



วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอส่งแผนยุทธศาสตร์การตรวจสอบภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

[Signature]

นักจัดการงานทั่วไป

[Handwritten signature]

นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการพิเศษ
หัวหน้าฝ่ายตรวจสอบ ๒

no. - 1105 Bcd on page 1 of 11
For web site M.S.



กรมอนามัย



กรมอนามัย
กลุ่มตรวจสอบภายใน

แผนยุทธศาสตร์การตรวจสอบภายใน ปีงบประมาณพ.ศ. 2561 - 2565

กลุ่มตรวจสอบภายใน กรมอนามัย

แผนยุทธศาสตร์การตรวจสอบภายใน พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕
กลุ่มตรวจสอบภายใน กรมอนามัย

บทนำ

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์กลุ่มตรวจสอบภายใน จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานตรวจสอบภายในด้านต่าง ๆ ของหน่วยรับตรวจในสังกัดกรมอนามัย จากวิสัยทัศน์และพันธกิจของกลุ่มตรวจสอบภายใน จะสะท้อนให้ผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้างาน ผู้อำนวยการกอง/สำนัก/ศูนย์ รองอธิบดีที่กำกับดูแล ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งภายในและภายนอกได้รับทราบจุดเน้นของกลุ่มตรวจสอบภายใน เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างบูรณาการ โดยการจัดทำยุทธศาสตร์ดังกล่าว ขับเคลื่อนให้กรมอนามัยพัฒนาอย่างยั่งยืนมีทิศทางและสอดคล้องกับนโยบาย และแผนยุทธศาสตร์ของกรมอนามัย ตลอดจนแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข จากผลการประเมินการประกันคุณภาพการตรวจสอบภายในภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ จากกรมบัญชีกลาง กลุ่มตรวจสอบภายใน จึงปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การตรวจสอบภายใน โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนยุทธศาสตร์ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางการพัฒนาระบบการตรวจสอบภายในที่สามารถรองรับ DOH ๔.๐ ในกรมอนามัยต่อไป

กลุ่มตรวจสอบภายใน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนยุทธศาสตร์การตรวจสอบภายใน และแผนปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์การตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ จะเป็นแผนกำกับทิศทางการดำเนินงานทั้งในด้านการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาระบบการปฏิบัติงานตรวจสอบ และการบริหารจัดการของกลุ่มตรวจสอบภายใน ให้บรรลุผลสำเร็จตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ของกรมอนามัย

กลุ่มตรวจสอบภายใน
กรมอนามัย

สารบัญ

บทสรุปผู้บริหาร

บทที่ ๑ บทนำ.....	๑
บทที่ ๒ การประเมินสภาพแวดล้อมกลุ่มตรวจสอบภายใน กรมอนามัย.....	๔
บทที่ ๓ สารสำคัญของแผนยุทธศาสตร์.....	๑๕
บทที่ ๔ แผนปฏิบัติการตามแผนยุทธศาสตร์การตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕..	๒๐
๒๑	
บทที่ ๕ การติดตามและประเมินผล.....	๓๐

บทสรุปผู้บริหาร

แผนยุทธศาสตร์การตรวจสอบภายใน กลุ่มตรวจสอบภายในกรมอนามัย จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินการตรวจสอบภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาเริ่มตั้งแต่การกำหนดปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การประเมินสถานการณ์กำหนดทิศทาง การวางแผนยุทธศาสตร์การติดตามและประเมินผลของหน่วยงาน โดยผ่านกระบวนการการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในหน่วยงาน

ทั้งนี้กระบวนการที่กลุ่มตรวจสอบภายในใช้ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การตรวจสอบภายใน เป็นไปตามหลักการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ทั่วไป กล่าวคือ เริ่มจากการวิเคราะห์บริบทและปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ซึ่งจากผลการประเมินพบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกมีแนวโน้มที่จะส่งผลในเชิงที่เป็นโอกาส รวมทั้งหน่วยงานมีขีดสมรรถนะที่เป็นจุดแข็งเป็นส่วนใหญ่ ในการนี้หน่วยงานจะต้องเร่งดำเนินการจัดทำนโยบายในเชิงรุก อย่างไรก็ตามหน่วยงานยังต้องเผชิญกับภัยคุกคามที่อาจส่งผลให้ต้องเร่งรัดการดำเนินการกิจเพื่อสร้างความเข้มแข็ง และพัฒนาศักยภาพในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเบื้องต้นดังกล่าว หน่วยงานได้นำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์การตรวจสอบภายในระยะ ๕ ปี โดยมีเป้าหมายในการสร้างความเชื่อมั่นและให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรมและเป็นอิสระ เพื่อเพิ่มคุณค่าและพัฒนาการดำเนินงานของกลุ่มตรวจสอบภายใน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งกลุ่มตรวจสอบภายในได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ ๓ ประเด็น ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในเป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในของกรมบัญชีกลาง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพภาคีเครือข่ายเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรอย่างมืออาชีพ

อย่างไรก็ตาม ยุทธศาสตร์การตรวจสอบภายในนี้ เป็นเพียงกรอบแนวทางการดำเนินการที่กำหนดไว้เท่านั้น การที่จะให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายได้อย่างแท้จริงจำเป็นต้องนำแผนยุทธศาสตร์การตรวจสอบภายในไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมตามกลยุทธ์หลักของหน่วยงานที่กำหนดไว้ในแผนงาน/โครงการ รวมถึงมีการสื่อสารให้บุคลากรรับทราบทิศทางของหน่วยงาน และร่วมกันขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้เกิดสัมฤทธิ์ผลมุ่งสู่การประเมิน เพื่อการพัฒนาประสิทธิผล ตามระบบการบริหารจัดการ และภายใต้กระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน และการกำกับดูแลอย่างต่อเนื่องต่อไป

บทที่ ๑

บทนำ

หลักการเหตุผล

กรมอนามัยในฐานะกรมวิชาการของกระทรวงสาธารณสุข ทำหน้าที่ดูแลระบบส่งเสริมสุขภาพและระบบอนามัยสิ่งแวดล้อมของประเทศ ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ตามแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข (ยุทธศาสตร์ระดับกระทรวง) เพื่อขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติและบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย จึงมีกระบวนการแปลงแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติผ่านการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์จากระดับกรมสู่ระดับคลัสเตอร์ (Cluster) /กลุ่ม ระดับหน่วยงานและระดับบุคคล นั้น กลุ่มตรวจสอบภายใน กรมอนามัย จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การตรวจสอบภายใน ตลอดจนแผนการดำเนินงานของกลุ่มตรวจสอบภายใน เพื่อให้เกิดความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์กรมอนามัยดังกล่าวข้างต้น

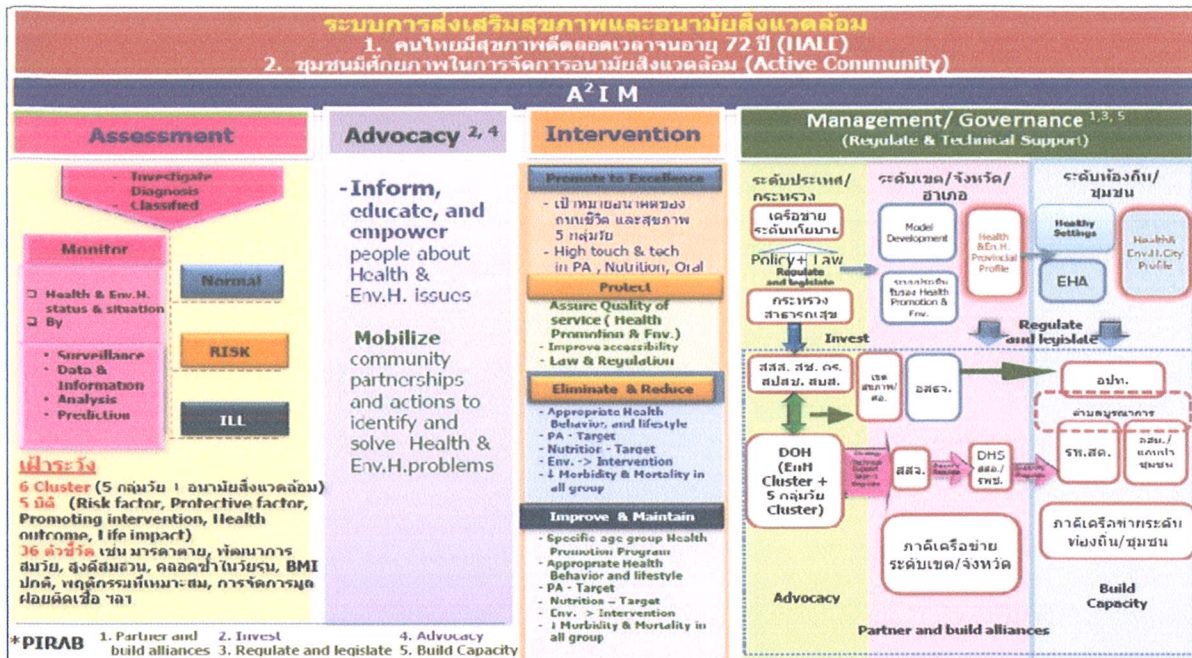
วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานภายใน กลุ่มตรวจสอบภายใน บุคลากรในหน่วยงานสามารถทำงานอย่างบูรณาการ มีทิศทางสอดคล้องกับนโยบายและแผนพัฒนาของกลุ่มตรวจสอบภายในกรมอนามัย ทั้งในปัจจุบันและอนาคต
๒. เพื่อให้ผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
๓. เพื่อเป็นต้นแบบที่จะนำไปสู่การพัฒนา กลุ่มตรวจสอบภายในต่อไป

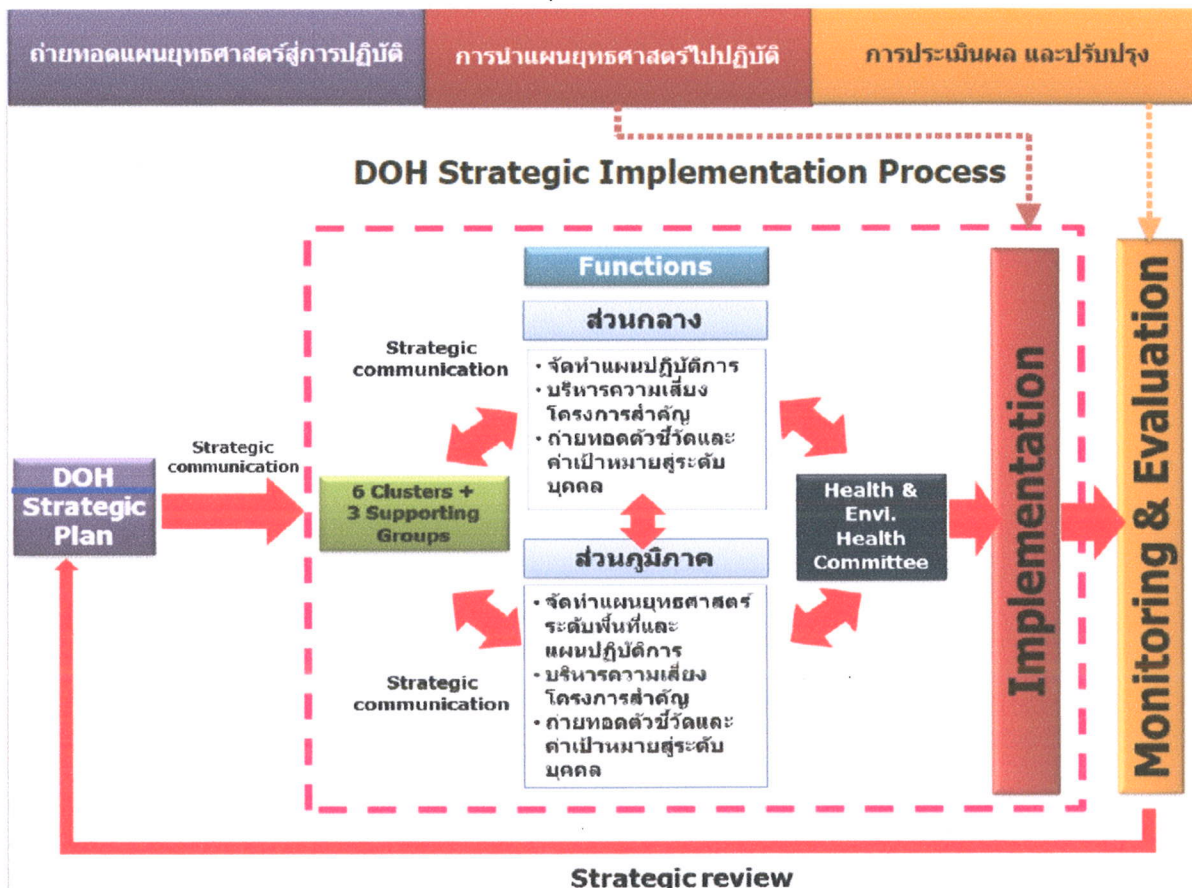
กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การตรวจสอบภายใน

