



กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
Department of Health Service Support

ทบทวนแผนกลยุทธ์ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

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

การทบทวนแผนกลยุทธ์กลุ่มตรวจสอบภายใน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในครั้งนี้ เพื่อทบทวนแนวทางในการดำเนินงานยังคงต้องมีการพัฒนาให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้หากมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม กลุ่มตรวจสอบภายในขอขอบคุณและยินดีน้อมรับข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงเพื่อให้เกิดการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

กลุ่มบริหารงานทั่วไปและแผนงาน
กลุ่มตรวจสอบภายใน

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลภาพรวมของกลุ่มตรวจสอบใน	๑
- ภารกิจและพันธกิจ	๒
- เป้าประสงค์ วิสัยทัศน์ ค่านิยม	๒
- โครงสร้างภายในองค์กร	๓
ส่วนที่ ๒ กลยุทธ์กลุ่มตรวจสอบภายใน	๔
- แผนที่ยุทธศาสตร์	๕
- ความเชื่อมโยงสอดคล้องระหว่างกรมสนับสนุนบริการสุขภาพกับ กลุ่มตรวจสอบภายใน	๖
- เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ผู้รับผิดชอบ	๘
- แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี	๑๑
ส่วนที่ ๓ รายละเอียดตัวชี้วัด	๑๖
ส่วนที่ ๔ การติดตามแผนกลยุทธ์	๔๔

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลภาพรวมของกลุ่มตรวจสอบภายใน

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. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อมอาชีพ
๓. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพ
๔. พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

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

โครงสร้างภายในองค์กร

ตามกฎหมายกระทรวง กำหนดให้กลุ่มตรวจสอบภายในขึ้นตรงต่ออธิบดี โดยมีโครงสร้างและระบบการกำกับดูแลของหน่วยงานดังนี้



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

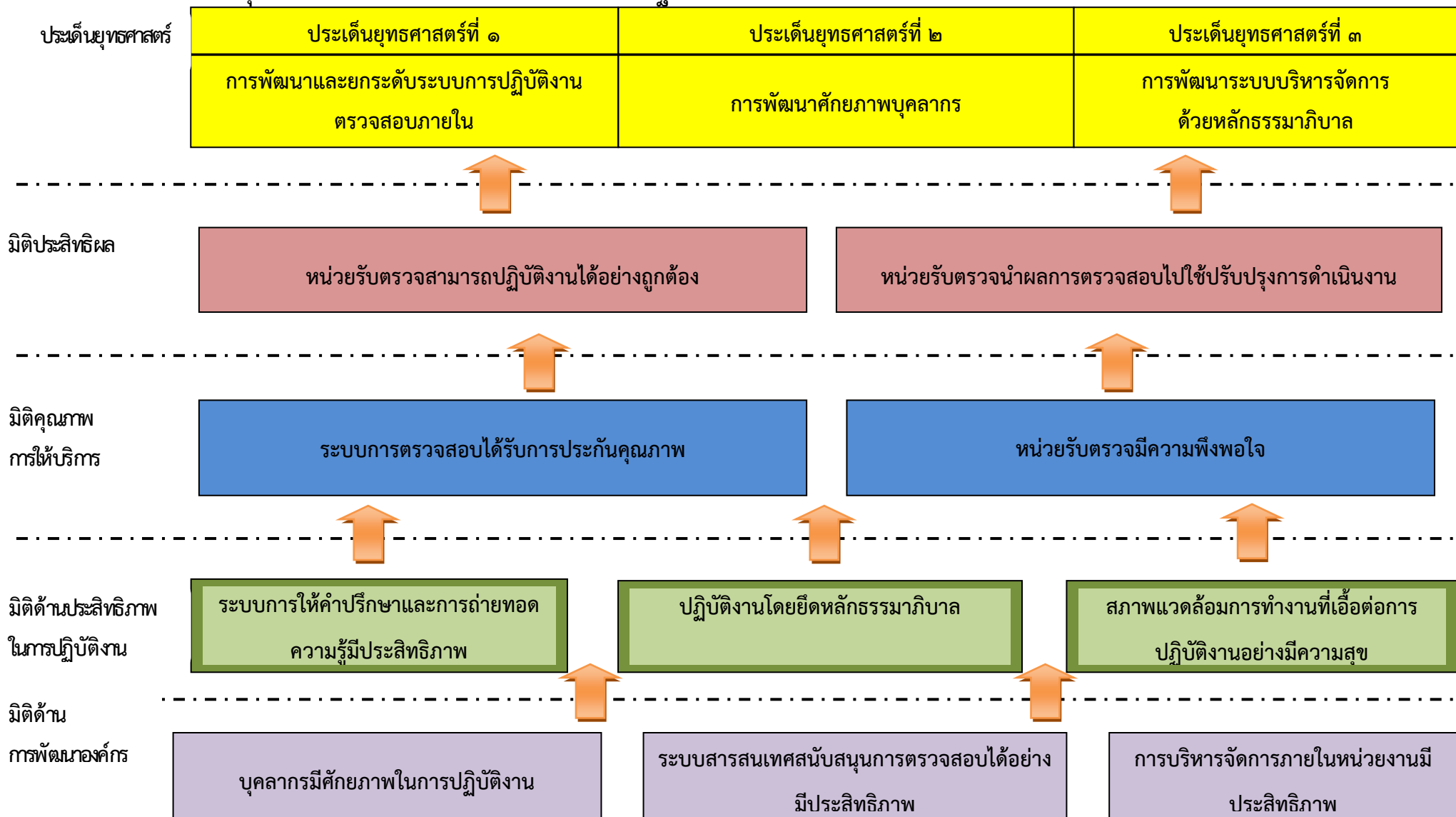
- ๒.๑. งานตรวจสอบ
- ๒.๒. งานให้คำปรึกษา เสนอแนะแก่ผู้บริหารและหน่วยรับตรวจ
- ๒.๓. งานกำกับ ดูแลให้มีการจัดทำระบบควบคุมภายใน
- ๒.๔. อื่น ตามที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนที่ ๒

กลยุทธ์กลุ่มตรวจสอบภายใน

แผนที่ยุทธศาสตร์ กลุ่มตรวจสอบภายใน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

วิสัยทัศน์กลุ่มตรวจสอบภายใน : เป็นหน่วยงานที่มีมาตรฐาน ได้รับความเชื่อมั่นด้านตรวจสอบภายในโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย



ความเชื่อมโยงสอดคล้อง

ตารางที่ ๑ เปรียบเทียบความเชื่อมโยง และสอดคล้องระหว่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กับของกลุ่มตรวจสอบภายใน

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ		กลุ่มตรวจสอบภายใน
วิสัยทัศน์	เป็นองค์กรหลักในการบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพและระบบสุขภาพภาคประชาชน ให้มีคุณภาพเพื่อการคุ้มครองผู้บริโภคและการพึ่งตนเองด้านสุขภาพที่ยั่งยืนแบบมีส่วนร่วม	เป็นหน่วยงานที่มีมาตรฐาน ได้รับความเชื่อมั่นด้านการตรวจสอบภายใน โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย
พันธกิจ	<ol style="list-style-type: none"> ๑. พัฒนามาตรฐานระบบบริการสุขภาพและกลไกการขับเคลื่อนให้สถานพยาบาลภาครัฐ เอกชนและสถานประกอบการเพื่อสุขภาพมีคุณภาพมาตรฐานสากล ๒. พัฒนาและบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพในการคุ้มครองผู้บริโภคด้านระบบบริการสุขภาพ ๓. พัฒนาและขับเคลื่อนให้ประเทศไทยมีศักยภาพในการแข่งขันด้านอุตสาหกรรมทางการแพทย์ครบวงจร ๔. พัฒนาและขับเคลื่อนการจัดการระบบสุขภาพภาคประชาชนโดยการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคีเครือข่าย ๕. พัฒนาการวิจัย องค์ความรู้ นวัตกรรมและการถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านระบบบริการสุขภาพ และการจัดการสุขภาพภาคประชาชน ๖. พัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถของระบบบริหารจัดการองค์กร 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. พัฒนาระบบการตรวจสอบให้เป็นไปตามมาตรฐานการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน ๒. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ ๓. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการตรวจสอบภายใน ให้มีประสิทธิภาพ ๔. พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
ยุทธศาสตร์	๑. พัฒนาและยกระดับมาตรฐานสถานพยาบาลภาครัฐ เอกชนและสถานประกอบการเพื่อสุขภาพสู่มาตรฐานสากลและพัฒนาอุตสาหกรรมทางการแพทย์ครบวงจร	<ol style="list-style-type: none"> ๑. การพัฒนาและยกระดับระบบการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ๒. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ๓. การพัฒนาระบบบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล
	๒. พัฒนาและยกระดับการจัดการสุขภาพภาคประชาชนโดยการมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่าย	
	๓. พัฒนางองค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล	

ตารางที่ ๒ เปรียบเทียบความเชื่อมโยง และสอดคล้องระหว่างยุทธศาสตร์ของกระทรวงสาธารณสุข ยุทธศาสตร์ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และยุทธศาสตร์ของกลุ่มตรวจสอบภายใน โดยมีกลยุทธ์และโครงการ/กิจกรรมของกลุ่มตรวจสอบตรวจสอบภายใน

ยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข	ยุทธศาสตร์กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	ยุทธศาสตร์กลุ่มตรวจสอบภายใน	กลยุทธ์ กลุ่มตรวจสอบภายใน	โครงการ/กิจกรรม กลุ่มตรวจสอบภายใน
<p>๘. ธรรมภิบาล โปร่งใส - บริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้</p>	<p>๓. พัฒนางองค์กรให้เป็้องค์กรสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล</p>	<p>๑. การพัฒนาและยกระดับการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๑.๑ พัฒนาระบบการตรวจสอบภายในให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด</p>	<p>๑. โครงการตรวจสอบภายในประจำปี ๒. กิจกรรมการประเมินและพัฒนาหน่วยงานให้ผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพ(ใหม่) ๓. ส่งเสริมให้ความรู้/แนวทางการประกันคุณภาพ(ใหม่)</p>
			<p>๑.๒ สร้างความเข้มแข็งในกระบวนการตรวจสอบภายใน</p>	<p>๑.ติดตามกำกับประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยรับตรวจตามข้อเสนอแนะ ๒.การให้คำปรึกษาแนะนำด้านการตรวจสอบภายในตามมาตรฐานที่กำหนด ๓.พัฒนาหน่วยงานต้นแบบ “ด้านปลอดข้อทักท้วง” (ใหม่) ๔.สำรวจปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการจัดวางระบบควบคุมภายในตามระเบียบกระทรวงการคลัง</p>
			<p>๑.๓ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการตรวจสอบภายใน</p>	<p>โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการตรวจสอบภายใน ๑.จัดทำ/พัฒนาโปรแกรมระบบการตรวจสอบภายใน ๒.พัฒนา Website กลุ่มตรวจสอบภายใน ๓.การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการตรวจสอบภายในผ่านระบบ IT(ใหม่) ๔.พัฒนาฐานข้อมูลด้านการตรวจสอบภายในให้มีคุณภาพ</p>

ยุทธศาสตร์กระทรวง สาธารณสุข	ยุทธศาสตร์กรม สนับสนุนบริการ สุขภาพ	ยุทธศาสตร์ กลุ่มตรวจสอบภายใน	กลยุทธ์ กลุ่มตรวจสอบภายใน	โครงการ/กิจกรรม กลุ่มตรวจสอบภายใน
				๕. พัฒนางานสนับสนุนองค์กรด้วยระบบเทคโนโลยี เช่น งานสารบรรณ (ใหม่)
		๒.การพัฒนาศักยภาพ บุคลากร	๒.๑ ส่งเสริมการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	๑.กิจกรรมส่งเสริมความรู้ด้านธรรมาภิบาลให้บุคลากร (ใหม่) ๒.ศึกษาดูงานหน่วยงานที่ได้รับรางวัลคุณภาพ (ใหม่) ๓.ยกระดับองค์กรคุณธรรม (ระดับต้นแบบ) (ใหม่)
			๒.๒ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและสมรรถนะตามวิชาชีพ	๑.การจัดการความรู้เพื่อส่งเสริม พัฒนาศักยภาพการตรวจสอบภายใน (ใหม่) ๒.จัดทำและพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร (IDP) ๓.ส่งเสริมการนำเทคนิคการเป็น Coach (ใหม่)
			๒.๓ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	๑.สำรวจปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขภายในองค์กร (ใหม่) ๒.ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรดีเด่นภายในหน่วยงาน (ใหม่)
		๓. การพัฒนาระบบ บริหารจัดการด้วย หลักธรรมาภิบาล	๓.๑ ส่งเสริม พัฒนาสภาพแวดล้อมให้เป็นองค์กรสร้างสุข	๑.โครงการปลูกจิตสำนึก (สร้างบุญละบาป) ๒.ส่งเสริมการจัดกิจกรรม ๕ ส
			๓.๒ ส่งเสริม สนับสนุน ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่	๑.สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดให้สำเร็จในระดับ

