



รายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐาน
และหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ
พ.ศ. ๒๕๖๑

แบบ ปค. ๑

หนังสือรับรองการประเมินผล
การควบคุมภายใน

หนังสือรับรองการประเมินผลการควบคุมภายใน (ระดับหน่วยงานของรัฐ)

เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ประเมินผลการควบคุมภายในของหน่วยงานสำหรับปีสิ้นสุดวันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ด้วยวิธีการที่หน่วยงานกำหนดซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าภารกิจของหน่วยงานจะบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในด้านการดำเนินงานที่มีประสิทธิผล ประสิทธิภาพ ด้านการรายงานที่เกี่ยวกับการเงิน และไม่ใช้การเงินที่เชื่อถือได้ ทันท่วงที และโปร่งใส รวมทั้งด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน

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

ลายมือชื่อ

(นายรัช เบญจาทิกุล)

ตำแหน่ง อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

วันที่ ๔ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

อย่างไรก็ดี มีความเสี่ยงและได้กำหนดปรับปรุงการควบคุมภายใน ในปีงบประมาณหรือปีปฏิทินถัดไป สรุปได้ดังนี้

๑. ความเสี่ยงที่มีอยู่ที่ต้องกำหนดปรับปรุงการควบคุมภายใน คือ กิจกรรมรับรองความรู้ความสามารถ พบว่า การออกใบแทนหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ กรณีขอเปลี่ยนหนังสือรับรองและกรณีชำรุดหรือสูญหาย ไม่ตรงตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และการดำเนินการออกใบแทนล่าช้า ไม่เป็นไปตามกำหนดระยะเวลาที่ระบุในคู่มือสำหรับประชาชน (๒ วันทำการ) ซึ่งอาจเกิดข้อร้องเรียนได้

๒. การปรับปรุงการควบคุมภายใน คือ แจ้งเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องศึกษารายละเอียดตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและคู่มือสำหรับประชาชน และดำเนินการให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด กำหนดวันดำเนินการแล้วเสร็จ หัวหน้าฝ่ายกำกับดูแลเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดเพื่อให้เร่งดำเนินการ และจัดทำคู่มือการรายงานผล เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่ไม่ได้รับผิดชอบโดยตรงสามารถดำเนินการแทนได้หากติดราชการ

แบบ ปค. ๔

รายงานการประเมินองค์ประกอบ
ของการควบคุมภายใน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
รายงานการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน
สำหรับระยะเวลาดำเนินการสิ้นสุด วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

องค์ประกอบของการควบคุมภายใน	ผลการประเมิน/ ข้อเสนอ
๑. สภาพแวดล้อมการควบคุม ● หน่วยงานของรัฐแสดงให้เห็นถึงการยึดมั่นในคุณค่าของความซื่อตรงและจริยธรรม ● ผู้กำกับดูแลของหน่วยงานของรัฐ แสดงให้เห็นถึงความเป็นอิสระจากฝ่ายบริหารและมีหน้าที่กำกับดูแลให้มีการพัฒนาหรือปรับปรุงการควบคุมภายใน รวมถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ● หัวหน้าหน่วยงานของรัฐจัดให้มีโครงสร้างองค์กรสายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่เหมาะสมในการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานของรัฐ ภายใต้การกำกับดูแลของผู้กำกับดูแล ● หน่วยงานของรัฐแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการสร้างแรงจูงใจ พัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงานของรัฐ ● หน่วยงานของรัฐกำหนดให้บุคลากรมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายใน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานของรัฐ	กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการยึดมั่นในคุณค่าของความซื่อตรงและจริยธรรม โดยสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ป.ป.ท.) ได้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมีผลการประเมิน ๘๙.๗๔ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน มีคำสั่งมอบอำนาจให้แก่ผู้บริหาร ประกอบด้วย รองอธิบดี ผู้ตรวจราชการกรม และหัวหน้าส่วนราชการระดับกอง โดยมอบหมายให้สามารถปฏิบัติราชการแทนอธิบดี และบริหารจัดการการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานตนเอง และได้มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ รวมถึงมีคำสั่งจัดตั้งหน่วยงานภายในระดับกองโดยระบุอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงานอย่างชัดเจน
๒. การประเมินความเสี่ยง ● หน่วยงานของรัฐระบุวัตถุประสงค์การควบคุมภายในของการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรไว้อย่างชัดเจนและเพียงพอที่จะสามารถระบุและประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ ● หน่วยงานของรัฐระบุความเสี่ยงที่มีผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์การควบคุมภายในอย่างครอบคลุมทั้งหน่วยงานของรัฐ และวิเคราะห์ความเสี่ยงเพื่อกำหนดวิธีการจัดการความเสี่ยงนั้น ● หน่วยงานของรัฐพิจารณาโอกาสที่อาจเกิดการทุจริตเพื่อประกอบการประเมินความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อ การบรรลุวัตถุประสงค์	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้มีการจัดวางระบบมาตรฐานการควบคุมภายในของหน่วยงาน ประกอบด้วย หมวดที่ ๑ นิยามศัพท์ หมวดที่ ๒ ข้อมูลทั่วไป ภารกิจ และวัตถุประสงค์การดำเนินงาน หมวดที่ ๓ การดำเนินกิจกรรมตามภารกิจหลักของหน่วยงาน หมวดที่ ๔ การบริหารงานทั่วไป และจัดทำแนวปฏิบัติการควบคุมภายในของหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ ระบุและประเมินความเสี่ยงครบทุกกระบวนการ และมีการทบทวนความเสี่ยงอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์ประกอบการควบคุมภายใน	ผลการประเมิน/ ข้อสรุป
● หน่วยงานของรัฐระบุและประเมินการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อระบบการควบคุมภายใน	
๓. กิจกรรมการควบคุม ● หน่วยงานของรัฐระบุและพัฒนากิจกรรมการควบคุม เพื่อลดความเสี่ยงในการบรรลุวัตถุประสงค์ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ● หน่วยงานของรัฐระบุและพัฒนากิจกรรมการควบคุมทั่วไปด้านเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์ ● หน่วยงานของรัฐจัดให้มีกิจกรรมการควบคุม โดยกำหนดไว้ในนโยบาย ประกอบด้วยผลสำเร็จที่คาดหวังและขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจริง	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้จัดทำตัวชี้วัดและคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้ทุกหน่วยงานดำเนินการและรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดผ่านระบบการรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภายใน
๔. สารสนเทศและการสื่อสาร ● หน่วยงานของรัฐจัดทำหรือจัดหาและใช้สารสนเทศที่เกี่ยวข้องและมีคุณภาพ เพื่อสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามการควบคุมภายในที่กำหนด ● หน่วยงานของรัฐมีการสื่อสารภายในเกี่ยวกับสารสนเทศ รวมถึงวัตถุประสงค์และความรับผิดชอบที่มีต่อการควบคุมภายในซึ่งมีความจำเป็นในการสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามการควบคุมภายในที่กำหนด ● หน่วยงานของรัฐมีการสื่อสารกับบุคคลภายนอกเกี่ยวกับเรื่องที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติตามการควบคุมภายในที่กำหนด	กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีการนำระบบสารสนเทศที่ทันสมัยเข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้มีความรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ เช่น ระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ระบบรับรองความรู้ความสามารถ ระบบรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภายใน ระบบการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เป็นต้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการสื่อสารให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ความรับผิดชอบ รวมถึงปัญหาและข้อเสนอแนะของระบบการควบคุมภายในผ่านช่องทางในด้านต่างๆ เช่น เว็บไซต์กรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ http://www.dsd.go.th เฟสบุ๊กกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มไลน์ข้อสั่งการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มไลน์ข้อรายงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น และได้มีการจัดทำช่องทางการให้บริการและติดต่อสื่อสารกับบุคคลภายนอกในหลากหลายช่องทาง เช่น ระบบสารสนเทศสำหรับประชาชนในเว็บไซต์กรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ http://www.dsd.go.th และเฟสบุ๊กกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เว็บไซต์หน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระดานสนทนา (Webboard) เป็นต้น ใช้ในการสื่อสารเกี่ยวกับข้อสงสัย การร้องเรียนการใช้บริการของ

องค์ประกอบการควบคุมภายใน	ผลการประเมิน/ ข้อเสนอ
๕. กิจกรรมการติดตามผล ● หน่วยงานของรัฐระบุ พัฒนา และดำเนินการประเมินผลระหว่างการทำงาน และ/หรือ การประเมินผลเป็นรายครั้งตามที่กำหนด เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าได้มีการปฏิบัติตามองค์ประกอบของการควบคุมภายใน ● หน่วยงานของรัฐประเมินผลและสื่อสารข้อบกพร่อง หรือจุดอ่อนของการควบคุมภายในอย่างทันเวลาต่อฝ่ายบริหารและผู้กำกับดูแล เพื่อให้ผู้รับผิดชอบสามารถสั่งการแก้ไขได้อย่างเหมาะสม	เจ้าหน้าที่ การตอบปัญหาและช่วยเหลือแก่ผู้รับบริการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กำหนดตัวชี้วัดสำหรับหน่วยงานส่วนกลาง ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ความสำเร็จของการจัดวางระบบมาตรฐานการควบคุมภายใน และการจัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และสำหรับหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ความสำเร็จของการจัดวางระบบมาตรฐานการควบคุมภายในและการจัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีการติดตามประเมินผล รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓) และรอบที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๓ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) และมีการมอบหมายให้กลุ่มตรวจสอบภายในดำเนินการตรวจติดตามการประเมินผล และสื่อสารข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนของการควบคุมภายในของหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และมีการรายงานผลการตรวจติดตามให้กับอธิบดี เพื่อดำเนินการสั่งการและแก้ไขได้อย่างเหมาะสมและทันเวลา