กลุ่มตรวจสอบภายใน ได้ใช้กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ตามแนวนโยบายการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมตามหลัก Ottawa Charter และ Bangkok Charter มาเสริมให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น และแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (ด้านสาธารณสุข) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม โดยยึดแนวทางยุทธศาสตร์ PIRAB มี ๕ ประการ คือ ๑) Partner and Build alliances (สร้างภาคี เครือข่าย), ๒) Invest (ลงทุนเพื่อพัฒนาโครงสร้างและระบบงาน), ๓) Regulate and legislate (พัฒนากระบวนการกำหนดนโยบายและกฎหมายด้านสุขภาพ), ๔) Advocacy (สร้างความตระหนักรู้เพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ) และ ๕) Build Capacity (พัฒนาสมรรถนะบุคลากร) จะเห็นได้ว่า PIRAB แทรกอยู่ในระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Ab I M) ในส่วนของ Advocacy และ Management

กลุ่มตรวจสอบภายในจึงได้นำแนวทางกระบวนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ที่กรมอนามัยดำเนินงานมาเป็นแนวทางตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงาน และการกำหนดยุทธศาสตร์ รวมถึงการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติและการติดตามและประเมินผลเพื่อให้ยุทธศาสตร์การตรวจสอบภายในที่กำหนดไว้สามารถขับเคลื่อนและเห็นผลอย่างเป็นรูปธรรมดังแผนภาพ

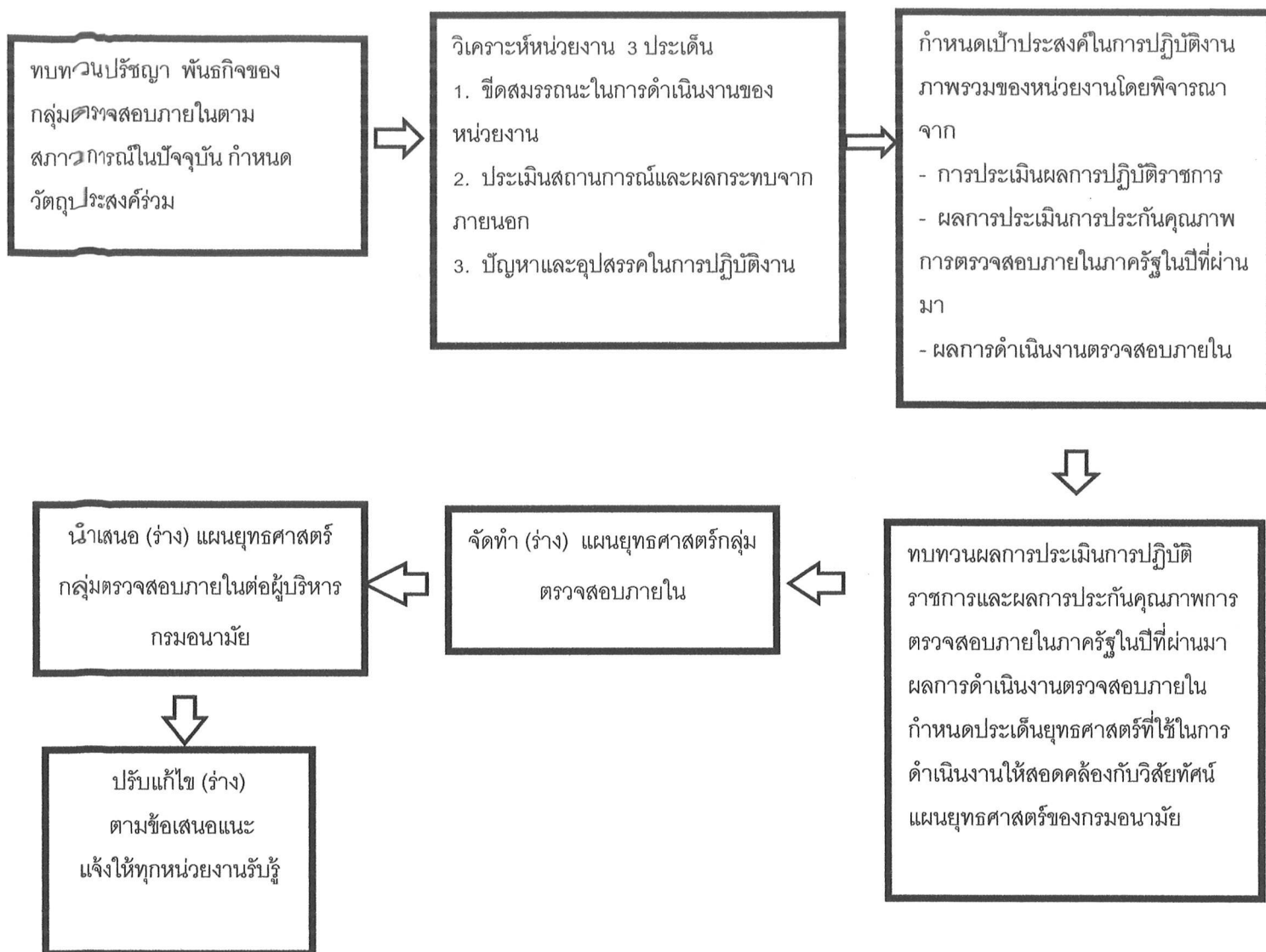


แผนภาพที่ ๑ : ระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมกรมอนามัย



แผนภาพที่ ๒ : DOH Strategy Implementation Process

ขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์



แผนภาพที่ ๓ : ขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

วิธีการดำเนินงาน

๑. การเตรียมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา
๒. การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาของหน่วยงาน
๓. การกำหนดทิศทางของหน่วยงาน
๔. การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาของหน่วยงาน
๕. การนำยุทธศาสตร์การพัฒนาไปสู่ปฏิบัติ
๖. สื่อสารแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา
๗. การติดตามและประเมินผล
- ๘.

บทที่ ๒

การประเมินสภาพแวดล้อมกลุ่มตรวจสอบภายใน กรมอนามัย

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เป็นการศึกษาลักษณะปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของหน่วยงานทั้งในแง่เชิงบวกและเชิงลบ ข้อมูลสภาพแวดล้อมเป็นข้อมูลในการประเมินสภาพของหน่วยงานว่าเป็นอย่างไรและพัฒนาไปในทิศทางใด สภาพแวดล้อมที่มีบทบาทต่อการดำเนินงานของหน่วยงานแบ่งได้ ๒ ประเภท คือ สภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายใน ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกพิจารณาจาก “โอกาสและอุปสรรค” ของหน่วยงาน ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในพิจารณาจาก “จุดแข็งและจุดอ่อน” ของหน่วยงาน

๑. โอกาส (Opportunities) หมายถึง ปัจจัยหลักของสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย หรือส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ
๒. อุปสรรค (Threats) หมายถึง ปัจจัยหลักของสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นภัยคุกคามหรือข้อจำกัดที่ทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานไม่ประสบความสำเร็จ
๓. จุดแข็ง (Strengths) หมายถึง ปัจจัยหลักของสภาพแวดล้อมภายใน ที่เป็นข้อดี หรือข้อเด่นที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ
๔. จุดอ่อน (Weaknesses) หมายถึง ปัจจัยหลักของสภาพแวดล้อมภายในที่เป็นข้อด้อยซึ่งส่งผลเสียต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมจึงเป็นแนวทางหรือวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้หน่วยตรวจสอบภายในบรรลุวิสัยทัศน์พันธกิจและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานจะนำไปสู่การประเมินจุดแข็งจุดอ่อนโอกาสและภัยคุกคาม (SWOT Analysis) และนำไปกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์ในการพัฒนางานด้านการตรวจสอบภายในต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มตรวจสอบภายในได้ทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมโดยกำหนดข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานโดยใช้เครื่องมือ McKinsey ๗S เพื่อการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและใช้เครื่องมือ PEST Analysis เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกจากนั้นยังวิเคราะห์เพิ่มเติมโดยพิจารณาปัจจัยเสี่ยงจากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและการปรับเปลี่ยนบทบาทของกรมอนามัยที่ใช้นโยบายการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Blueprint for Change) รองรับ Thailand ๔.๐ ซึ่งจะต้องนำมาวิเคราะห์พิจารณาในส่วนของการทบทวนพันธกิจเดิมรวมถึงความต้องการของผู้รับบริการโดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในหน่วยงานร่วมกันระดมความคิดเห็นประเมินสภาพการณ์ในอดีตและปัจจุบันเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดยุทธศาสตร์

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)กลุ่มตรวจสอบภายในกรมอนามัย

จุดแข็ง (Strength =S)	จุดอ่อน (Weakness= W)	โอกาส (Opportunities =O)	อุปสรรค (Threats)
๑.การทำงานเป็นทีม (Team Work) ๒.บุคลากรผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการตรวจสอบ ๓.บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อการะงานที่รับมอบหมาย ๔.บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และซื่อสัตย์และมีความเป็นกลาง ๕.เป็นหน่วยงานที่มีอิสระในการตรวจสอบและขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมอนามัย ๖.ประกาศใช้กฎบัตร (Charter) ของกลุ่มตรวจสอบภายใน เพื่อให้ทุกหน่วยยอมรับได้รับทราบและเป็นที่ยอมรับ ๗.มีมาตรฐานการตรวจสอบภายในและจริยธรรมการปฏิบัติงานที่ผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการที่ผู้ตรวจสอบภายในที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานแห่งวิชาชีพ	๑.ขาดการยอมรับในการปฏิบัติงาน ๒.กรอบอัตรากำลังไม่เพียงพอกับปริมาณงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และภารกิจที่มีมากขึ้น ๓.บุคลากรขาดความชำนาญในการตรวจสอบเฉพาะด้าน เช่น IT Audit ๔.ขาดการพัฒนากระบวนการสารสนเทศเพื่อช่วยสนับสนุนการดำเนินงาน ๕.บุคลากรยังขาดแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ๖.บุคลากรมีทักษะและประสบการณ์ด้านการตรวจสอบภายในไม่เพียงพอ ๗.คู่มือการปฏิบัติงานไม่ครบถ้วนทุกกิจกรรมการตรวจสอบ ๘.หน่วยงานไม่มีโปรแกรมสำเร็จรูปหรือเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูล	๑. อธิปไตยให้ความสำคัญและสนับสนุนการตรวจสอบภายใน ๒.ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานรับตรวจ ๓.มีการส่งบุคลากรฝึกอบรมในหลักสูตร ประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ (CGIA) ของกรมบัญชีกลางอย่างต่อเนื่อง ๔.กรมบัญชีกลางมีการกำหนดแนวทางการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐ พ.ศ.๒๕๕๕ จนถึงปัจจุบัน ๕.นโยบายภาครัฐให้ความสำคัญการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ ๖.ผู้บริหารให้การสนับสนุน ๗.หน่วยรับตรวจให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ๘.มีผู้ตรวจสอบภายในประจำหน่วยงาน และหน่วยงานตรวจสอบภายนอกเป็นเครือข่ายของกลุ่มตรวจสอบภายใน	๑.ข้อมูลด้านสารสนเทศของหน่วยรับตรวจไม่เพียงพอต่อการตรวจสอบ ๒.เครื่องมือที่ใช้ในการสื่อสารองค์กรไม่ชัดเจนและระบบเทคโนโลยีของสำนักงานยังไม่มีประสิทธิภาพ ๓.ระบบเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการทางการเงินการบัญชีและการพัสดุมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องอาจทำให้ผู้ตรวจสอบภายในไม่สามารถติดตามและพัฒนาศักยภาพได้ทัน เช่น ระบบ GFMS, e-GP,MIS เป็นต้น ๔.นโยบายรัฐบาลที่ไม่ให้เพิ่มจำนวนข้าราชการ และปรับเปลี่ยนเป็นพนักงานราชการ เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้หน่วยงานไม่ได้รับการสนับสนุนอัตรากำลังเท่าที่ควร ๕.หน่วยงานได้รับการสนับสนุนงบประมาณน้อย ๖.ภาพลักษณ์การตรวจสอบ หน่วยรับตรวจยังไม่เข้าใจระบบการทำงาน โดยทั่วไปจะเข้าใจว่าเป็นการจับผิด

