



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มตรวจสอบภายใน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๕ ๑๘๓๐

ที่ รง ๐๔๑๐/๖๑๑๕๓๗

วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง การประเมินความเสี่ยงเพื่อจัดทำแผนการตรวจสอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

เรียน ผู้อำนวยการสำนัก เลขาธิการกรม ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกลุ่ม ผู้อำนวยการสำนักงาน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์ และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ ผู้อำนวยการศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ด้วยกรมบัญชีกลางได้มีหนังสือ ที่ กค ๐๔๐๙.๒/ว ๓๒๖ ลงวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๐ เรื่อง มาตรฐานการตรวจสอบภายใน และจรรยาบรรณการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ ส่วนที่ ๒ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ๒๐๑๐ การวางแผนการตรวจสอบ หัวหน้าตรวจสอบภายในต้องวางแผนการตรวจสอบตามผลประเมินความเสี่ยง เพื่อจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของกิจกรรมที่จะทำการตรวจสอบให้สอดคล้องกับเป้าหมายของส่วนราชการ หนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค ๐๔๐๙.๔/ว ๓๕๓ ลงวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๕๙ เรื่อง หลักเกณฑ์การประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๕๙ และหนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค ๐๔๐๙.๔/ว ๓๐๙ ลงวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เรื่อง แนวทางการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยกำหนดให้มีการประเมินความเสี่ยงเพื่อวางแผนการตรวจสอบ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงขอความร่วมมือให้ท่านกรอกแบบสอบถามการประเมินความเสี่ยงเพื่อจัดทำแผนการตรวจสอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามเอกสารแนบ ส่งให้กลุ่มตรวจสอบภายในทาง E-mail : Internalaudit_dsd@hotmail.com ภายในวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๑ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการประเมินความเสี่ยง และวางแผนการตรวจสอบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการ

(นายสุทธิ สุโกศล)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลุ่มตรวจสอบภายใน

กลุ่มตรวจสอบภายใน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ขอความร่วมมือให้หัวหน้าหน่วยงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายของหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรอกแบบสอบถามการประเมินความเสี่ยงเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการประเมินความเสี่ยงและจัดลำดับหน่วยงานสำหรับการจัดทำแผนการตรวจสอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามที่มาตรฐานการตรวจสอบภายในและจริยธรรมการปฏิบัติงานการตรวจสอบใน ส่วนของราชการ พ.ศ. ๒๕๕๙ กำหนดไว้

ชื่อหน่วยงาน.....

ผู้ให้ข้อมูล ชื่อ - สกุล

หัวหน้าหน่วยงาน หมายถึง ผู้อำนวยการสำนัก เลขาธิการกรม ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกลุ่ม ผู้อำนวยการกลุ่มงาน ผู้อำนวยการสำนักงาน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ ผู้อำนวยการศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

คำอธิบาย : โปรดระบุให้คะแนน ๑ หรือ ๒ หรือ ๓ ตามเกณฑ์ความเสี่ยง/คะแนนที่กำหนดไว้ลงในช่องคะแนนที่ประเมิน () ที่เห็นว่าตรงกับข้อเท็จจริงกับหน่วยงานของท่านมากที่สุด

ปัจจัยเสี่ยง	ด้าน	เกณฑ์ความเสี่ยง/คะแนน			
		ต่ำ= ๑ คะแนน	ปานกลาง= ๒ คะแนน	สูง=๓ คะแนน	คะแนนที่ประเมิน
<p>นโยบายผู้บริหาร</p> <p>๑. บทบาทหน้าที่ในการดำเนินการตามภารกิจหลักของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในแผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ได้แก่</p> <p>๑) การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล</p> <p>๒) การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทายในยุคไทยแลนด์ ๔.๐</p> <p>๓) การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการกิจการและแรงงานนอกระบบ</p> <p>๔) การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๕) การบริหารจัดการองค์การและระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>กลยุทธ์ (S)</p>	<p>เป็นหน่วยงานสนับสนุนภารกิจหลักของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>	<p>เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบภารกิจหลักของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานบางส่วน</p>	<p>เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบภารกิจหลักของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>	<p><input type="checkbox"/></p>

