



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....กลุ่มตรวจสอบภายใน ฝ่ายตรวจสอบ ๒ โทร.๐ ๒๕๕๐ ๔๖๓๐.....

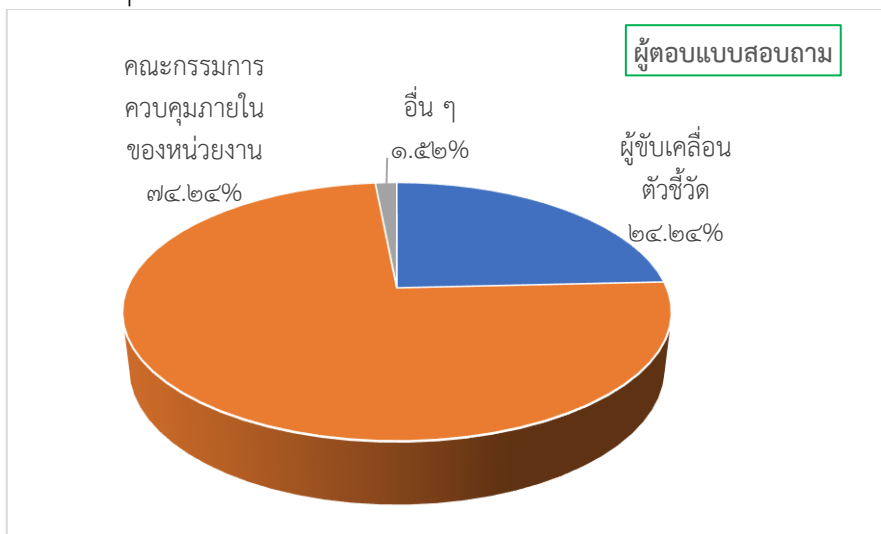
ที่ สธ ๐๙๒๕.๐๓/๑๖๗.๑..... วันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕.....

เรื่อง...สรุปผลการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจและสำรวจปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน ตัวชี้วัด ๒.๑.....

ระดับความสำเร็จของการควบคุมภายในและแผนบริหารความต่อเนื่อง (BCP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน (ผ่านหัวหน้าฝ่ายตรวจสอบ ๒)

ตามที่กลุ่มตรวจสอบภายใน ได้จัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจและสำรวจปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน ตัวชี้วัด ๒.๑ ระดับความสำเร็จของการควบคุมภายในและแผนบริหารความต่อเนื่อง (BCP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อการพัฒนา ปรับปรุงการขับเคลื่อนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น ตามหนังสือกลุ่มตรวจสอบภายใน ที่ สธ ๐๙๒๕.๐๓/๑๖๗๑ ลงวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕ กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตัวชี้วัด ๒.๑ จำนวน ๓๖ หน่วยงาน ประกอบด้วย ผู้รับผิดชอบการดำเนินงานตัวชี้วัด ๒.๑ จำนวน ๑ ท่าน และคณะกรรมการควบคุมภายใน หรือผู้เกี่ยวข้อง จำนวนอย่างน้อย ๓ ท่าน ผลการตอบแบบสอบถาม มีผู้ตอบแบบสอบถาม รวม ๑๙๙ ชุด คิดเป็น ๑๓๘.๑๙% เป็นผู้ขับเคลื่อนการดำเนินงานตัวชี้วัด จำนวน ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๑๒ เป็นคณะกรรมการควบคุมภายใน จำนวน ๑๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๘๗ คน และเป็นผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๕๑