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) กลุ่มตรวจสอบภายในกรมอนามัย(ต่อ)

จุดแข็ง (Strength =S)	จุดอ่อน (Weakness = W)	โอกาส (Opportunities =O)	อุปสรรค (Threats)
๘.บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ๙.มีแผนการตรวจสอบประจำปีที่ชัดเจน (Audit Plan) ๑๐.มีแผนปฏิบัติการประจำปีที่ชัดเจน (Engagement Plan) ๑๑.มีการประเมินตามระบบประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐ โดยกรมบัญชีกลาง ๑๒.บุคลากรได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง เช่น CGIA ๑๓.บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต ๑๔.มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน		๙.กรมอนามัยมีแผนนโยบายการเปลี่ยนแปลง โดยปรับเปลี่ยนกระบวนการงาน (LEAN)	๙.ภารกิจที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมให้ตรวจสอบจากหน่วยงานภายในและภายนอก ทำให้การดำเนินงานไม่ชัดเจน

กระบวนการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก

ในการวิเคราะห์ปัจจัยดังกล่าวให้บุคลากรแต่ละคนพิจารณาคัดเลือกเลือกจุดอ่อน-จุดแข็ง ภาวะคุกคามและโอกาส โดยให้คัดเลือกมาด้านละ ๓ ข้อ และใส่หมายเลขเรียงลำดับใน ๓ ข้อ ตามความคิดเห็นของแต่ละคนและตามความเป็นจริงที่เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน เพื่อพัฒนาองค์กรในการวางแผนกลยุทธ์ได้ถูกต้องทิศทางและกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ลำดับที่ ๑ = ๓ คะแนน

ลำดับที่ ๒ = ๒ คะแนน

ลำดับที่ ๓ = ๑ คะแนน

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

ปัจจัยภายในที่สำคัญ (Critical Internal factor)	ลำดับที่คัดเลือก ของแต่ละคน	รวม คะแนน	ลำดับ
จุดแข็ง (Strenghts =S)			
๑.การทำงานเป็นทีม (Team Work)	๑,๓	๔	
๒.บุคลากรผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการตรวจสอบ	๒,๓,๓	๔	
๓.บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อการงานที่ได้รับมอบหมาย	๑,๓,๑,๑	๑๐	๔
๔.บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมและซื่อสัตย์และมีความเป็นกลาง	๑,๓	๔	
๕.เป็นหน่วยงานที่มีอิสระในการตรวจสอบและขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมอนามัย	๑,๑,๑,๒,๒,๑,๒	๑๘	๑
๖.ประกาศใช้กฎบัตร (Charter) ของกลุ่มตรวจสอบภายใน เพื่อให้ทุกหน่วยรับทราบได้รับทราบและเป็นที่ยอมรับ	๑	๓	
๗.มีมาตรฐานการตรวจสอบภายในและจริยธรรมการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของส่วนราชการที่ผู้ตรวจสอบภายในที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานแห่งวิชาชีพ	๓,๓,๑,๒,๓,๓,๓,๓	๑๑	๓
๘.บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน	๒,๒,๒	๖	
๙.มีแผนการตรวจสอบประจำปีที่ชัดเจน (Audit Plan)	๑,๒,๑,๒,๑	๑๓	๒
๑๐.มีแผนปฏิบัติการประจำปีที่ชัดเจน (Engagement Plan)	๒,๒	๔	
๑๑.มีการประเมินตามระบบประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐโดยกรมบัญชีกลาง	๒,๓,๓	๔	
๑๒.บุคลากรได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง เช่น CGIA	๒,๓,๒,๒	๗	๕
๑๓.บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต	๓,๑,๑	๗	
๑๔.มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	๓	๑	

ปัจจัยภายในที่สำคัญ (Critical Internal factor)	ลำดับที่คัดเลือก ของแต่ละคน	รวม คะแนน	ลำดับ
จุดอ่อน (Weakness= W)			
๑.ขาดการยอมรับในการปฏิบัติงาน	๒,๓,๒	๕	
๒.กรอบอัตรากำลังไม่เพียงพอกับปริมาณงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและภารกิจที่มีมากขึ้น	๓,๑,๑,๑,๑,๑,๑	๑๙	๒
๓.บุคลากรขาดความชำนาญในการตรวจสอบเฉพาะด้าน เช่น IT Audit	๓,๑,๓,๒,๓,๑,๑,๒,๒,๒,๒	๒๒	๑
๔.ขาดการพัฒนาาระบบสารสนเทศเพื่อช่วยสนับสนุนการดำเนินงาน	๑,๓,๑,๒,๓,๓,๓,๓,๓	๑๔	๓
๕.บุคลากรยังขาดแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์	๑,๑,๒,๑,๒	๑๓	๔
๖.บุคลากรมีทักษะและประสบการณ์ด้านการตรวจสอบภายในไม่เพียงพอ	๒,๒,๑,๓,๑	๑๑	๕
๗.คู่มือการปฏิบัติงานไม่ครบถ้วนทุกกิจกรรมการตรวจสอบ	๓,๓,๓	๓	
๘.หน่วยงานไม่มีโปรแกรมสำเร็จรูปหรือเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูล	๒,๒,๓,๒,๒	๙	

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

ปัจจัยภายนอกที่สำคัญ (Critical External factor)	ลำดับที่คัดเลือก ของแต่ละคน	รวม คะแนน	ลำดับ
โอกาส (Opportunities =O)			
๑. อธิปไตยให้ความสำคัญและสนับสนุนการตรวจสอบภายใน	๒,๑,๑,๑,๒	๑๓	๓
๒.ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานรับตรวจ	๑,๒,๓,๓	๗	
๓.มีการส่งบุคลากรฝึกอบรมในหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ (CGIA) ของกรมบัญชีกลางอย่างต่อเนื่อง	๑,๑,๑,๒,๓,๒,๒	๑๖	๒
๔.กรมบัญชีกลางมีการกำหนดแนวทางการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐ พ.ศ.๒๕๕๕ จนถึงปัจจุบัน	๑,๑,๑,๑,๑,๑	๑๘	๑
๕.นโยบายภาครัฐให้ความสำคัญการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ	๒,๒,๓,๓,๑,๓,๓,๓,๓	๑๓	๓
๖.ผู้บริหารให้การสนับสนุน	๑,๒,๓	๖	
๗.หน่วยรับตรวจให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี	๒,๓	๓	
๘.มีผู้ตรวจสอบภายในประจำหน่วยงาน และหน่วยงานตรวจสอบภายนอกเป็นเครือข่ายของกลุ่มตรวจสอบภายใน	๓,๓,๓,๒,๒,๒,๒	๑๑	๔
๙.กรมอนามัยมีแผนนโยบายการเปลี่ยนแปลง โดยปรับเปลี่ยนกระบวนการงาน (LEAN)	๓,๒	๓	

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก(ต่อ)

ปัจจัยภายนอกที่สำคัญ (Critical External factor)	ลำดับที่คัดเลือก ของแต่ละคน	รวม คะแนน	ลำดับ
อุปสรรค (Threats)			
๑.ข้อมูลด้านสารสนเทศของหน่วยรับตรวจไม่เพียงพอต่อการตรวจสอบ	๓	๑	
๒.เครื่องมือที่ใช้ในการสื่อสารองค์กรไม่ชัดเจนและระบบเทคโนโลยีของสำนักงานยังไม่มีประสิทธิภาพ	๓,๓,๒,๓,๑,๓	๙	๕
๓.ระบบเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการทางการเงินการบัญชีและการพัฒนามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องอาจทำให้ผู้ตรวจสอบภายในไม่สามารถติดตามและพัฒนาศักยภาพได้ทัน เช่น ระบบ GFMS, e-GP,MIS เป็นต้น	๑,๒,๑,๑,๒,๒,๒,๒	๑๙	๒
๔.นโยบายรัฐบาลที่ไม่ให้เพิ่มจำนวนข้าราชการและปรับเปลี่ยนเป็นพนักงานราชการ เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้หน่วยงานไม่ได้รับการสนับสนุนอัตรากำลังเท่าที่ควร	๓,๒,๑,๒,๓,๓,๓,๓	๑๒	๔
๕.หน่วยงานได้รับการสนับสนุนงบประมาณน้อย	๑	๓	
๖.ภาพลักษณ์งานตรวจสอบ หน่วยรับตรวจยังไม่เข้าใจระบบการทำงาน โดยทั่วไปจะเข้าใจว่าเป็นการจับผิด	๒,๓,๑,๓,๒,๒, ๑,๓,๑,๑,๑,๑,๑	๓๐	๑
๗.ภารกิจที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมให้ตรวจสอบจากหน่วยงานภายในและภายนอก ทำให้การดำเนินงานไม่ชัดเจน	๒,๑,๑,๒,๓,๓,๒,๒	๑๖	๓

การประเมินสถานภาพปัจจุบันของกลุ่มตรวจสอบภายใน

จากการประเมินสถานภาพของหน่วยงานตามหลัก SWOT Analysis พบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลกระทบในเชิงลบ และเชิงบวก ที่หน่วยงานจะต้องนำไปกำหนดทิศทางในการวางแผนกลยุทธ์ โดยในปัจจุบันพบว่าหน่วยงานมีขีดสมรรถนะที่เป็นจุดแข็งเป็นส่วนใหญ่ ประกอบกับมีสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีแนวโน้มที่จะส่งผลในเชิงที่เป็นโอกาส ดังนั้นหน่วยงานควรที่จะเร่งดำเนินนโยบายในเชิงรุกเพื่อขับเคลื่อนหน่วยงานให้เดินไปข้างหน้าอย่างมั่นคงตามแนวนโยบายการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุขและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ระบบส่งเสริมสุขภาพและระบบอนามัยสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ อย่างไรก็ตามหน่วยงานยังมีจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุง และยังต้องเผชิญกับภัยคุกคามในการดำเนินงาน ซึ่งหน่วยงานจะต้องเร่งปรับตัวพร้อมรับกับสถานการณ์ที่จะส่งผลกระทบ โดยการปรับปรุงขีดสมรรถนะภายในให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ตารางการวิเคราะห์แบบ Matrix

	โอกาส O	โอกาส O	
จุดแข็ง S	SO	OW	จุดอ่อน W
จุดแข็ง S	ST	WT	จุดอ่อน W
	อุปสรรค T	อุปสรรค T	

ในองค์กรที่มีการทำงานอย่างเป็นระบบในปัจจุบันมักกำหนดทิศทางการทำงานอย่างชัดเจน มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกำหนดยุทธศาสตร์ การบริหารให้ประสบความสำเร็จจะต้องมีการกำหนดยุทธศาสตร์ คือ การกำหนดกรอบการทำงานเพื่อให้การวางแผนงานหรือวางกลยุทธ์มีทิศทางที่ชัดเจนมากขึ้น กล่าวคือ ยุทธศาสตร์เป็นกรอบใหญ่เป็นเสมือนทางเสื่อกำกับกลยุทธ์ซึ่งเป็นวิธีดำเนินการหรือจะกล่าวว่ากลยุทธ์คือ ส่วนย่อย ของยุทธศาสตร์ก็ได้