ปัจจัยเสี่ยง	ด้าน	เกณฑ์ความเสี่ยง/คะแนน			
		ต่ำ= ๑ คะแนน	ปานกลาง= ๒ คะแนน	สูง=๓ คะแนน	คะแนนที่ประเมิน
๒. หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการ	กลยุทธ์ (S)	หน่วยงานมีการกำหนดนโยบาย	หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายบางส่วน	หน่วยงานไม่มีการกำหนดนโยบาย	<input type="checkbox"/>
การบริหารบุคคล ๓. บุคลากรในระดับผู้อำนวยการเป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง	กลยุทธ์ (S)	มีบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง	มีบุคลากรอื่นถูกมอบหมายมาปฏิบัติราชการแทนผู้อำนวยการ	ไม่มีการแต่งตั้งบุคลากรในระดับผู้อำนวยการตามกรอบอัตรากำลัง	<input type="checkbox"/>
๔. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจ	กลยุทธ์ (S)	มีบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง	มีบุคลากรอื่นถูกมอบหมายมาปฏิบัติราชการแทน	ไม่มีบุคลากรผู้ปฏิบัติงานตามกรอบอัตรากำลัง	กรอบจำนวนคน ขาดจำนวนคน <input type="checkbox"/>
๕. บุคลากรในระดับหัวหน้างานบริหารทั่วไป	กลยุทธ์ (S)	มีบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง	มีบุคลากรอื่นถูกมอบหมายมาปฏิบัติราชการแทน	ไม่มีบุคลากรผู้ปฏิบัติงานตามกรอบอัตรากำลัง	<input type="checkbox"/>
๖. บุคลากรปฏิบัติงานการเงินและบัญชี	กลยุทธ์ (S)	มีบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง	มีบุคลากรอื่นถูกมอบหมายมาปฏิบัติราชการแทน	ไม่มีบุคลากรผู้ปฏิบัติงานตามกรอบอัตรากำลัง	<input type="checkbox"/>
๗. บุคลากรปฏิบัติงานการพัสดุ	กลยุทธ์ (S)	มีบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง	มีบุคลากรอื่นถูกมอบหมายมาปฏิบัติราชการแทน	ไม่มีบุคลากรผู้ปฏิบัติงานตามกรอบอัตรากำลัง	<input type="checkbox"/>
นโยบายเกี่ยวกับจรรยาบรรณ ๘. หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการบริหารจัดการ	กลยุทธ์ (S)	มีนโยบายเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการแก่ผู้รับบริการและประกาศหรือแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรแก่ผู้รับบริการรับทราบ	มีนโยบายเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการแก่ผู้รับบริการแต่ไม่ได้ประกาศให้ผู้รับบริการรับทราบ	ไม่ปรากฏนโยบายเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการแก่ผู้รับบริการ	<input type="checkbox"/>