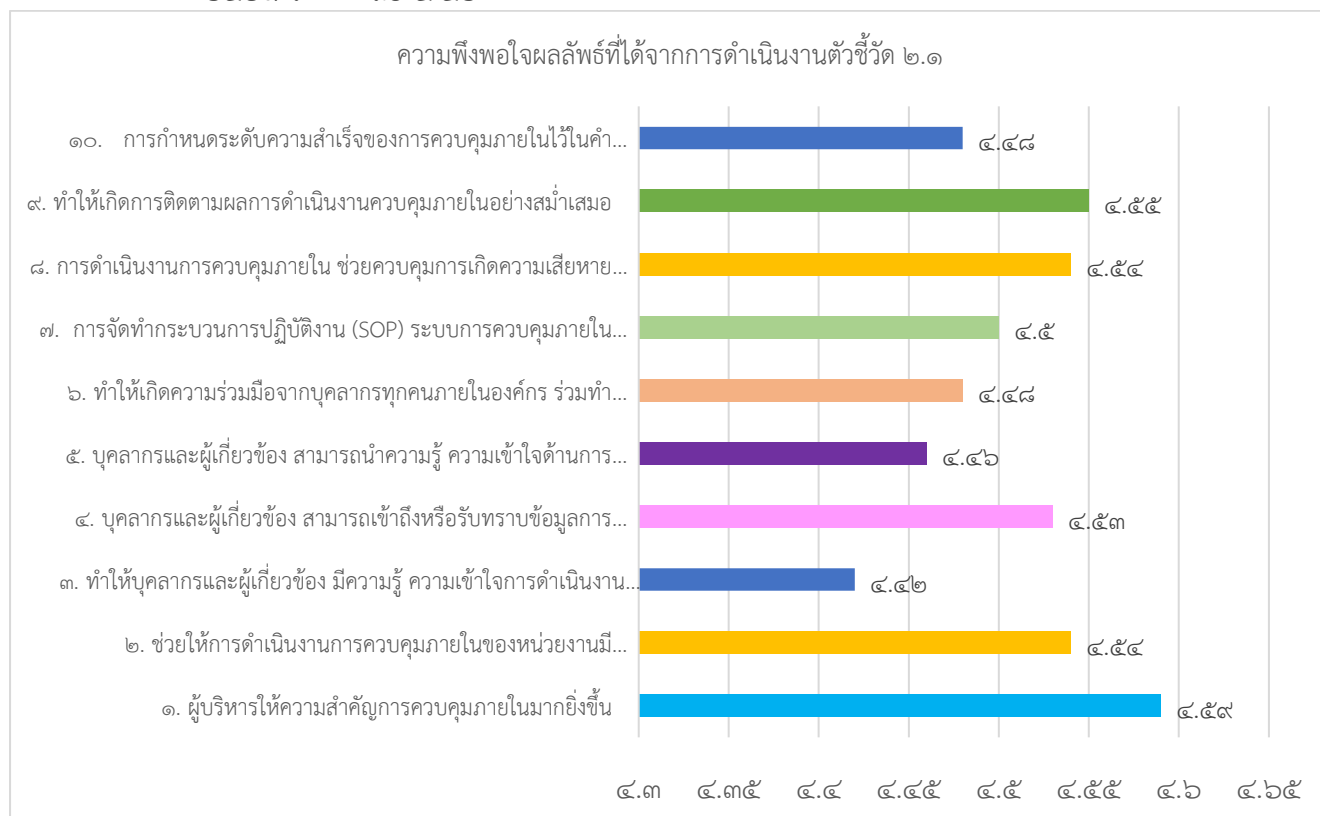
ความพึงพอใจผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงานตัวชี้วัด ๒.๑ การดำเนินงานการควบคุมภายใน

กำหนดเกณฑ์ระดับความพึงพอใจ

- พึงพอใจมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๒๑ - ๕.๐๐
- พึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๔๑ - ๔.๒๐
- พึงพอใจปานกลาง ค่าเฉลี่ย ๒.๖๑ - ๓.๔๐
- พึงพอใจน้อย ค่าเฉลี่ย ๑.๘๑ - ๒.๖๐
- พึงพอใจน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๘๐

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงานตัวชี้วัด ๒.๑ ภาพรวมในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย ๔.๕๑) โดยเรียงลำดับข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจจากมากไปหาน้อย สรุปได้ดังนี้

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญการควบคุมภายในมากยิ่งขึ้น ได้ค่าเฉลี่ย ๔.๕๙
๒. ทำให้เกิดการติดตามผลการดำเนินงานควบคุมภายในอย่างสม่ำเสมอ ได้ค่าเฉลี่ย ๔.๕๕
๓. การดำเนินงานการควบคุมภายใน ช่วยควบคุมการเกิดความเสียหาย สูญเสีย รั่วไหล หรือทุจริตภายในหน่วยงานได้ ได้ค่าเฉลี่ย ๔.๕๔
๔. ช่วยให้การดำเนินงานการควบคุมภายในของหน่วยงานมีประสิทธิภาพประสิทธิผล ได้ค่าเฉลี่ย ๔.๕๔
๕. บุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง สามารถเข้าถึงหรือรับทราบข้อมูลการควบคุมภายในที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์และเชื่อถือได้ บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน ได้ค่าเฉลี่ย ๔.๕๓
๖. การจัดทำกระบวนการปฏิบัติงาน (SOP) ระบบการควบคุมภายใน สามารถใช้เป็นแนวทางแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ช่วยลดข้อผิดพลาดได้ ได้ค่าเฉลี่ย ๔.๕
๗. การกำหนดระดับความสำเร็จของการควบคุมภายในไว้ในคำรับรองการปฏิบัติราชการกรมอนามัย ช่วยให้หน่วยงานมีการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานและการควบคุมภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ได้ค่าเฉลี่ย ๔.๔๘
๘. ทำให้เกิดความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนภายในองค์กร ร่วมทำกิจกรรม เพื่อให้การดำเนินงานการควบคุมภายในของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์การควบคุมภายใน ได้ค่าเฉลี่ย ๔.๔๘
๙. บุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง สามารถนำความรู้ ความเข้าใจด้านการควบคุมภายใน ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานได้ ได้ค่าเฉลี่ย ๔.๔๖
๑๐. ทำให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง มีความรู้ ความเข้าใจการดำเนินงานการควบคุมภายในตามหลักเกณฑ์ กระบวนการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ.๒๕๖๑ ได้ค่าเฉลี่ย ๔.๔๒



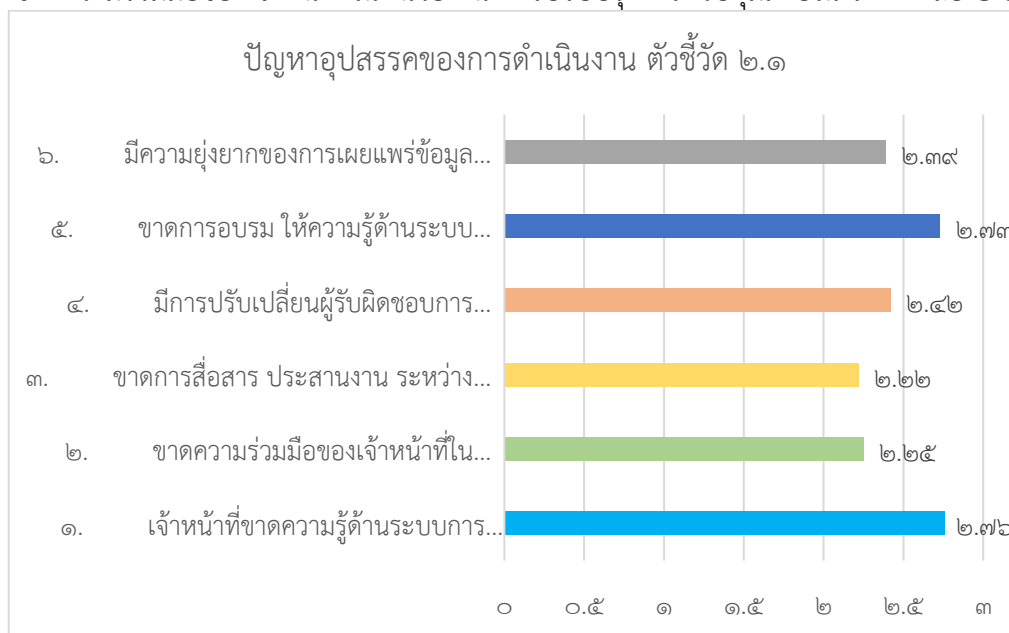
ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานตัวชี้วัดที่ ๒.๑