ยุทธศาสตร์ คือ แนวคิดหรือวิธีการที่บ่งบอกถึงลักษณะการเคลื่อนตัวขององค์กรที่จะก้าวไปสู่เป้าหมายที่ต้องการในอนาคตได้อย่างไร อันเป็นการตอบคำถามที่ว่า “หน่วยตรวจสอบภายในจะไปถึงจุดมุ่งหมายที่ต้องการได้อย่างไร” ดังนั้นยุทธศาสตร์จึงเป็นกลวิธีหรือแนวทางการขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งวัตถุประสงค์รวม และวัตถุประสงค์เฉพาะส่วน และเมื่อได้บรรลุวัตถุประสงค์รวมแล้วย่อมหมายถึงการบรรลุภารกิจที่ต้องการเห็นอีกด้วยและช่วยบอกทิศทาง จุดหมายปลายทาง การกำหนดยุทธศาสตร์ที่ดีมักกำหนดให้มีลำดับขั้นก่อนหลังเพื่อให้ง่ายต่อการวางกลยุทธ์สู่ความสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

การวิเคราะห์ค้นหากลยุทธ์ SWOT MATRIX Analysis	จุดแข็ง S S๑.เป็นหน่วยงานที่มีอิสระในการตรวจสอบและขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมอนามัย (๑๘) S๒.มีแผนการตรวจสอบประจำปีที่ดีชัดเจน (Audit Plan) (๑๓) S๓.มีมาตรฐานการตรวจสอบภายในและจริยธรรมการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของส่วนราชการ (๑๑) S๔.บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อการงานที่ได้รับมอบหมาย (๑๐) S๕.บุคลากรได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง เช่น CGIA (๗) S๖.บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต (๗)	จุดอ่อน W W๑.บุคลากรขาดความชำนาญในการตรวจสอบเฉพาะด้าน เช่น IT Audit (๒๒) W๒.กรอบยัตราการดำเนินงานไม่เพียงพอกับปริมาณงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและภารกิจที่มีมากขึ้น (๑๙) W๓.ขาดการพัฒนากระบวนการเพื่อช่วยสนับสนุนการดำเนินงาน (๑๔) W๔.บุคลากรยังขาดแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (๑๓) W๕.บุคลากรมีทักษะและประสบการณ์ด้านการตรวจสอบภายในไม่เพียงพอ (๑๑)
โอกาส O O๑.กรมบัญชีกลางมีการกำหนดแนวทางการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐ พ.ศ.๒๕๕๕ จนถึงปัจจุบัน (๑๘) O๒.มีการส่งบุคลากรฝึกอบรมในหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ (CGIA) ของกรมบัญชีกลางอย่างต่อเนื่อง (๑๖) O๓.อธิบดีให้ความสำคัญและสนับสนุนการตรวจสอบภายใน (๑๓) O๔.นโยบายภาครัฐให้ความสำคัญต่อการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ (๑๓) O๕.มีผู้ตรวจสอบภายในประจำหน่วยงานและหน่วยงานตรวจสอบภายนอกเป็นเครือข่ายของกลุ่มตรวจสอบภายใน (๑๑) O๖.ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานรับตรวจ (๗)	๑. SO ๑.พัฒนาระบบและกลไกการตรวจสอบภายในเชิงรุกโดยพัฒนาสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ๒.สร้างความเข้มแข็งในกระบวนการตรวจสอบภายในเพื่อทำให้เกิดธรรมาภิบาลทั่วทั้งองค์กร ๓.ปรับปรุงและแก้ไขการทำงานตามแนวทางการประกันคุณภาพการตรวจสอบภายในภาครัฐ ๔.ส่งเสริมและยกระดับความสัมพันธ์กับเครือข่ายการมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงาน	๒. WO ๑.พัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการอบรม/ศึกษาดูงาน ๒.พัฒนาระบบสารสนเทศ ฐานข้อมูล โดยระบบโปรแกรมหรือแอปพลิเคชันใหม่ๆ ที่ใช้งานและเข้าถึงง่าย ๓.พัฒนาคู่มือการปฏิบัติงานให้พร้อมใช้งานสำหรับบุคลากรมือใหม่หรือรองรับการทำงานเชิงรุก ๔.ส่งเสริมให้องค์กรได้ใช้เครื่องมือด้านคุณภาพ เช่น ระบบควบคุมภายใน, PMQA , การบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร Enterprise Risk Management (ERM) Lean Automatic , On the job training - Internal Auditให้เป็นกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง
อุปสรรค T T๑.ภาพลักษณ์งานตรวจสอบ หน่วยงานรับตรวจยังไม่เข้าใจระบบการทำงานโดยทั่วไปจะเข้าใจว่าเป็นการจับผิด (๓๐) T๒.ระบบเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการทางการเงินการบัญชีและการพัสดุมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องอาจทำให้ผู้ตรวจสอบภายในไม่สามารถติดตามและพัฒนาศักยภาพได้ทัน เช่น ระบบ GFMS, e-GP, MIS เป็นต้น (๑๙) T๓.ภารกิจที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมให้ตรวจสอบจากหน่วยงานภายในและภายนอกทำให้การดำเนินงานไม่ชัดเจน (๑๖) T๔.นโยบายรัฐบาลที่ไม่ให้เพิ่มจำนวนข้าราชการและปรับเปลี่ยนเป็นพนักงานราชการซึ่งมีการ Rotation อยู่บ่อยครั้ง ทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง (๑๒) T๕.เครื่องมือที่ใช้ในการสื่อสารองค์กรไม่ชัดเจนและระบบเทคโนโลยีของสำนักงานยังไม่มีประสิทธิภาพ (๙)	๓. ST ๑.สร้างระบบการจัดเก็บข้อมูล คู่มือ ฐานข้อมูล เพื่อให้ผู้ตรวจใช้ในการศึกษาหรืออ้างอิงในการปฏิบัติงาน ๒.พัฒนาช่องทางสื่อสารระหว่างกลุ่มตรวจสอบภายใน กับหน่วยรับผิดชอบประชาสัมพันธ์รับรับทราบและระบบงานตรวจสอบภายในเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์และความเข้มแข็งให้องค์กร ๓.ศึกษาเปรียบเทียบ ข้อบังคับและข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในรูปแบบ KM ,แลกเปลี่ยนเรียนรู้ , Conference ๔.คิดค้นพัฒนางานวิจัย	๔. WT ๑.ทบทวนและหาแนวทางปรับปรุงการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ระบบงานตรวจสอบภายในเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดี ๒.พัฒนาศักยภาพในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง โดยระบบสารสนเทศเชิงบูรณาการด้านตรวจสอบภายในและ KM ๓.การมอบหมายงานให้เหมาะสมและเกิดการหมุนเวียนตามความสามารถของบุคลากร ๔.ค้นหาและพัฒนานวัตกรรม และพัฒนาทักษะการให้บริการคำปรึกษา

ขั้นตอน / วิธีการดำเนินการSWOT Analysisการวิเคราะห์ SWOT จะครอบคลุมขอบเขตของปัจจัยที่กว้างด้วยการระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคของหน่วยงานทำให้มีข้อมูลในการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายที่จะถูกสร้างขึ้นมาบนจุดแข็งของหน่วยงานและแสวงหาประโยชน์จากโอกาสทางสภาพแวดล้อมและสามารถกำหนด กลยุทธ์ที่มุ่งเอาชนะอุปสรรคทางสภาพแวดล้อมหรือลดจุดอ่อนของหน่วยงานให้มีน้อยที่สุดได้ภายใต้การวิเคราะห์ SWOT นั้น จะต้องวิเคราะห์ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกหน่วยงาน โดยมีขั้นตอนดังนี้

๑. การประเมินสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน

การประเมินสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานจะเกี่ยวกับการวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากรและความสามารถภายในองค์กรทุก ๆ ด้าน เพื่อที่จะระบุจุดแข็งและจุดอ่อนของหน่วยงานแหล่งที่มาเบื้องต้นของข้อมูลเพื่อการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน คือระบบข้อมูลเพื่อการบริหาร ที่ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านโครงสร้างระบบ ระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงานและทรัพยากรในการบริหาร (คน เงิน วัสดุ การจัดการ)รวมถึงการพิจารณาผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของหน่วยงานเพื่อที่จะเข้าใจสถานการณ์และผลกลยุทธ์ก่อนหน้านี้ด้วย

- จุดแข็ง (S-Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ในหน่วยงานนั่นเองว่าปัจจัยใดภายในหน่วยงานที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นของหน่วยงานที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนาหน่วยงานได้และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของหน่วยงาน

- จุดอ่อน (W-Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ในหน่วยงานนั้น ๆ เองว่าปัจจัยภายในหน่วยงานที่เป็นจุดด้อย ข้อเสียเปรียบของหน่วยงานที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน

๒. การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก

ภายใต้การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรนั้น สามารถค้นหาโอกาสและอุปสรรคทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจทั้งในและระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ นโยบาย การเงิน การงบประมาณ สภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น ระดับการศึกษาและอัตรารู้หนังสือของประชาชน การตั้งถิ่นฐานและการอพยพของประชาชนลักษณะชุมชน ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมทางการเมือง เช่นพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรี และสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี หมายถึงกรรมวิธีใหม่ๆ และพัฒนาการทางด้านเครื่องมืออุปกรณ์ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและให้บริการ

- โอกาสทางสภาพแวดล้อม (O-Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกหน่วยงาน ปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการของหน่วยงานในระดับมหภาคและหน่วยงานสามารถนำข้อดีเหล่านี้มาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็งขึ้นได้

- อุปสรรคทางสภาพแวดล้อม (T-Threats) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกหน่วยงานปัจจัยใดที่สามารถกระทบในระดับมหภาค ในทางที่จะก่อให้เกิดความเสียหายทั้งทางตรงและทางอ้อมซึ่งหน่วยงานจำต้องหลีกเลี่ยงหรือปรับสภาพหน่วยงานให้มีความแข็งแกร่งพร้อมที่จะเผชิญแรงกระทบดังกล่าวได้

๓. ระบุสถานการณ์จากการประเมินสภาพแวดล้อม

เมื่อได้ข้อมูลเกี่ยวกับ จุดแข็ง-จุดอ่อน โอกาส-อุปสรรค จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ด้วยการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกแล้ว ให้นำจุดแข็ง-จุดอ่อนภายในมาเปรียบเทียบกับ โอกาส-อุปสรรค จากภายนอกเพื่อดูว่าหน่วยงานกำลังเผชิญสถานการณ์เช่นใดและภายใต้สถานการณ์เช่นนั้น หน่วยงานควรจะทำอย่างไร โดยทั่วไปในการวิเคราะห์ SWOT ดังกล่าวนี้นี้ หน่วยงานจะอยู่ในสถานการณ์ ๔ รูปแบบดังนี้

๓.๑ สถานการณ์ที่ ๑ (จุดแข็ง-โอกาส) สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่พึงปรารถนาที่สุด เนื่องจากหน่วยงานค่อนข้างจะมีหลายอย่าง ดังนั้นผู้บริหารของหน่วยงานควรกำหนดกลยุทธ์ในเชิงรุก (Aggressive – Strategy) เพื่อดึงเอาจุดแข็งที่มีอยู่มาเสริมสร้างและปรับใช้และนำโอกาสต่างๆ ที่เปิดมาหาประโยชน์อย่างเต็มที่

๓.๒ สถานการณ์ที่ ๒ (จุดอ่อน-อุปสรรค) สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่เลวร้ายที่สุดเนื่องจากหน่วยงานกำลังเผชิญอยู่กับอุปสรรคจากภายนอกและมีปัญหาจุดอ่อนภายในหลายประการดังนั้นทางเลือกที่ดีที่สุดคือกลยุทธ์การตั้งรับหรือป้องกันตัว (Defensive Strategy) เพื่อพยายามลดหรือหลบหลีกภัยอุปสรรคต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ตลอดจนหามาตรการที่จะทำให้งานเกิดความสูญเสียที่น้อยที่สุด

๓.๓ สถานการณ์ที่ ๓ (จุดอ่อน-โอกาส) สถานการณ์หน่วยงานมีโอกาสนำข้อได้เปรียบด้านการแข่งขันอยู่หลายประการแต่ติดขัดอยู่ตรงที่มีปัญหาอุปสรรคที่เป็นจุดอ่อนอยู่หลายอย่างเช่นกัน ดังนั้นทางออกคือกลยุทธ์การพลิกตัว (Turnaround-oriented Strategy) เพื่อจัดหรือแก้ไขจุดอ่อนภายในต่าง ๆ ให้พร้อมที่จะนำโอกาสต่าง ๆ ที่เปิดให้

๓.๔ สถานการณ์ที่ ๔ (จุดแข็ง-อุปสรรค) สถานการณ์นี้เกิดขึ้นจากการที่สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงาน แต่ตัวองค์กรมีข้อได้เปรียบที่เป็นจุดแข็งหลายประการ ดังนั้น แทนที่จะรอจนกระทั่งสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ก็สามารถที่จะเลือกกลยุทธ์การแตกตัวหรือขยายขอบข่ายกิจการ(Diversification Strategy) เพื่อใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่มีสร้างโอกาสในระยะยาวด้านอื่น ๆ แทน

สรุปกลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบและกลไกการตรวจสอบภายในเชิงรุก
๒. พัฒนาสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ
๓. สร้างความเข้มแข็งในกระบวนการตรวจสอบภายในเพื่อธรรมาภิบาลทั่วทั้งองค์กร
๔. ปรับปรุงและแก้ไขการทำงานตามแนวประกันคุณภาพ
๕. ส่งเสริมและยกระดับความสัมพันธ์ภาคีเครือข่าย
๖. ขยายการมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงาน
๗. สร้างระบบการจัดเก็บข้อมูล คู่มือ ฐานข้อมูล
๘. พัฒนาระบบสารสนเทศ ฐานข้อมูล
๙. พัฒนาช่องทางการสื่อสาร
๑๐. ประชาสัมพันธ์บริบทและระบบงานตรวจสอบภายใน

๑๑. เสริมสร้างภาพลักษณ์และความเข้มแข็งให้องค์กร
๑๒. ศึกษาระเบียบ ข้อบังคับและข้อมูลข่าวสาร
๑๓. พัฒนาศักยภาพบุคลากร
๑๔. พัฒนาคู่มือการปฏิบัติงาน
๑๕. ส่งเสริมองค์กรโดยเครื่องมือคุณภาพ
๑๖. ทบทวนและหาแนวทางปรับปรุงการสื่อสาร
๑๗. ระบบสารสนเทศเชิงบูรณาการด้านการตรวจสอบภายในและ KM
๑๘. การมอบหมายงานและหมุนเวียนงาน
๑๙. ค้นหาและพัฒนานวัตกรรม
๒๐. พัฒนางานวิจัย
๒๑. พัฒนาทักษะการให้คำปรึกษา

การคัดเลือกกลยุทธ์หลักขององค์กรโดยเน้นการวิเคราะห์ให้ครอบคลุมประเด็นต่างๆ ดังนี้

๑. **ความแตกต่าง** ทางเลือกกลยุทธ์ต้องมีกลยุทธ์ที่มีความแตกต่างจากคู่แข่งหรือองค์กรทั่วไปเท่ากัน เพราะถ้าเมื่อไรก็ตามกลยุทธ์ที่เลือกมาเหมือนกับองค์กรอื่น โอกาสที่จะแตกต่างจากองค์กรอื่นนั้นมันน้อยมาก
๒. **ความเป็นไปได้ในภาคปฏิบัติ** กลยุทธ์ที่ดีต้องมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติในด้านต่างๆ
๓. **มองเห็นผลสำเร็จ** ถ้าเราดำเนินการตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้แล้ว โอกาสที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จนั้นเป็นอย่างไร
๔. **ความครอบคลุม** ต้องมีความครอบคลุมทุกๆด้านต่อความสำเร็จขององค์กร เช่น ผลผลิต คุณภาพ ต้นทุนค่าใช้จ่ายการส่งมอบ ความปลอดภัย ขวัญกำลังใจ จรรยาบรรณ
๕. **ความสัมพันธ์กัน** ต้องสัมพันธ์กันในเชิงเหตุและผลระหว่างกลยุทธ์ต่างๆ

บทที่ ๓

สาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์

จากการประเมินศักยภาพหน่วยงานด้วย SWOT Analysis ซึ่งหน่วยงานได้เปิดโอกาสให้บุคลากรภายในทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะเกี่ยวสภาพความเป็นจริง รวมถึงได้นำความต้องการ/ความคาดหวังของผู้รับผิดชอบมาประกอบการดำเนินการ ทำให้กลุ่มตรวจสอบภายใน มีการวางแผนให้สอดคล้องกับทิศทางที่กำหนดไว้

วิสัยทัศน์

กลุ่มตรวจสอบภายใน เป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริมให้การดำเนินงานของ กรมอนามัยมีความโปร่งใสตรวจสอบได้ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล (Good Governance)

พันธกิจ

๑. ตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของข้อมูลและตัวเลขต่างๆ และวิเคราะห์ ประเมินผลการบริหารการปฏิบัติงานหน่วยรับตรวจโดยคำนึงถึงระบบควบคุมภายใน
๒. ติดตามและประเมินประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ
๓. ตรวจสอบการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานการเงิน การบริหารงานพัสดุและการบริหารงานด้านอื่นๆ ของหน่วยรับตรวจ
๔. ประเมินผลการปฏิบัติงานและเสนอวิธีการหรือมาตรการในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การปฏิบัติงานหน่วยรับตรวจมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหายหรือทุจริต
๕. ติดตามผลการตรวจสอบเสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารและหน่วยรับตรวจสอบ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงแก้ไข
๖. ประสานงานกับผู้ตรวจสอบภายในระดับกระทรวงและประสานงานกับสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อให้การปฏิบัติงาน ตรวจสอบบรรลุเป้าหมายและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
๗. ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน และตามที่ได้รับมอบหมาย
๘. พัฒนางานการตรวจสอบภายในและบุคลากรในด้านการตรวจสอบภายใน

วัฒนธรรมองค์กร

เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานของกรมอนามัยบรรลุจุดยืนวิสัยทัศน์และพันธกิจตลอดจนเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนกรมอนามัยจึงกำหนดวัฒนธรรมองค์กรให้ง่ายแก่การจดจำสะดวกต่อการปฏิบัติและเป็นทิศทางกำกับการทำงานสำหรับบุคลากรกรมอนามัยที่ต้องยึดถือปฏิบัติร่วมกันทั้งองค์กรคือ“HEALTH”ประกอบด้วย

H = Health Model (เป็นต้นแบบสุขภาพ)

การที่เราจะเป็นผู้นำในการส่งเสริมสุขภาพที่ดีเราควรต้องปฏิบัติให้เป็นตัวอย่างและเพื่อการเรียนรู้รูปแบบวิธีการปฏิบัติด้วยตนเองเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงรูปแบบด้วย

E = Ethics (มีจริยธรรม)

การปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรมซึ่งหมายถึงความซื่อสัตย์โปร่งใสไม่เลือกปฏิบัติและไม่แสวงหาประโยชน์ในการปฏิบัติงานจะเป็นเกราะคุ้มกันให้เราสามารถแสดงบทบาทของการตรวจพิสูจน์ทราบและให้ความเป็นธรรมแก่ประชาชนและผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องกรณีมีปัญหาการก่อกวนภาวะที่มีผลกระทบต่อสุขภาพหรือกรณีผลกระทบจากการรับบริการส่งเสริมสุขภาพจากผู้ให้บริการของเรา

A = Achievement (มุ่งผลสัมฤทธิ์)

ซึ่งหมายถึงการมุ่งมั่นรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเกิดผลสัมฤทธิ์และตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าและผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของบุคลากรที่จะนำพาให้องค์กรพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศและมีความสำเร็จสูงได้

L = Learning (เรียนรู้ร่วมกัน)

ในการที่จะพัฒนาบุคลากรให้เป็น “ผู้เชี่ยวชาญ” (Expert) ได้นั้นพวกเราจำเป็นต้องใช้กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ที่มีการรวบรวมค้นคว้าองค์ความรู้จัดทำคลังความรู้และสร้างกลไกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันด้วยรูปแบบต่างๆอย่างต่อเนื่องรวมทั้งเน้นการสกัดความรู้ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) ให้เป็นความรู้ชัดแจ้งที่จับต้องได้ (Explicit Knowledge) ที่องค์การสามารถนำไปพัฒนางานและขยายสู่บุคลากรรุ่นหลังได้อย่างต่อเนื่องซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ได้ในอนาคต

T = Trust (เคารพและเชื่อมั่น)

ซึ่งหมายถึงการมีความเคารพในสิทธิหน้าที่ของตนเองและผู้อื่นรวมทั้งมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นคุณสมบัติที่จะทำให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเข้าใจและมีการประสานงานระหว่างกันได้ดียิ่งขึ้นรวมทั้งจะเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพของตนเองได้มากขึ้นด้วย

H = Harmony (เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน)

ซึ่งหมายถึงการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมและยอมรับผลสำเร็จของทีมงานร่วมกันไม่ว่าจะสำเร็จหรือล้มเหลวถือเป็นวัฒนธรรมของการทำงานเป็นทีมที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันซึ่งเรื่องนี้จะต้องอาศัยความเป็นผู้นำขององค์การทุกระดับในการบริหารจัดการและการสื่อสารกับบุคลากรภายในองค์การอย่างมาก

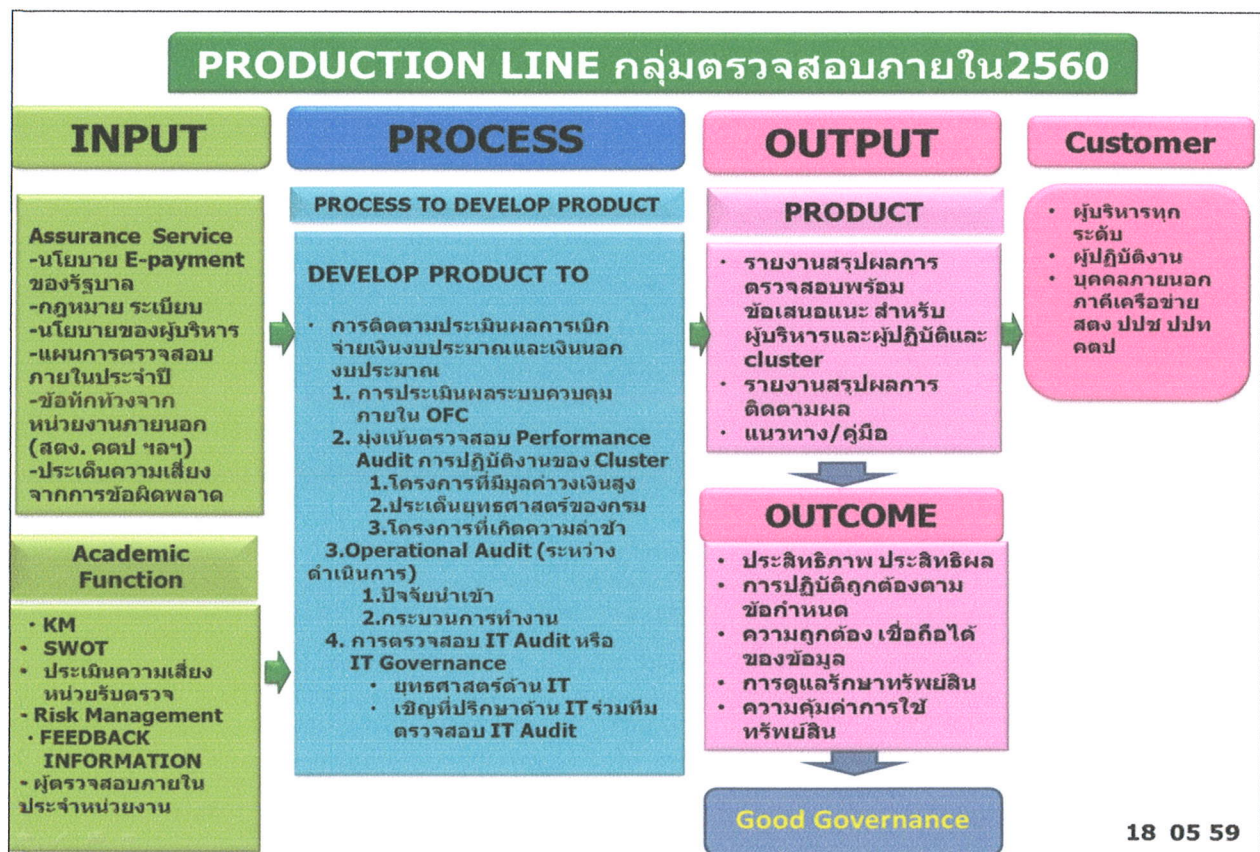
ซึ่งมีความหมายโดยรวมว่า “เราชาวกรมอนามัยจะเป็นต้นแบบสุขภาพมีจริยธรรมปฏิบัติงานมุ่งผลสัมฤทธิ์เรียนรู้ร่วมกันเคารพและเชื่อมั่นกันและกันพร้อมเป็นหนึ่งเดียว”

กระบวนการหลักของกลุ่มตรวจสอบภายใน

กลุ่มตรวจสอบภายใน กำหนดกระบวนการทำงานหลัก (Core Business Process) เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการออกแบบ (design) ระบบและกระบวนการตามภารกิจหลักที่สนับสนุนภารกิจกรมอนามัย เป้าหมายสำคัญ คือ ผลิตเครื่องมือเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในที่มีคุณภาพสนองตอบความต้องการของภาคีเครือข่ายและหน่วยรับตรวจ ประกอบด้วยองค์ความรู้และชุดความรู้เกี่ยวกับระเบียบเบิกจ่าย ที่จะแก้ไขปัญหา ลดข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจ นโยบาย/ยุทธศาสตร์/กฎหมาย ระเบียบ รูปแบบการดำเนินงานรวมถึงนวัตกรรมใหม่ๆ (Product Innovation, Model Development, Process and Management Innovation) ซึ่งพัฒนาและผลิตโดยกลุ่มตรวจสอบภายในผ่านการพัฒนา วิเคราะห์/สังเคราะห์ เฝ้าระวัง ติดตามประเมินผล สร้างความร่วมมือและพัฒนาศักยภาพบุคลากรไปดำเนินงานและเรียนรู้กับหน่วยรับตรวจในระดับส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน



แผนภาพที่ ๕ : Core Business กลุ่มตรวจสอบภายใน



แผนภาพที่ : Production Line กลุ่มตรวจสอบภายใน

PRODUCTION LINE กลุ่มตรวจสอบภายใน 2560



11 05 59

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. พัฒนาประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในเป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในของกรมบัญชีกลาง
๒. พัฒนาศักยภาพภาคีเครือข่ายเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๓. พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรอย่างมืออาชีพ

เป้าประสงค์

๑. พัฒนากลไกการตรวจสอบภายในโดยสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ
๒. สร้างความเข้มแข็งในกระบวนการตรวจสอบภายในเพื่อธรรมาภิบาลทั่วทั้งองค์กร
๓. ปรับปรุงและแก้ไขการทำงานตามแนวประกันคุณภาพการตรวจสอบภายในภาครัฐ
๔. พัฒนาระบบสารสนเทศ ฐานข้อมูล การจัดเก็บข้อมูล คู่มือ
๖. พัฒนาช่องทางการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ เสริมสร้างภาพลักษณ์ให้เข้มแข็ง
๗. พัฒนางานวิจัย
๘. ส่งเสริมและยกระดับความสัมพันธ์ภาคีเครือข่าย
๙. ขยายการมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงาน
๑๐. ส่งเสริมองค์กรโดยเครื่องมือคุณภาพ
๑๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยระบบสารสนเทศเชิงบูรณาการ, Rotation
๑๒. พัฒนาทักษะการให้บริการให้คำปรึกษา

ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ กรมอนามัยกับกลุ่มตรวจสอบภายใน

บางหัวข้อ กรมอนามัยมีนโยบายให้ใช้หัวข้อเดียวกันกับกรมอนามัย เพื่อเป็นแนวทางและทิศทางเดียวกัน และสนับสนุนการดำเนินงานให้กรมอนามัยบรรลุวัตถุประสงค์ให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

หัวข้อ	กรมอนามัย	กลุ่มตรวจสอบภายใน
วิสัยทัศน์	กรมอนามัยเป็นองค์กรหลักของประเทศในการอภิปรายระบบส่งเสริมสุขภาพและระบบอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อประชาชนสุขภาพดี	กลุ่มตรวจสอบภายใน เป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริมให้การดำเนินงานของ กรมอนามัยมีความโปร่งใสตรวจสอบได้ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล (Good Governance)
พันธกิจ	ทำหน้าที่ในการสังเคราะห์ใช้ความรู้ และคูภาพรวม เพื่อกำหนดนโยบาย และออกแบบระบบส่งเสริมสุขภาพ และอนามัยสิ่งแวดล้อมโดยการประสานงานสร้างความร่วมมือและกำกับดูแลเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อการดำเนินงาน	ทำหน้าที่บริการให้ความเชื่อมั่น และบริการให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรม และเป็นอิสระ กำกับ ดูแล และสนับสนุนให้การดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ ในสังกัด กรมอนามัย เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง เหมาะสมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลรายละเอียด ดังนี้ ๑. ตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของข้อมูลและตัวเลขต่างๆ และวิเคราะห์ ประเมินผลการบริหาร การปฏิบัติงานหน่วยรับตรวจโดยคำนึงถึงระบบควบคุมภายใน ๒. ติดตามและประเมินประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงของหน่วยรับตรวจ ๓. ตรวจสอบการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานการเงิน การบริหารงานพัสดุและการบริหารงานด้านอื่นๆ ของหน่วยรับตรวจ ๔. ประเมินผลการปฏิบัติงานและเสนอวิธีการหรือมาตรการในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การปฏิบัติงานหน่วยรับตรวจมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหายหรือทุจริต ๕. ติดตามผลการตรวจสอบเสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารและหน่วยรับตรวจสอบ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงแก้ไข ๖. ประสานงานกับผู้ตรวจสอบภายในระดับกระทรวง และประสานงานกับสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อให้การปฏิบัติงาน ตรวจสอบบรรลุเป้าหมาย และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ๗. ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน และตามที่ได้รับมอบหมาย ๘. พัฒนางานการตรวจสอบภายในและบุคลากรในด้านการตรวจสอบภายใน

หัวข้อ	กรมอนามัย	กลุ่มตรวจสอบภายใน
ประเด็นยุทธศาสตร์	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ปฏิรูประบบงานสู่องค์กรที่มี สมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑:พัฒนาประสิทธิภาพการ ตรวจสอบภายในเป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบ ภายในของกรมบัญชีกลาง ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒: พัฒนาศักยภาพภาคีเครือข่าย เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓:พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรอย่างมืออาชีพ
เป้าประสงค์	๑.เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๒.เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (HPO) ๓.เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล	๑.พัฒนางานวิจัย ๒.ส่งเสริมองค์กรโดยเครื่องมือคุณภาพ เช่น ระบบ ควบคุมภายใน,PMQA , การบริหารความเสี่ยงทั่วทั้ง องค์กร (Enterprise Risk Management :ERM), Lean Automatic , On the job training - Internal Audit ๓.๑ พัฒนากลไกการตรวจสอบภายในโดยสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ๆ ๓.๒ สร้างความเข้มแข็งในกระบวนการตรวจสอบภายใน เพื่อธรรมาภิบาลทั่วทั้งองค์กร ๓.๓ ปรับปรุงและแก้ไขการทำงานตามแนวประกัน คุณภาพ

บทที่ ๔

แผนปฏิบัติการตามแผนยุทธศาสตร์การตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕

หลังจากที่กลุ่มตรวจสอบภายใน ได้กำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ในบทที่ ๓ แล้วนั้น ขั้นตอนที่สำคัญที่จะทำให้ยุทธศาสตร์ดังกล่าวบรรลุผลสำเร็จที่ได้กำหนดไว้คือการนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ (Strategic Implementation) เพื่อให้แผนยุทธศาสตร์มีการขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติโดยมีวิธีการดังต่อไปนี้

๑. จัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสารยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้กับบุคลากรภายในองค์กรได้รับทราบ

๒. จัดทำตาราง Balanced Scorecard โดยนำเป้าประสงค์หลักที่ระบุไว้ในแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) มากำหนดตัวชี้วัด กลยุทธ์ โครงการและผู้รับผิดชอบ ให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกัน

๓. จัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) หรือแผนงาน/โครงการที่สำคัญ ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์หลักพร้อมรายละเอียดโครงการที่แสดงให้เห็นถึงรายละเอียดของแผนการดำเนินการ งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานและผู้รับผิดชอบ

๔. สื่อสารแผนที่ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการนับเป็นขั้นตอนสำคัญที่จะเข้ามาช่วยในการแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรรับรู้และเข้าใจสามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล

แผนผังยุทธศาสตร์การตรวจสอบภายใน กลุ่มตรวจสอบภายใน กรมอนามัย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2565

วิสัยทัศน์

พันธกิจ

ประเด็น

เป้าประสงค์

กลุ่มตรวจสอบภายใน เป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริมให้การดำเนินงานของ กรมอนามัยมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล(Good Governance)

- 1.ตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของข้อมูลและตัวเลขต่างๆ และวิเคราะห์ ประเมินผลการปฏิบัติงานหน่วยรับตรวจโดยคำนึงถึงระบบควบคุมภายใน
- 2.ติดตามและประเมินผลการบริหารความเสี่ยงของหน่วยงานรับตรวจ3.ตรวจสอบการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานพัสดุและการบริหารงานด้านอื่นๆ ของหน่วยรับตรวจ
- 4.ประเมินผลการทำงานและเสนอวิธีการหรือมาตรการในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การปฏิบัติงานหน่วยรับตรวจมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหายหรือทุจริต
- 5.ติดตามผลการตรวจสอบเสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารและหน่วยรับตรวจสอบ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงแก้ไข
- 6.ประสานงานกับผู้ตรวจสอบภายในระดับกระทรวงและประสานงานกับสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อให้การปฏิบัติงาน ตรวจสอบบรรลุเป้าหมายและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.พัฒนาประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในเป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในของกรมบัญชีกลาง

2.พัฒนาศักยภาพภาคีเครือข่ายเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3.พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรอย่างมืออาชีพ

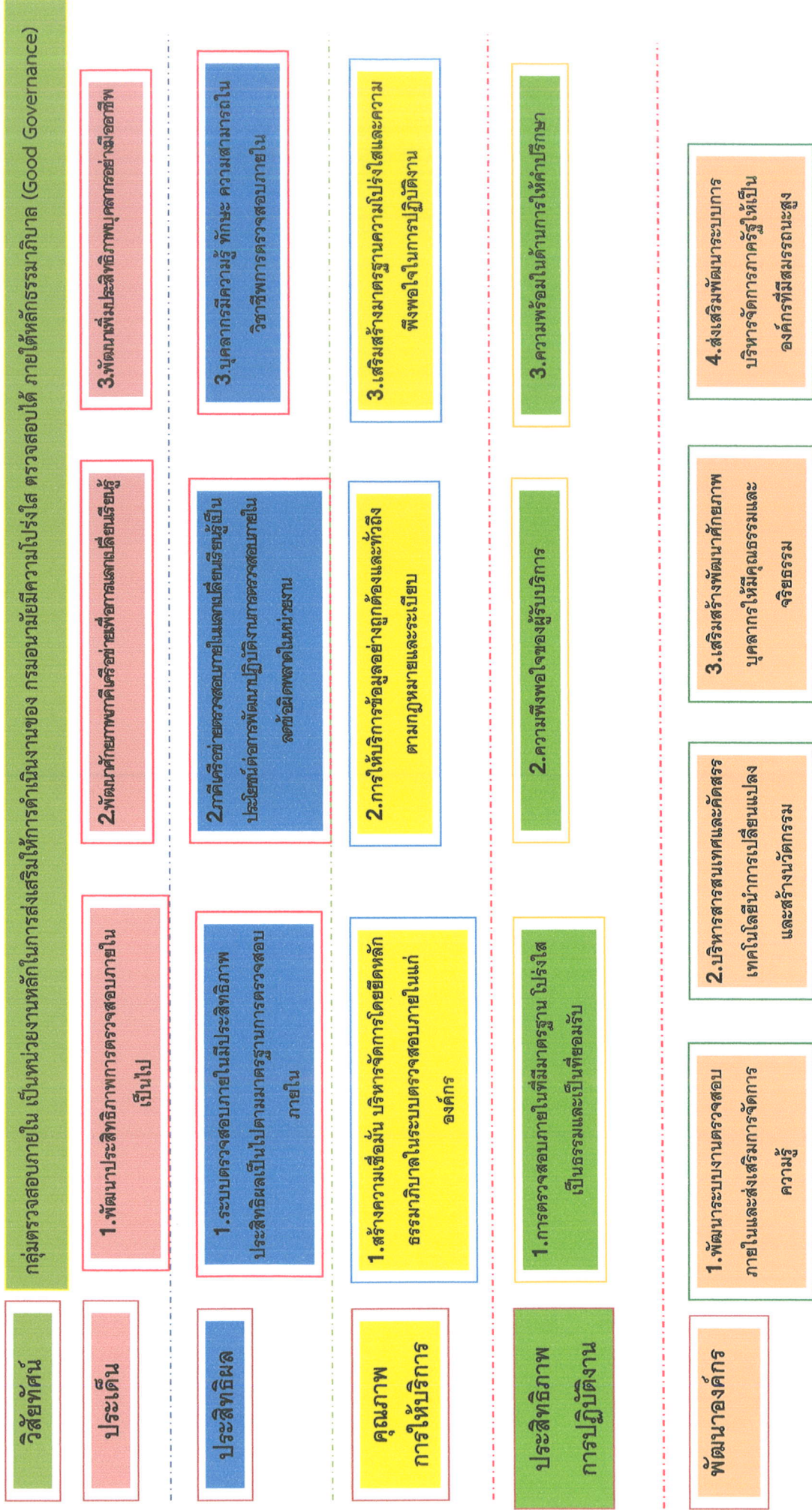
- 1.พัฒนากฎเกณฑ์การตรวจสอบภายในโดยสังเคราะห์นวัตกรรมใหม่ๆ2.สร้างความเข้มแข็งในกระบวนการตรวจสอบภายในเพื่อธรรมาภิบาลทั่วทั้งองค์กร
- 3.ปรับปรุงและแก้ไขการทำงานตามแนวประกันคุณภาพการตรวจสอบภายในภาครัฐ
- 4.พัฒนาระบบสารสนเทศ ฐานข้อมูล การจัดเก็บข้อมูล คู่มือ
- 5.พัฒนาช่องทางสื่อสารการประชาสัมพันธ์ เสริมสร้างภาพลักษณ์ให้เข้มแข็ง
- 6.พัฒนางานวิจัย

- 1.ส่งเสริมและยกระดับความสัมพันธ์ภาคีเครือข่าย
- 2.ขยายการมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงาน

- 1.ส่งเสริมองค์กรโดยเครื่องมือคุณภาพ
- 2.พัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยระบบสารสนเทศเชิงบูรณาการ, Rotation

แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map)

กลุ่มตรวจสอบภายใน กรมอนามัย



แผนปฏิบัติการ (Action Plan)

กลุ่มตรวจสอบภายใน กรมอนามัย

แผนปฏิบัติการตามแผนยุทธศาสตร์การตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๕

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ :พัฒนาประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในเป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในของกรมบัญชีกลาง

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ	กิจกรรมสำคัญ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
			๖๑	๖๒	๖๓	๖๔	๖๕				
๑.พัฒนากลไกการตรวจสอบภายในโดยสร้างเสริมวัฒนธรรมใหม่ๆ	การตรวจสอบภายในเชิงรุก	ร้อยละจำนวนข้อผิดพลาดในการบริหารจัดการตามภารกิจของหน่วยรับตรวจลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา(ยกเว้นปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้) ร้อยละ ๗๐ ร้อยละความสามารถในการดำเนินการตรวจสอบภายในได้ร้อยละ ๘๐ ของแผนการตรวจสอบภายใน	๗๐ %	๗๕ %	๘๐ %	๘๕ %	๙๐ %	๑.โครงการบริหารงานตรวจสอบภายในเพื่อการตรวจสอบการดำเนินงานด้านต่างๆ ศูนย์อนามัยและหน่วยงานส่วนกลาง	๑.๑ การตรวจสอบศูนย์เขตและหน่วยงานส่วนกลาง การบริการให้ความเชื่อมั่น (Assurance Services) ● Financial Auditing ● Compliance Auditing ● Operational Auditing ● Information Technology Auditing ● Management Auditing การบริการให้คำปรึกษา (Consulting Services)และการตรวจสอบพิเศษ (Special Auditing) - การเดินทางไปราชการ - ประชุมราชการ/นิเทศ	ต.ค.- ก.ค. (ไตรมาส ๑-๓)	ฝ่ายตรวจสอบ ๑,๒,๓
๒.สร้างความเข้มแข็งในกระบวนการตรวจสอบภายในเพื่อธรรมาภิบาล											
๓.ปรับปรุงและแก้ไขการทำงานตามแนวประกันคุณภาพการตรวจสอบภายในภาครัฐ											
๔.พัฒนาระบบสารสนเทศฐานข้อมูล การจัดเก็บข้อมูล คู่มือ											
๖.พัฒนาช่องทางการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์											
เสริมสร้างภาพลักษณ์ให้เข้มแข็ง											
๗.พัฒนางานวิจัย											

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ :พัฒนาประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในเป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในของกรมบัญชีกลาง (ต่อ)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน/ โครงการ	กิจกรรมสำคัญ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
			๖๑	๖๒	๖๓	๖๔	๖๕				
(ต่อ)	การตรวจสอบภายในเชิงรุก (ต่อ)	จำนวนแผนงาน/โครงการของยุทธศาสตร์/cluster ได้รับการแก้ไขปัญหาคือผิดพลาด พัฒนาทักษะความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับปัญหาคำแนะนำ การให้คำปรึกษาจำนวน ๒ เรื่อง	๒	๒	๒	๒	๒	๑.โครงการบริหารงานตรวจสอบภายในเชิงบูรณาการเพื่อการพัฒนาการตรวจสอบการดำเนินงาน (Performance Auditing)	๑.๒ การตรวจสอบการดำเนินงาน (Performance Auditing) - การเดินทางไปราชการ - ประชุมราชการ/นิเทศ	ต.ค.- ก.ค. (ไตรมาส ๑-๓)	ฝ่ายตรวจสอบ ๑,๒,๓
(ต่อ)	การตรวจสอบภายในเชิงรุก (ต่อ)	ระดับความสำเร็จของการสรุปผลการตรวจสอบดำเนินงานที่ดำเนินการแล้วเสร็จพร้อมข้อเสนอเชิงนโยบายและมาตรการป้องกันปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นและนำไปสู่การปฏิบัติ๑เรื่อง	๑	๑	๑	๑	๑	๑.โครงการบริหารงานตรวจสอบภายในเชิงบูรณาการเพื่อการพัฒนา การตรวจสอบพิเศษ (Special Auditing)	๑.๓ โครงการตรวจสอบพิเศษ (โครงการตรวจสอบตามนโยบายผู้บริหารที่มีมอบหมายในประเด็นที่มีนัยสำคัญเฉพาะ) - การเดินทางไปราชการ	ต.ค.- ก.ย.	ฝ่ายตรวจสอบ ๑,๒,๓ *โครงการเตรียมพร้อมกรณีได้รับมอบหมาย*
(ต่อ)	การตรวจสอบภายในเชิงรุก (ต่อ)	ร้อยละของผู้เข้ารับบริการให้คำปรึกษามีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโครงการฯ ร้อยละ ๖๕	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๑.โครงการบริหารงานตรวจสอบภายในเชิงบูรณาการเพื่อการพัฒนาการบริการให้คำปรึกษา (Consulting Services)	๑.๔ การบริการให้คำปรึกษา ระดับพื้นที่ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ กิจกรรม คือ ๑.การให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม ๒.การให้คำปรึกษารายบุคคล	ต.ค.- ก.ย.	ฝ่ายตรวจสอบ ๑,๒,๓
(ต่อ)	การตรวจสอบภายในเชิงรุก (ต่อ)	ระดับความสำเร็จของงานดำเนินงานวิจัยพัฒนาทักษะความรู้จากประเด็นวิจัยที่ช่วยลดข้อผิดพลาดจากการดำเนินงาน ในการแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้จำนวน ๑ เรื่อง	๑	๑	๒	๒	๒	๑.โครงการทบทวนสถานการณ์บริหารงานตรวจสอบภายในเชิงบูรณาการเพื่อการพัฒนา	๑.๕ โครงการวิจัยพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน(ปี๒R)	ต.ค.- ก.ย.	ฝ่ายตรวจสอบ ๑,๒,๓

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ :พัฒนาศักยภาพภาคีเครือข่ายเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน/ โครงการ	กิจกรรมสำคัญ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
			๖๑	๖๒	๖๓	๖๔	๖๕				
๑.ส่งเสริมและยกระดับ ความสัมพันธ์ภาคี เครือข่าย ๒.ขยายการมีส่วนร่วม ระหว่างหน่วยงาน	สร้าง ความสัมพันธ์ ภาคีเครือข่าย การตรวจสอบ ภายใน	ร้อยละของผู้ตรวจสอบ ภายในประจำหน่วยงาน ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ จำนวน ๑๖๕ คน	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๒.โครงการการเรียนรู้เพื่อ พัฒนาศักยภาพภาคีเครือข่ายผู้ ตรวจสอบภายในประจำ หน่วยงานและหัวหน้ากลุ่ม อำนาจการตามการเปลี่ยน แปลงและแนวทาง DOH ๔.๐	๒.๑ การพัฒนาศักยภาพผู้ ตรวจสอบภายในประจำ หน่วยงานดังนี้ -อบรม -ประชุม Conference -การนิเทศติดตาม	ด.ค.- ธ.ค. (ไตรมาส ๑)	ฝ่ายตรวจสอบ ๑,๒,๓
			๘๐	๘๓	๘๖	๘๙	๙๒	๒.โครงการการเรียนรู้เพื่อ พัฒนาศักยภาพภาคีเครือข่าย ผู้ตรวจสอบภายในประจำ หน่วยงานและหัวหน้ากลุ่ม อำนาจการตามการเปลี่ยน แปลงและแนวทาง DOH ๔.๐ (ต่อ)	๒.๒ การพัฒนาศักยภาพ หัวหน้ากลุ่มอำนาจการ - การอบรม - ประชุมราชการ/นิเทศ	ด.ค.-มี.ค. (ไตรมาส ๑-๒)	ฝ่ายตรวจสอบ ๑,๒,๓
(ต่อ)	สร้าง ความสัมพันธ์ ภาคีเครือข่าย การตรวจสอบ ภายใน (ต่อ)	ร้อยละของหัวหน้ากลุ่ม อำนาจการมีความพึง พอใจต่อการได้รับพัฒนา ศักยภาพอบรมร้อยละ ๘๐	-	๘๕	-	-	-	๒. โครงการพัฒนาศักยภาพ ภาคีเครือข่ายงานตรวจสอบ ภายในคณะกรรมการติดตาม ประเมินผลระบบควบคุม ภายใน	๒.๓ การพัฒนาศักยภาพ คณะกรรมการประเมินผลการ ควบคุมภายในของหน่วยงาน - การอบรม - ประชุมราชการ/นิเทศ	ด.ค. - มี.ค. (ไตรมาส ๑-๒)	ฝ่ายตรวจสอบ ๑,๒,๓

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ :พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรอย่างมืออาชีพ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน/ โครงการ	กิจกรรมสำคัญ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
			๖๑	๖๒	๖๓	๖๔	๖๕				
๑.ส่งเสริมองค์กรโดย เครื่องมือคุณภาพ ๒.พัฒนาศักยภาพ บุคลากร โดยระบบ สารสนเทศเชิงบูรณาการ, Rotation ๓.พัฒนาทักษะการ ให้บริการให้คำปรึกษา	พัฒนาองค์กร และพัฒนา บุคลากร	ร้อยละของผู้ตรวจสอบ ภายใน ได้รับการพัฒนา ศักยภาพตามหลักสูตร CGIA จำนวนผู้ตรวจสอบ ภายใน ๑๒ คน	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๓.โครงการพัฒนาองค์ความรู้ และศักยภาพบุคลากร กลุ่มตรวจสอบภายใน	๓.๑ การพัฒนาศักยภาพ ผู้ตรวจสอบภายในหลักสูตร ประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบ ภายในภาครัฐ (CGIA) - การเดินทางไปราชการ	ต.ค. - ก.ย.	ฝ่ายตรวจสอบ ๑,๒,๓
(ต่อ)	พัฒนาองค์กร และพัฒนา บุคลากร	ร้อยละของผู้ตรวจสอบ ภายใน ได้รับองค์ความรู้ จากการศึกษาดูงาน จำนวน ๑๐ คน	๙๐	๙๐	๙๐	๙๐	๙๐	๓.โครงการพัฒนาองค์ความรู้ และศักยภาพบุคลากร กลุ่มตรวจสอบภายใน	๓.๒ การศึกษาดูงานเพื่อเพิ่ม ศักยภาพผู้ตรวจสอบภายใน เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายในและการ ตรวจสอบภายในในระบบ สารสนเทศ - การอบรม	ต.ค. - ก.ย.	ฝ่ายตรวจสอบ ๑,๒,๓
(ต่อ)	พัฒนาองค์กร และพัฒนา บุคลากร	ร้อยละของบุคลากรกลุ่ม ตรวจสอบภายใน ได้รับ การถ่ายทอดองค์ความรู้ จำนวน ๑๙ คน	๙๐	๙๐	๙๐	๙๐	๙๐	๓.โครงการพัฒนาองค์ความรู้ และศักยภาพบุคลากร กลุ่มตรวจสอบภายใน	๓.๓ การพัฒนาศักยภาพ บุคลากรเพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลงตามแนวทาง DOH ๔.๐ - การอบรม - การประชุมราชการ/นิเทศ	ต.ค. - ก.ย.	ฝ่ายตรวจสอบ ๑,๒,๓และฝ่าย อำนวยความสะดวก
(ต่อ)	พัฒนาองค์กร และพัฒนา บุคลากร	พัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ ระบบ	-	-	๑	-	-	๔.โครงการพัฒนาระบบ สารสนเทศเพื่อการตรวจสอบ ภายใน ๑ ระบบ	๔. พัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อการตรวจสอบภายใน - การจัดซื้อจัดจ้าง - การอบรม	ต.ค. - ก.ย.	ฝ่ายตรวจสอบ ๑,๒,๓และฝ่าย อำนวยความสะดวก
(ต่อ)	พัฒนาองค์กร และพัฒนา บุคลากร	ระดับความสำเร็จการ บริหารจัดการกลุ่มตรวจสอบ ภายในได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ๑ ระบบ	๑	๑	๑	๑	๑	๕.โครงการสนับสนุนการ ดำเนินงานกลุ่มตรวจสอบ ภายใน - ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง - การประชุมราชการ - การจัดซื้อจัดจ้าง	๕.การสนับสนุนการดำเนินงาน กลุ่มตรวจสอบภายใน - ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง - การประชุมราชการ - การจัดซื้อจัดจ้าง	ต.ค. - ก.ย.	ฝ่ายอำนวยความสะดวก

งบประมาณ

งบประมาณบริหารงานตรวจสอบภายในประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๕

โครงการหน่วยงาน	เป้าหมายโครงการ/กิจกรรม ดำเนินงาน	งบประมาณ(บาท)				
		ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในเป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในของกรมบัญชีกลาง						
๑.โครงการบริหารงานการตรวจสอบภายใน	๑.๑ การตรวจสอบภายในด้านต่างๆ หน่วยงานสังกัดกรมอนามัย • Financial Auditing • Compliance Auditing • Operational Auditing • Information Technology Auditing • Management Auditing	๔๔๐,๐๐๐	๔๕๐,๐๐๐	๔๕๖,๐๐๐	๔๖๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐
	๑.๒ การตรวจสอบการดำเนินงาน Performance Auditing	๗๑,๐๐๐	๕๕,๐๐๐	๖๔,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐
	๑.๓ การบริการให้คำปรึกษา ระดับพื้นที่และการตรวจสอบพิเศษ (Special Auditing)	๑๐๕,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	๗๘,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐
	๑.๔ การวิจัยพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน R๒R	๑๐,๐๐๐	๐	๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาศักยภาพภาคีเครือข่ายเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้						
๒.โครงการการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพภาคีเครือข่าย - ผู้ตรวจสอบภายในประจำหน่วยงาน	๒.๑ การพัฒนาศักยภาพผู้ตรวจสอบภายในประจำหน่วยงาน ดังนี้ -อบรม -ประชุม Conference -การนิเทศ ติดตาม	๓๕๐,๐๐๐	๒๐๘,๐๐๐	๔๙๗,๙๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐
-หัวหน้ากลุ่มอำนวยการ	๒.๒ การพัฒนาศักยภาพหัวหน้ากลุ่มอำนวยการ - การอบรม - ประชุมราชการ/นิเทศ	๑๘๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๒๒๒,๔๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐
- คณะกรรมการติดตามประเมินผลระบบควบคุมภายใน	๒.๓ การพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการประเมินผลการควบคุมภายในของหน่วยงาน - การอบรม - ประชุมราชการ/นิเทศ	๐	๓๐๐,๐๐๐	๐	๐	๐
- คณะกรรมการการกลุ่ม Fin (Financial&Budgeting)	๒.๔ การจัดประชุมคณะกรรมการการกลุ่ม Fin	๐	๑๕,๐๐๐	๐	๐	๐
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรอย่างมืออาชีพ						
๓.โครงการพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพบุคลากรกลุ่มตรวจสอบภายใน	๓.๑ การอบรมพัฒนาศักยภาพผู้ตรวจสอบภายในหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ (CGIA)	๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๖๗,๕๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐
	๓.๒ การศึกษาดูงานสำหรับผู้ตรวจสอบภายใน	๑๖,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๕,๖๔๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐

โครงการ หน่วยงาน	เป้าหมายโครงการ/กิจกรรม ดำเนินงาน	งบประมาณ(บาท)				
		ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรอย่างมืออาชีพ						
๓.โครงการ พัฒนาองค์ ความรู้และศักยภาพ บุคลากร กลุ่มตรวจสอบ ภายใน	๓.๓ การอบรมสำหรับผู้ตรวจสอบ ภายใน - การบริหารความเสี่ยง - การควบคุมภายใน - การตรวจสอบภายในด้าน IT	๑๖,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐
	๓.๔ การอบรมพัฒนาบุคลากร เจ้าหน้าที่กลุ่มตรวจสอบภายใน	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๕๕,๕๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐
๔.โครงการ พัฒนาระบบ สารสนเทศเพื่อ การตรวจสอบ ภายใน ๑ ระบบ	๔.พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการ ตรวจสอบภายในจำนวน ๑ ระบบ - การจัดซื้อจัดจ้าง - การอบรม (**งบลงทุนหรืองบดำเนินงาน)	๐	๐	๒๗๐,๐๐๐	๒๗๐,๐๐๐	๒๗๐,๐๐๐
๕.โครงการ สนับสนุนการ ดำเนินงานกลุ่ม ตรวจสอบภายใน	๕.การบริหารจัดการกลุ่มตรวจ สอบภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๑ ระบบ - ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง - การประชุมราชการ - การจัดซื้อจัดจ้าง	๔๙๐,๐๐๐	๔๑๐,๐๐๐	๔๖๗,๖๐๐	๔๘๐,๐๐๐	๔๘๐,๐๐๐
รวมทั้งสิ้น (บาท)		๑,๘๒๑,๖๐๐	๑,๘๐๐,๐๐๐	๒,๖๖๐,๕๕๐	๒,๐๘๐,๐๐๐	๒,๑๒๐,๐๐๐

บทที่ ๕

การติดตามและประเมินผล

กลุ่มตรวจสอบภายในได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การตรวจสอบภายใน ซึ่งมีสาระสำคัญประกอบด้วย ประเด็นยุทธศาสตร์เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดหลัก กลยุทธ์หลักและนำมาพัฒนาเป็นแผนผังยุทธศาสตร์ (Strategy Plan) แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) เพื่อใช้เป็นกรอบในการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่แผนปฏิบัติการประจำปี ทั้งนี้การแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมาย จึงมีความสำคัญที่จะต้องกำหนดระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อตรวจสอบกระบวนการแปลงแผนสู่การปฏิบัติ การบรรลุเป้าหมายของผลงาน รวมทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค แล้วนำไปจัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านการติดตามและประเมินผลนำเสนอต่อผู้บริหารระดับสูงขององค์กร เพื่อใช้ประกอบในกระบวนการบริหารยุทธศาสตร์การบริหารจัดการงบประมาณและการตัดสินใจเชิงนโยบาย

กรอบแนวคิดในการติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลภายใต้แผนยุทธศาสตร์การตรวจสอบภายในของหน่วยงาน ผู้รับผิดชอบในระดับโครงการ/กิจกรรม ทุกระดับภายในหน่วยงานจะต้องบริหารจัดการให้สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายการดำเนินงานในภาพรวมของกรมอนามัย โดยสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการบริหารกลยุทธ์ รวมถึงติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่รับผิดชอบนั้นๆ

ขอบเขตของการติดตามและประเมินผล

หน่วยงานได้กำหนดขอบเขตของการติดตามและประเมินผลแบ่งเป็น ๓ มิติ ได้แก่

๑. มิติด้านเวลา กำหนดเวลาให้มีการติดตามและประเมินผลตามกระบวนการติดตาม
๒. มิติด้านเนื้อหาสาระ โดยใช้องค์ประกอบของการบริหารโครงการกำหนดขอบเขตการ

ประเมินผล ประกอบด้วย

๑) ระดับผลผลิต เป็นการวัดความสำเร็จที่เกิดจากโครงการย่อย/กิจกรรมสำคัญ ภายใต้การบูรณาการของผลผลิตโครงการร่วมมือโดยส่วนต่างๆ ภายในหน่วยงาน

๒) ระดับผลลัพธ์ เป็นการค้นหาคำตอบหรือข้อสรุปของการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์การตรวจสอบภายใน ให้ได้ข้อมูลป้อนกลับเข้าสู่กระบวนการบริหารยุทธศาสตร์เพื่อใช้ประโยชน์สำหรับการวางแผนในระยะยาวต่อไป

๓. มิติด้านวิธีการ โดยใช้วิธีการประเมินผลเชิงพรรณนา ในลักษณะของการรวบรวมสรุปและวิเคราะห์ผลในภาพรวม โดยกำหนดวิธีการดำเนินงาน ดังนี้

- ๑) กำหนดผู้รับผิดชอบติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน
- ๒) จัดทำแผนการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ทางระบบ DOC ซึ่งประกอบด้วยการทบทวนระบบการกำกับติดตามและประเมินผล แนวทางในการเลือกข้อมูลมาวิเคราะห์และแผนการสื่อสารผลการประเมิน
- ๓) ติดตามความก้าวหน้าของผลการดำเนินงานและปัญหาอุปสรรคตามแผนติดตาม และประเมินผลเสนอที่ประชุมกลุ่มตรวจสอบภายใน เพื่อกำหนดมาตรการแก้ไขปัญหาลงในครั้งต่อไป