ปัจจัยเสี่ยง	ด้าน	เกณฑ์ความเสี่ยง/คะแนน			
		ต่ำ= ๑ คะแนน	ปานกลาง= ๒ คะแนน	สูง=๓ คะแนน	คะแนนที่ประเมิน
กระบวนการและวิธีการทำงาน ๙. การดำเนินงานของหน่วยงานมีผลกระทบต่อให้การบริการประชาชนโดยรวม	การดำเนินงาน (๐)	การดำเนินงานของหน่วยงานไม่มีผลกระทบต่อให้การบริการประชาชน	การดำเนินงานของหน่วยงานมีผลกระทบต่อให้การบริการประชาชนบางส่วน	การดำเนินงานของหน่วยงานมีผลกระทบต่อให้การบริการประชาชนโดยตรง	<input type="checkbox"/>
๑๐. การดำเนินงานของหน่วยงานตามภารกิจการฝึกอบรม	การดำเนินงาน (๐)	เป็นหน่วยงานสนับสนุนภารกิจ	เป็นหน่วยงานหลักในการสนับสนุนภารกิจ	เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเป้าหมายตามภารกิจโดยตรง	<input type="checkbox"/>
๑๑. การดำเนินงานของหน่วยงานตามภารกิจการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	การดำเนินงาน (๐)	เป็นหน่วยงานสนับสนุนภารกิจ	เป็นหน่วยงานหลักในการสนับสนุนภารกิจ	เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเป้าหมายตามภารกิจโดยตรง	<input type="checkbox"/>
๑๒. การดำเนินงานของหน่วยงานตามภารกิจการเห็นชอบหลักสูตรและรายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๕	การดำเนินงาน (๐)	เป็นหน่วยงานสนับสนุนภารกิจ	เป็นหน่วยงานหลักในการสนับสนุนภารกิจ	เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเป้าหมายตามภารกิจโดยตรง	<input type="checkbox"/>
๑๓. การดำเนินงานของหน่วยงานตามภารกิจรับชำระหนี้เงินกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙	การดำเนินงาน (๐)	เป็นหน่วยงานสนับสนุนภารกิจ	เป็นหน่วยงานหลักในการสนับสนุนภารกิจ	เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการตามภารกิจโดยตรง	<input type="checkbox"/>
๑๔. การดำเนินงานของหน่วยงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พรบ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	การดำเนินงาน (๐)	เป็นหน่วยงานสนับสนุนภารกิจ	เป็นหน่วยงานหลักในการสนับสนุนภารกิจ	เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเป้าหมายตามภารกิจโดยตรง	<input type="checkbox"/>
๑๕. การดำเนินงานของหน่วยงานตามภารกิจการประเมินและการรับรองความรู้ความสามารถ	การดำเนินงาน (๐)	เป็นหน่วยงานสนับสนุนภารกิจ	เป็นหน่วยงานหลักในการสนับสนุนภารกิจ	เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเป้าหมายตามภารกิจโดยตรง	<input type="checkbox"/>

ปัจจัยเสี่ยง	ด้าน	เกณฑ์ความเสี่ยง/คะแนน			
		ต่ำ= ๑ คะแนน	ปานกลาง= ๒ คะแนน	สูง=๓ คะแนน	คะแนนที่ประเมิน
ระบบการควบคุมภายใน ๑๖. หน่วยงานมีการวางแผนควบคุมภายในของทุกภารกิจหลักเป็นลายลักษณ์อักษร	การดำเนินงาน(O)	มีการจัดวางระบบการควบคุมภายในทุกภารกิจหลัก	มีการจัดวางระบบการควบคุมภายในบางภารกิจหลัก	ไม่มีการจัดวางระบบการควบคุมภายในของภารกิจหลัก	<input type="checkbox"/>
๑๗. หน่วยงานมีการวางระบบควบคุมภายในของภารกิจสนับสนุนเป็นลายลักษณ์อักษร	การดำเนินงาน(O)	มีการจัดวางระบบการควบคุมภายในภารกิจสนับสนุน	มีการจัดวางระบบการควบคุมภายในบางภารกิจสนับสนุน	ไม่มีการจัดวางระบบการควบคุมภายในของภารกิจสนับสนุน	<input type="checkbox"/>
๑๘. หน่วยงานให้ความสำคัญในการประเมินผลการควบคุมภายใน (รายงานผลการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน แบบ ปย.๑ และรายงานการประเมินผลและปรับปรุงการควบคุมภายใน – แบบ ปย.๒)	การดำเนินงาน(O)	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการและคณะกรรมการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการควบคุมภายใน	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ แต่คณะกรรมการยังไม่เห็นความสำคัญในการประเมินผลการควบคุมภายใน	ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการควบคุมภายใน	<input type="checkbox"/>
การตรวจสอบของสดง. ๑๙. สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินหรือสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคได้เข้าตรวจสอบครั้งล่าสุด	การดำเนินงาน(O)	ได้เข้าตรวจสอบล่าสุดไม่เกิน ๑ ปี	ได้เข้าตรวจสอบครั้งล่าสุด ๒ ปีขึ้นไป	ไม่เคยได้รับการตรวจสอบ	<input type="checkbox"/>
การตรวจสอบของกลุ่มตรวจสอบภายใน ๒๐. กลุ่มตรวจสอบภายใน ได้เข้าตรวจสอบครั้งล่าสุด	การดำเนินงาน(O)	ได้เข้าตรวจสอบล่าสุดไม่เกิน ๑ ปี	ได้เข้าตรวจสอบครั้งล่าสุดไม่เกิน ๒ ปี	ได้เข้าตรวจสอบครั้งล่าสุด ๒ ปีขึ้นไป	<input type="checkbox"/>
แผน - ผลการปฏิบัติงานตามแผน ๒๑. การจัดทำแผนปฏิบัติงานมีความครอบคลุม ด้านงบประมาณ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอก และด้านการพัฒนาความรู้	การดำเนินงาน(O)	แผนการปฏิบัติงานมีความครอบคลุมทุกด้าน	แผนการปฏิบัติงานมีความครอบคลุมเพียง ๓ ด้าน	แผนการปฏิบัติงานมีความครอบคลุมเพียง ๑ - ๒ ด้าน	<input type="checkbox"/>
๒๒. การติดตามผลการปฏิบัติงาน	การดำเนินงาน(O)	มีการติดตามประเมินผลเป็นลายลักษณ์อักษรตามระยะเวลาที่กำหนด	มีการติดตามประเมินผลเป็นลายลักษณ์อักษรแต่ไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	ไม่ปรากฏหลักฐานการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน	<input type="checkbox"/>

ปัจจัยเสี่ยง	ด้าน	เกณฑ์ความเสี่ยง/คะแนน			
		ต่ำ= ๑ คะแนน	ปานกลาง= ๒ คะแนน	สูง=๓ คะแนน	คะแนนที่ประเมิน
ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์ ๒๓. สัดส่วนของจำนวนอุปกรณ์หลักต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงาน	การดำเนินงาน (O)	๑ : ๑	๑ : ๓	๑ : ๕	<input type="checkbox"/>
๒๔. สัดส่วนของจำนวนอุปกรณ์หลักต่อบุคลากรภายนอกที่รับบริการ	การดำเนินงาน (O)	๑ : ๑	๑ : ๓	๑ : ๕	<input type="checkbox"/>
๒๕. ความเหมาะสมของปริมาณครุภัณฑ์การฝึกกับภารกิจของหน่วยงาน	การดำเนินงาน (O)	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ไม่เพียงพอและมีกรณีมีครุภัณฑ์แต่ไม่ได้ใช้งาน	<input type="checkbox"/>
ความรู้ และประสบการณ์ของผู้บริหาร ๒๖. บุคลากรระดับผู้อำนวยการหน่วยงานมีประสบการณ์ในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	การบริหารความรู้ (K)	มีประสบการณ์ในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมากกว่า ๓ ปี	มีประสบการณ์ในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมากกว่า ๑ ปี	มีประสบการณ์ในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติน้อยกว่า ๑ ปี	<input type="checkbox"/>
ความรู้ และประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ๒๗. บุคลากรระดับหัวหน้างานบริหารทั่วไป มีประสบการณ์ในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	การบริหารความรู้ (K)	มีประสบการณ์ในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมากกว่า ๓ ปี	มีประสบการณ์ในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมากกว่า ๑ ปี	มีประสบการณ์ในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติน้อยกว่า ๑ ปี	<input type="checkbox"/>
๒๘. บุคลากรด้านการเงินมีประสบการณ์ในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	การบริหารความรู้ (K)	มีประสบการณ์ในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมากกว่า ๓ ปี	มีประสบการณ์ในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมากกว่า ๑ ปี	มีประสบการณ์ในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติน้อยกว่า ๑ ปี	<input type="checkbox"/>
๒๙. บุคลากรด้านการบัญชีมีประสบการณ์ในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	การบริหารความรู้ (K)	มีประสบการณ์ในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมากกว่า ๓ ปี	มีประสบการณ์ในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมากกว่า ๑ ปี	มีประสบการณ์ในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติน้อยกว่า ๑ ปี	<input type="checkbox"/>
๓๐. บุคลากรด้านการพัสดุมีประสบการณ์ในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	การบริหารความรู้ (K)	มีประสบการณ์ในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมากกว่า ๓ ปี	มีประสบการณ์ในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมากกว่า ๑ ปี	มีประสบการณ์ในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติน้อยกว่า ๑ ปี	<input type="checkbox"/>
๓๑. บุคลากรด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีประสบการณ์ในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	การบริหารความรู้ (K)	มีประสบการณ์ในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมากกว่า ๓ ปี	มีประสบการณ์ในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมากกว่า ๑ ปี	มีประสบการณ์ในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติน้อยกว่า ๑ ปี	<input type="checkbox"/>

ปัจจัยเสี่ยง	ด้าน	เกณฑ์ความเสี่ยง/คะแนน			
		ต่ำ= ๑ คะแนน	ปานกลาง= ๒ คะแนน	สูง=๓ คะแนน	คะแนนที่ประเมิน
๓๒. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของกรมร้อยละ ๖๐ มีประสบการณ์ในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	การบริหารความรู้ (K)	มีประสบการณ์ในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมากกว่า ๓ ปี	มีประสบการณ์ ในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมากกว่า ๑ ปี	มีประสบการณ์ในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติไม่น้อยกว่า ๑ ปี	จำนวนเจ้าหน้าที่คน มีประสบการณ์มากกว่า ๓ ปีคน มีประสบการณ์มากกว่า ๑ ปีคน มีประสบการณ์น้อยกว่า ๑ ปีคน <input type="checkbox"/>
การพัฒนาตนเองของบุคลากร ๓๓. บุคลากรระดับผู้อำนวยการหน่วยงานได้รับการอบรม/สัมมนาในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	การบริหารความรู้ (K)	มีการอบรม/สัมมนาที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอย่างน้อย ๓ ครั้ง ภายใน ๑ ปี	มีการอบรมสัมมนา/สัมมนาที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ อย่างน้อย ๒ ครั้ง ภายใน ๑ ปี	มีการอบรมสัมมนา/สัมมนาที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ อย่างน้อย ๑ ครั้ง ภายใน ๑ ปี	<input type="checkbox"/>
๓๔. บุคลากรระดับหัวหน้างานบริหารทั่วไปได้รับการอบรม/สัมมนา ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	การบริหารความรู้ (K)	มีการอบรม/สัมมนาที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ อย่างน้อย ๓ ครั้ง ภายใน ๑ ปี	มีการอบรมสัมมนา/สัมมนาที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ อย่างน้อย ๒ ครั้งภายใน ๑ ปี	มีการอบรมสัมมนา/สัมมนาที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ อย่างน้อย ๑ ครั้ง ภายใน ๑ ปี	<input type="checkbox"/>
๓๕. บุคลากรด้านการเงินได้รับการอบรม/สัมมนาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	การบริหารความรู้ (K)	มีการอบรม/สัมมนาที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ อย่างน้อย ๓ ครั้ง ภายใน ๑ ปี	มีการอบรมสัมมนา/สัมมนาที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ อย่างน้อย ๒ ครั้งภายใน ๑ ปี	มีการอบรมสัมมนา/สัมมนาที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ อย่างน้อย ๑ ครั้ง ภายใน ๑ ปี	<input type="checkbox"/>
๓๖. บุคลากรด้านการบัญชีได้รับการอบรม/สัมมนาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	การบริหารความรู้ (K)	มีการอบรม/สัมมนาที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ อย่างน้อย ๓ ครั้ง ภายใน ๑ ปี	มีการอบรมสัมมนา/สัมมนาที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ อย่างน้อย ๒ ครั้งภายใน ๑ ปี	มีการอบรมสัมมนา/สัมมนาที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ อย่างน้อย ๑ ครั้ง ภายใน ๑ ปี	<input type="checkbox"/>

ปัจจัยเสี่ยง	ด้าน	เกณฑ์ความเสี่ยง/คะแนน			
		ต่ำ= ๑ คะแนน	ปานกลาง= ๒ คะแนน	สูง=๓ คะแนน	คะแนนที่ประเมิน
๓๗. บุคลากรด้านการพัสดุได้รับการอบรม/สัมมนาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	การบริหารความรู้ (K)	มีการอบรม/สัมมนาที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่อย่างน้อย ๓ ครั้ง ภายใน ๑ ปี	มีการอบรมสัมมนา/สัมมนาที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ อย่างน้อย ๒ ครั้งภายใน ๑ ปี	มีการอบรมสัมมนา/สัมมนาที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ อย่างน้อย ๑ ครั้ง ภายใน ๑ ปี	<input type="checkbox"/>
๓๘. บุคลากรด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีการอบรม/สัมมนา ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	การบริหารความรู้ (K)	มีการอบรม/สัมมนาที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ อย่างน้อย ๓ ครั้ง ภายใน ๑ ปี	มีการอบรมสัมมนา/สัมมนาที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ อย่างน้อย ๒ ครั้ง ภายใน ๑ ปี	มีการอบรมสัมมนา/สัมมนาที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ อย่างน้อย ๑ ครั้ง ภายใน ๑ ปี	<input type="checkbox"/>
๓๙. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของกรม ร้อยละ ๖๐ ได้รับการอบรม/สัมมนา ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	การบริหารความรู้ (K)	มีการอบรม/สัมมนาที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ อย่างน้อย ๓ ครั้ง ภายใน ๑ ปี	มีการอบรมสัมมนา/สัมมนาที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ อย่างน้อย ๒ ครั้งภายใน ๑ ปี	มีการอบรมสัมมนา/สัมมนาที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ อย่างน้อย ๑ ครั้ง ภายใน ๑ ปี	จำนวนเจ้าหน้าที่คน มีการเข้าอบรม/สัมมนาอย่างน้อย ๓ ครั้ง ภายใน ๑ปีคน มีการเข้าอบรม/สัมมนาอย่างน้อย ๒ ครั้ง ภายใน ๑ปีคน มีการเข้าอบรม/สัมมนาอย่างน้อย ๑ ครั้ง ภายใน ๑ปีคน <input type="checkbox"/>
การจัดการฐานข้อมูล สนับสนุนการดำเนินงาน ๔๐. ระบบการจัดเก็บข้อมูลด้านการเงินและบัญชี	การบริหารความรู้ (K)	มีการจัดเก็บข้อมูลเป็นระบบและมีเครื่องมือช่วยในการจัดเก็บ	มีการจัดเก็บข้อมูลในระบบ Manual	ไม่มีระบบการจัดเก็บข้อมูล	<input type="checkbox"/>
๔๑. ระบบการจัดเก็บข้อมูลด้านพัสดุ	การบริหารความรู้ (K)	มีการจัดเก็บข้อมูลเป็นระบบและมีเครื่องมือช่วยในการจัดเก็บ	มีการจัดเก็บข้อมูลในระบบ Manual	ไม่มีระบบการจัดเก็บข้อมูล	<input type="checkbox"/>