กำหนดเกณฑ์ระดับปัญหาอุปสรรค

- มีปัญหาอุปสรรคมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๒๑ - ๕.๐๐
- มีปัญหาอุปสรรคมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๔๑ - ๔.๒๐
- มีปัญหาอุปสรรคปานกลาง ค่าเฉลี่ย ๒.๖๑ - ๓.๔๐
- มีปัญหาอุปสรรคน้อย ค่าเฉลี่ย ๑.๘๑ - ๒.๖๐
- มีปัญหาอุปสรรคน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๘๐

ผู้ตอบแบบสำรวจมีปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ในภาพรวมในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย ๒.๔๖) โดยเรียงลำดับข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยระดับปัญหาอุปสรรคจากมากไปหาน้อย สรุปได้ดังนี้

๑. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ด้านระบบการควบคุมภายใน ได้ค่าเฉลี่ย ๒.๗๖
๒. ขาดการอบรม ให้ความรู้ด้านระบบการควบคุมภายใน อย่างต่อเนื่อง ได้ค่าเฉลี่ย ๒.๗๓
๓. มีการปรับเปลี่ยนผู้รับผิดชอบการดำเนินงานบ่อยครั้ง ขาดความต่อเนื่องในการทำงาน ได้ค่าเฉลี่ย ๒.๔๒
๔. มีความยุ่งยากของการเผยแพร่ข้อมูลผ่านช่องทางที่กำหนด เช่น การเผยแพร่ข้อมูลทางเว็บไซต์ หน่วยงาน รายงานข้อมูลที่น่ามาใช้ในระบบ DOC รายงานคำรับรองการปฏิบัติราชการ ได้ค่าเฉลี่ย ๒.๓๙
๕. ขาดการสื่อสาร ประสานงาน ระหว่างเครือข่าย กพร.ของหน่วยงาน กับผู้ขับเคลื่อนตัวชี้วัด ได้ค่าเฉลี่ย ๒.๒๕
๖. ขาดความร่วมมือของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน การปรับปรุงการควบคุมภายใน ได้ค่าเฉลี่ย ๒.๒๒



รายการ	ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน					ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)		
๑. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ด้านระบบการควบคุมภายใน	๒๑	๒๓	๗๑	๕๕	๒๙	๒.๗๖	๑.๑๖
๒. ขาดความร่วมมือของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน การปรับปรุงการควบคุมภายใน	๗	๑๙	๓๘	๘๗	๔๘	๒.๒๕	๑.๐๓
๓. ขาดการสื่อสาร ประสานงาน ระหว่างเครือข่าย กพร.ของหน่วยงาน กับผู้ขับเคลื่อนตัวชี้วัด	๑๒	๑๐	๔๔	๗๖	๕๗	๒.๒๒	๑.๑
๔. มีการปรับเปลี่ยนผู้รับผิดชอบการดำเนินงานบ่อยครั้ง ขาดความต่อเนื่องในการทำงาน	๑๙	๑๙	๔๔	๖๒	๕๕	๒.๔๒	๑.๒๕

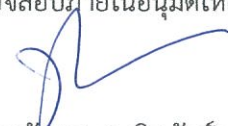
รายการ	ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน						ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	
๕. ขาดการอบรม ให้ความรู้ด้านระบบการควบคุมภายใน อย่างต่อเนื่อง	๒๔	๓๔	๔๘	๕๐	๔๓	๒.๗๓	๑.๓
๖. มีความยุ่งยากของการเผยแพร่ข้อมูลผ่านช่องทางที่กำหนด เช่น การเผยแพร่ข้อมูลทางเว็บไซต์หน่วยงาน และรายงานข้อมูลที่น่ามาใช้ในระบบ DOC รายงาน คำรับรองการปฏิบัติราชการ	๑๗	๒๑	๓๗	๗๑	๕๓	๒.๓๙	๑.๒๒
ค่าเฉลี่ยภาพรวม						๒.๔๖	

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อปรับปรุง พัฒนาการขับเคลื่อน KPI ของกลุ่มตรวจสอบภายใน

๑. ให้มีการจัดอบรมคณะกรรมการควบคุมภายในและผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด
๒. ควรให้มีการให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผน BCP มากกว่านี้ ที่จะทำให้ทราบถึงความสำคัญ ความจำเป็น และแนวทางในการจัดทำแผน BCP ที่ชัดเจนและถูกต้องตามหลักเกณฑ์
๓. อยากให้มีการจัดอบรมกฎระเบียบต่างๆ ให้กับผู้ขับเคลื่อนตัวชี้วัดในทุกๆปี
๔. ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์กลางของกรมอนามัย ในการคัดเลือกกระบวนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ต้องดำเนินการควบคุมภายใน ปรับปรุงเกณฑ์ไม่ซับซ้อนไม่ยุ่งยาก ไม่เป็นภาระของคนทำงานและควรจะกำหนดตัวชี้วัดหรือมาตรการการควบคุมตรวจสอบกำกับงานที่สำคัญเช่น mega project หรืองบลงทุน ใหญ่ๆของกรม
๕. การประเมินผลควบคุมภายใน รอบการประเมินไม่สอดคล้องกับการประเมินผลตัวชี้วัดตามคำรับรองฯ ทำให้เกิดความสับสนต่อการกำหนดแผนการดำเนินงาน
๖. การเผยแพร่สื่อสารข้อมูลอย่างทั่วถึง เพิ่มระเบียบและแนวทางที่เป็นของกรมและเวียนแจ้งให้ทราบเป็นปัจจุบัน
๗. ควรเพิ่มช่องทางหรือวิธีการสื่อสารการดำเนินงานตามตัวชี้วัดให้เจ้าหน้าที่ทุกคนในหน่วยงานเข้าใจเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการขับเคลื่อนตัวชี้วัด ๒.๑
๘. ตัวชี้วัดควบคุมภายในทำให้การดำเนินงานของศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่ มีประสิทธิภาพและดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์
๙. ควรมีการประกาศนโยบายสำคัญของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรทราบวัตถุประสงค์ และปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน
๑๐. ลดความยุ่งยากและเงื่อนไขของการรายงานและเผยแพร่บนเว็บไซต์ เอกสารที่ต้องลงหน้าเว็บ น่าจะเอาแต่เอกสารสำคัญ หน้าเว็บ จะได้ไม่เลอะ
๑๑. อยากให้ส่วนกลางชี้แจงรายละเอียดที่ชัดเจนนอกรอบกับผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดเหมือนรอบ ๖ เดือนแรก ต้องการให้ template ตัวชี้วัดทำได้ง่ายขึ้นเพื่อลดการเพิ่มงานเกินความจำเป็น เจ้าภาพควรปรับเกณฑ์ลง
๑๒. ไม่อยากให้ขับเคลื่อนโดยคนกลุ่มเดียว อยากให้มีมาตรการใดก็ได้ที่ให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมด้วยอย่างจริงจัง
๑๓. อยากให้มีการชี้แจงความชัดเจนรายละเอียดตัวชี้วัด การปฏิบัติงานตาม KPI มากกว่านี้เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเข้าใจในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน

๑๔. เอกสารในการรายงาน doc ควรมีรูปแบบในการวิเคราะห์การดำเนินงาน ที่ชัดเจนมากขึ้น เช่น กำหนดหัวข้อในการวิเคราะห์สถานการณ์ ประกอบด้วยอะไรบ้าง
๑๕. ทีมควบคุมภายในลงเยี่ยมหน่วยงาน ช่วยประเมินระบบตรวจสอบภายใน
๑๖. เพิ่มช่องทางการติดต่อประสานงานที่สะดวก รวดเร็ว และมีชุดส่งเสริมความรู้ด้านตรวจสอบภายในที่เว็บไซต์ อยากรให้ส่วนกลางเป็นที่เลี้ยง coaching การดำเนินงานควบคุมภายในให้ ศอ.
๑๗. การขับเคลื่อนงานตัวชี้วัด ๒.๑ การดำเนินงานการควบคุมภายใน นั้น บางอย่างมีการปรับเปลี่ยนแผนอยู่ตลอดเวลาตามสถานการณ์ เช่น BCP การเพิ่มเติมหรือปรับแผนในระบบ DOC ตามสถานการณ์ภายใต้เหตุผลของหน่วยงานให้สอดคล้องตามสถานการณ์ จึงควรเพิ่ม - ลด ได้ภายในเงื่อนไข
๑๘. ควรระบุกลุ่มงานขับเคลื่อนงานที่ชี้ว่าควรเป็นกลุ่มไหนที่ควรทำ และทำต่อเนื่องไม่เปลี่ยน
๑๙. ควรมีแนวทางการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับงานประจำ
๒๐. การดำเนินการควบคุมภายในของหน่วยงานภาครัฐเป็นกฎหมาย ทุกส่วนราชการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด แต่กรมอนามัยนำมาเป็นตัวชี้วัดที่กำหนดกระบวนการขับเคลื่อนตามแนวทางการกำหนดแผนผลกลางที่ใช้ทั้ง ตัวชี้วัดสายวิชาการหรือภารกิจหลัก และตัวชี้วัดกระบวนการภายใน มีวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงานยุ่งยาก ซับซ้อน ต้องใช้บุคลากรที่มีศักยภาพมากพอในการขับเคลื่อน ซึ่งหลายหน่วยงานอาจไม่ใช่ผู้ที่รับผิดชอบงานโดยตรง เมื่อรวมกับตัวชี้วัดสายสนับสนุนอื่นที่กรมอนามัยบังคับให้ทุกหน่วยต้องรับ ๖ ตัว (มีสัดส่วนรวมกันมากกว่า ตัวชี้วัดตามภารกิจหลัก) ซึ่งกำหนดการขับเคลื่อนในลักษณะเดียวกัน ทำให้ภาระงานเพิ่มขึ้นมากกว่างานตามภารกิจหลักของผู้ที่รับผิดชอบและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
๒๑. หากจะขับเคลื่อนการดำเนินควบคุมภายในด้วยการกำหนดเป็นตัวชี้วัดต่อไป ควรพิจารณาแนวทาง/วิธีการที่ทุกหน่วยสามารถดำเนินการได้โดยไม่กระทบต่อภารกิจในภาพรวม ประเมินศักยภาพของหน่วยงานภายในกรมอนามัยว่าอยู่ในระดับใด การขับเคลื่อนมีความจำเป็น หรือมีเงื่อนไขบังคับว่าต้องสำเร็จสมบูรณ์ภายใน ๑ ปี หรือกำหนดเป้าหมายระยะสั้น ระยะกลาง ระยะยาวได้หรือไม่
๒๒. อยากรให้แยกตัวชี้วัดระหว่างการควบคุมภายในกับการบริหารความต่อเนื่อง เป็นคนละข้อกัน
๒๓. ควรมีการทบทวนบทเรียนหลังการขับเคลื่อน (After Action Review) การดำเนินงานตามตัวชี้วัด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเสนอผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายในอนุมัติให้เผยแพร่ทางเว็บไซต์ต่อไป จะเป็นพระคุณ



(นางจริญญา สะเรียมรัมย์)

นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ

เรียน ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน
เพื่อโปรดทราบและอนุมัติให้เผยแพร่
ทางเว็บไซต์ต่อไป จะเป็นพระคุณ



(นางสาวอรอรณ ศรีสงคราม)

นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการพิเศษ
หัวหน้าฝ่ายตรวจสอบ 2

- ทราบ
- อนุมัติ



(นางสาวอรุณี มนปราณีต)

นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการพิเศษ
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน