค์ความรู้</td></tr>
<tr><td>ค่าน้ำหนัก</td><td></td></tr>
<tr><td>หน่วยวัด</td><td>จำนวน</td></tr>
<tr><td>คำอธิบาย</td><td>องค์ความรู้ หมายถึง ความรู้ซึ่งได้มาจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ศึกษา/อบรม/ประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่ภายในกลุ่มแล้วนำมาถ่ายทอดให้แก่บุคคลกรในหน่วยงาน</td></tr>
<tr><td>ข้อมูลพื้นฐาน
(Baseline data)</td><td>
<table>
<tr><th rowspan="2">ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด
(Baseline Data)</th><th rowspan="2">หน่วยวัด</th><th colspan="3">ผลการดำเนินงานใน
ปีงบประมาณ พ.ศ.</th></tr>
<tr><th>๒๕๖๑</th><th>๒๕๖๒</th><th>๒๕๖๓</th></tr>
<tr><td>จำนวนเรื่องการเผยแพร่องค์ความรู้</td><td></td><td>-</td><td>-</td><td>-</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>เกณฑ์การให้คะแนน</td><td>ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- จำนวน ๑ ต่อ ๑ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้
<table>
<tr><th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr>
<tr><th>๑</th><th>๒</th><th>๓</th><th>๔</th><th>๕</th></tr>
<tr><td>๑ ครั้ง</td><td>-</td><td>-</td><td>-</td><td>๒ ครั้ง</td></tr>
</table>
<u>หมายเหตุ</u> :</td></tr>
<tr><td>วัตถุประสงค์</td><td>เพื่อพัฒนาช่องทางการเผยแพร่องค์ความรู้</td></tr>
<tr><td>สูตรคำนวณตัวชี้วัด</td><td>-</td></tr>
<tr><td>เงื่อนไข</td><td>-</td></tr>
<tr><td>รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน</td><td>-</td></tr>
<tr><td>แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล</td><td>-</td></tr>
<tr><td>รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/เบอร์โทรศัพท์</td><td>นางณัฐณิชา กลัมพสุต
นายณัฐพงษ์ สังวรสิน
นายณัฐพล ช่วยชู</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td>ชื่อตัวชี้วัดที่ ๒๐</td><td>ร้อยละการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร</td></tr>
<tr><td>ค่าน้ำหนัก</td><td></td></tr>
<tr><td>หน่วยวัด</td><td>ร้อยละ</td></tr>
<tr><td>คำอธิบาย</td><td>แผนพัฒนารายบุคคล หมายถึง แผนของบุคลากรกลุ่มตรวจสอบภายในที่จัดทำขึ้นโดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงานที่ได้รับ</td></tr>
<tr><td>ข้อมูลพื้นฐาน
(Baseline data)</td><td>
<table>
<tr><th rowspan="2">ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด
(Baseline Data)</th><th rowspan="2">หน่วยวัด</th><th colspan="3">ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ.</th></tr>
<tr><th>๒๕๖๑</th><th>๒๕๖๒</th><th>๒๕๖๓</th></tr>
<tr><td>ระดับความสำเร็จในการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้</td><td></td><td>-</td><td>-</td><td>-</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>เกณฑ์การให้คะแนน</td><td>
<table>
<tr><th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr>
<tr><th>ระดับ ๑</th><th>ระดับ ๒</th><th>ระดับ ๓</th><th>ระดับ ๔</th><th>ระดับ ๕</th></tr>
<tr><td>ร้อยละ ๖๐</td><td>ร้อยละ ๗๐</td><td>ร้อยละ ๘๐</td><td>ร้อยละ ๙๐</td><td>ร้อยละ ๑๐๐</td></tr>
</table>
<u>หมายเหตุ</u> :
</td></tr>
<tr><td>วัตถุประสงค์</td><td>เพื่อให้บุคลากรกลุ่มตรวจสอบภายในมีแผนหรือกรอบแนวทางในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงานที่ได้รับ</td></tr>
<tr><td>สูตรคำนวณตัวชี้วัด</td><td>$\text{บุคลากรปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร} = \frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติตามแผนฯ } x\ 100}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}}$</td></tr>
<tr><td>เงื่อนไข</td><td>หากจำนวนเงินงบประมาณมีเพียงพอต่อข้าราชการและพนักงานราชการทุกคน</td></tr>
<tr><td>รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน</td><td></td></tr>
<tr><td>แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล</td><td>แผนพัฒนารายบุคคล/รายงานการสรุปการอบรม</td></tr>
<tr><td>รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/เบอร์โทรศัพท์</td><td>นายณัฐพงศ์ สังวรสิน
นางนงลักษณ์ พาหุกุล</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td>ชื่อตัวชี้วัดที่ ๒๑</td><td>ร้อยละจำนวนบุคลากรเข้ารับการอบรมครบจำนวนชั่วโมงตามแผนพัฒนารายบุคคล (๑๘ ชม./คน)</td></tr>
<tr><td>ค่าน้ำหนัก</td><td></td></tr>
<tr><td>หน่วยวัด</td><td>ร้อยละ</td></tr>
<tr><td>คำอธิบาย</td><td></td></tr>
<tr><td>ข้อมูลพื้นฐาน
(Baseline data)</td><td>
<table>
<tr><th rowspan="2">ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด
(Baseline Data)</th><th rowspan="2">หน่วยวัด</th><th colspan="3">ผลการดำเนินงานใน
ปีงบประมาณ พ.ศ.</th></tr>
<tr><th>๒๕๖๑</th><th>๒๕๖๒</th><th>๒๕๖๓</th></tr>
<tr><td>จำนวนชั่วโมงในการเข้ารับการอบรมพัฒนาตามแผน IDP(ชม/คน)</td><td>ชั่วโมง</td><td>-</td><td>-</td><td>-</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>เกณฑ์การให้คะแนน</td><td>
<table>
<tr><th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr>
<tr><th>ระดับ ๑</th><th>ระดับ ๒</th><th>ระดับ ๓</th><th>ระดับ ๔</th><th>ระดับ ๕</th></tr>
<tr><td>ร้อยละ ๖๐</td><td>ร้อยละ ๗๐</td><td>ร้อยละ ๘๐</td><td>ร้อยละ ๙๐</td><td>ร้อยละ ๑๐๐</td></tr>
</table>
<u>หมายเหตุ</u> :
</td></tr>
<tr><td>วัตถุประสงค์</td><td>เพื่อให้กลุ่มตรวจสอบภายในปฏิบัติเป็นตามเกณฑ์การประกันคุณภาพของกรมบัญชีกลาง</td></tr>
<tr><td>สูตรคำนวณตัวชี้วัด</td><td>จำนวนบุคลากรเข้ารับการอบรมครบจำนวนชั่วโมง
$= \frac{\text{จำนวนบุคลากรเข้ารับการอบรมครบจำนวนชั่วโมง } x\ 100}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}}$</td></tr>
<tr><td>เงื่อนไข</td><td>หากจำนวนเงินงบประมาณมีเพียงพอต่อข้าราชการและพนักงานราชการทุกคน</td></tr>
<tr><td>รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน</td><td></td></tr>
<tr><td>แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล</td><td>รายงานการสรุปการอบรม</td></tr>
<tr><td>รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/เบอร์โทรศัพท์</td><td>นายณัฐพงศ์ สังวรสิน
นางนงลักษณ์ พาหุกุล</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td>ชื่อตัวชี้วัดที่ ๒๒</td><td>จำนวนบุคลากรที่ได้รับการการส่งเสริมการนำเทคนิค Coaching</td></tr>
<tr><td>ค่าน้ำหนัก</td><td></td></tr>
<tr><td>หน่วยวัด</td><td>จำนวนคน</td></tr>
<tr><td>คำอธิบาย</td><td>ส่งเสริมการนำเทคนิค Coaching หมายถึงบุคลากรกลุ่มตรวจสอบภายในที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็น Coaching ได้รับการส่งเสริม อาทิ การอบรม การศึกษาด้วยตนเอง</td></tr>
<tr><td>ข้อมูลพื้นฐาน
(Baseline data)</td><td></td></tr>
<tr><td>เกณฑ์การให้คะแนน</td><td>
<table>
<tr><td colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</td></tr>
<tr><td>๑</td><td>๒</td><td>๓</td><td>๔</td><td>๕</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td>๑</td><td>๒</td><td>๓</td></tr>
</table>
<u>หมายเหตุ</u> :
</td></tr>
<tr><td>วัตถุประสงค์</td><td>เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกของกลุ่มตรวจสอบภายในสามารถ Coaching ให้แก่เจ้าหน้าที่ภายในกลุ่มได้</td></tr>
<tr><td>สูตรคำนวณตัวชี้วัด</td><td>จำนวน</td></tr>
<tr><td>เงื่อนไข</td><td></td></tr>
<tr><td>รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน</td><td></td></tr>