เป้าประสงค์ / ตัวชี้วัด/ผู้รับผิดชอบ

กลยุทธ์กลุ่มตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>ก๑ พัฒนาระบบการตรวจสอบภายในให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด</p> <p>ก๓ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการตรวจสอบภายใน</p> <p>ก๕ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและสมรรถนะตามวิชาชีพ</p> <p>ก๗ ส่งเสริม พัฒนาสภาพแวดล้อมให้เป็นองค์กรสร้างสุข</p> | <p>ก๒ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและสมรรถนะตามวิชาชีพ</p> <p>ก๔ ส่งเสริมการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร</p> <p>ก๖ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร</p> <p>ก๘ ส่งเสริม สนับสนุน ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่</p> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	กลยุทธ์	โครงการริเริ่ม	ผู้รับผิดชอบ
G๑ หน่วยรับตรวจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	K๑ ร้อยละของรายงานผลการตรวจสอบ มีความครบถ้วนถูกต้องและทันเวลา	พัฒนาระบบการตรวจสอบให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด (ก๑)	โครงการตรวจสอบภายในประจำปี	กลุ่มตรวจสอบ
G๒ หน่วยรับตรวจนำผลการตรวจสอบไปใช้ปรับปรุงการดำเนินงาน	K๒ ร้อยละของหน่วยรับตรวจที่ปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ	สร้างความเข้มแข็งในกระบวนการตรวจสอบภายใน (ก๒)	๑.ติดตามกำกับประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยรับตรวจตามข้อเสนอแนะ ๒.การให้คำปรึกษาแนะนำด้านการตรวจสอบภายในตามมาตรฐานที่กำหนด ๓.พัฒนาหน่วยงานต้นแบบ “ด้านปลอดข้อทักท้วง” (ใหม่) ๔.สำรวจปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการจัดวางระบบการควบคุมภายในตามระเบียบกระทรวงการคลัง	กลุ่มตรวจสอบ
G๓ ระบบการตรวจสอบภายในได้รับการประกันคุณภาพ	K๓ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการตรวจสอบให้ผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพการตรวจสอบภายใน	พัฒนาระบบการตรวจสอบให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด (ก๑)	๑.กิจกรรมการประเมินและพัฒนาหน่วยงานให้ผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพ(ใหม่) ๒.ส่งเสริมให้ความรู้/แนวทางการประกันคุณภาพ(ใหม่)	กลุ่มตรวจสอบ
G๔ หน่วยรับตรวจมีความ	K๔ ร้อยละความพึงพอใจของ	สร้างความเข้มแข็งในกระบวนการ	กิจกรรมการประเมินความพึงพอใจของ	กลุ่มตรวจสอบ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	กลยุทธ์	โครงการริเริ่ม	ผู้รับผิดชอบ
พึงพอใจ	หน่วยรับตรวจ	ตรวจสอบภายใน (ก๒)	ผู้รับบริการ	
G๕ ระบบการให้คำปรึกษาและการถ่ายทอดความรู้มีประสิทธิภาพ	K๕ จำนวนเรื่องในการให้คำปรึกษาแนะนำด้านการตรวจสอบภายใน K๖ จำนวนครั้ง/เรื่องในการถ่ายทอดความรู้ด้านการตรวจสอบภายในผ่านระบบ IT	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและสมรรถนะตามวิชาชีพ (ก๕)	๑.การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพการตรวจสอบภายใน ๒.การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการตรวจสอบภายในผ่านระบบ IT(ใหม่) ๓.การให้คำปรึกษาแนะนำด้านการตรวจสอบภายในตามมาตรฐานที่กำหนด	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. สำรวจปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขภายในองค์กร (ใหม่)	กลุ่มบริหารทั่วไปและแผนงาน
G๘ บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน	K๙ ร้อยละของกิจกรรมที่ดำเนินการ	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและสมรรถนะตามวิชาชีพ (ก๕)	๑.การจัดการความรู้เพื่อส่งเสริม พัฒนาศักยภาพการตรวจสอบภายใน(ใหม่) ๒.จัดทำและพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร (IDP) ๓.ส่งเสริมการนำเทคนิคการเป็น Coach	กลุ่มบริหารทั่วไปและแผนงาน
G๙ ระบบสารสนเทศ	K๑๐ จำนวนโปรแกรมระบบ	พัฒนาระบบสารสนเทศสนับสนุน	๑.จัดทำ/พัฒนาโปรแกรมระบบการ	กลุ่มบริหารทั่วไป

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	กลยุทธ์	โครงการริเริ่ม	ผู้รับผิดชอบ
สนับสนุนการตรวจสอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ	การตรวจสอบภายในที่ได้จัดทำ/พัฒนา K๑๑ จำนวนโปรแกรมระบบการตรวจสอบภายในที่นำไปใช้ในการตรวจสอบภายใน	การตรวจสอบภายใน (ก๓)	ตรวจสอบภายใน ๒.พัฒนา Website กลุ่มตรวจสอบภายใน ๓.พัฒนาฐานข้อมูลด้านการตรวจสอบภายในให้มีคุณภาพ(ใหม่) ๔.พัฒนางานสนับสนุนองค์กรด้วยระบบเทคโนโลยีเช่น งานสารบรรณ(ใหม่)	และแผนงาน (งาน IT)
G๑๐ การบริหารจัดการภายในหน่วยงานมีประสิทธิภาพ	K๑๒ ระดับคะแนนที่ผ่านการประเมินตามตัวชี้วัดคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน	ส่งเสริม สนับสนุน ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (ก๘)	๑. สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดให้สำเร็จในระดับ ๕ คะแนน	กลุ่มบริหารทั่วไป และแผนงาน

แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๘) กลุ่มตรวจสอบภายใน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (ทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาและยกระดับระบบการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ตามแผนระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๘)					ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘		
๑. ๑ พัฒนาระบบการตรวจสอบภายในให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด	๑. ตรวจสอบภายในประจำปี	ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละของหน่วยงานกลุ่มเป้าหมายได้รับการตรวจสอบภายในตามแผนการตรวจสอบที่กำหนด	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบ	
		ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละของรายงานผลการตรวจสอบมีความครบถ้วน ถูกต้อง และทันเวลา	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐		
	๒. กิจกรรมการประเมินและพัฒนาหน่วยงานให้ผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพ (ใหม่)	ตัวชี้วัดที่ ๓ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการตรวจสอบให้ผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพ	๖๐	๘๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบ	
	๓. ส่งเสริมให้ความรู้/แนวทางการประกันคุณภาพ (ใหม่)	ตัวชี้วัดที่ ๔ จำนวนครั้งที่บุคลากรได้รับการส่งเสริม	๒	๑	๑	๑	๑	หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบ	
๑.๒ สร้างความเข้มแข็งในกระบวนการตรวจสอบภายใน	๑. ติดตามกำกับประเมินผล การดำเนินการของหน่วยรับตรวจตามข้อเสนอแนะ	ตัวชี้วัดที่ ๕ ร้อยละของหน่วยรับตรวจที่มีการแก้ไขตามข้อเสนอแนะ	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบ	
	๒. การให้คำปรึกษาแนะนำด้านการตรวจสอบภายในตามมาตรฐานที่กำหนด	ตัวชี้วัดที่ ๖ ร้อยละความสำเร็จของการให้คำปรึกษาแนะนำด้านการตรวจสอบภายใน	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบ	
	๓. พัฒนาระบบงานต้นแบบ “ด้านปลอดข้อทักท้วง” (ใหม่)	ตัวชี้วัดที่ ๗ ระดับความสำเร็จของพัฒนาระบบงานต้นแบบ “ด้านปลอดข้อทักท้วง”	-	๓	๕	๕	๕	หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบ	

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ตามแผนระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๘)					ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘		
	๔. สำรวจปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการจัดวางระบบควบคุมภายในตามระเบียบกระทรวงการคลัง(ใหม่)	ตัวชี้วัดที่ ๘ จำนวนผลการวิเคราะห์ที่ได้รับจากการสำรวจปัจจัยฯ	-	๑	-	-	-	ผอ.	
		ตัวชี้วัดที่ ๙ ระดับความสำเร็จในการนำผลวิเคราะห์ไปใช้	-	-	๓	๔	๕		
๑.๓ พัฒนาระบบสารสนเทศสนับสนุนการตรวจสอบภายใน	๑. จัดทำ/พัฒนาโปรแกรมระบบการตรวจสอบภายใน	ตัวชี้วัดที่ ๑๐ จำนวนการจัดทำ/พัฒนาโปรแกรมระบบการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	๑	หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบ	
	๒. พัฒนา Web เผยแพร่ข้อมูลเอกสาร องค์กรความรู้วิชาการ ด้านการตรวจสอบภายใน	ตัวชี้วัดที่ ๑๑ จำนวนการพัฒนา Website ของกลุ่มตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	๑	หัวหน้ากลุ่มบริหารฯ	
	๓. การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการตรวจสอบภายในผ่านระบบ IT (ใหม่)	ตัวชี้วัดที่ ๑๒ จำนวนครั้ง/เรื่องในการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการตรวจสอบภายในผ่านระบบ IT	๔	๔	๔	๔	๔	หัวหน้ากลุ่มบริหารฯ	
	๔. พัฒนารฐานข้อมูลด้านการตรวจสอบภายในให้มีคุณภาพ(ใหม่)	ตัวชี้วัดที่ ๑๓ จำนวนฐานข้อมูลด้านการตรวจสอบภายในที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพ	๑	๑	๑	๑	๑	หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบ	
	๕. พัฒนางานสนับสนุนองค์กรด้วยระบบเทคโนโลยีเช่น งานสารบรรณ(ใหม่)	ตัวชี้วัดที่ ๑๔ จำนวนระบบเทคโนโลยีที่นำมาใช้ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาองค์กร	๑	๑	๑	๑	๑	หัวหน้ากลุ่มบริหารฯ	ปี ๖๖ เสนอการจัดทำการยืมโน้ตบุ๊กในระบบออนไลน์

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)	ตัวชี้วัดที่ ๑๕ จำนวนครั้ง/หลักสูตร/ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมความรู้ด้านธรรมาภิบาล	๑	๑	๑	๑	๑	หัวหน้ากลุ่มบริหารฯ	ปี ๖๖ นำเสนอความรู้ฯ ในการประชุมกลุ่มประจำเดือน
	๒. ศึกษาดูงานหน่วยงานที่ได้รับรางวัลคุณภาพ(ใหม่)	ตัวชี้วัดที่ ๑๖ จำนวนกิจกรรมในการนำผลการศึกษาดูงานมาปรับใช้ในหน่วยงาน	๑	๑	๑	๑	-	หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบ	
	๓. ยกระดับองค์กรคุณธรรม (ระดับต้นแบบ) (ใหม่)	ตัวชี้วัดที่ ๑๗ ระดับความสำเร็จในการดำเนินการยกระดับองค์กรคุณธรรม	๓	๔	๔	๕	๕	หัวหน้ากลุ่มบริหารฯ	
๒.๒ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะความสามารถและสมรรถนะตามวิชาชีพ	๑. การจัดการความรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพการตรวจสอบภายใน(ใหม่)	ตัวชี้วัดที่ ๑๘ จำนวนเรื่อง/หลักสูตรในการนำมาจัดการความรู้ด้านตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	๑	หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบ	
		ตัวชี้วัดที่ ๑๙ จำนวนช่องทางในการเผยแพร่องค์ความรู้	๓	๓	๓	๓	๓	หัวหน้ากลุ่มบริหารฯ	
	๒. ๒.จัดทำและพัฒนามตามแผนพัฒนาบุคลากร (IDP)	ตัวชี้วัดที่ ๒๐ จำนวนแผนที่จัดทำหรือพัฒนา	-	๑	๑	๑	๑	หัวหน้ากลุ่มบริหารฯ	
		ตัวชี้วัดที่ ๒๑ จำนวนชั่วโมงในการเข้ารับการอบรมพัฒนาตามแผน IDP(ชม/คน)	๑๘/คน	๑๘/คน	๑๘/คน	๑๘/คน	๑๘/คน		

กลยุทธ์	โครงการ	ตัวชี้วัด	ตามแผนระยะ ๕ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๘)					ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘		
	๓. ส่งเสริมการนำเทคนิคการเป็น Coach (ใหม่)	ตัวชี้วัดที่ ๒๒ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมการนำเทคนิค Coaching	๑	๑	๑	๑	๑	หัวหน้ากลุ่มบริหารฯ	
๒.๓ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	๑. สำรวจปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขภาพในองค์กร (ใหม่)	ตัวชี้วัดที่ ๒๓ ร้อยละของผลกระทบที่ได้รับการแก้ไข	-	๓๐	๔๐	๕๐	๖๐	หัวหน้ากลุ่มบริหารฯ	
	๒. ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรดีเด่นภายในหน่วยงาน(ใหม่)	ตัวชี้วัดที่ ๒๔ จำนวนบุคลากรที่ได้รับคัดเลือกเข้าประเมินระดับกรมฯ	๑	๑	๑	๑	๑	หัวหน้ากลุ่มบริหารฯ	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์	โครงการ	ตัวชี้วัด	ตามแผนระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๘)					ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘		
๓.๑ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข	๑. โครงการปลูกจิตสำนึก	ตัวชี้วัดที่ ๒๕ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการโครงการ	๑	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	หัวหน้ากลุ่มบริหารฯ	
	๒. ส่งเสริมการจัดกิจกรรม ๕ ส	ตัวชี้วัดที่ ๒๖ ระดับความสำเร็จของการจัดทำกิจกรรม ๕ ส	๕	๕	๕	๕	๕	หัวหน้ากลุ่มบริหารฯ	
๓.๒ ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่	๑. สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดให้สำเร็จในระดับ ๕ คะแนน	ตัวชี้วัดที่ ๒๗ ร้อยละของตัวชี้วัดที่ได้ระดับคะแนน ๕	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	หัวหน้ากลุ่มบริหารฯ	

ส่วนที่ ๓
รายละเอียดตัวชี้วัด

ชื่อตัวชี้วัดที่ ๑	ร้อยละของหน่วยงานกลุ่มเป้าหมายได้รับการตรวจสอบภายในตามแผนการตรวจสอบที่กำหนด																			
ค่าน้ำหนัก																				
หน่วยวัด	ร้อยละ																			
คำอธิบาย	<p>การตรวจสอบภายใน หมายถึง กิจกรรมการให้หลักประกันอย่างเที่ยงธรรมและการให้คำปรึกษาอย่างเป็นอิสระ ซึ่งจัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดีขึ้น การตรวจสอบภายในช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารความเสี่ยงการควบคุม และการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบและเป็นระเบียบ</p> <p>กลุ่มเป้าหมาย หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคตามแผนการตรวจสอบภายใน</p> <p>แผนการตรวจสอบ หมายถึง แผนการดำเนินงานที่กลุ่มตรวจสอบภายในจัดทำขึ้น โดยผ่านความเห็นชอบจากหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งได้มีการกำหนดขอบเขตการตรวจสอบในแต่ละปีงบประมาณ</p>																			
ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด</th> <th rowspan="2">หน่วยวัด</th> <th colspan="3">ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ.</th> </tr> <tr> <th>๒๕๖๒</th> <th>๒๕๖๓</th> <th>๒๕๖๔</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>จำนวนหน่วยรับตรวจตามแผนการตรวจสอบประจำปีได้รับการตรวจประเมินจากผู้ตรวจสอบภายใน</td> <td>หน่วย</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>					ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ.			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	จำนวนหน่วยรับตรวจตามแผนการตรวจสอบประจำปีได้รับการตรวจประเมินจากผู้ตรวจสอบภายใน	หน่วย					
ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ.																		
		๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔																
จำนวนหน่วยรับตรวจตามแผนการตรวจสอบประจำปีได้รับการตรวจประเมินจากผู้ตรวจสอบภายใน	หน่วย																			
เกณฑ์การให้คะแนน	<p>ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ ๕ ต่อ ๑ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> <tr> <th>๑</th> <th>๒</th> <th>๓</th> <th>๔</th> <th>๕</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ร้อยละ ๘๐</td> <td>ร้อยละ ๘๕</td> <td>ร้อยละ ๙๐</td> <td>ร้อยละ ๙๕</td> <td>ร้อยละ ๑๐๐</td> </tr> </tbody> </table> <p>หมายเหตุ :</p>					เกณฑ์การให้คะแนน					๑	๒	๓	๔	๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐
เกณฑ์การให้คะแนน																				
๑	๒	๓	๔	๕																
ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐																
วัตถุประสงค์	เพื่อสอบทานการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ																			
สูตรคำนวณตัวชี้วัด	$\frac{\text{จำนวนหน่วยรับตรวจที่ได้รับการสอบทาน} \times 100}{\text{จำนวนหน่วยรับตรวจทั้งหมดตามแผนการเข้าตรวจ}}$																			
เงื่อนไข	-																			
รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน	-																			
แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล	กลุ่มตรวจสอบ/รายงานการตรวจสอบ																			
รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/เบอร์โทรศัพท์	หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบ																			

ชื่อตัวชี้วัดที่ ๒	ร้อยละของรายงานผลการตรวจสอบมีความครบถ้วน ถูกต้องและทันเวลา															
ค่าน้ำหนัก																
หน่วยวัด	ร้อยละ															
คำอธิบาย	รายงานผลการตรวจสอบ หมายถึง การจัดทำรายงานผลการตรวจสอบของแต่ละหน่วยรับตรวจที่ได้ไปดำเนินการตามแผนการตรวจสอบประจำปี มีความครบถ้วน ถูกต้องและทันเวลา หมายถึง ครบถ้วนตามขอบเขตที่กำหนดในหนังสือที่แจ้งให้หน่วยรับตรวจ ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้องและทันตามระยะที่กำหนดในมาตรฐานกระบวนการตรวจสอบภายใน															
ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด (Baseline Data)</th> <th rowspan="2">หน่วยวัด</th> <th colspan="3">ผลการดำเนินงานใน ปีงบประมาณ พ.ศ.</th> </tr> <tr> <th>๒๕๖๒</th> <th>๒๕๖๓</th> <th>๒๕๖๔</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ร้อยละของการออกรายงานผลการตรวจสอบมีความครบถ้วน ถูกต้องและทันเวลา</td> <td>ร้อยละ</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด (Baseline Data)	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานใน ปีงบประมาณ พ.ศ.			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	ร้อยละของการออกรายงานผลการตรวจสอบมีความครบถ้วน ถูกต้องและทันเวลา	ร้อยละ					
ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด (Baseline Data)	หน่วยวัด			ผลการดำเนินงานใน ปีงบประมาณ พ.ศ.												
		๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔												
ร้อยละของการออกรายงานผลการตรวจสอบมีความครบถ้วน ถูกต้องและทันเวลา	ร้อยละ															
เกณฑ์การให้คะแนน	<p>ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ ๕ ต่อ ๑ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> <tr> <th>๑</th> <th>๒</th> <th>๓</th> <th>๔</th> <th>๕</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ร้อยละ ๘๐</td> <td>ร้อยละ ๘๕</td> <td>ร้อยละ ๙๐</td> <td>ร้อยละ ๙๕</td> <td>ร้อยละ ๑๐๐</td> </tr> </tbody> </table> <p>หมายเหตุ :</p>	เกณฑ์การให้คะแนน					๑	๒	๓	๔	๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐
เกณฑ์การให้คะแนน																
๑	๒	๓	๔	๕												
ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐												
วัตถุประสงค์	เพื่อให้การออกรายงานผลการตรวจสอบมีคุณภาพ(ครบถ้วน ถูกต้อง ทันเวลา)															
สูตรคำนวณตัวชี้วัด	$\frac{\text{จำนวนรายงานผลการตรวจสอบที่มีความครบถ้วนถูกต้องและทันเวลา} \times 100}{\text{จำนวนรายงานผลการตรวจสอบทั้งหมด}}$															
เงื่อนไข	-															
รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน	-															
แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล	รายงานการตรวจสอบ															
รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/เบอร์โทรศัพท์	หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบ															

ชื่อตัวชี้วัดที่ ๓	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการตรวจสอบให้ผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพ												
ค่าน้ำหนัก													
หน่วยวัด	ระดับ												
คำอธิบาย	<p>การประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่จัดให้มีขึ้นโดยการประเมินคุณภาพของกระบวนการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ จากทั้งภายในและภายนอกอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความมั่นใจในคุณภาพงานตรวจสอบภายในว่าเป็นไปอย่างเหมาะสมตามมาตรฐานวิชาชีพตรวจสอบภายใน โดยกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ได้กำหนดแนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินเพื่อรับรองคุณภาพงานตรวจสอบภายใน โดยการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานของรัฐใช้กรอบการประเมินภายในองค์กรภายใต้แนวทางที่เป็นมาตรฐานสากลมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของการบริหารงานภาครัฐ</p> <p>การพัฒนาระบบการตรวจสอบ หมายถึง การพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานตามแนวทางการประกันและการปรับปรุงคุณภาพงานตรวจสอบภายใน ซึ่งเป็นไปแนวปฏิบัติการประกันและการปรับปรุงคุณภาพงานตรวจสอบภายใน : การประเมินภายในองค์กรเพื่อให้หน่วยงานผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐ โดยต้องดำเนินการให้อยู่ในระดับผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (รับการตรวจประเมินจากหน่วยงานภายนอกโดยใช้ผลการดำเนินงานของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕)</p>												
ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ หน่วยงานยังไม่ผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพ												
เกณฑ์การให้คะแนน	<table border="1"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <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> </tbody> </table> <p>หมายเหตุ :</p>	ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	ทบทวนและประเมินตนเองตามประเด็นตามเกณฑ์การประกันคุณภาพ	๒	วางแผนการพัฒนาให้เป็นไปตามเกณฑ์การประกันคุณภาพ	๓	ดำเนินการตามแผนพัฒนา	๔	ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน	๕	สรุปผลการดำเนินงาน
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน												
๑	ทบทวนและประเมินตนเองตามประเด็นตามเกณฑ์การประกันคุณภาพ												
๒	วางแผนการพัฒนาให้เป็นไปตามเกณฑ์การประกันคุณภาพ												
๓	ดำเนินการตามแผนพัฒนา												
๔	ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน												
๕	สรุปผลการดำเนินงาน												
วัตถุประสงค์	<p>๑. เพื่อเตรียมความพร้อมในการขอรับรางวัลการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน ของกรมสนับสนุนบริการคุณภาพ</p> <p>๒. กลุ่มตรวจสอบภายใน ผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน</p>												
สูตรคำนวณตัวชี้วัด	ระดับ												
เงื่อนไข													
รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน													
แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล	รายงานการประเมินตนเอง แผนพัฒนาตามแนวทางการประกันคุณภาพ												
รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/เบอร์โทรศัพท์	หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบ												

ชื่อตัวชี้วัดที่ ๔	จำนวนครั้งที่บุคลากรได้รับการส่งเสริม																	
ค่าน้ำหนัก																		
หน่วยวัด	ครั้ง																	
คำอธิบาย	<p>การประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่จัดให้มีขึ้นโดยการประเมินคุณภาพของกระบวนการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ จากทั้งภายในและภายนอกอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความมั่นใจในคุณภาพงานตรวจสอบภายในว่าเป็นไปอย่างเหมาะสมตามมาตรฐานวิชาชีพตรวจสอบภายใน โดยกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ได้กำหนดแนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินเพื่อรับรองคุณภาพงานตรวจสอบภายใน โดยการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานของรัฐใช้กรอบการประเมินภายในองค์กรภายใต้แนวทางที่เป็นมาตรฐานสากลมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของการบริหารงานภาครัฐ</p> <p>การส่งเสริม หมายถึง การจัดให้มีกิจกรรมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ ได้แก่ การชี้แจงเกณฑ์การประกันคุณภาพทั้งจากหน่วยงานภายในและภายนอก การประชุมทบทวนและประเมินตนเองตามแนวทางการประกันคุณภาพโดยมีการอธิบายรายละเอียดของเกณฑ์แต่ละตัวให้แก่บุคลากรกลุ่มตรวจสอบภายในเข้าใจตรงกัน</p>																	
ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>ปี ๒๕๖๑</th> <th>ปี ๒๕๖๒</th> <th>ปี ๒๕๖๓</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table>			ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	-	-	-									
ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓																
-	-	-																
เกณฑ์การให้คะแนน	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> <tr> <th>๑</th> <th>๒</th> <th>๓</th> <th>๔</th> <th>๕</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>-</td> <td>-</td> <td>๑ ครั้ง</td> <td>๒ ครั้ง</td> <td>๓ ครั้ง</td> </tr> </tbody> </table> <p>หมายเหตุ :</p>			เกณฑ์การให้คะแนน					๑	๒	๓	๔	๕	-	-	๑ ครั้ง	๒ ครั้ง	๓ ครั้ง
เกณฑ์การให้คะแนน																		
๑	๒	๓	๔	๕														
-	-	๑ ครั้ง	๒ ครั้ง	๓ ครั้ง														
วัตถุประสงค์	เพื่อให้เจ้าหน้าที่กลุ่มตรวจสอบภายในมีความเข้าใจตรงกันในแต่ละประเด็นที่เกี่ยวกับการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน																	
สูตรคำนวณตัวชี้วัด	จำนวน																	
เงื่อนไข																		
รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน																		
แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล	ภาพถ่าย รายงานการประชุม																	
รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/เบอร์โทรศัพท์	หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบ																	

ชื่อตัวชี้วัดที่ ๕	ร้อยละของหน่วยรับตรวจที่มีการแก้ไขตามข้อเสนอแนะ																		
ค่าน้ำหนัก																			
หน่วยวัด	ร้อยละ																		
คำอธิบาย	<p>หน่วยรับตรวจ หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพในส่วนกลางและส่วนกลางที่มีสำนักงานตั้งอยู่ส่วนภูมิภาคตามแผนการตรวจสอบภายใน</p> <p>แผนการตรวจสอบ หมายถึง แผนการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑๒ หน่วย (ยกเว้นศูนย์บริการเบ็ดเสร็จและสำนักผู้เชี่ยวชาญ เนื่องจากได้รับการตรวจสอบเป็นปีแรก)</p> <p>แผนการตรวจสอบระยะยาว ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จำนวน ๓๔ หน่วย (ไม่รวมกลุ่มตรวจสอบภายในโดยสำนักงานเลขาธิการกรม ต้องตรวจสอบทุกปี)</p> <p>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑๒ หน่วย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑๒ หน่วย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑๒ หน่วย</p> <p>การแก้ไขตามข้อเสนอแนะ หมายถึง การนำข้อเสนอแนะของกลุ่มตรวจสอบภายใน ที่ได้แนะนำตามรายงานผลการตรวจสอบในปีที่ผ่านมาไปใช้ในการปฏิบัติงานสามารถลดข้อตรวจพบในประเด็นที่ซ้ำกับการตรวจสอบภายในรอบที่ผ่านมาของแต่ละหน่วยรับตรวจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของประเด็นทั้งหมดที่กลุ่มตรวจสอบภายในเสนอแนะ</p>																		
ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>ปี ๒๕๖๑</th> <th>ปี ๒๕๖๒</th> <th>ปี ๒๕๖๓</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>-</td> <td>-</td> <td>๗๖.๔๗</td> </tr> </tbody> </table>				ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	-	-	๗๖.๔๗									
ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓																	
-	-	๗๖.๔๗																	
เกณฑ์การให้คะแนน	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> <tr> <th>๑</th> <th>๒</th> <th>๓</th> <th>๔</th> <th>๕</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ร้อยละ๖๐</td> <td>ร้อยละ๗๐</td> <td>ร้อยละ๘๐</td> <td>ร้อยละ๙๐</td> <td>ร้อยละ๑๐๐</td> </tr> </tbody> </table> <p>หมายเหตุ :</p>				เกณฑ์การให้คะแนน					๑	๒	๓	๔	๕	ร้อยละ๖๐	ร้อยละ๗๐	ร้อยละ๘๐	ร้อยละ๙๐	ร้อยละ๑๐๐
เกณฑ์การให้คะแนน																			
๑	๒	๓	๔	๕															
ร้อยละ๖๐	ร้อยละ๗๐	ร้อยละ๘๐	ร้อยละ๙๐	ร้อยละ๑๐๐															
วัตถุประสงค์	เพื่อให้หน่วยงานมีการปรับปรุงการปฏิบัติให้ถูกต้องครบถ้วนเป็นไปตามระเบียบ																		
สูตรคำนวณตัวชี้วัด	$B \times \frac{100}{A}$ <p>เมื่อ A = จำนวนหน่วยรับตรวจตามแผนการตรวจสอบ และ B = จำนวนหน่วยรับตรวจที่มีการแก้ไขตามข้อเสนอแนะของกลุ่มตรวจสอบภายใน</p>																		
เงื่อนไข	กรณีที่ไม่แก้ไขตามข้อเสนอแนะไม่ถึงร้อยละ ๗๐ ต้องมีการเข้าพบผู้บริหารกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จึงถือว่าได้มีการแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้ว																		
รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน	-																		
แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล	รายงานผลการตรวจสอบ																		
รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/เบอร์โทรศัพท์	หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบ																		

ชื่อตัวชี้วัดที่ ๖	ร้อยละความสำเร็จของการให้คำปรึกษาแนะนำด้านการตรวจสอบภายใน															
ค่าน้ำหนัก																
หน่วยวัด	ร้อยละ															
คำอธิบาย	การให้คำปรึกษาด้านการตรวจสอบภายใน หมายถึง การบริการให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ด้านการเงินบัญชี ด้านพัสดุ ด้านยานพาหนะ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและแนวทางต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กร ลักษณะเป็นการให้คำแนะนำ โดยลักษณะและขอบเขตของภารกิจการให้คำปรึกษาจะขึ้นอยู่กับข้อหาหรือของผู้รับบริการ ซึ่งผู้ตรวจสอบภายในจะให้คำปรึกษาอย่างเป็นอิสระและเที่ยงธรรม ตามมาตรฐานการตรวจสอบภายใน															
ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	<table border="1"> <thead> <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> </thead> <tbody> <tr> <td>ร้อยละความสำเร็จของการให้คำปรึกษาแนะนำด้านการตรวจสอบภายใน</td> <td>ร้อยละ</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด (Baseline Data)	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานใน ปีงบประมาณ พ.ศ.			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	ร้อยละความสำเร็จของการให้คำปรึกษาแนะนำด้านการตรวจสอบภายใน	ร้อยละ					
ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด (Baseline Data)	หน่วยวัด			ผลการดำเนินงานใน ปีงบประมาณ พ.ศ.												
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓												
ร้อยละความสำเร็จของการให้คำปรึกษาแนะนำด้านการตรวจสอบภายใน	ร้อยละ															
เกณฑ์การให้คะแนน	<p>ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ ๑๐ ต่อ ๑ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> <tr> <th>๑</th> <th>๒</th> <th>๓</th> <th>๔</th> <th>๕</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ร้อยละ ๖๐</td> <td>ร้อยละ ๗๐</td> <td>ร้อยละ ๘๐</td> <td>ร้อยละ ๙๐</td> <td>ร้อยละ ๑๐๐</td> </tr> </tbody> </table> <p>หมายเหตุ :</p>	เกณฑ์การให้คะแนน					๑	๒	๓	๔	๕	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐
เกณฑ์การให้คะแนน																
๑	๒	๓	๔	๕												
ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐												
วัตถุประสงค์																
สูตรคำนวณตัวชี้วัด	จำนวนคำปรึกษาที่ตอบสำเร็จ*๑๐๐/จำนวนที่ขอคำปรึกษาทั้งหมด															
เงื่อนไข																
รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน																
แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล	แบบสอบถามหลังการให้คำปรึกษา															
รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/เบอร์โทรศัพท์	หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบ															

ชื่อตัวชี้วัดที่ ๗	ระดับความสำเร็จของพัฒนาหน่วยงานต้นแบบ “ด้านปลอดข้อกักขวาง”														
ค่าน้ำหนัก															
หน่วยวัด	ระดับ														
เป้าหมาย ปี ๒๕๖๔	เตรียมการ														
คำอธิบาย	ต้นแบบด้านปลอดข้อกักขวาง หมายถึง เป็นหน่วยงานที่ผ่านการคัดเลือกจากคณะกรรมการคัดเลือกหน่วยงานต้นแบบของกลุ่มตรวจสอบภายใน และผ่านการประเมินด้านคุณภาพตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการต้นแบบกำหนด														
ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>ปี ๒๕๖๑</th> <th>ปี ๒๕๖๒</th> <th>ปี ๒๕๖๓</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table>			ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	-	-	-						
ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓													
-	-	-													
เกณฑ์การให้คะแนน	<p>ขั้นเตรียมการในปี ๒๕๖๔</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ระดับ</th> <th>กิจกรรม</th> </tr> </thead> <tbody> <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> </tbody> </table> <p>หมายเหตุ :</p>			ระดับ	กิจกรรม	๑	แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดเกณฑ์และคัดเลือกหน่วยงานต้นแบบ	๒	กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกหน่วยงานต้นแบบ	๓	ประกาศรับสมัครและคัดเลือกหน่วยงานต้นแบบ	๔	ประกาศหน่วยงานที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อพัฒนาเป็นหน่วยงานต้นแบบ	๕	กำหนดเกณฑ์การประเมินหน่วยงานต้นแบบ
ระดับ	กิจกรรม														
๑	แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดเกณฑ์และคัดเลือกหน่วยงานต้นแบบ														
๒	กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกหน่วยงานต้นแบบ														
๓	ประกาศรับสมัครและคัดเลือกหน่วยงานต้นแบบ														
๔	ประกาศหน่วยงานที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อพัฒนาเป็นหน่วยงานต้นแบบ														
๕	กำหนดเกณฑ์การประเมินหน่วยงานต้นแบบ														
วัตถุประสงค์	เพื่อพัฒนาหน่วยงานต้นแบบด้านปลอดข้อกักขวาง และให้หน่วยงานอื่นมาศึกษาดูงานและดำเนินการตามหน่วยงานต้นแบบ														
สูตรคำนวณตัวชี้วัด	เป็นระดับ														
เงื่อนไข	หากผู้บริหารให้หยุดชะงักการดำเนินโครงการไว้ก่อนเพื่อความเหมาะสมจะถือว่าดำเนินการมีเงื่อนไขอยู่ในระดับ ๕														
รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน	-														
แหล่งข้อมูล/วิธีการ จัดเก็บข้อมูล	-														
รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/ เบอร์โทรศัพท์	หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบ														

ชื่อตัวชี้วัดที่ ๘	จำนวนผลการวิเคราะห์ที่ได้รับจากการสำรวจปัจจัยฯ														
ค่าน้ำหนัก															
หน่วยวัด	เรื่อง														
เป้าหมาย	๕ เรื่อง														
คำอธิบาย	การวิเคราะห์ผลกระทบที่ได้รับการจากวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดวางระบบควบคุมภายในตามระเบียบกระทรวงการคลัง หมายถึง การศึกษาข้อมูลหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลทั้งเชิงบวกและเชิงลบที่มีต่อระบบการควบคุมภายในของหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ														
ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>ปี ๒๕๖๑</th> <th>ปี ๒๕๖๒</th> <th>ปี ๒๕๖๓</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓									
ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓													
เกณฑ์การให้คะแนน	<table border="1"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>๑ เรื่อง</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>๒ เรื่อง</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>๓ เรื่อง</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>๔ เรื่อง</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>๕ เรื่อง</td> </tr> </tbody> </table> <p>หมายเหตุ :</p>			ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	๑ เรื่อง	๒	๒ เรื่อง	๓	๓ เรื่อง	๔	๔ เรื่อง	๕	๕ เรื่อง
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน														
๑	๑ เรื่อง														
๒	๒ เรื่อง														
๓	๓ เรื่อง														
๔	๔ เรื่อง														
๕	๕ เรื่อง														
วัตถุประสงค์	เพื่อให้ทราบปัจจัยหรือสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อทั้งด้านบวกและลบ ต่อระบบการควบคุมภายในของแต่ละหน่วยงาน														
สูตรคำนวณตัวชี้วัด	เรื่อง														
เงื่อนไข															
รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน															
แหล่งข้อมูล/วิธีการ จัดเก็บข้อมูล	เครื่องมือสำรวจ รายงานการประชุม สรุปผลการดำเนินงาน														
รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/ เบอร์โทรศัพท์	ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน														

ชื่อตัวชี้วัดที่ ๙	ระดับความสำเร็จในการนำผลวิเคราะห์ไปใช้														
ค่าน้ำหนัก															
หน่วยวัด	ระดับ														
คำอธิบาย	การนำผลวิเคราะห์ไปใช้ หมายถึง การนำผลวิเคราะห์การสำรวจผลกระทบทั้งด้านบวกและลบของระบบการควบคุมภายในของแต่ละหน่วยงาน มาจัดทำแผนหรือแนวทางการพัฒนาระบบการควบคุมภายในให้ดีขึ้น														
ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>ปี ๒๕๖๑</th> <th>ปี ๒๕๖๒</th> <th>ปี ๒๕๖๓</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓									
ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓													
เกณฑ์การให้คะแนน	<table border="1"> <thead> <tr> <th>ระดับคะแนน</th> <th>เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <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> </tbody> </table> <p>หมายเหตุ :</p>			ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	ศึกษาผลการสำรวจ	๒	วางแผนการพัฒนาโดยนำผลการสำรวจมาเป็นปัจจัยนำเข้า	๓	ดำเนินการตามแผนพัฒนา	๔	ติดตามประเมินผล	๕	สรุปผลการดำเนินงาน
ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน														
๑	ศึกษาผลการสำรวจ														
๒	วางแผนการพัฒนาโดยนำผลการสำรวจมาเป็นปัจจัยนำเข้า														
๓	ดำเนินการตามแผนพัฒนา														
๔	ติดตามประเมินผล														
๕	สรุปผลการดำเนินงาน														
วัตถุประสงค์	เพื่อนำผลการสำรวจมาพัฒนาปรับปรุงระบบการควบคุมภายในของหน่วยงานให้ดีขึ้น														
สูตรคำนวณตัวชี้วัด	ระดับ														
เงื่อนไข															
รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน															
แหล่งข้อมูล/วิธีการ จัดเก็บข้อมูล	แผนการพัฒนาปรับปรุง รายงานสรุปผล														
รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/ เบอร์โทรศัพท์	ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน														

ชื่อตัวชี้วัดที่ ๑๐	จำนวนการจัดทำ/พัฒนาโปรแกรมระบบการตรวจสอบภายใน															
ค่าน้ำหนัก																
หน่วยวัด	จำนวนระบบ															
คำอธิบาย	การพัฒนาโปรแกรมระบบการตรวจสอบ หมายถึง การจัดทำ ปรับปรุง บำรุงดูแลรักษา ระบบสารสนเทศของกลุ่มตรวจสอบภายในให้สามารถพร้อมใช้งานตลอดเวลา															
ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	มีระบบที่พัฒนาแล้วและใช้งานแล้ว ๑ ระบบ คือระบบงานตรวจสอบภายใน															
เกณฑ์การให้คะแนน	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> <tr> <th>๑</th> <th>๒</th> <th>๓</th> <th>๔</th> <th>๕</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๐</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>๑</td> </tr> </tbody> </table> <p>หมายเหตุ :</p>	เกณฑ์การให้คะแนน					๑	๒	๓	๔	๕	๐	-	-	-	๑
เกณฑ์การให้คะแนน																
๑	๒	๓	๔	๕												
๐	-	-	-	๑												
วัตถุประสงค์	เพื่อนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานของการตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเพิ่มขึ้น															
สูตรคำนวณตัวชี้วัด	-															
เงื่อนไข	-															
รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน	-															
แหล่งข้อมูล/วิธีการ จัดเก็บข้อมูล	-															
รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/ เบอร์โทรศัพท์	หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบ															

ชื่อตัวชี้วัดที่ ๑๑	จำนวนการพัฒนา Website ของกลุ่มตรวจสอบภายใน															
ค่าน้ำหนัก																
หน่วยวัด	ครั้ง															
คำอธิบาย	การจัดทำ Web เผยแพร่ข้อมูลเอกสาร องค์กรความรู้วิชาการ ด้านการตรวจสอบภายใน หมายถึง การจัดทำหรือพัฒนาช่องทางการสื่อสารผ่านเว็บไซต์เพื่อเผยแพร่ข้อมูลเอกสาร องค์กรความรู้วิชาการ ด้านการตรวจสอบภายใน															
ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)																
เกณฑ์การให้คะแนน	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> <tr> <th>๑</th> <th>๒</th> <th>๓</th> <th>๔</th> <th>๕</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: center;">๑</td> </tr> </tbody> </table> <p>หมายเหตุ :</p>	เกณฑ์การให้คะแนน					๑	๒	๓	๔	๕	-	-	-	-	๑
เกณฑ์การให้คะแนน																
๑	๒	๓	๔	๕												
-	-	-	-	๑												
วัตถุประสงค์	เพื่อพัฒนาช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลเอกสาร องค์กรความรู้วิชาการ ด้านการตรวจสอบภายใน															
สูตรคำนวณตัวชี้วัด	-															
เงื่อนไข	-															
รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน	-															
แหล่งข้อมูล/วิธีการ จัดเก็บข้อมูล	-															
รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/ เบอร์โทรศัพท์	หัวหน้ากลุ่มบริหารฯ															

ชื่อตัวชี้วัดที่ ๑๒	จำนวนครั้ง/เรื่องในการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการตรวจสอบภายในผ่านระบบ IT															
ค่าน้ำหนัก																
หน่วยวัด	ครั้ง															
คำอธิบาย	องค์ความรู้ หมายถึง การรวบรวมความรู้ ข้อมูล รวมถึงการถอดบทเรียน ในเรื่องของการตรวจสอบภายใน และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผ่านเครื่องมือหรือช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ ได้แก่ การประชุมออนไลน์ การเผยแพร่ข้อมูลองค์ความรู้ผ่านเว็บไซต์กลุ่มตรวจสอบภายใน หรือกลุ่มไลน์ เป็นต้น															
ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)																
เกณฑ์การให้คะแนน	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> <tr> <th>๑</th> <th>๒</th> <th>๓</th> <th>๔</th> <th>๕</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td>๑</td> <td>๒</td> <td>๓</td> </tr> </tbody> </table> <p>หมายเหตุ :</p>	เกณฑ์การให้คะแนน					๑	๒	๓	๔	๕			๑	๒	๓
เกณฑ์การให้คะแนน																
๑	๒	๓	๔	๕												
		๑	๒	๓												
วัตถุประสงค์	เพื่อถ่ายทอดหรือเผยแพร่ความรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์															
สูตรคำนวณตัวชี้วัด	จำนวนครั้ง															
เงื่อนไข																
รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน																
แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล																
รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/เบอร์โทรศัพท์	หัวหน้ากลุ่มบริหารฯ															

ชื่อตัวชี้วัดที่ ๑๓	จำนวนฐานข้อมูลด้านการตรวจสอบภายในที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพ															
ค่าน้ำหนัก																
หน่วยวัด	ครั้ง															
คำอธิบาย	พัฒนาคุณภาพฐานข้อมูลด้านการตรวจสอบภายใน หมายถึง การตรวจสอบความผิดพลาดของข้อมูลตามเกณฑ์คุณภาพที่กลุ่มตรวจสอบภายในกำหนดและยอมรับได้															
ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)																
เกณฑ์การให้คะแนน	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> <tr> <th>๑</th> <th>๒</th> <th>๓</th> <th>๔</th> <th>๕</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: center;">๑</td> </tr> </tbody> </table> <p>หมายเหตุ :</p>	เกณฑ์การให้คะแนน					๑	๒	๓	๔	๕	-	-	-	-	๑
เกณฑ์การให้คะแนน																
๑	๒	๓	๔	๕												
-	-	-	-	๑												
วัตถุประสงค์	เพื่อให้ฐานข้อมูลของกลุ่มตรวจสอบภายในมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด															
สูตรคำนวณตัวชี้วัด	-															
เงื่อนไข	-															
รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน	-															
แหล่งข้อมูล/วิธีการ จัดเก็บข้อมูล	-															
รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/ เบอร์โทรศัพท์	หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบ															

ชื่อตัวชี้วัดที่ ๑๔	จำนวนระบบเทคโนโลยีที่นำมาใช้ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาองค์กร															
ค่าน้ำหนัก																
หน่วยวัด	เรื่อง															
คำอธิบาย	ระบบเทคโนโลยีที่นำมาใช้ หมายถึง การออกแบบหรือการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้งาน มาใช้กับงานด้านสนับสนุนขององค์กร เช่น งานสารบรรณ งานพัสดุ งานบุคคล															
ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรด้วยระบบเทคโนโลยี งานสารบรรณ โดยการสแกนเอกสารรับ-ส่ง การแจ้งเวียนหนังสือราชการทางไลน์กลุ่ม															
เกณฑ์การให้คะแนน	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> <tr> <th>๑</th> <th>๒</th> <th>๓</th> <th>๔</th> <th>๕</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: center;">๑</td> </tr> </tbody> </table> <p>หมายเหตุ :</p>	เกณฑ์การให้คะแนน					๑	๒	๓	๔	๕	-	-	-	-	๑
เกณฑ์การให้คะแนน																
๑	๒	๓	๔	๕												
-	-	-	-	๑												
วัตถุประสงค์	<ol style="list-style-type: none"> ๑. เพื่อเป็นหลักฐานทางราชการในการยืนยันการรับหนังสือเข้า ๒. ป้องกันหนังสือราชการสูญหาย ๓. ง่ายต่อการสืบค้น เมื่อต้องการต้นเรื่องของหนังสือราชการ ๔. ทำให้งานสารบรรณเป็นระบบ 															
สูตรคำนวณตัวชี้วัด																
เงื่อนไข																
รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน																
แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล	กลุ่มบริหารงานทั่วไปและแผนงาน															
รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/เบอร์โทรศัพท์	หัวหน้ากลุ่มบริหารฯ															

ชื่อตัวชี้วัดที่ ๑๕	จำนวนครั้ง/หลักสูตร/ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมความรู้ด้านธรรมาภิบาล															
ค่าน้ำหนัก																
หน่วยวัด	ครั้ง															
คำอธิบาย	<p>ธรรมาภิบาล (Good Governance) คือ การปกครอง การบริหาร การจัดการการควบคุมดูแล กิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม นอกจากนี้ยังหมายถึงการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน</p> <p>ธรรมที่ใช้ในการบริหารงานนี้ มีความหมายอย่างกว้าง กล่าวคือ หากได้มีความหมายเพียงหลักธรรมทางศาสนาเท่านั้น แต่รวมถึง ศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้องชอบธรรมทั้งปวง ซึ่งวิญญูชนพึงมีและพึงประพฤติปฏิบัติ อาทิ ความโปร่งใสตรวจสอบได้ การปราศจากการแทรกแซงจากองค์กรภายนอก เป็นต้น</p> <p>หลักของธรรมาภิบาลในภาครัฐ</p> <p>๑.ยึดมั่นในหลักของวัตถุประสงค์ในการให้บริการแก่ประชาชนหรือผู้ที่มาใช้บริการ (Clear statement-high service quality) "องค์กรจะต้องมีการประกาศ (statement) พันธกิจและวัตถุประสงค์ ขององค์กรที่ชัดเจน และใช้เป็นแนวทางในการวางแผน การปฏิบัติงานขององค์กรนั้นๆ"</p> <p>๒.ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในหน้าที่และบทบาทของตน (Public Statement ว่าจะทำหน้าที่อย่างไรโดยวิธีอะไรที่จะบรรลุเป้าหมาย)"ผู้บริหารควรแจ้งให้ประชาชนได้ทราบในการประกาศสาธารณะ (Public Statement) ถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของตน โดยระบุให้ทราบถึงการปฏิบัติงานที่พอเหมาะกับขนาดและความซับซ้อน (Complexity) ขององค์กร"</p> <p>๓.ส่งเสริมค่านิยม (Values) ขององค์กร และแสดงให้เห็นถึงคุณค่าของธรรมาภิบาลโดยการปฏิบัติหรือพฤติกรรม (Behaviors) (moral integrity and etiquette in the responsiveness to the diverse public)"ผู้บริหารทำตัวเป็นตัวอย่างในการให้บริการแก่ประชาชนทุกคนขึ้นอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน"</p> <p>๔.มีการสื่อสารที่ดี การตัดสินใจอย่างโปร่งใส และมีการบริหารความเสี่ยงที่รัดกุม (Providing information to flow two-ways)"ต้องมีระบบตรวจสอบการทำงานทุกอย่าง เพื่อให้แน่ใจว่าทุกอย่างดำเนินไปตามแผนการทำงาน มีการตรวจสอบความถูกต้องของรายงานบัญชีการเงินรวมทั้งข้อมูลต่างๆ ที่ผลิตโดยองค์กร"</p> <p>๕.พัฒนาศักยภาพและความสามารถของส่วนบริหารจัดการอย่างต่อเนื่องและให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ผู้บริหารต้องมีความสามารถและพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง)"บริหารจัดการจะต้องมีความรับผิดชอบต่อผลงาน โดยการประเมินผลงานเป็นระยะๆ ทั้งนี้รวมทั้งการประเมินความต้องการในการฝึกอบรม หรือการพัฒนาทักษะที่ต้องการใช้ในการปฏิบัติหน้าที่"</p> <p>๖.การเข้าถึงประชาชน และต้องรับผิดชอบต่อการทำงานและผลงานอย่างจริงจัง</p>															
ข้อมูลพื้นฐาน(Baseline data)	จำนวนครั้งที่มีการส่งเสริมความรู้ด้านธรรมาภิบาล															
เกณฑ์การให้คะแนน	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> <tr> <th>๑</th> <th>๒</th> <th>๓</th> <th>๔</th> <th>๕</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>๑</td> </tr> </tbody> </table> <p>หมายเหตุ :</p>	เกณฑ์การให้คะแนน					๑	๒	๓	๔	๕	-	-	-	-	๑
เกณฑ์การให้คะแนน																
๑	๒	๓	๔	๕												
-	-	-	-	๑												
วัตถุประสงค์	เพื่อให้บุคลากรของกลุ่มตรวจสอบภายในได้รับการส่งเสริมความรู้ด้านหลักธรรมาภิบาล															
สูตรคำนวณตัวชี้วัด																
เงื่อนไข	-															
รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน	จำนวนบุคลากรในหน่วยงานได้รับความรู้หลักธรรมาภิบาล															
แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล	กลุ่มบริหารงานทั่วไปและแผนงาน															
รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/เบอร์โทรศัพท์	หัวหน้ากลุ่มบริหารฯ															

ชื่อตัวชี้วัดที่ ๑๖	จำนวนกิจกรรมในการนำผลการศึกษาดูงานมาปรับใช้ในหน่วยงาน															
ค่าน้ำหนัก																
หน่วยวัด	จำนวน															
คำอธิบาย	การศึกษาดูงาน หมายถึงการนำเจ้าหน้าที่กลุ่มตรวจสอบภายในไปศึกษาดูงานหน่วยงานที่ได้รับรางวัลคุณภาพด้านต่าง ๆ และเจ้าหน้าที่ที่สามารถนำผลจากการศึกษาดูงานมาปรับใช้ในกลุ่มตรวจสอบภายใน															
ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)																
เกณฑ์การให้คะแนน	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> <tr> <th>๑</th> <th>๒</th> <th>๓</th> <th>๔</th> <th>๕</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>๑</td> </tr> </tbody> </table> <p>หมายเหตุ :</p>	เกณฑ์การให้คะแนน					๑	๒	๓	๔	๕	-	-	-	-	๑
เกณฑ์การให้คะแนน																
๑	๒	๓	๔	๕												
-	-	-	-	๑												
วัตถุประสงค์	เพื่อให้เจ้าหน้าที่กลุ่มตรวจสอบภายใน ได้นำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานไปปรับใช้ในการทำงาน															
สูตรคำนวณตัวชี้วัด	จำนวน															
เงื่อนไข																
รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน																
แหล่งข้อมูล/วิธีการ จัดเก็บข้อมูล	สรุปผลการนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการทำงาน															
รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/ เบอร์โทรศัพท์	หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบ															

ชื่อตัวชี้วัดที่ ๑๗	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการยกระดับองค์กรคุณธรรม												
ค่าน้ำหนัก													
หน่วยวัด	ระดับ												
คำอธิบาย	องค์กรคุณธรรม คือ องค์กรหรือหน่วยงานที่ผู้นำและสมาชิกขององค์กรแสดงเจตนารมณ์ และมุ่งมั่นดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมในองค์กร และเป็นองค์กรที่มีส่วนร่วมสร้างสังคมคุณธรรม โดยมีการบริหารจัดการองค์กรตามหลักคุณธรรม ธรรมาภิบาล หรือหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ส่งเสริม สนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรยึดมั่นคุณธรรมเป็นฐานในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมรณรงค์ ส่งเสริมคุณธรรมให้กับประชาชน ชุมชน หรือเครือข่ายขององค์กรคุณธรรม												
ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)													
เกณฑ์การให้คะแนน	<table border="1"> <thead> <tr> <th>ระดับ</th> <th>เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <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> </tbody> </table>	ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	๑	จัดทำประกาศเจตนารมณ์ ของผู้บริหารและสมาชิก	๒	ร่วมกันกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย	๓	จัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมตามแผนงานที่กำหนด	๔	จัดทำระบบติดตาม รายงานประเมินผล	๕	องค์กรมีผลสำเร็จการดำเนินงานขององค์กร
ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน												
๑	จัดทำประกาศเจตนารมณ์ ของผู้บริหารและสมาชิก												
๒	ร่วมกันกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย												
๓	จัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมตามแผนงานที่กำหนด												
๔	จัดทำระบบติดตาม รายงานประเมินผล												
๕	องค์กรมีผลสำเร็จการดำเนินงานขององค์กร												
วัตถุประสงค์	เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้สมาชิกขององค์กรมีคุณธรรมเป็นฐานในการดำเนินชีวิตทั้งในการปฏิบัติงาน ครอบครัว และชุมชน												
สูตรคำนวณตัวชี้วัด													
เงื่อนไข													
รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน													
แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล													
รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/ เบอร์โทรศัพท์	หัวหน้ากลุ่มบริหารฯ												

ชื่อตัวชี้วัดที่ ๑๘	จำนวนเรื่อง/หลักสูตรในการนำมาจัดการความรู้ด้านตรวจสอบภายใน															
ค่าน้ำหนัก																
หน่วยวัด	เรื่อง															
คำอธิบาย	การจัดการความรู้ หมายถึงการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการซึ่งจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีกระบวนการ ๗ ขั้นตอน คือการบ่งชี้ความรู้ การแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงระบบ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการเรียนรู้ โดยเน้นเฉพาะด้านการตรวจสอบภายใน															
ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)																
เกณฑ์การให้คะแนน	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> <tr> <th>๑</th> <th>๒</th> <th>๓</th> <th>๔</th> <th>๕</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: center;">๑</td> </tr> </tbody> </table> <p>หมายเหตุ :</p>	เกณฑ์การให้คะแนน					๑	๒	๓	๔	๕	-	-	-	-	๑
เกณฑ์การให้คะแนน																
๑	๒	๓	๔	๕												
-	-	-	-	๑												
วัตถุประสงค์	เพื่อพัฒนาและรวบรวมความรู้จัดทำเป็นองค์ความรู้ใช้ประกอบในการปฏิบัติงาน															
สูตรคำนวณตัวชี้วัด	-															
เงื่อนไข	-															
รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน	-															
แหล่งข้อมูล/วิธีการ จัดเก็บข้อมูล	-															
รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/ เบอร์โทรศัพท์	หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบ															

ชื่อตัวชี้วัดที่ ๑๙	จำนวนช่องทางในการเผยแพร่องค์ความรู้															
ค่าน้ำหนัก																
หน่วยวัด	จำนวน															
คำอธิบาย	องค์ความรู้ หมายถึง ความรู้ซึ่งได้มาจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ศึกษา/อบรม/ประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่ภายในกลุ่มแล้วนำมาถ่ายทอดให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน															
ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	<table border="1"> <thead> <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> </thead> <tbody> <tr> <td>จำนวนเรื่องการเผยแพร่องค์ความรู้</td> <td></td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table>	ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด (Baseline Data)	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานใน ปีงบประมาณ พ.ศ.			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	จำนวนเรื่องการเผยแพร่องค์ความรู้		-	-	-		
ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด (Baseline Data)	หน่วยวัด			ผลการดำเนินงานใน ปีงบประมาณ พ.ศ.												
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓												
จำนวนเรื่องการเผยแพร่องค์ความรู้		-	-	-												
เกณฑ์การให้คะแนน	<p>ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- จำนวน ๑ ต่อ ๑ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> <tr> <th>๑</th> <th>๒</th> <th>๓</th> <th>๔</th> <th>๕</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td>๑</td> <td>๒</td> <td>๓</td> </tr> </tbody> </table> <p>หมายเหตุ :</p>	เกณฑ์การให้คะแนน					๑	๒	๓	๔	๕			๑	๒	๓
เกณฑ์การให้คะแนน																
๑	๒	๓	๔	๕												
		๑	๒	๓												
วัตถุประสงค์	เพื่อพัฒนาช่องทางการเผยแพร่องค์ความรู้															
สูตรคำนวณตัวชี้วัด	-															
เงื่อนไข	-															
รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน	-															
แหล่งข้อมูล/วิธีการ จัดเก็บข้อมูล	-															
รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/ เบอร์โทรศัพท์	หัวหน้ากลุ่มบริหารฯ															

ชื่อตัวชี้วัดที่ ๒๐	จำนวนแผนที่จัดทำหรือพัฒนา															
ค่าน้ำหนัก																
หน่วยวัด	จำนวน															
คำอธิบาย	แผนพัฒนารายบุคคล หมายถึง แผนของบุคลากรกลุ่มตรวจสอบภายในที่จัดทำขึ้นโดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงานที่ได้รับ															
ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	<table border="1"> <thead> <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> </thead> <tbody> <tr> <td>ระดับความสำเร็จในการนำ แผนพัฒนาบุคลากรไปใช้</td> <td></td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table>	ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด (Baseline Data)	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานใน ปีงบประมาณ พ.ศ.			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	ระดับความสำเร็จในการนำ แผนพัฒนาบุคลากรไปใช้		-	-	-		
ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด (Baseline Data)	หน่วยวัด			ผลการดำเนินงานใน ปีงบประมาณ พ.ศ.												
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓												
ระดับความสำเร็จในการนำ แผนพัฒนาบุคลากรไปใช้		-	-	-												
เกณฑ์การให้คะแนน	<table border="1"> <thead> <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> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>๑</td> </tr> </tbody> </table> <p>หมายเหตุ :</p>	เกณฑ์การให้คะแนน					ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕					๑
เกณฑ์การให้คะแนน																
ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕												
				๑												
วัตถุประสงค์	เพื่อให้บุคลากรกลุ่มตรวจสอบภายในมีแผนหรือกรอบแนวทางในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงานที่ได้รับ															
สูตรคำนวณตัวชี้วัด																
เงื่อนไข	หากจำนวนเงินงบประมาณมีเพียงพอต่อข้าราชการและพนักงานราชการทุกคน															
รายละเอียดข้อมูล พื้นฐาน																
แหล่งข้อมูล/วิธีการ จัดเก็บข้อมูล	แผนพัฒนารายบุคคล/รายงานการสรุปการอบรม															
รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/ เบอร์โทรศัพท์	หัวหน้ากลุ่มบริหารฯ															

ชื่อตัวชี้วัดที่ ๒๑	จำนวนชั่วโมงในการเข้ารับการอบรมพัฒนาตามแผน IDP(ชม/คน)															
ค่าน้ำหนัก																
หน่วยวัด	ชั่วโมง															
คำอธิบาย	<p>การเข้ารับการอบรมพัฒนาตามแผน หมายถึง บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้เข้ารับการอบรมพัฒนาตามแผนของหน่วยงาน ในการพัฒนาที่เหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนาของบุคลากร</p> <p>การพัฒนาบุคลากรผ่านการอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่สำคัญตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนา ทั้งที่หน่วยงานเป็นผู้จัดอบรมเอง การส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภายนอก การอบรมผ่านระบบออนไลน์ หรือ Platform ต่างๆ และอื่นๆ ทั้งนี้ การพัฒนาผ่านโครงการอบรม โครงการ/กิจกรรมที่พัฒนาภายในหน่วยงาน ให้เป็นไปตามเงื่อนไขการพัฒนาบุคลากร หรือตามหลักเกณฑ์ประกันคุณภาพฯ</p>															
ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	<table border="1"> <thead> <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> </thead> <tbody> <tr> <td>จำนวนชั่วโมงในการเข้ารับการอบรมพัฒนาตามแผน IDP(ชม/คน)</td> <td>ชั่วโมง</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table>	ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด (Baseline Data)	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ.			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	จำนวนชั่วโมงในการเข้ารับการอบรมพัฒนาตามแผน IDP(ชม/คน)	ชั่วโมง	-	-	-		
ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด (Baseline Data)	หน่วยวัด			ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ.												
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓												
จำนวนชั่วโมงในการเข้ารับการอบรมพัฒนาตามแผน IDP(ชม/คน)	ชั่วโมง	-	-	-												
เกณฑ์การให้คะแนน	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> <tr> <th>๑</th> <th>๒</th> <th>๓</th> <th>๔</th> <th>๕</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>๑๘ ชั่วโมง</td> </tr> </tbody> </table> <p>หมายเหตุ :</p>	เกณฑ์การให้คะแนน					๑	๒	๓	๔	๕					๑๘ ชั่วโมง
เกณฑ์การให้คะแนน																
๑	๒	๓	๔	๕												
				๑๘ ชั่วโมง												
วัตถุประสงค์	เพื่อให้กลุ่มตรวจสอบภายในปฏิบัติเป็นตามเกณฑ์การประกันคุณภาพของกรมบัญชีกลาง															
สูตรคำนวณตัวชี้วัด																
เงื่อนไข	หากจำนวนเงินงบประมาณมีเพียงพอต่อข้าราชการและพนักงานราชการทุกคน															
รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน																
แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล	รายงานการสรุปการอบรม															
รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/เบอร์โทรศัพท์	หัวหน้ากลุ่มบริหารฯ															

ชื่อตัวชี้วัดที่ ๒๒	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมการนำเทคนิค Coaching															
ค่าน้ำหนัก																
หน่วยวัด	จำนวนคน															
คำอธิบาย	ส่งเสริมการนำเทคนิค Coaching หมายถึงบุคลากรกลุ่มตรวจสอบภายในที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็น Coaching ได้รับการส่งเสริม อาทิ การอบรม การศึกษาด้วยตนเอง															
ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)																
เกณฑ์การให้คะแนน	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> <tr> <th>๑</th> <th>๒</th> <th>๓</th> <th>๔</th> <th>๕</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>๑</td> </tr> </tbody> </table> <p>หมายเหตุ :</p>	เกณฑ์การให้คะแนน					๑	๒	๓	๔	๕					๑
เกณฑ์การให้คะแนน																
๑	๒	๓	๔	๕												
				๑												
วัตถุประสงค์	เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกของกลุ่มตรวจสอบภายในสามารถ Coaching ให้แก่เจ้าหน้าที่ภายในกลุ่มได้															
สูตรคำนวณตัวชี้วัด	จำนวน															
เงื่อนไข																
รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน																
แหล่งข้อมูล/วิธีการ จัดเก็บข้อมูล	สรุปผลการอบรม ศึกษาด้วยตนเอง															
รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/ เบอร์โทรศัพท์	หัวหน้ากลุ่มบริหารฯ															

ชื่อตัวชี้วัดที่ ๒๓	ร้อยละของผลกระทบที่ได้รับการแก้ไข															
ค่าน้ำหนัก																
หน่วยวัด	ร้อยละ															
คำอธิบาย	<p>ผลกระทบ หมายถึง ผลที่เนื่องมาจากสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง, มักใช้แก่ผลเสีย</p> <p>ความสุขภายในองค์กร สามารถทำได้หลายวิธี เริ่มตั้งแต่การการสร้างความแรงจูงใจ 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.สังคมที่มีความรักความสามัคคีต่อชุมชนที่ตนทำงาน (Happy Society) ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาวะที่ดี ๔ มิติ คือ กาย ใจสังคมและจิตวิญญาณ ซึ่งการสร้างความสุขในที่ทำงานจะทำให้พนักงานมีความสุข ดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น</p> <p>องค์กร หมายถึง กลุ่มตรวจสอบภายใน</p>															
ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)																
เกณฑ์การให้คะแนน	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <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> </thead> <tbody> <tr> <td>ร้อยละ ๖๐</td> <td>ร้อยละ ๗๐</td> <td>ร้อยละ ๘๐</td> <td>ร้อยละ ๙๐</td> <td>ร้อยละ ๑๐๐</td> </tr> </tbody> </table> <p>หมายเหตุ :</p>	เกณฑ์การให้คะแนน					ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐
เกณฑ์การให้คะแนน																
ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕												
ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐												
วัตถุประสงค์	เพื่อให้บุคลากรกลุ่มตรวจสอบภายในมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน															
สูตรคำนวณตัวชี้วัด	$\text{จำนวนบุคลากรที่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งหมด} \times 100 = \frac{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}}$															
เงื่อนไข																
รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน																
แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล	แบบสอบถามก่อน-หลัง															
รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/เบอร์โทรศัพท์	หัวหน้ากลุ่มบริหารฯ															

ชื่อตัวชี้วัดที่ ๒๔	จำนวนบุคลากรได้รับคัดเลือกเข้าประเมินระดับกรมฯ															
ค่าน้ำหนัก																
หน่วยวัด	จำนวนคน															
คำอธิบาย	การพัฒนาศักยภาพ หมายถึงการนำเอาความสามารถที่ซ่อนเร้นภายในร่างกายนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมีกระบวนการ และพบว่าการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) เป็นกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติ ของบุคลากรในองค์กรให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรอันจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในตนเองและองค์กร ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงมีความหมายครอบคลุมไปถึงการพัฒนารายบุคคล (Individual Development) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) และการพัฒนาองค์กร(Organization Development) การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน(Work – Life Balance) การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดจนการมีระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรม															
ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เป็นบุคลากรดีเด่นของหน่วยงาน															
เกณฑ์การให้คะแนน	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> <tr> <th>๑</th> <th>๒</th> <th>๓</th> <th>๔</th> <th>๕</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>๑</td> <td>๑</td> <td>๑</td> <td>๑</td> </tr> </tbody> </table> <p>หมายเหตุ :</p>	เกณฑ์การให้คะแนน					๑	๒	๓	๔	๕	๑	๑	๑	๑	๑
เกณฑ์การให้คะแนน																
๑	๒	๓	๔	๕												
๑	๑	๑	๑	๑												
วัตถุประสงค์	เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรภายในหน่วยงาน															
สูตรคำนวณตัวชี้วัด																
เงื่อนไข																
รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน																
แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล	กลุ่มบริหารงานทั่วไปและแผนงาน															
รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/เบอร์โทรศัพท์	หัวหน้ากลุ่มบริหารฯ															

ชื่อตัวชี้วัดที่ ๒๕	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการโครงการ															
ค่าน้ำหนัก																
หน่วยวัด	ร้อยละ															
คำอธิบาย	คุณธรรม หมายถึง ความสำนึกในจิตใจของบุคคลในทางที่ดีงาม อันเกิดจากการไตร่ตรองด้วยเหตุผล ส่งผลต่อความคิดที่ดีนำไปสู่การกระทำและความประพฤติในทางที่ดี เช่น ความเสียสละ ความมีน้ำใจ ความรับผิดชอบ เป็นต้น จริยธรรมหมายถึง การที่บุคคลมีความเห็นอกเห็นใจมีความเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ตกทุกข์ได้ยาก เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีระเบียบวินัย ซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ															
ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	การปลูกจิตสำนึกทางจริยธรรมในสังคมไทย															
เกณฑ์การให้คะแนน	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> <tr> <th>๑</th> <th>๒</th> <th>๓</th> <th>๔</th> <th>๕</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ร้อยละ ๖๐</td> <td>ร้อยละ ๗๐</td> <td>ร้อยละ ๘๐</td> <td>ร้อยละ ๙๐</td> <td>ร้อยละ ๑๐๐</td> </tr> </tbody> </table> <p>หมายเหตุ :</p>	เกณฑ์การให้คะแนน					๑	๒	๓	๔	๕	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐
เกณฑ์การให้คะแนน																
๑	๒	๓	๔	๕												
ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐												
วัตถุประสงค์	เพื่อให้บุคลากร ได้รับการพัฒนาจิตใจ และพัฒนาตนเองให้มีจิตสาธารณะ เกิดความสำนึกร่วมในการเสริมสร้างสังคมแห่งคุณธรรมและสมานฉันท์ ประพฤติตนเป็นพลเมืองดี สร้างประโยชน์แก่ครอบครัว ประชาชน และประเทศชาติ สร้างจิตสำนึกในการทำความดี รู้จักการให้ การเสียสละ และการบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ร่วมกัน															
สูตรคำนวณตัวชี้วัด																
เงื่อนไข																
รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน																
แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล	กลุ่มบริหารงานทั่วไปและแผนงาน															
รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/เบอร์โทรศัพท์	หัวหน้ากลุ่มบริหารฯ															

ชื่อตัวชี้วัดที่ ๒๖	ระดับความสำเร็จของการจัดทำกิจกรรม ๕ ส												
ค่าน้ำหนัก													
หน่วยวัด	ระดับ												
คำอธิบาย	กลุ่มตรวจสอบภายใน ส่งเสริมและสนับสนุนการทำกิจกรรม ๕ ส (สะอาด สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย) เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยสุขภาพกายและจิตใจที่ดี ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัย เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จริงจัง และทั่วถึงตามมาตรฐานเดียวกันจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรและเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ												
ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)													
เกณฑ์การให้คะแนน	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="2">เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <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> </tbody> </table>	เกณฑ์การให้คะแนน		๑	กำหนดกิจกรรม ๕ ส.	๒	กำหนดร่างแผนกิจกรรม ๕ ส.	๓	อนุมัติแผนกิจกรรม ๕ ส. และแจ้งเวียนให้กับเจ้าหน้าที่กลุ่มตรวจสอบภายใน	๔	ดำเนินงานตามกิจกรรม	๕	ติดตามผลการดำเนินงานกิจกรรม ๕ ส.
เกณฑ์การให้คะแนน													
๑	กำหนดกิจกรรม ๕ ส.												
๒	กำหนดร่างแผนกิจกรรม ๕ ส.												
๓	อนุมัติแผนกิจกรรม ๕ ส. และแจ้งเวียนให้กับเจ้าหน้าที่กลุ่มตรวจสอบภายใน												
๔	ดำเนินงานตามกิจกรรม												
๕	ติดตามผลการดำเนินงานกิจกรรม ๕ ส.												
วัตถุประสงค์	<p>๑. สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยมากขึ้น</p> <p>๒. พนักงานและบุคลากรมีจิตสำนึก ทศนคติ และมีระเบียบวินัยมากขึ้น</p> <p>๓. สร้างทีมงานที่ดีและทุกคนในทุกระดับมีส่วนร่วมการดำเนินกิจกรรม</p>												
สูตรคำนวณตัวชี้วัด													
เงื่อนไข													
รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน													
แหล่งข้อมูล/วิธีการ จัดเก็บข้อมูล	แฟ้มดำเนินงานกิจกรรม ๕ ส												
รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/ เบอร์โทรศัพท์	หัวหน้ากลุ่มบริหารฯ												

ชื่อตัวชี้วัดที่ ๒๗	ร้อยละของตัวชี้วัดที่ได้ระดับคะแนน ๕															
ค่าน้ำหนัก																
หน่วยวัด	ร้อยละ															
คำอธิบาย	ตัวชี้วัด หมายถึงข้อมูลที่แสดงหรือบอกให้รู้ว่าผลการดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตัวชี้วัดประกอบด้วยตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ															
ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)	ร้อยละของบุคลากรมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด															
เกณฑ์การให้คะแนน	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="5">เกณฑ์การให้คะแนน</th> </tr> <tr> <th>๑</th> <th>๒</th> <th>๓</th> <th>๔</th> <th>๕</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ร้อยละ ๖๐</td> <td>ร้อยละ ๗๐</td> <td>ร้อยละ ๘๐</td> <td>ร้อยละ ๙๐</td> <td>ร้อยละ ๑๐๐</td> </tr> </tbody> </table> <p>หมายเหตุ :</p>	เกณฑ์การให้คะแนน					๑	๒	๓	๔	๕	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐
เกณฑ์การให้คะแนน																
๑	๒	๓	๔	๕												
ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐												
วัตถุประสงค์	เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีความเข้าใจรายละเอียดตัวชี้วัดและวิธีการประเมินผล ได้ถูกต้องตรงกัน ซึ่งจะช่วยให้การจัดทำตัวชี้วัดที่ได้รับเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น															
สูตรคำนวณตัวชี้วัด	จำนวนตัวชี้วัดที่ได้คะแนนระดับ ๕*๑๐๐/จำนวนตัวชี้วัดทั้งหมด															
เงื่อนไข																
รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน	ร้อยละ ๑๐๐															
แหล่งข้อมูล/วิธีการ จัดเก็บข้อมูล	กลุ่มบริหารงานทั่วไปและแผนงาน															
รายชื่อผู้จัดเก็บตัวชี้วัด/ เบอร์โทรศัพท์	หัวหน้ากลุ่มบริหารฯ															

ส่วนที่ ๔
การติดตามแผนกลยุทธ์
พ.ศ. ๒๕๖๔

การติดตามการดำเนินงานแผนกลยุทธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผน ๒๕๖๔	ผล ๒๕๖๔	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	หมายเหตุ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาและยกระดับระบบการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน							
๑.๑ พัฒนาระบบการตรวจสอบภายในให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด	๑. ตรวจสอบภายในประจำปี						
	ร้อยละของหน่วยงานกลุ่มเป้าหมายได้รับการตรวจสอบภายในตามแผนการตรวจสอบที่กำหนด	๑๐๐	๑๐๐	ณัฐนิชา, สุทธิพงษ์	ดำเนินการแล้วเสร็จตามเป้าหมาย	เนื่องจากมีโรคระบาดไม่สามารถลงพื้นที่ได้จึงปรับเปลี่ยนวิธีการ	ตรงตามแผน
	ร้อยละของรายงานผลการตรวจสอบมีความครบถ้วน ถูกต้องและทันเวลา	๑๐๐	๑๐๐		เป็นไปตามเป้าหมาย		ตรงตามแผน
	๒. กิจกรรมการประเมินและพัฒนาหน่วยงานให้ผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพ (ใหม่)						
	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการตรวจสอบให้ผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพ	๖๐	๑๐๐	นงลักษณ์, สุทธิพงษ์	ดำเนินการแล้วเสร็จตามเป้าหมาย		ตรงตามแผน
	๓. ส่งเสริมให้ความรู้/แนวทางการประกันคุณภาพ (ใหม่)						
	จำนวนครั้งที่บุคลากรได้รับการส่งเสริม	๒	๓	นงลักษณ์, สุทธิพงษ์		บางประเด็นไม่สามารถตีความได้ว่าคืออะไรเนื่องจากข้อความไม่ชัดเจน	ตรงตามแผน

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผน ๒๕๖๔	ผล ๒๕๖๔	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	หมายเหตุ
๑.๒ สร้างความ เข้มแข็งใน กระบวนการตรวจสอบ ภายใน	๑. ติดตามกำกับประเมินผล การดำเนินการของหน่วยรับตรวจตามข้อเสนอแนะ						
	ร้อยละของหน่วยรับตรวจที่มีการแก้ไขตาม ข้อเสนอแนะ	๘๐	๑๐๐	ณัฐนิชา,สุทธิ พงษ์			ตรงตามแผน
	๒. การให้คำปรึกษาแนะนำด้านการตรวจสอบภายในตามมาตรฐานที่กำหนด						
	ร้อยละความสำเร็จของการให้คำปรึกษา แนะนำด้านการตรวจสอบภายใน	๑๐๐	๑๐๐	นงลักษณ์,ณัฐ พงศ์			ตรงตามแผน
	๓. พัฒนาหน่วยงานต้นแบบ “ด้านปลอดข้อทักท้วง” (ใหม่)						
	ระดับความสำเร็จของพัฒนาหน่วยงาน ต้นแบบ “ด้านปลอดข้อทักท้วง”	-			ยังอยู่ในช่วง เตรียมการ		ยังไม่ได้ ดำเนินการ
	๔. สํารวจปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการจัดวางระบบควบคุมภายในตามระเบียบกระทรวงการคลัง(ใหม่)						
	จำนวนผลการวิเคราะห์ที่ได้รับจากการ สำรวจปัจจัยฯ	-		ณัฐนิชา,นง ลักษณ์,ณัฐ พงศ์,อัจฉรา ภรณ์	ทำได้แค่การทบทวน วรรณกรรม	ภาระกิจเยอะไม่สามารถทำได้ ทัน	ยังไม่ได้ ดำเนินการ
	ระดับความสำเร็จในการนำผลวิเคราะห์ไป ใช้	-					ยังไม่ได้ ดำเนินการ

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผน ๒๕๖๔	ผล ๒๕๖๔	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	หมายเหตุ
๑.๓ พัฒนาระบบสารสนเทศสนับสนุนการตรวจสอบภายใน	๑. จัดทำ/พัฒนาโปรแกรมระบบการตรวจสอบภายใน						
	จำนวนการจัดทำ/พัฒนาโปรแกรมระบบการตรวจสอบภายใน	๑	๑	ณัฐนิชา,ณัฐพล,สุทธิพงษ์	มีการพัฒนาระบบ ๑ ระบบตามเป้าหมาย		ตรงตามแผน
	๒. พัฒนา Website กลุ่มตรวจสอบภายใน						
	จำนวนการพัฒนา Website ของกลุ่มตรวจสอบภายใน	๑	๑	ณัฐนิชา,ณัฐพล, ณัฐพงศ์	สามารถพัฒนาwebได้ ๑ ระบบและพัฒนาองค์ความรู้เรื่องการเบิกค่าเล่าเรียนบุตร		ตรงตามแผน
	๓. การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการตรวจสอบภายในผ่านระบบ IT (ใหม่)						
	จำนวนครั้ง/เรื่องในการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการตรวจสอบภายในผ่านระบบ IT	๔	>๔	นงลักษณ์,ณัฐพงศ์	ดำเนินการได้ตามแผน		ตรงตามแผน
	๔. พัฒนารฐานข้อมูลด้านการตรวจสอบภายในให้มีคุณภาพ(ใหม่)						
	จำนวนฐานข้อมูลด้านการตรวจสอบภายในที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพ	๑	๑	ณัฐนิชา,ณัฐพล,สุทธิพงษ์	มีการตรวจสอบคุณภาพข้อมูล ๑ ครั้ง/ปีตามเป้าหมาย		ตรงตามแผน
	๕. พัฒนางานสนับสนุนองค์กรด้วยระบบเทคโนโลยีเช่น งานสารบรรณ(ใหม่)						
จำนวนระบบเทคโนโลยีที่นำมาใช้ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาองค์กร	๑	๑	วิไลพร,นงลักษณ์,ณัฐพงศ์,อดิศา	การมอบหมายงานwfh ผ่านระบบgoogle sheet		ตรงตามแผน	

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผน ๒๕๖๔	ผล ๒๕๖๔	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	หมายเหตุ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร							
๒.๑ ส่งเสริมการนำ หลักธรรมาภิบาลมาใช้ ในการปฏิบัติงานของ บุคลากร	๑.กิจกรรมส่งเสริมความรู้ด้านธรรมาภิบาลให้บุคลากร(ใหม่)						
	จำนวนครั้ง/หลักสูตร/ระดับความสำเร็จใน การส่งเสริมความรู้ด้านธรรมาภิบาล	๑		วีไลพร กลุ่ม บริหาร		ไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากมีภารกิจหลายด้าน	ไม่ตรงตามแผน
	๒. ศึกษาดูงานหน่วยงานที่ได้รับรางวัลคุณภาพ(ใหม่)						
	จำนวนกิจกรรมในการนำผลการศึกษาดู งานมาปรับใช้ในหน่วยงาน	๑	๑	นงลักษณ์ ,อัจฉราภรณ์	ดำเนินการได้ตาม แผน		ตรงตามแผน
	๓. ยกระดับองค์กรคุณธรรม (ระดับต้นแบบ) (ใหม่)						
	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการ ยกระดับองค์กรคุณธรรม	๓		สุทธิพงษ์ ,กลุ่มบริหาร ทั่วไป	ดำเนินการไปถึงใน ระดับของการวาง แผนการยกระดับ	ไม่ได้ดำเนินการติดตามการ ทำงานต่อเนื่องจากมีบุคลากร เข้ามาช่วยงานใหม่และไม่ได้ แจกแจงงานอย่างชัดเจน	ไม่ตรงตามแผน

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผน ๒๕๖๔	ผล ๒๕๖๔	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	หมายเหตุ
๒.๒ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะความสามารถและสมรรถนะตามวิชาชีพ	๑. การจัดการความรู้เพื่อส่งเสริม พัฒนาศักยภาพการตรวจสอบภายใน(ใหม่)						
	๑.จำนวนเรื่อง/หลักสูตรในการนำมาจัดการความรู้ด้านตรวจสอบภายใน	๑	๑	ณัฐนิชา,ณัฐพล,สุทธิพงษ์			ตรงตามแผน
	๒.จำนวนช่องทางในการเผยแพร่องค์ความรู้	๓	-		อยู่ระหว่างพิจารณาช่องทางในการเผยแพร่		
	๒. จัดทำและพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร (IDP)						
	๑.จำนวนแผนที่ทำหรือพัฒนา	-	๑				
	๒.จำนวนชั่วโมงในการเข้ารับการอบรมพัฒนาตามแผน IDP(ชม/คน)	๑๘/ คน	๑๘/ คน	นงลักษณ์,ณัฐพงศ์	ดำเนินการได้ตามแผน		ตรงตามแผน
	๓. ส่งเสริมการนำเทคนิคการเป็นCoach (ใหม่)						
	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมการนำเทคนิค Coaching	๑	๐	นงลักษณ์,ณัฐพงศ์		ไม่สามารถดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมเนื่องจากมีภารกิจหลายด้านที่ต้องดำเนินการ เช่น ตัวชี้วัดระดับกรม และการประกันคุณภาพ	ไม่ตรงตามแผน

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผน ๒๕๖๔	ผล ๒๕๖๔	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	หมายเหตุ
๒.๓ เสริมสร้างขวัญ และกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร	๑. สำรวจปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขภายในองค์กร (ใหม่)						
	ร้อยละของผลกระทบที่ได้รับการแก้ไข	-		ณัฐพงศ์ , อัจฉราภรณ์			ยังไม่ได้ ดำเนินการ
	๒. ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรดีเด่นภายในหน่วยงาน(ใหม่)						
	จำนวนบุคลากรที่ได้รับคัดเลือกเข้า ประเมินระดับกรมฯ	๑	๑	วิไลพร, สุทธิ พงษ์, อัจฉรา ภรณ์	ผู้อำนวยการให้การ สนับสนุนให้ บุคลากรทุกคน สมัครคัดเลือก	เจ้าหน้าที่บางคนไม่ทราบ วิธีการเขียนผลงานเพื่อให้ ได้รับการคัดเลือกที่แท้จริง	ตรงตามแผน

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผน ๒๕๖๔	ผล ๒๕๖๔	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	หมายเหตุ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล							
๓.๑ สภาพแวดล้อม การทำงานที่เอื้อต่อ การปฏิบัติงานอย่างมี ความสุข	๑. โครงการปลูกจิตสำนึก						
	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการ โครงการ	๑		วิไลพร,ทุก กลุ่ม		ไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากมีภารกิจหลายด้าน	ไม่ตรงตามแผน
	๒. ส่งเสริมการจัดกิจกรรม ๕ ส						
	ระดับความสำเร็จของการจัดทำกิจกรรม ๕ ส	๕	๔	สุทธิพงษ์,วิไล พร	ยังไม่มีติดตาม การดำเนินงาน ๕ ส	ผู้รับผิดชอบติดการทำงาน หลักเลยไม่สามารถดำเนินงาน ได้ตามแผนที่กำหนด	ไม่ตรงตามแผน
๓.๒ ส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาระบบบริหาร จัดการภาครัฐแนวใหม่	๑. สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดให้สำเร็จในระดับ ๕ คะแนน						
	ร้อยละของตัวชี้วัดที่ได้ระดับคะแนน ๕	๑๐๐	๑๐๐	วิไลพร,ทุก กลุ่ม	มีการติดตามการ ประชุมกลุ่มทุก เดือนโดย ผู้อำนวยการให้การ สนับสนุนติดตาม และมีการชี้แจงเงิน รางวัลจากกรม		ตรงตามแผน