แบบประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน (ภาคผนวก ก)

เป็นเครื่องมือสำหรับการบริหารการควบคุมภายในและการประเมินผลการควบคุมภายใน เพื่อช่วยให้ผู้บริหารและผู้ประเมินพิจารณาตัดสินได้ว่าระบบการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจได้รับการออกแบบอย่างเหมาะสมและเพียงพอ หรือไม่ ควรปรับปรุงแก้ไขในจุดใด อย่างไร

แบบประเมินฯ นี้แยกเป็น 5 องค์ประกอบของการควบคุมภายใน ในแต่ละองค์ประกอบ ประกอบด้วยข้อความภายในหัวข้อหลัก ๆ และหัวข้อย่อยที่เกี่ยวเนื่องกับหัวข้อหลัก ผู้ใช้หรือผู้ประเมินอาจจะปรับปรุงเพิ่มเติมข้อความตามความเหมาะสม ช่องว่างภายใต้หัวข้อ "ความเห็น/คำอธิบาย" ใช้สำหรับจดบันทึกข้อคิดเห็นหรือคำอธิบายในหัวข้อนั้นๆ

ข้อคิดเห็นหรือคำอธิบายจะไม่เป็นลักษณะ "ใช่" หรือ "ไม่ใช่" แต่จะสรุปรวมว่าหน่วยงานให้ความสำคัญหรือปฏิบัติอย่างไรในเรื่องนั้นๆ ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับการควบคุมภายในของแต่ละองค์ประกอบของการควบคุมภายใน ส่วนที่ว่างตอนท้ายของแต่ละองค์ประกอบของการควบคุมภายในใช้สำหรับบันทึกผลการประเมินโดยทั่วไป และระบุวิธีการที่ควรปฏิบัติหรือควรพิจารณาองค์ประกอบนั้น ๆ และช่องทางตอนท้ายสุดของแบบประเมินใช้สรุปผลการประเมินการควบคุมภายในโดยรวม

ในการพิจารณาให้ข้อสรุปผลการประเมินและองค์ประกอบของการควบคุมภายใน ผู้ประเมินควรใช้วิจารณญาณว่า

1. ข้อความใต้ข้อต่าง ๆ ในแบบประเมิน เหมาะสมที่จะนำไปประยุกต์ใช้กับเหตุการณ์ต่าง ๆ ในองค์กรหรือไม่ ถ้าไม่เหมาะสม ควรปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาแบบประเมิน ในหัวข้อย่อยนั้นๆ ก่อน
2. หน่วยที่ได้รับการประเมินมีการปฏิบัติตามที่ระบุ หรือไม่อย่างไร
3. การปฏิบัติจริงมีจุดอ่อนของการควบคุมภายใน หรือไม่อย่างไร
4. การปฏิบัติจริงมีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ หรือไม่ อย่างไร

ร่าง แบบประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน (ภาคผนวก ก)
กองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพต่อสุขภาพ ปีงบประมาณ 2561

