



รายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐาน
และหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ
พ.ศ. ๒๕๖๑

แบบ ปค. ๑

หนังสือรับรองการประเมินผล
การควบคุมภายใน

หนังสือรับรองการประเมินผลการควบคุมภายใน

เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ประเมินผลการควบคุมภายในของหน่วยงานสำหรับปีสิ้นสุดวันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒ ด้วยวิธีการที่หน่วยงานกำหนดซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าภารกิจของหน่วยงานจะบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในด้านการดำเนินงานที่มีประสิทธิผล ประสิทธิภาพ ด้านการรายงานที่เกี่ยวกับการเงิน และไม่ใช้การเงินที่เชื่อถือได้ ทันเวลา และโปร่งใส รวมทั้งด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน

จากผลการประเมินดังกล่าว กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เห็นว่า การควบคุมภายในของหน่วยงานมีความเพียงพอ ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และเป็นไปตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ ภายใต้การกำกับดูแลของปลัดกระทรวงแรงงาน

อย่างไรก็ดี มีความเสี่ยงและได้กำหนดปรับปรุงการควบคุมภายใน ในปีงบประมาณหรือปีปฏิทินถัดไป สรุปได้ดังนี้

๑. ความเสี่ยงที่มีอยู่ที่ต้องกำหนดปรับปรุงการควบคุมภายใน คือ กิจกรรมฝึกเตรียมเข้าทำงานพบว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและครูฝึกฝีมือแรงงาน ยังขาดความรู้และความเข้าใจในกระบวนการฝึกอบรมตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. การปรับปรุงการควบคุมภายใน คือ จัดประชุมชี้แจงแนวทางหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ จัดทำคู่มือและขั้นตอนการดำเนินงาน ติดตามผลและสรุปปัญหาอุปสรรคเพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน

ลายมือชื่อ

(นายธวัช เบญจาทิกุล)

ตำแหน่ง อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

วันที่ ๒๗ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

แบบ ปค. ๔

รายงานการประเมินองค์ประกอบ
ของการควบคุมภายใน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
รายงานการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน
สำหรับระยะเวลาดำเนินการสิ้นสุด วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒

องค์ประกอบของการควบคุมภายใน	ผลการประเมิน/ ข้อเสนอ
๑. สภาพแวดล้อมการควบคุม ● หน่วยงานของรัฐแสดงให้เห็นถึงการยึดมั่นในคุณค่าของความซื่อตรงและจริยธรรม ● ผู้กำกับดูแลของหน่วยงานของรัฐ แสดงให้เห็นถึงความเป็นอิสระจากฝ่ายบริหารและมีหน้าที่กำกับดูแลให้มีการพัฒนาหรือปรับปรุงการควบคุมภายใน รวมถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ● หัวหน้าหน่วยงานของรัฐจัดให้มีโครงสร้างองค์กร สายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่เหมาะสมในการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานของรัฐภายใต้การกำกับดูแลของผู้กำกับดูแล ● หน่วยงานของรัฐแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการสร้างแรงจูงใจ พัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงานของรัฐ ● หน่วยงานของรัฐกำหนดให้บุคลากรมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายใน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานของรัฐ	● กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการยึดมั่นในคุณค่าของความซื่อตรงและจริยธรรม โดยสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ป.ป.ท.) ได้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมีผลการประเมิน ๙๓.๑๑ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ● กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีคำสั่งมอบอำนาจให้แก่ผู้บริหาร ประกอบด้วย รองอธิบดี ผู้ตรวจราชการกรม และหัวหน้าส่วนราชการระดับกอง โดยมอบหมายให้สามารถปฏิบัติราชการแทนอธิบดี และบริหารจัดการการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานตนเอง รวมถึงการจัดให้มีการจัดสัมมนาเกี่ยวกับการควบคุมภายใน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงการควบคุมภายในได้ ● กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงานไว้อย่างชัดเจนตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ รวมถึงได้มีคำสั่งจัดตั้งหน่วยงานภายในระดับกองโดยระบุอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงาน ● กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจ พัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถของหน่วยงาน ● กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีหนังสือสั่งการให้หน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการกำหนดให้บุคลากรทำหน้าที่และความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายใน รวมถึงมีการติดตามประเมินผลการปรับปรุงการควบคุมภายในตาม

องค์ประกอบการควบคุมภายใน	ผลการประเมิน/ ข้อเสนอ
	แบบรายงานผลการติดตามการปฏิบัติตามแผนการปรับปรุงการควบคุมภายในของงวดก่อน - ระดับหน่วยงานย่อย (แบบติดตาม ปย.๒) ของทุกหน่วยงาน
๒. การประเมินความเสี่ยง ● หน่วยงานของรัฐระบุวัตถุประสงค์การควบคุมภายในของการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรไว้อย่างชัดเจนและเพียงพอที่จะสามารถระบุและประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ ● หน่วยงานของรัฐระบุความเสี่ยงที่มีผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์การควบคุมภายในอย่างครอบคลุมทั้งหน่วยงานของรัฐ และวิเคราะห์ความเสี่ยงเพื่อกำหนดวิธีจัดการความเสี่ยงนั้น ● หน่วยงานของรัฐพิจารณาโอกาสที่อาจเกิดการทุจริต เพื่อประกอบการประเมินความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ ● หน่วยงานของรัฐระบุและประเมินการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อระบบการควบคุมภายใน	● กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการกำหนดวัตถุประสงค์การควบคุมภายในของการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยมีการแสดงในแบบรายงานการประเมินผลและการปรับปรุงการควบคุมภายใน (แบบ ปค.๕) ● กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการระบุความเสี่ยงที่มีผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์การควบคุมภายในอย่างครอบคลุม และวิเคราะห์ความเสี่ยงเพื่อกำหนดวิธีจัดการความเสี่ยง โดยมีการแสดงในแบบรายงานการประเมินผลและการปรับปรุงการควบคุมภายใน (แบบ ปค.๕) ● กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการวิเคราะห์ถึงโอกาสที่อาจเกิดการทุจริต เพื่อประกอบการประเมินความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีการแสดงในแบบรายงานการประเมินผลและการปรับปรุงการควบคุมภายใน (แบบ ปค.๕) ● กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการระบุและประเมินการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อระบบการควบคุมภายใน โดยมีการแสดงในแบบรายงานการประเมินผลและการปรับปรุงการควบคุมภายใน (แบบ ปค.๕)
๓. กิจกรรมการควบคุม ● หน่วยงานของรัฐระบุและพัฒนากิจกรรมการควบคุม เพื่อลดความเสี่ยงในการบรรลุวัตถุประสงค์ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้	● กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีการกำหนดให้ทุกหน่วยงานจัดทำรายงานการควบคุมภายในเป็นประจำทุกปี โดยพัฒนากิจกรรมการควบคุมเพื่อลดความเสี่ยงในการบรรลุวัตถุประสงค์ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ตามแบบรายงานการประเมินผลและการปรับปรุงการควบคุมภายใน (แบบ ปย.๒) รวมถึงมีการจัดสัมมนาให้กับเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมภายในของทุกหน่วยงานได้มีความรู้ความเข้าใจในระบบการควบคุมภายในเป็นประจำทุกปี

องค์ประกอบการควบคุมภายใน	ผลการประเมิน/ ข้อเสนอ
● หน่วยงานของรัฐระบุและพัฒนากิจกรรมการควบคุมทั่วไปด้านเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์ ● หน่วยงานของรัฐจัดให้มีกิจกรรมการควบคุมโดยกำหนดไว้ในนโยบาย ประกอบด้วยผลสำเร็จที่คาดหวังและขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจริง	● กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีการพัฒนากิจกรรมการควบคุมด้านเทคโนโลยีใหม่ เพื่อรองรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีการสร้างระบบด้านเทคโนโลยีที่มีความสะดวกรวดเร็ว เช่น ระบบ e – service สำหรับยื่นรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่าย ระบบ e – testing สำหรับการสอบภาคความรู้การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นต้น ● กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีการนำนโยบายในการปฏิบัติงาน และจัดทำแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นประจำทุกปี ประกอบด้วยรายละเอียดขั้นตอน ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และตัวชี้วัดของทุกโครงการ ซึ่งมีการเผยแพร่ให้ทุกหน่วยงานใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์
๔. สารสนเทศและการสื่อสาร ● หน่วยงานของรัฐจัดทำหรือจัดหาและใช้สารสนเทศที่เกี่ยวข้องและมีคุณภาพ เพื่อสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามการควบคุมภายในที่กำหนด ● หน่วยงานของรัฐมีการสื่อสารภายในเกี่ยวกับสารสนเทศ รวมถึงวัตถุประสงค์และความรับผิดชอบที่มีต่อการควบคุมภายในซึ่งมีความจำเป็นในการสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามการควบคุมภายในที่กำหนด ● หน่วยงานของรัฐมีการสื่อสารกับบุคคลภายนอกเกี่ยวกับเรื่องที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติตามการควบคุมภายในที่กำหนด	● กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีการนำระบบสารสนเทศที่ทันสมัยเข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้มีความรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ เช่น ระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ระบบรับรองความรู้ความสามารถ ระบบรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภายใน ระบบการโอนเงินเดือนข้าราชการ เป็นต้น ● กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการสื่อสารให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ความรับผิดชอบ รวมถึงปัญหาและข้อเสนอแนะของระบบการควบคุมภายใน ผ่านช่องทางในด้านต่างๆ เช่น เว็บไซต์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เฟสบุ๊กกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มไลน์ข้อสั่งการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มไลน์ข้อรายงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น ● กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีการจัดทำช่องทางการให้บริการและติดต่อสื่อสารกับบุคคลภายนอกในหลากหลายช่องทาง