ปัจจัยเสี่ยง	ด้าน	เกณฑ์ความเสี่ยง/คะแนน			
		ต่ำ= ๑ คะแนน	ปานกลาง= ๒ คะแนน	สูง=๓ คะแนน	คะแนนที่ประเมิน
การถ่ายทอดและส่งมอบงาน ๔๒. หน่วยงานมีระบบการถ่ายทอดงานหรือการส่งมอบงานกรณีมีการสับเปลี่ยน/โยกย้ายตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน	การบริหารความรู้ (K)	มีระบบการถ่ายทอดงานหรือการส่งมอบงานกรณีมีการสับเปลี่ยน/โยกย้ายตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน	มีระบบการถ่ายทอดงานหรือการส่งมอบงานบางส่วนกรณีมีการสับเปลี่ยน/โยกย้ายตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน	ไม่มีระบบการถ่ายทอดงานหรือการส่งมอบงานกรณีมีการสับเปลี่ยน/โยกย้ายตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน	<input type="checkbox"/>
งบประมาณ ๔๓. จำนวนเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรปี ๒๕๖๑ งบดำเนินงานตามภารกิจ จำนวนเงินที่ได้รับการจัดสรร ๒,๓๓๑,๗๖๙,๖๐๐ บาท	การเงิน (F)	จำนวนเงินงบประมาณต่ำกว่า ๑% ของจำนวนเงินงบประมาณทั้งหมดขององค์กร	จำนวนเงินงบประมาณไม่ต่ำกว่า ๑% - ๒% ของจำนวนเงินงบประมาณทั้งหมดขององค์กร	จำนวนเงินงบประมาณสูงกว่า ๒% ของจำนวนเงินงบประมาณทั้งหมดขององค์กร	<input type="checkbox"/>
๔๔. จำนวนเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรปี ๒๕๖๑ โครงการเพิ่มศักยภาพผู้มีรายได้น้อยที่ลงทะเบียนสวัสดิการแห่งรัฐ เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพ เพิ่มรายได้และความมั่นคงในชีวิต จำนวนเงินที่ได้รับการจัดสรร ๒,๐๖๘,๑๕๗,๖๐๐ บาท	การเงิน (F)	จำนวนเงินงบประมาณต่ำกว่า ๑% ของจำนวนเงินงบประมาณทั้งหมดขององค์กร	จำนวนเงินงบประมาณไม่ต่ำกว่า ๑% - ๒% ของจำนวนเงินงบประมาณทั้งหมดขององค์กร	จำนวนเงินงบประมาณสูงกว่า ๒% ของจำนวนเงินงบประมาณทั้งหมดขององค์กร	<input type="checkbox"/>
รายงานการเงิน ๔๕. หน่วยงานได้จัดส่งรายงานการเงินให้ สตง. ภายในระยะเวลาที่ระเบียบกำหนด	การเงิน (F)	หน่วยงานได้จัดทำ/จัดส่งรายงานการเงินให้ สตง. ภายในระยะเวลาที่ระเบียบกำหนด	หน่วยงานได้จัดทำ/จัดส่งรายงานการเงินให้ สตง. เกินระยะเวลาที่ระเบียบกำหนด	หน่วยงานไม่ได้จัดทำ/ไม่จัดส่งรายงานการเงินให้ สตง.	<input type="checkbox"/>
การปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ๔๖. หน่วยงานได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับงานพัสดุจาก สตง.	กฎหมายระเบียบข้อบังคับ (C)	สตง. เข้าตรวจสอบแต่ไม่ได้รับคำแนะนำจาก สตง.	สตง. เข้าตรวจสอบและหน่วยงานได้รับคำแนะนำจาก สตง.	สตง. ไม่ได้เข้าตรวจสอบเกี่ยวกับพัสดุ	<input type="checkbox"/>

๕๐. ขอความร่วมมือท่านจัดลำดับกิจกรรมที่มีความเสี่ยงของหน่วยงานจากมากไปหาน้อย

- กิจกรรมการฝึกอบรม
- กิจกรรมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- กิจกรรมรับรองหลักสูตรและอนุมัติค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตาม พรบ.ส่งเสริมพัฒนา

ฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๕

- กิจกรรมการประเมินและรับรองความรู้ความสามารถ
 - กิจกรรมด้านการพัสดุ
 - กิจกรรมด้านการเงินและบัญชี
 - กิจกรรมอื่นๆ ระบุ.....
-
-

ขอขอบคุณในความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

หมายเหตุ: หากมีข้อสงสัยเรื่องการตอบแบบสอบถามการประเมินความเสี่ยงสามารถติดต่อขอคำปรึกษาได้จาก

- ๑) นางสาวมณี หัสชู
- ๒) นางสาวรุจิภาญจน์ ว่องไว
- ๓) นางสาวศุภิพร เกลี้ยงทอง
- ๔) นางสาวพัทยา ประมาณ
- ๕) นางสาวจตุพร เขียววิชัย
- ๖) นางสาววัลลภา อัครศรีอนันต์ หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๕ ๑๘๓๐