จุดที่ควรประเมิน	ความเห็น/คำอธิบาย
1.สภาพแวดล้อมของการควบคุม ผู้ประเมินควรพิจารณาแต่ละปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมการควบคุมเพื่อพิจารณาว่าหน่วยรับตรวจมีสภาพแวดล้อมการควบคุมที่ดี หรือไม่ 1.1 ปรัชญาและรูปแบบการทำงานของผู้บริหาร ▪ มีทัศนคติที่ดีและสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์กรรวมทั้งการติดตามผลการตรวจสอบและการประเมินผลทั้งจากการตรวจสอบภายในและการตรวจสอบภายนอก	◆ สนับสนุนการตรวจสอบทั้งภายในและภายนอก เช่น คณะกรรมการสอบภายในกอง และกลุ่มตรวจสอบภายในกรม
▪ มีทัศนคติที่เหมาะสมต่อการรายงานทางการเงิน งบประมาณ และการดำเนินงาน	◆ สนับสนุนต่อการรายงานการเงิน งบประมาณ และการดำเนินงาน โดยติดตามให้รายงานผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณรายเดือน ตามแผนงานและมาตรการเร่งรัดงบประมาณ
▪ มีทัศนคติและการปฏิบัติที่เหมาะสมต่อการกระจายอำนาจ	◆ มอบอำนาจการตัดสินใจในดำเนินงานแก่หัวหน้ากลุ่ม คณะกรรมการต่างๆ ตามตัวชี้วัดที่ถ่ายทอดลงมาสู่บุคคล และบทบาทหน้าที่
▪ มีทัศนคติที่เหมาะสมในการจัดการความเสี่ยงจากการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องอย่างรอบคอบ และการพิจารณาวิธีการลดหรือป้องกันความเสี่ยง	◆ อำนวยและสนับสนุนการจัดการความเสี่ยงระดับองค์กร กิจกรรม ปัจจัยเสี่ยง วิเคราะห์ความเสี่ยงและควบคุมความเสี่ยง
▪ มีความมุ่งมั่นที่จะใช้การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (Performance-Based Management)	◆ ผลักดันและเร่งรัดงานเพื่อตอบเป้าหมายของงานหลัก ตัวชี้วัดสำคัญ และคำรับรองการปฏิบัติราชการ ภายใต้กรอบเวลาที่กำหนด เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ต่อประชาชน
1.2 ความซื่อสัตย์และจริยธรรม ▪ มีข้อกำหนดด้านจริยธรรมและบทลงโทษเป็นลายลักษณ์อักษร และเวียนให้พนักงานทุกคนลงนามรับทราบเป็นครั้งคราว ▪ พนักงานทราบและเข้าใจลักษณะของพฤติกรรม ที่ยอมรับไม่ยอมรับและบทลงโทษตามข้อกำหนดด้านจริยธรรมและแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง	◆ บุคลากรทุกคนปฏิบัติตามกฎระเบียบและปฏิบัติตามหลักจริยธรรมของส่วนราชการ มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเรื่อง HEALTH เพื่อสนับสนุนตามนโยบายกรมที่ต้องการให้เป็นองค์กรคุณภาพคู่คุณธรรม
▪ ฝ่ายบริหารส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กร ที่ มุ่งเน้นความสำคัญของความซื่อสัตย์และจริยธรรม	
▪ ฝ่ายบริหารมีการดำเนินการตามควรแก่กรณี เมื่อไม่มีการปฏิบัติตามนโยบาย วิธีปฏิบัติ หรือระเบียบปฏิบัติ	◆ ปฏิบัติตามระเบียบทางราชการ แต่ที่ผ่านมายังไม่มีกรณีการลงโทษ
▪ ฝ่ายบริหารกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่เป็นไปได้และไม่สร้างความกดดันให้แก่พนักงานในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่เป็นไปไม่ได้ ▪ ฝ่ายบริหารกำหนดสิ่งจูงใจที่ยุติธรรมและจำเป็นเพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานจะมีความซื่อสัตย์และถือปฏิบัติตาม	◆ หน่วยงานต้องดำเนินการตามเป้าหมายของกรม ซึ่งสร้างความกดดันต่อบุคลากรอย่างมาก เช่น การเร่งรัดการเบิกจ่ายเงิน การดำเนินการตามตัวชี้วัดสำคัญและคำรับรองฯ แต่หน่วยงานได้พิจารณาความดีความชอบตามผลงานที่มากขึ้นด้วย

จุดที่ควรประเมิน	ความเห็น/คำอธิบาย
จริยธรรม	
▪ ฝ่ายบริหารดำเนินการโดยเร่งด่วนเมื่อมีสัญญาณแจ้งว่าอาจมีปัญหาเรื่องความซื่อสัตย์และจริยธรรมของพนักงานเกิดขึ้น	◆ กรณีนี้ยังไม่เกิดขึ้น ถ้าเกิดขึ้นจริง กองมีกลไกคือประชุมคณะกรรมการบริหารกองฯ ประชุมกองฯ และมีช่องทางด่วนคือทางLine ในการแจ้งเตือนอย่างเร่งด่วน
1.3 ความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคลากร ▪ มีการกำหนดระดับความรู้ ทักษะความสามารถ	◆ หน่วยงานได้ทบทวนวิเคราะห์ความรู้ ทักษะความสามารถรายบุคคลว่าต้องการพัฒนาด้านใด และมาจัดทำแผนพัฒนาบุคคล(อบรม/เรียนรู้อื่นๆ)
▪ มีแผนการฝึกอบรมตามความต้องการของพนักงานทั้งหมดอย่างเหมาะสม	
▪ การประเมินผลการปฏิบัติงานพิจารณาจากการประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน และมีการระบุอย่างชัดเจนในส่วนพนักงานมีผลการปฏิบัติงานดี และส่วนที่ต้องการมีการปรับปรุง	◆ ประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลงานและพฤติกรรมการทำงานตามผลงาน และตัวชี้วัดที่รับมอบหมาย ประเมินจากความสำเร็จตามเป้าหมายตัวชี้วัดของผลงานเป็นหลัก
1.4 โครงสร้างองค์กร ▪ มีการจัดโครงสร้างและสายงานการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและเหมาะสมกับขนาดและลักษณะการดำเนินงานของหน่วยรับตรวจ	◆ โครงสร้างองค์กรมีการแบ่งงานในรูปกลุ่มงานและคณะกรรมการด้านต่างๆ ตามภารกิจ/ตัวชี้วัดที่มอบหมาย แต่ยังไม่มีการบูรณาการข้ามกลุ่มงาน/สายงานอย่างชัดเจน และบางกลุ่มมีภารกิจมากเกินกำลังคน อาจเป็นเพราะมีภารกิจที่สิ้นเปลือง/สูญเสียต้องจัดการ
▪ มีการแสดงแผนภูมิการจัดองค์กรที่ถูกต้องและทันสมัยให้พนักงานทุกคนทราบ	◆ แสดงแผนภูมิการจัดองค์กรเผยแพร่ใน website กองฯ
1.5 การมอบอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบ ▪ มีการมอบหมายอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคคลที่เหมาะสมและเป็นไปอย่างถูกต้อง และมีการแจ้งให้พนักงานทุกคนทราบ	◆ ผู้บริหารได้มอบหมายงานตามภารกิจ/ตัวชี้วัด โดยมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดหน่วยงานลงสู่บุคคลตามความเหมาะสมระดับหนึ่ง และทำงานเป็นทีมและเฉพาะตัวบุคคล แต่อาจมีบางงานที่ไปตกอยู่กับผู้รับผิดชอบบางท่านมากไป ทั้งมีเป็นการยอมรับร่วมกัน ได้สื่อสารให้ผู้ปฏิบัติงานทราบ แต่อาจไม่ทั่วทั้งองค์กร
▪ ผู้บริหารมีวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการติดตามผลการดำเนินงานที่มอบหมาย	◆ ผอ.กองฯ มีการติดตามผลการดำเนินงานโดยสื่อสารโดยตรงกับผู้รับผิดชอบด้านนั้นๆ หรือผ่านคณะกรรมการบริหารกองฯ /คณะกรรมการชุดต่างๆ ตามช่องทางพูดคุย หรือทาง Line
1.6 นโยบายวิธีบริหารด้านบุคลากร ▪ มีการกำหนดมาตรฐานหรือข้อกำหนดในการว่าจ้างบุคลากรที่เหมาะสม โดยเน้นถึงการศึกษา ประสบการณ์ ความซื่อสัตย์ และมีจริยธรรม	◆ ผู้บริหารจะพิจารณาจากคุณสมบัติหรือข้อกำหนดในการว่าจ้างบุคลากรในตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ทั้งด้านซื่อสัตย์ จริยธรรม ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ

จุดที่ควรประเมิน	ความเห็น/คำอธิบาย
	เป็นต้น
▪ มีการจัดปฐมนิเทศให้กับพนักงานใหม่และจัดฝึกอบรมพนักงานทุกคนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	◆ หน่วยงานไม่มีการปฐมนิเทศ แต่มีการสอนงานโดยการเป็นพี่เลี้ยง สอนงานแบบ Learning by Doing เป็นต้น
▪ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้พิจารณารวมถึงความซื่อสัตย์และจริยธรรม ▪ มีการลงโทษทางวินัยและแก้ไขปัญหาเมื่อมีการไม่ปฏิบัติตามนโยบายหรือข้อกำหนดด้านจริยธรรม	◆ ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักราชการ มีการประเมินสมรรถนะของกรม รวมทั้งการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม
1.7 กลไกการติดตามการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ▪ มีคณะกรรมการตรวจสอบหรือคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ และมีการกำกับดูแลการปฏิบัติงานภายในองค์กรให้เป็นไปตามระบบการควบคุมภายในที่กำหนดอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	◆ มีการตรวจสอบหลายระดับ เช่น จากคลัสเตอร์ คณะกรรมการบริหารกองฯ กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์(แผน/ผล/เร่งรัดการเบิกจ่ายงบ) คณะกรรมการควบคุมภายใน/ติดตามฯ คณะกรรมการชุดต่างๆ ผู้ตรวจสอบภายใน พร้อมทั้งรายงานให้ผู้บริหารหน่วยงานและกรมทราบ
▪ มีผู้ตรวจสอบภายใน และมีการรายงานผลการตรวจสอบภายในต่อหัวหน้าส่วนราชการ	
1.8 อื่นๆ (โปรดระบุ)	

สรุป/วิธีการที่ควรปฏิบัติ

สามารถควบคุมปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมการควบคุมได้ดีในระดับหนึ่ง แต่ควรมีการประเมินให้เข้มข้นมากขึ้น

ชื่อผู้ประเมิน .....

(นายสมศักดิ์ ศิริวนารังสรรค์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ

วันที่ 26 เดือน กันยายน พ.ศ. 2561

จุดที่ควรประเมิน	ความเห็น/คำอธิบาย
2.การประเมินความเสี่ยง ก่อนประเมินความเสี่ยงจะต้องสร้างความชัดเจนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การดำเนินงานทั้งในระดับหน่วยรับตรวจ และระดับกิจกรรม (เช่น แผนงาน หรืองานที่ได้รับมอบหมาย) วัตถุประสงค์ของการประเมินองค์ประกอบการควบคุมภายในนี้ เพื่อทราบกระบวนการระบุความเสี่ยง การวิเคราะห์ และการบริหารความเสี่ยงว่าเหมาะสม เพียงพอ หรือไม่	
2.1 วัตถุประสงค์ระดับหน่วยรับตรวจ ▪มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างชัดเจนและวัดผลได้ ▪มีการเผยแพร่และชี้แจงให้บุคลากรทุกระดับทราบและเข้าใจตรงกัน	◆ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายสามารถวัดผลได้ระดับหนึ่ง แต่ยังไม่เห็นผลลัพธ์ที่เป็นรูปประธรรมที่วัดได้ มีบางภารกิจที่วัดได้ ผู้บริหารโดยกลุ่มบริหารยุทธศาสตร์ได้สื่อสารทำความเข้าใจต่อผู้รับผิดชอบ
2.2 วัตถุประสงค์ระดับกิจกรรม ▪มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานในระดับกิจกรรม และวัตถุประสงค์ นี้สอดคล้องและสนับสนุนวัตถุประสงค์ระดับหน่วยรับตรวจ ▪วัตถุประสงค์ระดับกิจกรรมชัดเจน ปฏิบัติได้ และวัดผลได้ ▪บุคลากรทุกคนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดและให้การยอมรับ	◆ วัตถุประสงค์ระดับกิจกรรมมีความชัดเจนในระดับหนึ่ง และมีบางกิจกรรมที่ยังไม่ชัดเจนและยังไม่เห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจน
2.3 การระบุปัจจัยเสี่ยง ▪ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในการระบุและประเมินความเสี่ยง ▪มีการระบุและประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากปัจจัยภายในและภายนอก เช่น การปรับลดบุคลากร การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ การเกิดภัยธรรมชาติ การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม เป็นต้น	◆ เนื่องจากกรมไม่มีนโยบายการให้ทำแผนบริหารความเสี่ยง แต่หน่วยงานโดยผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเข้าดูและเห็นปัญหาความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น แต่ก็วางแผนป้องกันได้ระดับหนึ่ง แต่มีปัจจัยเสี่ยงที่ควบคุมไม่ได้ เช่น ระบบบริหารในกรมกำลังคน เวลาที่จำกัด เป็นต้น
2.4 การวิเคราะห์ความเสี่ยง ▪มีการกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาระดับความสำคัญของความเสี่ยง ▪มีการวิเคราะห์และประเมินระดับความสำคัญหรือผลกระทบของความเสี่ยงและความถี่ที่จะเกิดหรือโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง	◆ ตามเหตุผลข้อ 2.3 หน่วยงานไม่มีได้จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงแผนงานโครงการ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติยังคงใช้ประสบการณ์ในการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่กำลังเกิดขึ้น

จุดที่ควรประเมิน	ความเห็น/คำอธิบาย
2.5 การกำหนดวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันความเสี่ยง ▪มีการวิเคราะห์สาเหตุของความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและกำหนดวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง ▪ มีการพิจารณาความคุ้มค่าของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นจากการกำหนดวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง ▪ มีการแจ้งให้บุคลากรทุกคนทราบเกี่ยวกับวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง ▪ มีการติดตามผลการปฏิบัติตามวิธีการควบคุมที่กำหนดเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง	◆ ตามเหตุผลข้อ 2.4 ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติยังคงใช้ประสบการณ์ในการหาวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันความเสียงที่กำลังเกิดขึ้น และมีการติดตามอย่างต่อเนื่อง
2.6 อื่นๆ (โปรดระบุ) -	

สรุป/วิธีการที่ควรปฏิบัติ

หน่วยงานพิจารณาในการป้องกันความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นระดับหนึ่ง อาทิเช่นในส่วนของการจัดทำโครงการ การทำแผนปฏิบัติการ กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงานของหน่วยงานตามแผนปฏิบัติการ และเผยแพร่ให้บุคลากรทราบ

ชื่อผู้ประเมิน .....
(นายสมศักดิ์ ศิริวนารังสรรค์)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ
วันที่ 26 เดือน กันยายน พ.ศ. 2561

จุดที่ควรประเมิน	ความเห็น/คำอธิบาย
3. กิจกรรมการควบคุม ในการประเมินความเพียงพอของการควบคุมภายในผู้ประเมินควรพิจารณาว่า มีกิจกรรมการควบคุมที่สำคัญเหมาะสม เพียงพอและมีประสิทธิผลหรือไม่ 3.1 กิจกรรมการควบคุมได้กำหนดขึ้นตามวัตถุประสงค์และผลการประเมินความเสี่ยง	- ต้องมีการมีการควบคุมแผนงานโครงการ กระบวนงานที่สำคัญเพิ่มขึ้น จาก 2 กระบวนงานคือ งานวิจัย และงบประมาณ ที่ทำไว้ เช่น กระบวนงานHIA เฝ้าระวังฯ การพัฒนาบุคคล เป็นต้น
3.2 มีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และวงเงินอนุมัติของผู้บริหารแต่ละระดับไว้อย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร	-กำหนดอำนาจหน้าที่และวงเงินอนุมัติของผู้บริหาร การติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรให้เป็นไปตามกฎระเบียบข้อบังคับและมติคณะรัฐมนตรี
3.3 มีการแบ่งแยกหน้าที่การที่สำคัญหรืองานที่เสี่ยงต่อความเสียหายตั้งแต่ต้นจนจบ เช่น การอนุมัติ การบันทึกบัญชีและการดูแลรักษาทรัพย์สิน 3.4 มีข้อกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรและบทลงโทษกรณีฝ่าฝืนในเรื่องการมีผลประโยชน์ทับซ้อนโดยอาศัยอำนาจหน้าที่	- มีการแบ่งแยกหน้าที่ที่สำคัญที่เป็นจุดเสี่ยงต่อความผิดพลาดและให้มีการทำบันทึกรายงานเป็นลายลักษณะอักษร
3.5 มีมาตรการติดตามและตรวจสอบให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรี 3.6 อื่นๆ (โปรดระบุ) -	-
หน่วยงานได้มีกิจกรรมการควบคุมระดับหนึ่งในกิจกรรมที่สำคัญที่เป็นความเสี่ยง ชื่อผู้ประเมิน ..... (นายสมศักดิ์ ศิริวนารังสรรค์) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๑	

จุดที่ควรประเมิน	ความเห็น/คำอธิบาย
4. สารสนเทศและการสื่อสาร การดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมภายในจะต้องมีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องและเชื่อถือได้ ผู้ประเมินควรพิจารณาความเหมาะสมของระบบสารสนเทศและการสื่อสารต่อความต้องการของผู้ใช้และการบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน	
4.1 จัดให้มีระบบสารสนเทศและสายการรายงานสำหรับการบริหารและตัดสินใจของฝ่ายบริหาร	-มีระบบสารสนเทศในการพัฒนางานเฝ้าระวังผลกระทบต่อสุขภาพ HIA ระบบฐานข้อมูลด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมและเฝ้าระวังผลกระทบต่อสุขภาพ
4.2 มีการจัดทำและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานการเงินและการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรีไว้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- มีแฟ้มรวบรวมข้อมูลเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานการเงินและการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรี
4.3 มีการจัดเก็บข้อมูล/เอกสารประกอบการจ่ายเงินและการบันทึกบัญชีไว้ครบถ้วน สมบูรณ์ และเป็นหมวดหมู่	- มีแฟ้มจัดเก็บเอกสารประกอบการจ่ายเงิน และการบันทึกบัญชี
4.4 มีการรายงานข้อมูลที่จำเป็นทั้งภายในและภายนอกให้ผู้บริหารทุกระดับ	- รายงานข้อมูลทั้งภายในและภายนอกให้ผู้บริหารกองฯ ทราบเป็นone page ทาง line
4.5 มีระบบการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกอย่างเพียงพอเชื่อถือได้ และทันกาล	- มีการติดต่อสื่อสารทาง Line
4.6 มีการสื่อสารอย่างชัดเจนให้พนักงานทุกคนทราบและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ปัญหาและจุดอ่อนของการควบคุมภายในที่เกิดขึ้นและแนวทางการแก้ไข	- มีการสื่อสารกับบุคลากรในกองฯระดับหนึ่ง แต่ยังไม่ทั่วถึงเพียงพอ
4.7 มีกลไกหรือช่องทางให้พนักงานสามารถเสนอข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร	- มีการประชุมคณะกรรมการบริหารกองฯ และคณะกรรมการชุดต่างๆ และเปิดโอกาส gen x และgen y แสดงความคิดเห็น
4.8 มีการรับฟังและพิจารณาข้อร้องเรียนจากภายนอก อาทิ รัฐสภา ประชาชน สื่อมวลชน	- มีช่องทางรับฟังข้อร้องเรียนทางตู้รับข้อร้องเรียน Web site face book เป็นต้น
4.9 อื่นๆ (โปรดระบุ) -	-
สรุป/วิธีการที่ควรปฏิบัติ มีสารสนเทศและการสื่อสารที่เชื่อถือ เหมาะสม แต่ต้องพัฒนาระบบสารสนเทศและการจัดทำระบบฐานข้อมูลให้สมบูรณ์ ครอบคลุมมากกว่าในปัจจุบัน ชื่อผู้ประเมิน ..... (นายสมศักดิ์ ศิริวนารังสรรค์) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๑	

จุดที่ควรประเมิน	ความเห็น/คำอธิบาย
5. การติดตามประเมินผล ผู้ประเมินควรพิจารณาความเหมาะสมของระบบการติดตามประเมินผลการควบคุมภายในขององค์กรในอันจะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน 5.1 มีการเปรียบเทียบแผนและผลการดำเนินงาน และรายงานให้ผู้กำกับดูแลทราบ เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ 5.2 กรณีผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผน มีการดำเนินการแก้ไขอย่างทันกาล 5.3 มีการกำหนดให้มีการติดตามผลในระหว่างการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ 5.4 มีการติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ 5.5 มีการประเมินผลความเพียงพอและประสิทธิผลของการควบคุมภายใน และประเมินการบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรในลักษณะการประเมินการควบคุมด้วยตนเองและ/หรือการประเมินการควบคุมอย่างเป็นอิสระ อย่างน้อยปีละ หนึ่งครั้ง 5.6 มีการรายงานผลการประเมินและรายงานการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายในโดยตรงต่อผู้กำกับดูแลและ/หรือคณะกรรมการตรวจสอบ 5.7 มีการติดตามผลการแก้ไขข้อบกพร่องที่พบจากการประเมินผลและการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายใน 5.8 มีการกำหนดให้ผู้บริหารต้องรายงานต่อผู้กำกับดูแลทันทีในกรณีที่มีการทุจริตหรือสงสัยว่ามีการทุจริต มีการไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรี และมีการกระทำอื่นที่อาจมีผลกระทบต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ 5.9 อื่นๆ (โปรดระบุ)	- มีการติดตามประเมินผลโดยคณะกรรมการควบคุมภายในประจำหน่วยงาน คณะกรรมการควบคุมภายในและคณะกรรมการติดตามประเมินผลควบคุมภายใน หากพบความเสี่ยง คณะกรรมการจะมีการชี้แนะ แนะนำและติดตามในจุดที่เป็นความเสี่ยง
สรุป/วิธีการที่ควรปฏิบัติ หน่วยงานได้มีการติดตามประเมินผล ระดับหนึ่ง ชื่อผู้ประเมิน ..... (นายสมศักดิ์ ศิริวนารังสรรค์) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ วันที่ ๒๖ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗	