



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายตรวจสอบ ๓ กลุ่มตรวจสอบภายใน โทร.๐ ๒๕๕๐ ๔๑๐๔

ที่ สธ ๐๙๒๕.๐๔/๒๓๔

วันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการวิเคราะห์และแผนขับเคลื่อนตัวชี้วัดที่ ๓.๙ ระดับความสำเร็จของการรายงาน
ผลการตรวจสอบตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการตรวจสอบภาครัฐ

เรียน ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน (ผ่านหัวหน้าฝ่ายตรวจสอบ ๓)

ตามที่ฝ่ายตรวจสอบ ๓ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตัวชี้วัดที่ ๓.๙ ระดับความสำเร็จของ
การรายงานผลการตรวจสอบตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการตรวจสอบภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งกำหนดให้หน่วยงานได้รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สถานการณ์การดำเนินงาน และจัดทำแผน
ขับเคลื่อนการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด นั้น

บัดนี้ ได้ดำเนินการวิเคราะห์สถานการณ์ และจัดทำแผนขับเคลื่อนการดำเนินงานตัวชี้วัด
เรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งผลการวิเคราะห์และแผนปฏิบัติงานดังกล่าวเพื่อรายงานในระบบศูนย์ปฏิบัติการกรมอนามัย
(DOC) หัวข้อรายงานคำรับรองการปฏิบัติราชการ ตามรายละเอียดตามที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบได้โปรดพิจารณาอนุมัติให้ดำเนินการบันทึกข้อมูล
ในระบบ DOC ด้วย จะเป็นพระคุณ

ปวีณนุช เนื่องจากฉิม

(นางสาวปวีณนุช เนื่องจากฉิม)

นักวิชาการตรวจสอบภายใน

เรียน ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน
เพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบได้โปรดอนุมัติ
ให้ดำเนินการบันทึกข้อมูลในระบบ DOC ด้วย จะเป็นพระคุณ

กมลวรรณ งามชม

(นางกุลยรัตน์ งามชม)

(นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการพิเศษ)

หัวหน้าฝ่ายตรวจสอบ ๓

-๐๒๖๓๖

กมลวรรณ

๑ ๐๒ ๖๔

(นางสาวอรณี มนปรานี)

นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการพิเศษ
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน

การวิเคราะห์สถานการณ์

ตัวชี้วัด ๓.๙ ระดับความสำเร็จของการรายงานผลการตรวจสอบตามเกณฑ์การประกันคุณภาพ การตรวจสอบภายในภาครัฐ

หลักการและเหตุผล :

การตรวจสอบภายในเป็นเครื่องมือหรือกลไกที่สำคัญที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการควบคุมภายในขององค์กร ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้งานตรวจสอบภายในประสบความสำเร็จ คือผู้บริหารสามารถนำผลผลิตของงานตรวจสอบภายในไปใช้ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้เกิดมูลค่าเพิ่มและความสำเร็จแก่องค์กร ฉะนั้น เพื่อให้ฝ่ายบริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้ได้ทันต่อสถานการณ์ เกิดประโยชน์สูงสุด กลุ่มตรวจสอบภายในจึงควรพัฒนางานตรวจสอบภายในให้มีคุณภาพ ทันต่อการใช้งานของผู้บริหาร รวมทั้งผู้ตรวจสอบภายในควรตระหนักถึงความสำคัญ และมีความกระตือรือร้นในการดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบภายในที่น่าเชื่อถือ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้บริหารหน่วยงานใช้เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพต่อไป

ระดับ ๑ Assessment

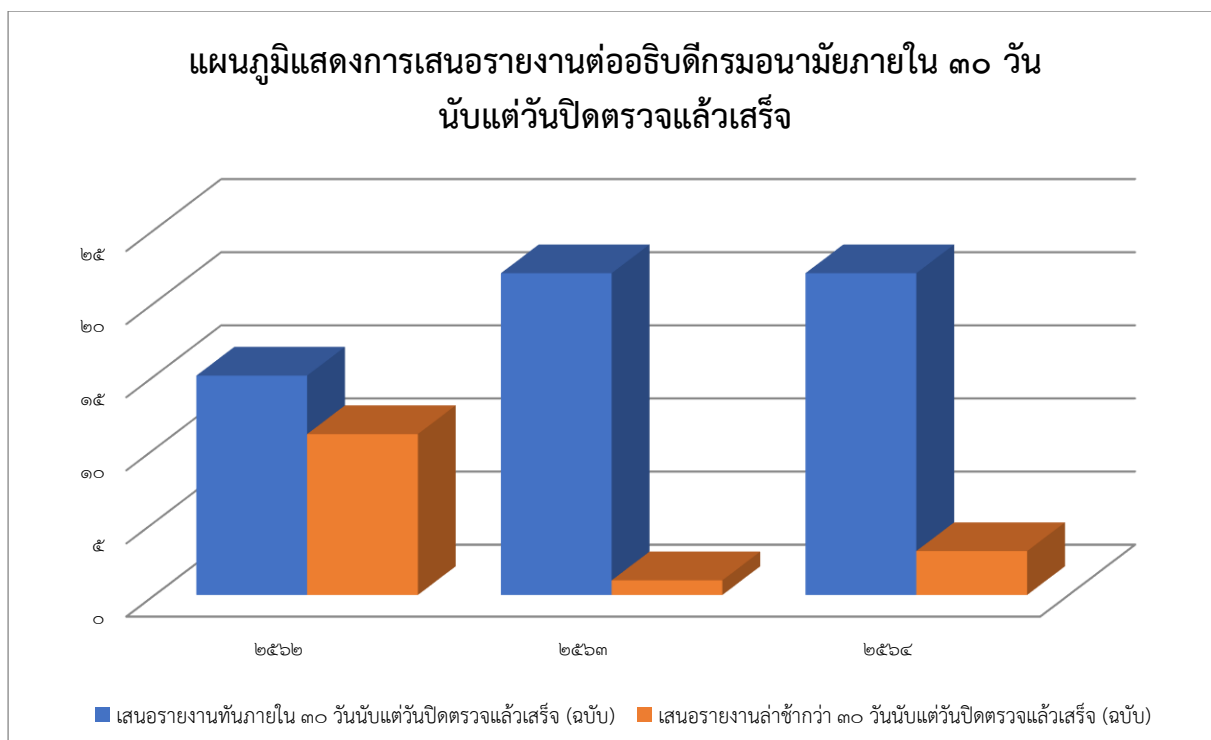
๑.๑ ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ของตัวชี้วัด และความรู้ที่นำมาใช้ประกอบการวิเคราะห์

- ผลผลิต/ผลลัพธ์ระดับ Le (Level) ของผลการดำเนินการในปัจจุบัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลการเสนอรายงานผลการตรวจสอบภายในต่ออธิบดีกรมอนามัยย้อนหลัง ๓ ปีงบประมาณ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ ตามเกณฑ์ประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๔ ประเด็นพิจารณาที่ ๑๕ การรายงานผลการปฏิบัติงานตรวจสอบ ข้อที่ ๓ กำหนดให้ “มีการรายงานผลการปฏิบัติงานตรวจสอบถูกต้อง เที่ยงธรรม ชัดเจน รัดกุม สร้างสรรค์ ครบถ้วน และทันเวลา (เสนอรายงาน ผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ๒ เดือนนับจากวันตรวจสอบแล้วเสร็จตามแผนการตรวจสอบ)” นั้น และกลุ่มตรวจสอบภายในมีการกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงานให้ฝ่ายตรวจสอบจัดส่งรายงานให้ทันภายใน ๓๐ วันนับแต่วันปิดตรวจแล้วเสร็จ ซึ่งเป็นระยะเวลาที่เร็วกว่าแนวทางการประกันคุณภาพกำหนด เพื่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการรายงานผลการตรวจสอบให้ทันภายในกำหนด ซึ่งจากการเปรียบเทียบย้อนหลัง ๓ ปี พบว่า การเสนอรายงานผลการปฏิบัติงานตรวจสอบบางหน่วยรับตรวจยังไม่สามารถดำเนินการได้ทันภายในระยะเวลาที่กำหนด (๓๐ วันนับแต่วันปิดตรวจแล้วเสร็จ) ดังตารางและแผนภูมิ ดังนี้

ตารางแสดงการเสนอรายงานต่ออธิบดีกรมอนามัยภายใน ๓๐ วันนับแต่วันปิดตรวจแล้วเสร็จ

ปีงบประมาณ	จำนวนรายงานทั้งหมดตามแผนปฏิบัติงานตรวจสอบ (ฉบับ)	เสนอรายงานทันภายใน ๓๐ วันนับแต่วันปิดตรวจแล้วเสร็จ (ฉบับ)	เสนอรายงานล่าช้ากว่า ๓๐ วันนับแต่วันปิดตรวจแล้วเสร็จ (ฉบับ)
๒๕๖๒	๒๖	๑๕	๑๑
๒๕๖๓	๒๓	๒๒	๑
๒๕๖๔	๒๕	๒๒	๓



หมายเหตุ : แหล่งข้อมูลจากรายงานผลการดำเนินงานตรวจสอบภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

จากข้อมูลข้างต้น ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ การเสนอรายงานผลการตรวจสอบภายในต่ออธิบดีกรมอนามัยล่าช้าเกินกำหนด (๓๐ วันนับแต่วันปิดตรวจแล้วเสร็จ) เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. ๒๕๖๓ แต่จากการเปรียบเทียบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ พบว่า การเสนอรายงานผลการตรวจสอบทันตามระยะเวลากำหนด และดำเนินการได้ทันเกือบครบทุกหน่วยงาน เนื่องจากมีการกำหนดเป็นตัวชี้วัดของหน่วยงาน ทำให้ผู้ตรวจสอบภายใน มีความกระตือรือร้น ดังนั้น เพื่อให้การเสนอรายงานฯ มีความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และผู้บริหารหน่วยงานสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการตัดสินใจ จึงได้กำหนดตัวชี้วัดการรายงานผลการตรวจสอบตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการตรวจสอบภายในภาครัฐในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้ทันต่อการใช้งานของผู้บริหารต่อไป

ปัญหา/อุปสรรค

๑. กลุ่มตรวจสอบภายในมีอัตราการหมุนเวียนของบุคลากรค่อนข้างมาก บุคลากรบางส่วนเพิ่งบรรจุเข้าทำงานจึงยังไม่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เพียงพอ

๒. การจัดทำรายงานผลการตรวจสอบ ผู้จัดทำต้องมีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และมีประสบการณ์สูง เพื่อให้รายงานถูกต้อง ครบถ้วน จึงใช้เวลาในการจัดทำรายงานค่อนข้างมาก

- ความรู้ที่นำมาใช้ประกอบการวิเคราะห์

๑.) หลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๔

๒.) แนวทางการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๓.) รายงานสรุปผลการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตรวจสอบภายใน กรมอนามัย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

๔.) กฎบัตรการตรวจสอบภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑.๒ ผลการวิเคราะห์ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อขับเคลื่อนตัวชี้วัด

ด้านผู้รับบริการ

- กลุ่มผู้รับบริการ ได้แก่

๑.) ผู้บริหารระดับสูงของกรมอนามัย ได้แก่ อธิบดีกรมอนามัย รองอธิบดีกรมอนามัย ผู้บริหารหน่วยรับตรวจ โดยกลุ่มตรวจสอบภายในขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมอนามัยซึ่งจะกำหนดทิศทางงานตรวจสอบภายใน รวมทั้งให้การสนับสนุนงานตรวจสอบภายในในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ตรวจสอบภายในปฏิบัติหน้าที่ให้ความเชื่อมั่น ให้คำปรึกษา และเสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของส่วนราชการเพื่อสั่งการแก้ไขปรับปรุง ให้เหมาะสมรัดกุมยิ่งขึ้น ดังนั้นอธิบดีกรมอนามัยจึงสามารถนำข้อมูลจากการตรวจสอบช่วยในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานได้

๒.) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจ โดยผู้รับตรวจจะให้ความร่วมมือกับผู้ตรวจสอบภายใน โดยการจัดเอกสารหลักฐานประกอบ ข้อมูล และคำชี้แจงต่าง ๆ เกี่ยวกับเรื่องที่รับผิดชอบ เพื่อให้ผู้ตรวจสอบภายในสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ความร่วมมือจากผู้รับตรวจเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การตรวจสอบภายในประสบความสำเร็จ และเป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

- ความต้องการ/ความคาดหวัง

ผู้รับบริการส่วนใหญ่มีความต้องการ/ความคาดหวังที่จะทราบถึงปัญหาของระบบงานของหน่วยงานตนเองว่างานใด จุดใดมีความเสี่ยง ซึ่งหากไม่ได้รับการแก้ไขอาจเป็นผลเสียหายแก่ทางราชการ รวมถึงการปฏิบัติงานที่ล่าช้า ไม่เป็นไปตามที่กฎระเบียบ ข้อบังคับ ต่าง ๆ กำหนด และทำให้ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ ดังนั้นข้อมูลจากรายงานผลการตรวจสอบจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะสะท้อนการปฏิบัติงาน รวมทั้งการให้คำแนะนำการปฏิบัติงานที่ถูกต้องเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบ ลดความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน และสร้างคุณค่าให้แก่หน่วยรับตรวจได้

- ความพึงพอใจ/ความไม่พึงพอใจ/ข้อเสนอแนะ

การปฏิบัติงานตรวจสอบได้มีการประเมินคุณภาพงานตรวจสอบภายใน โดยมีการประเมินผลโดยการสำรวจความพึงพอใจจากผู้รับบริการ เพื่อให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคล และหน่วยงาน โดยจัดให้หน่วยรับตรวจมีการประเมินความพึงพอใจการตรวจสอบหลังจากเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานแล้ว เพื่อนำข้อบกพร่องนั้นมาแก้ไขการทำงานต่อไป โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่ผ่านมากลุ่มตรวจสอบภายใน ได้ให้ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย ผู้ตรวจสอบภายในประจำหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงานได้ประเมินความพึงพอใจการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน โดยภาพรวมได้คะแนนเฉลี่ย คือ ๔.๖๗ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๕ คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๓๖ โดยมีความพึงพอใจมากที่สุดต่อเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ค่าเฉลี่ย ๔.๖๘ คะแนน และมีความพึงพอใจน้อยที่สุดต่อภาพรวมกลุ่มตรวจสอบภายใน และการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ค่าคะแนนเฉลี่ยคือ ๔.๖๖ คะแนน จะเห็นได้ว่าจากคะแนนค่าเฉลี่ยมากที่สุด และน้อยที่สุด ผลคะแนนค่าเฉลี่ยดังกล่าวก็ยังถือว่าอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งกลุ่มตรวจสอบภายในจะดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน รวมถึงพัฒนารูปแบบการปฏิบัติงาน เพื่อการให้บริการที่มีคุณภาพ และมีรูปแบบการปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ และจากการให้หน่วยรับตรวจประเมินความพึงพอใจกลุ่มตรวจสอบภายใน และกลุ่มเป้าหมายได้ให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วยรับตรวจเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาต่อไป

ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ บุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งต้องการใช้ข้อมูลจากรายงานผลการตรวจสอบของกลุ่มตรวจสอบภายใน รวมทั้งมีการประสานงานเพื่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อส่วนราชการ ซึ่งได้แก่

๑.) ผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการอื่น เช่น กรมควบคุมโรค กรมสุขภาพจิต คณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ (ค.ต.ป.) กระทรวงสาธารณสุข เป็นต้น ซึ่งเป็นการทำงานลักษณะแลกเปลี่ยนการทำงานร่วมกันในการแก้ไขปัญหาการทำงาน

๒.) ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ใช้ข้อมูลเบื้องต้นในการตรวจสอบเพื่อกำกับดูแลการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้