องค์ประกอบการควบคุมภายใน	ผลการประเมิน/ ข้อสรุป
	๑) เว็บไซต์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และเฟสบุ๊คกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ใช้ในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้กับบุคคลภายนอกได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒) เว็บไซต์หน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ใช้ในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้กับบุคคลภายนอกได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจของหน่วยงาน ๓) กระดานสนทนา (Webboard) ใช้ในการสื่อสารเกี่ยวกับข้อสงสัย การร้องเรียนการใช้บริการของเจ้าหน้าที่ การตอบปัญหาและช่วยเหลือแก่ผู้รับบริการ
๕. กิจกรรมการติดตามผล ● หน่วยงานของรัฐระบุ พัฒนา และดำเนินการประเมินผลระหว่างการทำงาน และ/หรือการประเมินผลเป็นรายครั้งตามที่กำหนด เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าได้มีการปฏิบัติตามองค์ประกอบของการควบคุมภายใน ● หน่วยงานของรัฐประเมินผลและสื่อสารข้อบกพร่อง หรือจุดอ่อนของการควบคุมภายในอย่างทันเวลาต่อฝ่ายบริหารและผู้กำกับดูแล เพื่อให้ผู้รับผิดชอบสามารถสั่งการแก้ไขได้อย่างเหมาะสม	● กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีการกำหนดให้ทุกหน่วยงานจัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในเป็นประจำทุกปี ปีละ ๑ ครั้ง และมีการมอบหมายให้กลุ่มตรวจสอบภายในเป็นผู้ตรวจติดตามและประเมินผลการควบคุมภายในของหน่วยงาน เมื่อมีการลงตรวจติดตามในพื้นที่ของหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ● กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีการมอบหมายให้กลุ่มตรวจสอบภายในดำเนินการตรวจติดตามการประเมินผล และสื่อสารข้อบกพร่อง หรือจุดอ่อนของการควบคุมภายในของหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และมีการรายงานผลการตรวจติดตามให้กับอธิบดี เพื่อดำเนินการสั่งการและแก้ไขได้อย่างเหมาะสมและทันเวลา

สรุปผลการประเมิน :-

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีโครงสร้างการควบคุมภายในครบ ๕ องค์ประกอบ มีประสิทธิผลและเพียงพอที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ อย่างไรก็ตามมีบางกิจกรรมที่ต้องปรับปรุงกระบวนการควบคุม เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น จึงได้กำหนดวิธีการและแผนการปรับปรุงการควบคุมภายในที่เหมาะสมไว้แล้ว

ลายมือชื่อ

(นายรัช เบญจาทิกุล)

ตำแหน่ง อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

วันที่ ๒๗ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

แบบ ปค. ๕

รายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

แบบ ปค.๕

รายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน

สำหรับระยะเวลาการดำเนินงานสิ้นสุด วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้ง หน่วยงานของรัฐหรือภารกิจ ตามแผนการดำเนินการ หรือ ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญของ หน่วยงานของรัฐ/ วัตถุประสงค์ (๑)	ความเสี่ยง (๒)	การควบคุมภายในที่มีอยู่ (๓)	การประเมิน การควบคุม ภายใน (๔)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (๕)	การปรับปรุงการ ควบคุมภายใน (๖)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ (๗)
กิจกรรมการฝึกเตรียมเข้า ทำงาน ๑. เพื่อให้มีหลักสูตรการฝึก เตรียมเข้าทำงานที่สามารถ รองรับความต้องการในการในแต่ละ พื้นที่หรือความต้องการเฉพาะ กลุ่มได้	๑. หลักสูตรการฝึกเตรียม เข้าทำงานที่หน่วยงานใช้อยู่ใน ปัจจุบันไม่เพียงพอและไม่ สามารถรองรับความต้องการใน แต่ละพื้นที่หรือความต้องการ เฉพาะกลุ่มได้	๑. มีการใช้หลักสูตรการฝึก เตรียมเข้าทำงานที่กรมพัฒนา ฝีมือแรงงานอนุมัติ	ไม่เพียงพอ	๑. หลักสูตรการฝึกเตรียม เข้าทำงานที่หน่วยงานใช้อยู่ใน ปัจจุบันไม่เพียงพอและไม่ สามารถรองรับความต้องการ ในแต่ละพื้นที่หรือความ ต้องการเฉพาะกลุ่มได้	๑.๑ จัดส่งแนวทาง วิธีการ ข้อกำหนด ในการ ดำเนินการจัดทำหลักสูตร การฝึกเตรียมเข้าทำงาน ให้ครูฝึกฝีมือแรงงาน/ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเพื่อ ดำเนินการในการจัดทำ หลักสูตรร่วมกับภาคีรัฐ/ เอกชน/สถานประกอบ กิจการ สมาคมอาชีพ/ วิชาชีพกลุ่มอาชีพอื่นๆ ๑.๒ หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้า งานให้คำปรึกษาแนะนำ งานกำกับดูแล	สนพ. ๘ นครสวรรค์

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้ง หน่วยงานของรัฐหรือภารกิจ ตามแผนการดำเนินการ หรือ ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญของ หน่วยงานของรัฐ/ วัตถุประสงค์	ความเสี่ยง (๒)	การควบคุมภายในที่มีอยู่ (๓)	การประเมิน การควบคุม ภายใน (๔)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (๕)	การปรับปรุงการ ควบคุมภายใน (๖)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ (๗)
๒. เพื่อให้ผู้ผ่านการฝึกมีทักษะ ฝีมือด้านอาชีพก่อนเข้าสู่การ จ้างงานรวมทั้งฝึกอบรมพัฒนา องค์ความรู้ให้สมรรถนะในการ ทำงานประกอบอาชีพ อุตสาหกรรม	๒. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและครูฝึก ฝีมือแรงงาน ยังขาดความรู้ความ เข้าใจกระบวนการฝึกอบรม	๒.๑ พัฒนาเจ้าหน้าที่ฝึกและครู ฝึกฝีมือแรงงาน ให้ได้ตาม เกณฑ์ประกันคุณภาพการ พัฒนาฝีมือแรงงาน	ไม่เพียงพอ	๒. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและครู ฝึกฝีมือแรงงาน ยังขาดความรู้ และความเข้าใจใน กระบวนการฝึกอบรมตาม เกณฑ์ประกันคุณภาพการ พัฒนาฝีมือแรงงาน	๒.๑ จัดประชุมชี้แจง แนวทางหลักเกณฑ์การ ประกันคุณภาพการพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ ๒.๒ จัดทำคู่มือและ ขั้นตอนการดำเนินงาน ๒.๓ ติดตามผลและสรุป ปัญหาอุปสรรคเพื่อ ปรับปรุงการดำเนินงาน	สนพ. ประจวบคีรีขันธ์
กิจกรรมทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติ ๓. เพื่อให้การทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานแห่งชาติมีคุณภาพ เทียบเท่าสากล เป็นระบบ โปร่งใสเป็นธรรมและเป็นกลาง สร้างการยอมรับแก่ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย	๓.๑ ผู้ทดสอบและผู้เข้ารับการ ทดสอบมีส่วนได้เสียในการ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ๓.๒ ผู้เข้ารับการทดสอบมีการ จดจำข้อทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานภาคความรู้ ต้องใช้ เวลานานในการทำข้อสอบทฤษฎี	๓.๑ การจัดทำแผนการ ปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการ ตรวจสอบและประเมินผลการ ดำเนินงาน ๓.๒ การปฏิบัติตามระเบียบ และข้อกำหนดตาม พระราชบัญญัติส่งเสริมการ พัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๕	ไม่เพียงพอ	๓.๑ การมีส่วนได้ส่วนเสีย ระหว่างผู้ทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติ ๓.๒ ผู้เข้ารับการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติหรือจดจำข้อ ทดสอบภาคความรู้	๓.๑ ใช้ระบบประกัน คุณภาพการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติ ๓.๒ ใช้ระบบการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน ภาคความรู้ ด้วยระบบ e-testing	สพพร.๒๐ เชียงราย

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้ง หน่วยงานของรัฐหรือภารกิจ ตามแผนการดำเนินการ หรือ ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญของ หน่วยงานของรัฐ/ วัตถุประสงค์ (๑)	ความเสี่ยง (๒)	การควบคุมภายในที่มีอยู่ (๓)	การประเมิน การควบคุม ภายใน (๔)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (๕)	การปรับปรุงการ ควบคุมภายใน (๖)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ (๗)
		และพระราชบัญญัติส่งเสริมการ พัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ ๓.๓ การปฏิบัติตามประกาศ คณะกรรมการส่งเสริมการ พัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง คุณสมบัติของผู้เข้ารับการ ทดสอบและเรื่องวิธีการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานและการ ออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่าน การทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงาน ๓.๔ การใช้ระบบ e-testing ใน การทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติ ภาคความรู้				

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้ง หน่วยงานของรัฐหรือภารกิจ ตามแผนการดำเนินการ หรือ ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญของ หน่วยงานของรัฐ/ วัตถุประสงค์ (๑)	ความเสี่ยง (๒)	การควบคุมภายในที่มีอยู่ (๓)	การประเมิน การควบคุม ภายใน (๔)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (๕)	การปรับปรุงการ ควบคุมภายใน (๖)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ (๗)
กิจกรรมรับรองหลักสูตรและ อนุมัติค่าใช้จ่ายในการ ฝึกอบรมฝีมือแรงงานตาม พระราชบัญญัติส่งเสริมการ พัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	๔. สถานประกอบการกิจการ เปลี่ยนแปลงเจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมฯ ส่งผล ให้การจัดส่งเอกสารไม่ครบถ้วน ถูกต้อง	๔.๑ เจ้าหน้าที่ดำเนินการตาม ประกาศคณะกรรมการส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ในการให้ความเห็นชอบ หลักสูตรฯ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๑ ๔.๒ เจ้าหน้าที่เข้าตรวจเยี่ยม สถานประกอบการเพื่อการ แนะนำชี้แจง การจัดทำ เอกสารยื่นขอรับรองหลักสูตร และค่าใช้จ่ายฯ	ไม่เพียงพอ	๔. สถานประกอบการกิจการบาง แห่งยื่นเอกสารคำขอรับรอง หลักสูตรและค่าใช้จ่ายไม่ ครบถ้วน	๔. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ตามคู่มือสำหรับประชาชน ภายใต้ พ.ร.บ. อำนาวย ความสะดวกฯ พ.ศ. ๒๕๔๘ และประกาศ คณะกรรมการส่งเสริมการ พัฒนาฝีมือแรงงาน ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๑ รวมทั้งเผยแพร่ชี้แจงให้ สถานประกอบการทราบ และปฏิบัติด้วย	สพร. ๕ นครราชสีมา
กิจกรรมด้านการเงินและบัญชี กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน						

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้ง หน่วยงานของรัฐหรือภารกิจ ตามแผนการดำเนินการ หรือ ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญของ หน่วยงานของรัฐ/ วัตถุประสงค์ (๑)	ความเสี่ยง (๒)	การควบคุมภายในที่มีอยู่ (๓)	การประเมิน การควบคุม ภายใน (๔)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (๕)	การปรับปรุงการ ควบคุมภายใน (๖)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ (๗)
๕. เพื่อให้การปฏิบัติงาน การเงินและบัญชีเป็นไปด้วย ความถูกต้องตามระเบียบ และ แนวปฏิบัติของงานกองทุน พัฒนามีประสิทธิภาพ	๕. การบันทึกบัญชีบางส่วนยังไม่ เป็นปัจจุบัน	๕. แต่งตั้งและมอบหมาย เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่บันทึก บัญชีและกำหนดกรอบเวลาให้ แล้วเสร็จ	ไม่เพียงพอ	๕. การบันทึกบัญชีบางส่วนยังไม่ เป็นปัจจุบันเนื่องจาก เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการ บันทึกบัญชี ได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติงานอื่นควบคู่กับการ บันทึกบัญชี ทำให้การบันทึก บัญชียังไม่เป็นปัจจุบัน เท่าที่ควร	๕. กำชับให้เจ้าหน้าที่ที่ รับผิดชอบดำเนินการ บันทึกบัญชีให้เป็นปัจจุบัน และมอบหมายให้หัวหน้า งานบริหารทั่วไปเป็นผู้ กำกับดูแล	สนพ. อำนาจเจริญ
กิจกรรมรับรองความรู้ ความสามารถ ๖. เพื่อให้การรับรองความรู้ ความสามารถเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติงานขั้นตอน โปร่งใส และสามารถตรวจสอบ ได้	๖. เจ้าหน้าที่ยังขาดความเข้าใจ ในเรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการและ เงื่อนไขในการยื่นคำขอ การ ประเมินการออกหนังสือรับรอง ความรู้ความสามารถ และการ ออกใบแทนหนังสือรับรองความรู้ ความสามารถ	๖. มีการตรวจสอบความถูกต้อง ของคำขอเข้ารับการประเมิน ความรู้ความสามารถ พร้อมทั้ง ชี้แจงเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และ ขั้นตอนในการดำเนินงาน	ไม่เพียงพอ	๖. ผู้ประเมินบางคนยังขาด ความรู้ ความเข้าใจใน กระบวนการประเมินความรู้ ความสามารถ	๖. จัดทำผังขั้นตอนการเข้า รับการรับรองความรู้ ความสามารถ และเอกสาร ชี้แจงรายละเอียดขั้นตอนการ รับรองความรู้ความสามารถ เอกสารที่ต้องใช้ หลักเกณฑ์ การรับรองความรู้ ความสามารถ และวิธีการ ประเมินส่วนคุณลักษณะจาก การสัมภาษณ์ เพื่อใช้เป็น	สนพ.เพชรบุรี

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้ง หน่วยงานของรัฐหรือภารกิจ ตามแผนการดำเนินการ หรือ ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญของ หน่วยงานของรัฐ/ วัตถุประสงค์ (๑)	ความเสี่ยง (๒)	การควบคุมภายในที่มีอยู่ (๓)	การประเมิน การควบคุม ภายใน (๔)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (๕)	การปรับปรุงการ ควบคุมภายใน (๖)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ (๗)
กิจกรรมด้านการพัสดุ ๗. เพื่อให้มั่นใจว่าการจัดหา พัสดุบรรลุวัตถุประสงค์ ถูกต้อง ตามระเบียบ และประหยัด	๗.๑ การจัดหาพัสดุล่าช้าบาง กรณี เนื่องจากผู้จัดหาส่งเอกสาร ขออนุมัติล่าช้าทำให้ไม่สามารถ จัดหาได้ภายในเวลาที่กำหนด	๗.๑ ผู้จัดหาและผู้อนุมัติได้ ตรวจสอบการจัดซื้อทุกครั้ง ๗.๒ ต้องได้รับอนุมัติจาก ผู้บริหารทุกครั้งก่อนดำเนินการ ๗.๓ มีกรรมการตรวจรับพัสดุ ทุกครั้ง	ไม่เพียงพอ	๗. การจัดหาพัสดุบางครั้ง กระชั้นชิด ทำให้ได้รับพัสดุ ล่าช้าส่งผลให้อาจเกิด ข้อผิดพลาดของกรรมการ ตรวจรับพัสดุ	เอกสารประชาสัมพันธ์ ๗.๑ แจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องขอ อนุมัติก่อนดำเนินการ อย่างน้อย ๕ วันทำการ ๗.๒ แจ้งเตือนเกี่ยวกับ มาตรการในการจัดหาพัสดุ ทุกครั้งในประชุม ประจำเดือน	สนพ. ชัยภูมิ
๘. เพื่อดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด และระบุคุณลักษณะพัสดุที่ ต้องการใช้อย่างครบถ้วนและ ถูกต้อง	๘.๑ ระยะเวลาในการดำเนินการ จัดซื้อจัดจ้างกระชั้นชิดเกินไป ๘.๒ พัสดุที่ต้องการใช้โดยตรง ตามที่กำหนด	๘.๑ กำหนดแนวทางในการส่ง เอกสารจัดซื้อจัดจ้างให้ เจ้าหน้าที่พัสดุ ก่อนเปิด ซองประมูล ๕ วันทำการ ๘.๒ เจ้าหน้าที่ต้องระบุ คุณลักษณะพัสดุที่ต้องการใช้ใน แบบประมาณการสั่งซื้อพัสดุ อย่างครบถ้วนและถูกต้อง	ไม่เพียงพอ	๘.๑ เจ้าหน้าที่ส่งเอกสารเพื่อ ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุ ก่อนการเปิดซองประมูล น้อย กว่า ๗ วันทำการ ซึ่งทำให้ ระยะเวลาในการจัดซื้อจัดจ้าง กระชั้นชิดเกินไป ๘.๒ การระบุคุณลักษณะพัสดุ ที่ต้องการใช้ยังไม่ครบถ้วน และถูกต้อง ซึ่งทำให้เกิดความ ล่าช้าในการจัดซื้อจัดจ้าง และ	๘.๑ จัดทำเอกสารขอ อนุมัติเปิดซองประมูลก่อนมี การเปิดซองประมาณ ๑ วัน ทำการ เพื่อให้ทันต่อการ ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง ภายในเวลาที่กำหนด ๘.๒ ผู้อำนวยการกลุ่มงาน มีการกลั่นกรองเอกสาร เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง โดยระบุคุณลักษณะพัสดุที่	สพร.๒๐ เชียงราย

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้ง หน่วยงานของรัฐหรือภารกิจ ตามแผนการดำเนินการ หรือ ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญของ หน่วยงานของรัฐ/ วัตถุประสงค์ (๑)	ความเสี่ยง (๒)	การควบคุมภายในที่มีอยู่ (๓)	การประเมิน การควบคุม ภายใน (๔)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (๕)	การปรับปรุงการ ควบคุมภายใน (๖)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ (๗)
กิจกรรมด้านการเงินและบัญชี ๙. เพื่อให้การโอนเงินให้ผู้มีสิทธิ รับเงินผ่านระบบ KTB Corporate Online เป็นไปด้วย ความถูกต้อง รวดเร็ว	๙. การโอนเงินให้ผู้มีสิทธิรับเงิน สำหรับคู่ค้าบัญชีต่างธนาคารที่ ไม่ใช่ธนาคารกรุงไทยบางครั้ง โอนเงินไม่สำเร็จเนื่องจากเวลาที่ คีย์หมายเลขบัญชีไม่ถูกต้อง ระบบ KTB Corporate Online ไม่ตรวจสอบข้อมูลว่าหมายเลข บัญชีนี้ ชื่อบัญชีอะไร	๙. เจ้าหน้าที่การเงิน (Company User Maker) คีย์ ข้อมูลการโอนเงินด้วยความ รอบคอบและถูกต้องก่อนส่งให้ ผู้ตรวจสอบความถูกต้องของ ข้อมูลอนุมัติการโอนเงิน (Company User Authorizer)	ไม่เพียงพอ	ได้ที่สุดที่ไม่ตรงตามความ ต้องการ ๙. การโอนเงินให้ผู้มีสิทธิรับเงิน สำหรับคู่ค้าบัญชีต่างธนาคาร ที่ไม่ใช่ธนาคารกรุงไทย บางครั้งโอนเงินไม่สำเร็จ เนื่องจากเวลาที่คีย์หมายเลข บัญชีไม่ถูกต้องระบบ KTB Corporate Online ไม่ ตรวจสอบให้ว่าหมายเลขบัญชี นี้ชื่อบัญชีอะไร	ต้องการใช้อย่างละเอียด ครบถ้วน และถูกต้อง ๙.๑ ก่อนอนุมัติการโอน เงินหัวหน้างานบริหาร ทั่วไปตรวจสอบข้อมูล ก่อนเสนอให้ผู้ตรวจสอบ ความถูกต้องของข้อมูล (Company User Authorizer) อนุมัติการ โอนเงินทุกครั้ง ๙.๒ เจ้าหน้าที่การเงิน ตรวจสอบ statement ทุกครั้งหลังอนุมัติการโอน เงิน หากโอนไม่สำเร็จให้ ดำเนินการให้ถูกต้อง	สนพ. อำนาจเจริญ
๑๐. เพื่อให้การบันทึกข้อมูลการ เบิกจ่ายเงินในระบบ GFMS ถูกต้อง	๑๐. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ บันทึกข้อมูลการเบิกจ่ายเงินใน ระบบ GFMS ไม่ถูกต้อง	๑๐. ระบบบริหารการเงินการ คลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS)	ไม่เพียงพอ	๑๐. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ ความเข้าใจในการบันทึก ข้อมูลการเบิกจ่ายเงินในระบบ	๑๐. กำกับเจ้าหน้าที่ให้มี การตรวจสอบการบันทึก ข้อมูลการเบิกจ่ายเงินใน	สนพ.อุทัยธานี

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้ง หน่วยงานของรัฐหรือภารกิจ ตามแผนการดำเนินการ หรือ ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญของ หน่วยงานของรัฐ/ วัตถุประสงค์ (๑)	ความเสี่ยง (๒)	การควบคุมภายในที่มีอยู่ (๓)	การประเมิน การควบคุม ภายใน (๔)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (๕)	การปรับปรุงการ ควบคุมภายใน (๖)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ (๗)
๑๑. เพื่อให้เอกสารการเบิกจ่าย มีความถูกต้อง ครบถ้วน	๑๑. เจ้าหน้าที่ที่ส่งเอกสารการ เบิกจ่ายเงินบางรายไม่ตรวจสอบ รายการเอกสารการเบิกจ่ายตาม รูปแบบที่กำหนด จึงทำให้ บางครั้งเอกสารที่ส่งมาตรวจสอบ ไม่ครบถ้วน	๑๑. กำหนดรูปแบบรายการ เอกสารเพื่อใช้ในการตรวจสอบ เอกสารการเบิกจ่ายเงิน	ไม่เพียงพอ	GFMS ๑๑.๑ แบบแผนรายการ เอกสารเพื่อใช้ในการ ตรวจสอบเอกสารการเบิก จ่ายเงินยังไม่ครบถ้วนทุก รายการ ๑๐.๒ เจ้าหน้าที่การเงินไม่ เพียงพอต่อปริมาณงาน	ระบบ GFMS ก่อนการ อนุมัติเบิกจ่ายในระบบ GFMS ทุกครั้ง ๑๑.๑ จัดทำแบบแผน รายการเอกสารให้ ครบถ้วนทุกรายการและ ค่าใช้จ่าย ๑๐.๒ ให้มีการฝึกอบรมให้ ความรู้และจัดทำคู่มือการ ปฏิบัติงานด้านการเงิน	สนพ.ตาก

ลายมือชื่อ

(นายธวัช เบญจาทิกุล)

ตำแหน่ง อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
วันที่ ๒๗ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

แบบ ปค.๖

รายงานการสอบทานการประเมินผล
การควบคุมภายในของผู้ตรวจสอบภายใน

รายงานการสอบทานการประเมินผลการควบคุมภายในของผู้ตรวจสอบภายใน

เรียน อธิบดี

ผู้ตรวจสอบภายในของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้สอบทานการประเมินผลการควบคุมภายในของหน่วยงาน สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ ๓๐ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒ ด้วยวิธีการสอบทานตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่า ภารกิจของหน่วยงานจะบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในด้านการดำเนินงานที่มีประสิทธิผล ประสิทธิภาพ ด้านการรายงานที่เกี่ยวกับการเงิน และไม่ใช้การเงินที่เชื่อถือได้ ทันทเวลา และโปร่งใส รวมทั้งด้านการปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน

จากผลการสอบทานดังกล่าว ผู้ตรวจสอบภายในเห็นว่า การควบคุมภายในของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความเพียงพอ ปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่อง และเป็นไปตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ

อย่างไรก็ดี มีข้อตรวจพบหรือข้อสังเกตเกี่ยวกับความเสี่ยง การควบคุมภายในหรือการปรับปรุงการควบคุมภายใน สรุปได้ดังนี้

๑. ความเสี่ยง

๑.๑ กิจกรรมการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

๑.๑.๑ หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานที่หน่วยงานใช้อยู่ในปัจจุบันไม่เพียงพอและไม่สามารถรองรับความต้องการในแต่ละพื้นที่หรือความต้องการเฉพาะกลุ่มได้

๑.๑.๒ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและครูฝึกฝีมือแรงงาน ยังขาดความรู้ความเข้าใจกระบวนการฝึกอบรม

๑.๒ กิจกรรมทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้ทดสอบและผู้เข้ารับการทดสอบมีส่วนร่วมได้ส่วนเสียในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

๑.๓ กิจกรรมรับรองหลักสูตรและอนุมัติค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ พบว่า สถานประกอบการมีการเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมส่งผลให้การจัดส่งเอกสารไม่ครบถ้วน ไม่ถูกต้อง หรือล่าช้า

๑.๔ กิจกรรมด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน การบันทึกบัญชีบางส่วนยังไม่เป็นปัจจุบัน จัดทำงบการเงินไม่ถูกต้อง

๑.๕ กิจกรรมการประเมินและรับรองความรู้ความสามารถ เจ้าหน้าที่ขาดความเข้าใจในเรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการยื่นคำขอ การประเมินการออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ และการออกใบแทนหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ

๑.๖ กิจกรรมด้านการพัสดุ

๑.๖.๑ การจัดทำทะเบียนควบคุมพัสดุไม่ครบถ้วน ไม่เป็นปัจจุบัน

๑.๖.๒ การตรวจนับพัสดุประจำปียังไม่เป็นไปตามที่ระเบียบกำหนด

๑.๖.๓ มีครุภัณฑ์ที่ชำรุด เสื่อมสภาพ หมดยุการใช้งานไม่ได้ดำเนินการจำหน่าย

๑.๗ กิจกรรมด้านการเงินและบัญชี พบว่า

๑.๗.๑ การบันทึกบัญชีไม่เป็นปัจจุบัน

๑.๗.๒ งบการเงินผิดพลาด เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบบันทึกข้อมูลบัญชีในระบบ GFMS

ไม่ถูกต้อง

๒. การควบคุมภายในหรือการปรับปรุง ส่วนใหญ่ได้ระบุการปรับปรุงการควบคุมสอดคล้องกับความเสี่ยงที่ระบุไว้ และหากมีการดำเนินการและติดตามการควบคุมอย่างเหมาะสม การควบคุมภายในทั้ง ๗ กิจกรรมจะสามารถบรรลุผลได้ตามวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน



(นางสาวมณี หัสชู)

นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการพิเศษ

รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๒