<tr><td>แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล</td><td>สรุปผลการอบรม ศึกษาด้วยตนเอง</td></tr>
<tr><td>รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/เบอร์โทรศัพท์</td><td>นางนงลักษณ์ พาหุกุล
นายณัฐพงศ์ สังวรสิน</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td>ชื่อตัวชี้วัดที่ ๒๓</td><td>ร้อยละของผลกระทบต่อความสุขภายในองค์กรที่ได้รับการแก้ไข</td></tr>
<tr><td>ค่าน้ำหนัก</td><td></td></tr>
<tr><td>หน่วยวัด</td><td>ร้อยละ</td></tr>
<tr><td>คำอธิบาย</td><td>ผลกระทบ หมายถึง ผลที่เนื่องมาจากสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง, มักใช้แก่ผลเสีย
ความสุขภายในองค์กร สามารถทำได้หลายวิธี เริ่มตั้งแต่การการสร้างแรงจูงใจ การทำให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จนนำไปสู่สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ การทำให้บุคลากรรู้สึกมีความสุขไปกับการทำงาน จากแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) ต้องประกอบด้วยความสุข ๘ ประการ ๑.การมีสุขภาพดีทั้งกายและใจรู้จักกินรู้จักใช้ชีวิต (Happy Body) ๒.การมีน้ำใจงามเอื้ออาทรต่อกัน (Happy Heart) ๓.การผ่อนคลายจากสิ่งต่างๆในการดำเนินชีวิต (Happy Relax) ๔.การใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเอง (Happy Brain) ๕.การมีคุณธรรมและศีลธรรมในการดำเนินชีวิต (Happy Soul) ๖.การมีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้ (Happy Money) ๗.การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง (Happy Family) และ๘.สังคมดีมีความรักความสามัคคีต่อชุมชนที่ตนทำงาน (Happy Society) ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาวะที่ดี๔ มิติ คือ กาย ใจสังคมและจิตวิญญาณ ซึ่งการสร้างความสุขในที่ทำงานจะทำให้พนักงานมีความสุขดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น
องค์กร หมายถึง กลุ่มตรวจสอบภายใน</td></tr>
<tr><td>ข้อมูลพื้นฐาน
(Baseline data)</td><td></td></tr>
<tr><td>เกณฑ์การให้คะแนน</td><td>
<table>
<tr><th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr>
<tr><th>ระดับ ๑</th><th>ระดับ ๒</th><th>ระดับ ๓</th><th>ระดับ ๔</th><th>ระดับ ๕</th></tr>
<tr><td>ร้อยละ ๖๐</td><td>ร้อยละ ๗๐</td><td>ร้อยละ ๘๐</td><td>ร้อยละ ๙๐</td><td>ร้อยละ ๑๐๐</td></tr>
</table>
<u>หมายเหตุ</u> :
</td></tr>
<tr><td>วัตถุประสงค์</td><td>เพื่อให้บุคลากรกลุ่มตรวจสอบภายในมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน</td></tr>
<tr><td>สูตรคำนวณตัวชี้วัด</td><td>จำนวนบุคลากรที่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น $= \frac{\text{จำนวนบุคลากรที่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น } x\ 100}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}}$</td></tr>
<tr><td>เงื่อนไข</td><td></td></tr>
<tr><td>รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน</td><td></td></tr>
<tr><td>แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล</td><td>แบบสอบถามก่อน-หลัง</td></tr>
<tr><td>รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/
เบอร์โทรศัพท์</td><td>นายณัฐพงศ์ สังวรสิน
น.ส.อัจฉราภรณ์ แก้วสีอ่อน</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td>ชื่อตัวชี้วัดที่ ๒๔</td><td>จำนวนบุคลากรได้รับคัดเลือกเข้าประเมินระดับกรมฯ</td></tr>
<tr><td>ค่าน้ำหนัก</td><td></td></tr>
<tr><td>หน่วยวัด</td><td>จำนวนคน</td></tr>
<tr><td>คำอธิบาย</td><td>การพัฒนาศักยภาพ หมายถึงการนำเอาความสามารถที่ซ่อนเร้นภายในร่างกายนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมีกระบวนการ และพบว่าการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human ResourceDevelopment) เป็นกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติ ของบุคลากรในองค์กรให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรอันจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในตนเองและองค์กร ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงมีความหมายครอบคลุมไปถึงการพัฒนารายบุคคล (Individual Development) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) และการพัฒนาองค์กร(Organization Development) การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน(Work – Life Balance) การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดจนการมีระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรม</td></tr>
<tr><td>ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)</td><td>จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เป็นบุคลากรดีเด่นของหน่วยงาน</td></tr>
<tr><td>เกณฑ์การให้คะแนน</td><td>
<table>
<tr><th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr>
<tr><th>๑</th><th>๒</th><th>๓</th><th>๔</th><th>๕</th></tr>
<tr><td>๑</td><td>๑</td><td>๑</td><td>๑</td><td>๑</td></tr>
</table>
<u>หมายเหตุ</u> :
</td></tr>
<tr><td>วัตถุประสงค์</td><td>เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรภายในหน่วยงาน</td></tr>
<tr><td>สูตรคำนวณตัวชี้วัด</td><td></td></tr>
<tr><td>เงื่อนไข</td><td></td></tr>
<tr><td>รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน</td><td></td></tr>
<tr><td>แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล</td><td>กลุ่มบริหารงานทั่วไปและแผนงาน</td></tr>
<tr><td>รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/เบอร์โทรศัพท์</td><td>นางวิไลพร บัวแดง
นายสุทธิพงศ์ สาคร
น.ส.อัจฉราภรณ์ แก้วสีอ่อน</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td>ชื่อตัวชี้วัดที่ ๒๕</td><td>จำนวนโครงการปลูกจิตสำนักที่ดำเนินการ</td></tr>
<tr><td>ค่าน้ำหนัก</td><td></td></tr>
<tr><td>หน่วยวัด</td><td>จำนวนครั้ง</td></tr>
<tr><td>คำอธิบาย</td><td>คุณธรรม หมายถึง ความสำนึกในจิตใจของบุคคลในทางที่ดีงาม อันเกิดจากการไตร่ตรองด้วยเหตุผล ส่งผลต่อความคิดที่ดีนำไปสู่การกระทำและความประพฤติในทางที่ดี เช่น ความเสียสละ ความมีน้ำใจ ความรับผิดชอบ เป็นต้น
จริยธรรมหมายถึง การที่บุคคลมีความเห็นอกเห็นใจมีความเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ตกทุกข์ได้ยาก เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีระเบียบวินัย ซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ</td></tr>
<tr><td>ข้อมูลพื้นฐาน
(Baseline data)</td><td>การปลูกจิตสำนึกทางจริยธรรมในสังคมไทย</td></tr>
<tr><td>เกณฑ์การให้คะแนน</td><td>
<table>
<tr><th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr>
<tr><th>๑</th><th>๒</th><th>๓</th><th>๔</th><th>๕</th></tr>
<tr><td>๑</td><td>๑</td><td>๑</td><td>๑</td><td>๑</td></tr>
</table>

<u>หมายเหตุ</u> :
</td></tr>
<tr><td>วัตถุประสงค์</td><td>เพื่อให้บุคลากร ได้รับการพัฒนาจิตใจ และพัฒนาตนเองให้มีจิตสาธารณะ เกิดความสำนึกร่วมในการเสริมสร้างสังคมแห่งคุณธรรมและสมานฉันท์ ประพฤติตนเป็นพลเมืองดี สร้างประโยชน์แก่ครอบครัว ประชาชน และประเทศชาติ สร้างจิตสำนึกในการทำความดี รู้จักการให้ การเสียสละ และการบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ร่วมกัน</td></tr>
<tr><td>สูตรคำนวณตัวชี้วัด</td><td></td></tr>
<tr><td>เงื่อนไข</td><td></td></tr>
<tr><td>รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน</td><td></td></tr>
<tr><td>แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล</td><td>กลุ่มบริหารงานทั่วไปและแผนงาน</td></tr>
<tr><td>รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/เบอร์โทรศัพท์</td><td>นางวิไลพร บัวแดง
ทุกกลุ่มงาน</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td>ชื่อตัวชี้วัดที่ ๒๖</td><td>ระดับความสำเร็จของการจัดทำกิจกรรม ๕ ส</td></tr>
<tr><td>ค่าน้ำหนัก</td><td></td></tr>
<tr><td>หน่วยวัด</td><td>ระดับ</td></tr>
<tr><td>คำอธิบาย</td><td>กลุ่มตรวจสอบภายใน ส่งเสริมและสนับสนุนการทำกิจกรรม ๕ ส (สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย) เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยสุขภาพกายและจิตใจที่ดี ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัย เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จริงจัง และทั่วถึงตามมาตรฐานเดียวกันจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรและเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ</td></tr>
<tr><td>ข้อมูลพื้นฐาน
(Baseline data)</td><td></td></tr>
<tr><td>เกณฑ์การให้คะแนน</td><td>
<table>
<tr><th colspan="2">เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr>
<tr><td>๑</td><td>กำหนดกิจกรรม ๕ ส.</td></tr>
<tr><td>๒</td><td>กำหนดร่างแผนกิจกรรม ๕ ส.</td></tr>
<tr><td>๓</td><td>อนุมัติแผนกิจกรรม ๕ ส. และแจ้งเวียนให้กับเจ้าหน้าที่กลุ่มตรวจสอบภายใน</td></tr>
<tr><td>๔</td><td>ดำเนินงานตามกิจกรรม</td></tr>
<tr><td>๕</td><td>ติดตามผลการดำเนินงานกิจกรรม ๕ ส.</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>วัตถุประสงค์</td><td>๑. สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยมากขึ้น
๒. พนักงานและบุคลากรมีจิตสำนึก ทัศนคติ และมีระเบียบวินัยมากขึ้น
๓. สร้างทีมงานที่ดีและทุกคนในทุกระดับมีส่วนร่วมการดำเนินกิจกรรม</td></tr>
<tr><td>สูตรคำนวณตัวชี้วัด</td><td></td></tr>
<tr><td>เงื่อนไข</td><td></td></tr>
<tr><td>รายละเอียดข้อมูล
พื้นฐาน</td><td></td></tr>
<tr><td>แหล่งข้อมูล/วิธีการ
จัดเก็บข้อมูล</td><td>แฟ้มดำเนินงานกิจกรรม ๕ ส</td></tr>
<tr><td>รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/
เบอร์โทรศัพท์</td><td>นายสุทธิพงศ์ สาคร
นางวิไลพร บัวแดง</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td>ชื่อตัวชี้วัดที่ ๒๗</td><td>ร้อยละของตัวชี้วัดที่ได้ระดับคะแนน ๕</td></tr>
<tr><td>ค่าน้ำหนัก</td><td></td></tr>
<tr><td>หน่วยวัด</td><td>ร้อยละ</td></tr>
<tr><td>คำอธิบาย</td><td>ตัวชี้วัด หมายถึงข้อมูลที่แสดงหรือบอกให้รู้ว่าผลการดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตัวชี้วัดประกอบด้วยตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ</td></tr>
<tr><td>ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)</td><td>ร้อยละของบุคลากรมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด</td></tr>
<tr><td>เกณฑ์การให้คะแนน</td><td>
<table>
<tr><th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th></tr>
<tr><th>๑</th><th>๒</th><th>๓</th><th>๔</th><th>๕</th></tr>
<tr><td>ร้อยละ ๖๐</td><td>ร้อยละ๖๕</td><td>ร้อยละ ๗๐</td><td>ร้อยละ ๗๕</td><td>ร้อยละ ๘๐</td></tr>
</table>
<u>หมายเหตุ</u> :
</td></tr>
<tr><td>วัตถุประสงค์</td><td>เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีความเข้าใจรายละเอียดตัวชี้วัดและวิธีการประเมินผล ได้ถูกต้องตรงกัน ซึ่งจะช่วยให้การจัดทำตัวชี้วัดที่ได้รับเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น</td></tr>
<tr><td>สูตรคำนวณตัวชี้วัด</td><td>จำนวนตัวชี้วัดที่ได้คะแนนระดับ ๕*๑๐๐/จำนวนตัวชี้วัดทั้งหมด</td></tr>
<tr><td>เงื่อนไข</td><td></td></tr>
<tr><td>รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน</td><td>ร้อยละ ๑๐๐</td></tr>
<tr><td>แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล</td><td>กลุ่มบริหารงานทั่วไปและแผนงาน</td></tr>
<tr><td>รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/เบอร์โทรศัพท์</td><td>นางวิไลพร บัวแดง
ทุกกลุ่มงาน</td></tr>
</table>

ภาคผนวก

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร กลุ่มตรวจสอบภายใน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
(Internal and External Environment Scanning)

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน	
Strengths จุดแข็ง	
๑. บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	๒.๙
๒. บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ	๓.๘
๓. งบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงานและพัฒนาบุคลากรมีเพียงพอ	๓.๒
๔. เครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและพร้อมใช้งาน	๓.๓
๕. กลุ่มตรวจสอบภายในมีผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้าน	๓.๓
๖. กลุ่มตรวจสอบภายในสามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติราชการประจำปี และแผนการตรวจ เป็นประจำทุกปี	๓.๖
๗. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๒
๘. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร	๓.๑
๙. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นประจำ	๓.๒
Weaknesses จุดอ่อน	
๑. จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายในแต่ละปีงบประมาณ และงานมอบหมายพิเศษ	๓.๔
๒. อัตราการลาออก ของพนักงานราชการและจ้างเหมา (High Turnover Rate)	๓.๗
๓. อายุงานเฉลี่ยของบุคลากรเฉพาะด้านการตรวจสอบภายใน ค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ต้องอาศัยความรู้ ทักษะ และประสบการณ์สูงในการตรวจสอบและให้คำแนะนำแก่หน่วยรับตรวจ	๓.๑
๔. บุคลากรบางส่วนขาดทักษะ ประสบการณ์ในการตรวจสอบภายในและการให้คำแนะนำปรึกษาแก่หน่วยรับตรวจ	๓.๒
๕. ขาดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	๒.๗
๖. บุคลากรบางส่วนยังมีจุดอ่อนด้านการใช้เทคโนโลยี	๓.๒
ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก	
Opportunities โอกาส	
๑. หน่วยงานมีความเป็นอิสระ โดยขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	๓.๙
๒. หน่วยงานภาครัฐมีการจัดการอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	๓.๖
๓. นโยบายของรัฐบาลและผู้บริหารให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ การป้องกันการกระทำผิดวินัย ทำให้หน่วยรับตรวจตระหนักและระมัดระวังการปฏิบัติงานที่ผิดกฎระเบียบของทางราชการมากขึ้น	๓.๑
๔. นโยบายกรมบัญชีกลางในการประกันคุณภาพการตรวจสอบภายในของหน่วยตรวจสอบ ทำให้กลุ่มตรวจสอบภายในต้องพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐาน	๓.๖
๕. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ทำให้สามารถนำมาสนับสนุนการ	๓.๔

ปฏิบัติงานตรวจสอบให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เช่น คลังความรู้ คลังระเบียบข้อบังคับต่างๆ เป็นต้น	
๖. เส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Path) ของสายงานนักวิชาการตรวจสอบภายใน ถึงระดับเชี่ยวชาญ ทำให้บุคลากรในสายงานมีโอกาสก้าวหน้าเพิ่มขึ้น	๓.๔
๗. มีระบบการประกันคุณภาพ	๓.๕
๘. มีรางวัลองค์กรที่มีความเป็นเลิศในการบริหารจัดการด้านการเงินการคลัง	๓
Threats อุปสรรค	
๑. กรมเปลี่ยนแปลงผู้บริหารกลุ่มงานตรวจสอบภายในบ่อย และบริหารบางท่านขาดความรู้ความเข้าใจงานตรวจสอบภายใน ทำให้การบริหารและดำเนินงานสนับสนุนไม่ต่อเนื่อง	๓
๒. ผู้บริหารของหน่วยรับตรวจบางส่วนมีทักษะและประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการ การติดตามงาน และอัตรากำลังของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยรับตรวจไม่เพียงพอ ทำให้เกิดความเสี่ยงในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไปตามระเบียบฯ เกิดความเสี่ยงในการปฏิบัติงานมากขึ้น	๓.๑
๓. หน่วยรับตรวจบางแห่งไม่ให้ความร่วมมือกับการส่งมอบข้อมูลให้ผู้ตรวจ	๓
๔. การจัดสรรอัตรากำลังทดแทนกรอบอัตรากำลังที่ขอไปให้หน่วยงานอื่น ทำให้อัตรากำลังไม่เพียงพอ	๒.๖
๕. การเปลี่ยนโครงสร้างอัตรากำลังของหน่วยรับตรวจ เช่น สัดส่วนบุคลากรใหม่เพิ่มขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่ขาดความรู้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตามภารกิจและการที่มอบหมายภารกิจให้สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพ เขต มากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานมีโอกาสเกิดการผิดพลาดมากขึ้น	๓.๒
๖. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานด้านการเงินบัญชี และพัสดุใหม่ๆ เช่น e-marketing , e-bidding , e-payment มาใช้ในระบบราชการ ทำให้ผู้ตรวจต้องพยายามเรียนรู้และพัฒนาขีดความสามารถในการตรวจสอบให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมากขึ้น	๓.๓
๗. กฎ ระเบียบ คำสั่ง มีจำนวนมากและมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา	๓.๕
๘. ภาพลักษณ์ของกลุ่มงานตรวจสอบยังเป็นเชิงจับผิด	๒.๕
๙. การเปลี่ยนโครงสร้างของกรมฯ ไม่สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่ทำให้ภาระงานกับคน ไม่สอดคล้องกันเพิ่มความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	๓.๕

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร กลุ่มตรวจสอบภายใน					
Strengths จุดแข็ง			Opportunities โอกาส		
๑	บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ	๓.๘	๑	หน่วยงานมีความเป็นอิสระโดยขึ้นตรงต่ออธิบดีกรม	๓.๙
๒	เครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและพร้อมใช้งาน	๓.๓	๒	หน่วยงานภาครัฐมีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	๓.๖
๓	กลุ่มตรวจสอบภายในมีผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้าน	๓.๓	๓	นโยบายกรมบัญชีกลางในการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในทำให้ต้องพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐาน	๓.๖
๔	กลุ่มตรวจสอบภายในสามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติราชการประจำปี และแผนการตรวจเป็นประจำทุกปี	๓.๖	๔	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ทำให้สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	๓.๔
			๕	เส้นทางความก้าวหน้าชัดเจน	๓.๔
			๖	มีระบบการประกันคุณภาพ	๓.๕

Weaknesses จุดอ่อน			Threats อุปสรรค		
	จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายในแต่ละปีงบประมาณและงานมอบหมายพิเศษ	๓.๔		มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ ทำหใต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๓.๓
	อัตราการลาออก ของพนักงานราชการและจ้างเหมาสูง	๓.๗		กฎ ระเบียบ คำสั่งมีจำนวนมากและมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา	๓.๕
				โครงสร้างกรมไม่สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่ เพิ่มความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	๓.๕

<u>O๔+W๑</u> **นำระบบเทคโนโลยีมาใช้เพื่อทดแทนจำนวนบุคลากรที่มีไม่เพียงพอ**	สร้างระบบการตรวจสอบโดยใช้ IT
<u>S๔+O๓+O๖</u> **นำระบบการประกันคุณภาพมากำหนดในแผนกลยุทธ์/คำรับรอง (คาดว่าจะดำเนินการได้)**	ตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน/บุคคล
<u>O๕+W๒</u> **ผลักดันให้มีตำแหน่งข้าราชการทดแทนตำแหน่งพรก หรือจ้างเหมา**	สร้างแรงจูงใจ
<u>O๔+T๒</u> **นำเทคโนโลยีมาใช้ในการเผยแพร่กฎระเบียบใหม่ให้แก่หน่วยงานในสังกัด**	- จัดประชุมผ่านสื่อทุก ๆ ๓ เดือน - จัดทำแหล่งข้อมูลให้หน่วยรับตรวจ
<u>S๓+T๓</u> **สร้างระบบการ Coaching ให้กับจนท.ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน**	การให้คำปรึกษา/สอนงาน

ประชุมเชิงปฏิบัติการ
ทบทวนกลยุทธ์และจัดทำแผนปฏิบัติการ
๒๔ – ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ ณ โรงแรมชวาลันรีสอร์ท จ.นครปฐม