๓.) คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

๔.) กรมบัญชีกลาง เพื่อนำข้อมูลจากการตรวจสอบไปพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพงานตรวจสอบภายในของส่วนราชการต่าง ๆ

- ความต้องการ/ความคาดหวัง/ข้อเสนอแนะ

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีการประสานงานการปฏิบัติงานระหว่างกันเพื่อให้ปฏิบัติงานเป็นไปแนวทางเดียวกัน โดยกลุ่มตรวจสอบภายในได้มีการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน เช่น

๑.) รายงานผลการตรวจสอบและประเมินคุณภาพงานตรวจสอบภายใน ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ลับ ที่ สธ ๐๒๑๕.๐๑/๕๔๒๐ ลงวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๔ เรื่อง รายงานผลการตรวจสอบ

๒.) รายงานสรุปผลการปฏิบัติงานของกลุ่มตรวจสอบภายใน กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ <https://bit.ly/mrLhxQZ>

๓.) มีการประสานงานกับกรมบัญชีกลาง เช่น สอบถามแนวทางการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในเพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กรมบัญชีกลางกำหนด และถือปฏิบัติตามที่กรมบัญชีกลางกำหนด เป็นต้น

๑.๓ ทำเนียบผู้รับบริการ (C) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (SH) (รายละเอียดตามเอกสารแนบ๑)

ระดับ ๒ Advocacy/Intervention

๒.๑ ข้อมูลการขับเคลื่อนตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับ PIRAB

การรายงานผลการปฏิบัติงาน เป็นเทคนิคอย่างหนึ่งที่ผู้ตรวจสอบภายในต้องเอาใจใส่เป็นพิเศษ เนื่องจากจะแสดงให้เห็นถึงคุณภาพของการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในทั้งหมด ลักษณะรายงานที่ดีต้องเป็นรายงานที่เป็นประโยชน์ มีสาระสำคัญข้อตรวจพบที่ตรงกับข้อเท็จจริง มีข้อเสนอแนะหรือข้อแนะนำที่เป็นประโยชน์และสามารถปฏิบัติได้ ระยะเวลาการรายงานตามเกณฑ์ประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน ภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๔ กำหนดให้เสนอรายงานผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ๒ เดือนนับจากวันตรวจสอบแล้วเสร็จตามแผนการตรวจสอบ ซึ่งกลุ่มตรวจสอบภายในกำหนดให้ฝ่ายตรวจสอบจัดส่งรายงานภายใน ๓๐ วันนับแต่วันปิดตรวจแล้วเสร็จ ซึ่งเป็นระยะเวลาที่เร็วกว่าแนวทางการประกันคุณภาพกำหนด เพื่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการรายงานผลการตรวจสอบ ส่งผลให้ผู้บริหารสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการหน่วยงานได้ทันถ่วงที และมีประสิทธิภาพสูงสุด

มาตรการเพื่อการขับเคลื่อนโดยใช้กลยุทธ์ PIRAB ซึ่งประกอบด้วย Partnership, Invest, Advocacy และ Building Capacity ดังนี้

๑. *Partnership*: การมีสัมพันธภาพที่ดี มีความเข้าใจที่ติดต่อกันกับกลุ่มตรวจสอบภายใน การประสานงานการสื่อสารร่วมกันในองค์กร ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล การมี Partnership ถือเป็นกลยุทธ์ที่ดีที่จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายกำหนดไว้ ได้แก่

๑) กรมบัญชีกลาง จะเป็นผู้กำหนดแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของงานตรวจสอบภายใน ตลอดทั้งช่วยส่งเสริมการให้บริการความเชื่อมั่นแก่ ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับ รวมทั้งการพิจารณาสิทธิประโยชน์ที่ผู้ตรวจสอบภายในควรจะได้รับ และความก้าวหน้าในสายวิชาชีพตรวจสอบภายในเพื่อเป็นการรักษาบุคลากรให้อยู่ในตำแหน่งนานเพียงพอที่จะพัฒนาระบบงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มแก่องค์กร

๒) อธิบดีกรมอนามัย กลุ่มตรวจสอบภายในจะขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมอนามัย โดยอธิบดีจะเป็นผู้กำหนดทิศทางงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานรวมทั้งให้การสนับสนุนงานตรวจสอบภายในในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ตรวจสอบภายในปฏิบัติหน้าที่เป็นหูเป็นตา ดูแลให้คำปรึกษา และเสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของส่วนราชการเพื่อสั่งการแก้ไขปรับปรุง ให้เหมาะสมรัดกุมยิ่งขึ้น และอธิบดีกรมอนามัยยังคอยกำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในได้จากการพิจารณาแผนการตรวจสอบ ซึ่งผู้ตรวจสอบภายในจะต้องทำทุกปีเสนออธิบดีกรมอนามัยเพื่อพิจารณานุมัติแผนการตรวจสอบ ซึ่งแผนดังกล่าวจะประกอบด้วยเรื่องและหน่วยงานที่ผู้ตรวจสอบภายในจะตรวจสอบ รวมทั้งระยะเวลาและงบประมาณที่จะใช้

๓) ผู้ตรวจสอบภายในในระดับกระทรวง และผู้ตรวจสอบภายในระดับกรม ซึ่งผู้ตรวจสอบภายในต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานแห่งวิชาชีพการตรวจสอบภายในและจริยธรรมของ ผู้ตรวจสอบภายใน รวมทั้งผู้ตรวจสอบภายในต้องพัฒนาความรู้ให้ทันสมัยและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของผู้ตรวจสอบภายใน จะสามารถทำให้งานประสบความสำเร็จสามารถแก้ไขปัญหาที่ติดขัดได้

๔) ผู้รับตรวจ คือ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของส่วนราชการ ผู้รับตรวจควรให้ความร่วมมือกับผู้ตรวจสอบภายใน โดยการจัดเอกสารหลักฐานประกอบข้อมูลค่าชี้แจงเกี่ยวกับเรื่องที่รับผิดชอบ เพื่อให้ผู้ตรวจสอบภายในสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความร่วมมือจากผู้รับตรวจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งที่ทำให้การตรวจสอบภายในประสบความสำเร็จ และเป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร หากผู้ตรวจสอบภายในมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้รับตรวจก็จะช่วยให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

๕) บุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งต้องการใช้ข้อมูลหรือรายงานผลของผู้ตรวจสอบภายใน เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เป็นต้น

๒. *Invest:* ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กลุ่มตรวจสอบภายในได้กำหนดงบประมาณในการดำเนินงานตรวจสอบภายใน โดยการตรวจสอบในพื้นที่ภาคสนามของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย จำนวน ๑๕ หน่วยงาน ตามหนังสือกองแผนงาน กลุ่มพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ ที่ สธ ๐๙๐๕.๐๒/๑๘๕๑ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

๓. *Advocacy:* สิ่งสำคัญที่จะสนับสนุนให้การรายงานผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการทันกำหนด (ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันปิดตรวจ) ตามแผนการตรวจสอบประจำปี ได้แก่

๓.๑ กลุ่มตรวจสอบภายในมีการกำหนดระยะเวลาในการรายงานผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการภายใน ๓๐ วันนับแต่วันปิดตรวจ ซึ่งระยะเวลาดังกล่าวเป็นระยะเวลาครบกำหนดเร็วกว่าระยะเวลาตามแนวทางการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐที่กำหนดไว้ ๒ เดือน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบตระหนักถึงความสำคัญและมีความกระตือรือร้นในการดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบให้ทันภายในกำหนด

๓.๒ การรายงานผลการดำเนินงานตรวจสอบภายใน กลุ่มตรวจสอบภายในมีการประชุมเป็นประจำทุกเดือน ซึ่งมีการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐที่กำหนด และปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพงานตรวจสอบภายในอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากยุคปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีการจัดทำโปรแกรมเพื่อช่วยในการปฏิบัติงาน ๔ เรื่อง ได้แก่ ระบบผู้ตรวจสอบภายในประจำหน่วยงาน ระบบ Audit Checklist ระบบรายงานผลการใช้จ่ายค่าสาธารณูปโภค ระบบจัดทำกระดาษทำการและสรุปผลการตรวจสอบภายใน (ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง) ดังนั้นงานตรวจสอบภายในต้องมีการพัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

๔. *Building Capacity:*

ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายในมีการมอบหมายงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชาตามศักยภาพ ความถนัดของแต่ละบุคคล บุคลากรทุกระดับมีความพึงพอใจในการทำงาน มีการพัฒนาบุคลากรตามสาขาวิชาชีพ และหาวิธีการที่จะธำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่ในองค์กรตลอดไป ซึ่งกลุ่มตรวจสอบภายในได้จัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร กลุ่มตรวจสอบภายใน (<https://bit.ly/mlqBuCN>)

ทั้งนี้ กลยุทธ์ PIRAB ด้าน Regulate and Legislate ไม่ได้นำมาใช้ในการขับเคลื่อนตัวชี้วัด เนื่องจากไม่สอดคล้องกับมาตรการที่กำหนด

๕. *ข้อเสนอเชิงนโยบาย:*

๕.๑ นโยบายอธิบดีกรมอนามัย

เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ อธิบดีกรมอนามัยได้มอบนโยบายด้านการตรวจสอบภายในประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามหนังสือกลุ่มตรวจสอบภายใน ฝ่ายอำนวยการ ที่ สธ ๐๙๒๕.๐๑/ว๔๒๗ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ เรื่อง นโยบายอธิบดีกรมอนามัย ด้านการตรวจสอบภายในประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๕.๒ นโยบายผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน

เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๔ ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายในได้มอบนโยบายการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในใช้เป็น

แนวทางในการปฏิบัติงาน โดยมีสาระสำคัญ ตามหนังสือฝ่ายตรวจสอบ ๑ กลุ่มตรวจสอบภายใน ที่ สธ ๐๙๒๕.๐๒/๑๗๗ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ เรื่อง นโยบายผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน ด้านการตรวจสอบภายในประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

มาตรการดำเนินการ:

๑. จัดให้มีการจัดทำขั้นตอนการบริหารงานและการขับเคลื่อนการทำงาน เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องถือปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน (รายละเอียดตามแผนขับเคลื่อน)
๒. ให้มีการกำกับ ติดตามการดำเนินงานขับเคลื่อนตัวชี้วัด

๒.๒ ความรู้ให้ผู้รับบริการ (C) /ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (SH)

การตรวจสอบภายในเป็นลักษณะงานสนับสนุน ซึ่งต้องมีความเป็นอิสระในปฏิบัติงานตรวจสอบสามารถเข้าถึงเอกสาร หลักฐาน และทรัพยากรต่าง ๆ รวมทั้งบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ต้องได้รับการตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบภายในจึงขึ้นตรงต่อผู้บริหารสูงสุด (อธิบดีกรมอนามัย) เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ในขอบเขตที่กว้าง และเพื่อให้ข้อตรวจพบ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ จะได้รับการพิจารณาสั่งการให้บังเกิดผลได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงพอ ดังนั้นการตรวจสอบภายในจึงเป็นงานบริการที่จะให้แก่อธิบดีกรมอนามัยเพื่อเป็นหลักประกันขององค์กรในด้านการประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยงที่เหมาะสม และเพื่อให้หน่วยรับตรวจได้นำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุง แก้ไข การปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบต่าง ๆ ต่อไป ซึ่งจะเห็นได้ว่าการตรวจสอบภายในจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความต้องการเพื่อให้งานสำเร็จ ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการกำกับดูแลที่ดี (Good Corporate Governance) และความโปร่งใส ในการปฏิบัติงาน (Transparency) ปกป้องการประพฤติมิชอบหรือการทุจริต และเป็นการลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจนทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์

๒. ส่งเสริมให้เกิดการบันทึกบัญชีและรายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ (Accountability and Responsibility) ทำให้องค์กรได้ข้อมูลหรือรายงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ และเป็นพื้นฐานของหลักความโปร่งใส (Transparency) และความสามารถตรวจสอบได้ (Audit ability)

๓. ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน (Efficiency and Effectiveness of Performance) ขององค์กร เนื่องจากการตรวจสอบภายในเป็นการประเมิน วิเคราะห์ เปรียบเทียบข้อมูลทุกด้านในการปฏิบัติงาน จึงเป็นข้อมูลที่สำคัญที่ช่วยปรับปรุงระบบงานให้สะดวก รัดกุม ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนและให้เหมาะสมกับสถานการณ์ตลอดเวลา ช่วยลดเวลาและค่าใช้จ่าย เป็นสื่อกลางระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในการประสานและลดปัญหาความไม่เข้าใจในนโยบาย

๔. ให้สัญญาณเตือนภัยล่วงหน้า (Warning Signals) ของการประพฤติมิชอบหรือการทุจริต ในองค์กร ลดโอกาสความร้ายแรงและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเพื่อเพิ่มโอกาสของความสำเร็จของงาน

๓. Management and Governance

๓.๑ แผนการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ๓.๙ ระดับความสำเร็จของการรายงานผลการตรวจสอบตามเกณฑ์การประกันคุณภาพ การตรวจสอบภายในภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ข้อ	ชื่อกิจกรรม	กลยุทธ์ PIRAB	ขับเคลื่อนมาตรการ	ขับเคลื่อนประเด็นความรู้	เป้าหมาย ๕ เดือนแรก	เป้าหมาย ๕ เดือนหลัง	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑	มีการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานการ รายงานผลการตรวจสอบตามเกณฑ์ ประกันคุณภาพการตรวจสอบภายใน ภาครัฐ (SOP)	Advocacy	ดำเนินการจัดทำมาตรฐานการ ปฏิบัติงานการรายงานผลการ ตรวจสอบตามเกณฑ์ประกัน คุณภาพการตรวจสอบภายใน ภาครัฐ (SOP) ให้เป็นปัจจุบัน	- ส่งเสริมกระบวนการกำกับ ดูแลที่ดี - ส่งเสริมประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการ ปฏิบัติงาน - ให้สัญญาเตือนภัยล่วงหน้า	๑ ครั้ง		ธันวาคม ๒๕๖๔	ฝ่ายตรวจสอบ ๓
๒	ปรับปรุงคู่มือการรายงานผลการ ตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น	Advocacy	นำคู่มือการรายงานผลการ ตรวจสอบภายในปรับปรุงให้เป็น ปัจจุบัน	- ส่งเสริมกระบวนการกำกับ ดูแลที่ดี - ส่งเสริมประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการ ปฏิบัติงาน - ให้สัญญาเตือนภัยล่วงหน้า	คู่มือ ๑ เล่ม		ธันวาคม ๒๕๖๔ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕	ฝ่ายตรวจสอบ ๓
๓	นำเทคโนโลยีช่วยติดตามการรายงานผล การตรวจสอบภายใน ไม่ให้เกิน ระยะเวลาที่กำหนด	Advocacy	จัดทำ google form ติดตาม การรายงานผลการตรวจสอบ	- ส่งเสริมกระบวนการกำกับ ดูแลที่ดี - ส่งเสริมให้บันทึก รายงาน ตามหน้าที่รับผิดชอบ - ส่งเสริมประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการ ปฏิบัติงาน - ให้สัญญาเตือนภัยล่วงหน้า	๑ ครั้ง		ธันวาคม ๒๕๖๔ - มกราคม ๒๕๖๕	ฝ่ายตรวจสอบ ๓
๔	รายงานผลการปฏิบัติงานตรวจสอบ ภายในเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการต้น กำหนด (ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันปิด ตรวจสอบ)	Partnership Invest Advocacy	สรุปรายงานผลการตรวจสอบ	- ส่งเสริมกระบวนการกำกับ ดูแลที่ดี - ส่งเสริมให้บันทึก รายงาน ตามหน้าที่รับผิดชอบ	ครบทุกหน่วยรับ รับตรวจตามแผน ตรวจสอบประจำปี ๖๕	ครบทุกหน่วยรับ รับตรวจตาม แผนตรวจ ประจำปี ๖๕	ตุลาคม ๒๕๖๔ - กรกฎาคม ๒๕๖๕	ฝ่าย ตรวจสอบ ๑ - ๓

ข้อ	ชื่อกิจกรรม	กลยุทธ์ PIRAB	ขับเคลื่อนมาตรการ	ขับเคลื่อนประเด็นความรู้	เป้าหมาย ๕ เดือนแรก	เป้าหมาย ๕ เดือนหลัง	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
				- ส่งเสริมประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการ ปฏิบัติงาน - ให้สัญญาเตือนภัยล่วงหน้า				
๕	สรุปผลการตรวจสอบรายไตรมาสเสนอ อธิบดีกรมอนามัย (รอบที่ ๑ ไตรมาส ๑ และรอบที่ ๒ ไตรมาส ๒,๓)	Partnership Advocacy	สรุปผลการปฏิบัติงานตรวจสอบ ภายในรายไตรมาส	- ส่งเสริมกระบวนการกำกับ ดูแลที่ดี - ส่งเสริมให้บันทึก รายงาน ตามหน้าที่รับผิดชอบ - ส่งเสริมประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการ ปฏิบัติงาน - ให้สัญญาเตือนภัยล่วงหน้า	๑ ครั้ง	๒ ครั้ง	ตุลาคม ๒๕๖๔ - กรกฎาคม ๒๕๖๕	ฝ่ายตรวจสอบ ๓
๖	กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กฎระเบียบ ข้อตรวจพบ	Building Capacity	ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กฎระเบียบ ข้อตรวจพบ	- ส่งเสริมกระบวนการกำกับ ดูแลที่ดี - ส่งเสริมประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการ ปฏิบัติงาน - ให้สัญญาเตือนภัยล่วงหน้า	๒ ครั้ง	๒ ครั้ง	ตุลาคม ๒๕๖๔ - กรกฎาคม ๒๕๖๕	ฝ่าย ตรวจสอบ ๑ - ๓

ผู้จัดทำ... *ปวีณ์นุช* *คิงจากฉิม*
(นางสาวปวีณ์นุช เนื่องจากฉิม)
นักวิชาการตรวจสอบภายใน

ผู้เสนอ และตรวจสอบ... *นฤมล งามชม*
(นางดุลยรัตน์ งามชม)
นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการพิเศษ
หัวหน้าฝ่ายตรวจสอบ ๓

ผู้อนุมัติ... *ณัฐพร*
(นางสาวอรุณี มนปราณีต)
นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการพิเศษ
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน

ทำเนียบผู้รับบริการ (C) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (SH) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

หน่วยงาน กลุ่มตรวจสอบภายใน กรมอนามัย

ลำดับที่	ชื่อ- นามสกุล (ผู้รับบริการ/ ผู้ติดต่อ)	ตำแหน่ง	สังกัด/หน่วยงาน	เบอร์โทร	ผู้รับบริการ (C)	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (SH)
1	นายแพทย์สุวรรณชัย วัฒนายิ่งเจริญชัย	อธิบดีกรมอนามัย	กรมอนามัย	02 590 4002-4	✓	
2	นายแพทย์อรุณพล แก้วสัมฤทธิ์	รองอธิบดีกรมอนามัย	กรมอนามัย	02 590 4009-12	✓	
3	นายแพทย์สรายุधि บุญสุข	รองอธิบดีกรมอนามัย	กรมอนามัย	02 590 4005-7	✓	
4	นายแพทย์สมพงษ์ ชัยโอภาณนท์	ประธานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ	สำนักคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ	0-2590-4153	✓	
5	นายวินัย รอดไทร	เลขาธิการกรม	สำนักงานเลขาธิการกรม	0-2590-4000	✓	
6	นางสาวละออ จันสุตะ	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	กองการเจ้าหน้าที่	0-2590-4093	✓	
7	นางสาวพิมพ์ภาวดี ศรีจันทร์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กองคลัง	0-2590-4000	✓	
8	ทพ.ดำรง อ่างเลาหะพันธุ์	ผู้อำนวยการกองแผนงาน	กองแผนงาน	0-2590-4299	✓	
9	นายธวัชชัย บุญเกิด	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	0 2590 4234, 4736, 4232, 4230, 4313	✓	
10	นางวิมล โรมา	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมความรู้ และสื่อสารสุขภาพ	กองส่งเสริมความรู้และสื่อสารสุขภาพ	0-2590-4195	✓	
11	นางสาวนัยนา ใช้เทียมวงศ์	ผู้อำนวยการศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ	ศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ	0-2590-4000	✓	
12	นพ.กิตติ ลากสมบัติศิริ	ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจราชการ	สำนักงานตรวจราชการ	0-2590-4000	✓	
13	นายณัฐพงศ์ กันทะวงศ์	ผู้อำนวยการสถาบันป็นนทิต	สถาบันป็นนทิต	0-2590-4000	✓	
14	นายแพทย์เอกชัย เพียรศรีวัชรา	ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมสุขภาพ	สำนักส่งเสริมสุขภาพ	0-2590-4447, 4408	✓	
15	นายแพทย์อุดม อิศุตตมางกุล	ผู้อำนวยการกองกิจกรรมทางกายเพื่อสุขภาพ	กองกิจกรรมทางกายเพื่อสุขภาพ	0-2590-4585	✓	
16	แพทย์หญิงสายทิพย์ โชติวิเชียร	ผู้อำนวยการสำนักโภชนาการ	สำนักโภชนาการ	02-5904332, 4340	✓	
17	นายแพทย์บุญฤทธิ์ สุขรัตน์	ผู้อำนวยการสำนักอนามัยการเจริญพันธุ์	สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์	0-2590-4171	✓	
18	นายแพทย์เอกชัย เพียรศรีวัชรา	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาอนามัยเด็กแห่งชาติ	สถาบันพัฒนาอนามัยเด็กแห่งชาติ	0-2590-4417	✓	
19	ทพญ.วรางคณา เวชวิธี	ผู้อำนวยการสำนักทันตสาธารณสุข	สำนักทันตสาธารณสุข	0-2590-4205	✓	
20	นายแพทย์นิธิรัตน์ บุญदानนท์	ผู้อำนวยการสำนักอนามัยผู้สูงอายุ	สำนักอนามัยผู้สูงอายุ	02-590-4504, 4506	✓	
21	นางนภพรรณ นันทพงษ์	ผู้อำนวยการสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม	สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม	0-2590-4257, 4259, 4393	✓	
22	นายสมศักดิ์ ศิริวนารังสรรค์	ผู้อำนวยการสำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ	สำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ	0-2590-4188	✓	
23	นายสมชาย ตู่แก้ว	ผู้อำนวยการกองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ	กองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ	0-2590-4345	✓	
24	นางณิรนุช อภาจรัส	ผู้อำนวยการกองกฎหมาย	กองกฎหมาย	0-2590-4175	✓	

ลำดับที่	ชื่อ- นามสกุล (ผู้รับบริการ/ ผู้ติดต่อ)	ตำแหน่ง	สังกัด/หน่วยงาน	เบอร์โทร	ผู้รับบริการ (C)	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (SH)
25	นางสาวยุพิน ใจแปง	ผู้อำนวยการศูนย์ห้องปฏิบัติการกรมอนามัย	ศูนย์ห้องปฏิบัติการกรมอนามัย	0 2968 7600, 0 2968-7603 # 4800	✓	
26	นางนงนุช ภัทรอนันตพ	ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ 1 เชียงใหม่	ศูนย์อนามัยที่ 1	053-272740,053-276856,053-272256	✓	
27	นายแพทย์ประสาน ชัยวิรัตน์	ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ 2 พิษณุโลก	ศูนย์อนามัยที่ 2	055-993000	✓	
28	นางศรีนา แสงอรุณ	ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ 3 นครสวรรค์	ศูนย์อนามัยที่ 3	0-5625-5451, 0-5632-5093-5	✓	
29	นางสาวไสวรรณ ไผ่ประเสริฐ	ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ 4 สระบุรี	ศูนย์อนามัยที่ 4	036-200334 - 6	✓	
30	นายวิเชียร ต้นสุวรรณนนท์	ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี	ศูนย์อนามัยที่ 5	(032) 327-824 ถึง 28	✓	
31	นายพนิต โล่เสถียรกิจ	ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี	ศูนย์อนามัยที่ 6	038-148165-8	✓	
32	นายชาติ เมธาธาราธิป	ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น	ศูนย์อนามัยที่ 7	043-235902,043-235905,043-222038	✓	
33	นางสาวทิพา ไกรลาศ	ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ 8 อุดรธานี	ศูนย์อนามัยที่ 8	0-4212-9587	✓	
34	นายแพทย์พิระยุทธ สาบุญถ	ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ 9 นครราชสีมา	ศูนย์อนามัยที่ 9	0443-0513-1	✓	
35	นายปกรณ์ ตุงคะเสรีรักษ์	ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานี	ศูนย์อนามัยที่ 10	045-251267-9	✓	
36	นายวินัย ดันดิธนพร	ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ 11 นครศรีธรรมราช	ศูนย์อนามัยที่ 11	075-399460	✓	
37	นายแพทย์อรุณสิทธิ์ แดงมณี	ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ 12 ยะลา	ศูนย์อนามัยที่ 12	0-7321-2862 . 0-7321-4200	✓	
38	นายเกษม เวชสุธานนท์	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง	สถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง	02-521-6550-2, 02-521-6554	✓	
39	นายแมนสรวง วงศ์อภัย	ผู้อำนวยการศูนย์ทันตสาธารณสุขระหว่างประเทศ	ศูนย์ทันตสาธารณสุขระหว่างประเทศ	0-5314-0141	✓	
40	นายแพทย์สุรพันธ์ แสงสว่าง	ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยกลุ่มชาติพันธุ์ ชายขอบ และแรงงานข้ามชาติ	ศูนย์อนามัยกลุ่มชาติพันธุ์ ชายขอบ และแรงงานข้ามชาติ	0-5426-9277	✓	
41	นางสาวเครือพันธุ์ บุบุญญ	หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน ระดับกระทรวง	กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	02 590 2343		✓
42	นางสาวจุไรรัตน์ รวยดี	นักบัญชีชำนาญการ	กองตรวจสอบบัญชีภาครัฐ กรมบัญชีกลาง	02 127 7287		✓

หมายเหตุ : สามารถขอข้อมูลทำเนียบผู้รับบริการ (C) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (SH) เพิ่มเติมได้ที่กลุ่มตรวจสอบภายใน