สรุปผลการประเมิน :-

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีโครงสร้างการควบคุมภายในครบ ๕ องค์ประกอบ มีประสิทธิผลและเพียงพอที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ อย่างไรก็ตามมีบางกิจกรรมที่ต้องปรับปรุงกระบวนการควบคุม เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น จึงได้กำหนดวิธีการและแผนการปรับปรุงการควบคุมภายในที่เหมาะสมไว้แล้ว

ลายมือชื่อ

(นายรัช เบญจาทิกุล)

ตำแหน่ง อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

วันที่ ๔ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

แบบ ปค. ๕

รายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

รายงานการประเมินและการปรับปรุงการควบคุมภายใน

สำหรับระยะเวลาการดำเนินงานสิ้นสุด วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้ง หน่วยงานของรัฐหรือการกิจ ตามแผนการดำเนินการหรือ ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญของ หน่วยงานของรัฐ/ วัตถุประสงค์ (๑)	ความเสี่ยง (๒)	การควบคุมภายในที่มีอยู่ (๓)	การประเมินผล การควบคุม ภายใน (๔)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (๕)	การปรับปรุง การควบคุมภายใน (๖)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ/ กำหนดเสร็จ (๗)
๑. กิจกรรมการฝึกอบรมฝีมือ แรงงาน (การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน) ๑.๑ เพื่อทราบถึงผล ความพึงพอใจของผู้เข้ารับ การฝึก จำนวนไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนผู้เข้า ฝึกอบรมทั้งหมด ๑.๒ เพื่อให้ผู้ผ่านการฝึกมี ทักษะฝีมือแรงงานด้านอาชีพ ก่อนเข้าสู่การจ้างงาน รวมทั้ง ฝึกอบรมพัฒนาองค์ความรู้ให้มี สมรรถนะในการทำงาน ประกอบกับมีนิสัยอุตสาหกรรม	๑.๒ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	๑.๒ ให้เจ้าหน้าที่ประสานงาน กับผู้เข้ารับการฝึกในแต่ละรุ่น ให้เข้ารับการฝึกอย่าง เคร่งครัด	ไม่เพียงพอ	๑.๒ ผู้เข้ารับการฝึกไม่เข้ารับ การฝึกอบรมฝีมือแรงงานตาม ระยะเวลาที่กำหนด	๑.๒ มอบหมายเจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบในการบันทึก ข้อมูลเพิ่มขึ้น ๑.๒ แจ้งผู้เข้ารับการฝึกให้ ทราบถึงความสำคัญของการ เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือ แรงงาน และเข้ารับการฝึก ตามระยะเวลาที่กำหนด	สพร. ๓ ชลบุรี ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ สนพ. ฉะเชิงเทรา ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้ง หน่วยงานของรัฐหรือภารกิจ ตามแผนการดำเนินการหรือ ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญของ หน่วยงานของรัฐ/ วัตถุประสงค์ (๑)	ความเสี่ยง (๒)	การควบคุมภายในที่มีอยู่ (๓)	การ ประเมินผล การควบคุม ภายใน (๔)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (๕)	การปรับปรุง การควบคุมภายใน (๖)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ/ กำหนดเสร็จ (๗)
(การฝึกอบรม) ๑.๓ เพื่อให้ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมมีความพร้อมใน การฝึกอบรมตลอดหลักสูตร การฝึก	๑.๓ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าฝึกอบรมไม่ตรงต่อ เวลา มาสาย	๑.๓ ชี้แจงกระบวนการ ขั้นตอน ระยะเวลาใน ฝึกอบรมให้ผู้รับการฝึกทราบ	ไม่เพียงพอ	๑.๓ ผู้รับการฝึกบางคนมีหลาย บทบาทในชุมชนและกลุ่มต่างๆ	๑.๓ คัดเลือกผู้ที่มีความพร้อม ในการเข้าฝึกอบรม	สพร. ๑๘ อุดรธานี ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔
๑.๔ เพื่อให้ผู้ผ่านการฝึกอบรม มีโอกาสเพิ่มรายได้หรือเพิ่ม โอกาสในการดำรงชีพ	๑.๔ ผู้เข้ารับการฝึกไม่มีความรู้ และทักษะที่ได้รับไปประกอบ อาชีพ	๑.๔ ดำเนินการฝึกอบรม ความต้องการประกอบอาชีพ ของผู้รับการฝึก	ไม่เพียงพอ	๑.๔ หลักสูตรไม่มี ความหลากหลายไม่ตอบสนอง ความต้องการ	๑.๔ พัฒนาหลักสูตร ตอบสนองความต้องการของ กลุ่มเป้าหมาย	สพร.แพร่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔
๒. กิจกรรมทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานแห่งชาติ ๒.๑ เพื่อให้ผู้ดำเนินการ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ดำเนินการทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานแห่งชาติเป็นไปตาม หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ตามประกาศคณะกรรมการ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒.๑ ผู้ดำเนินการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานยังไม่มี ความรู้และความเข้าใจใน การดำเนินการตามระบบประกัน คุณภาพการทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานแห่งชาติตามที่กรม พัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด	๒.๑ ให้คำแนะนำผู้ทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานให้ ดำเนินการทดสอบตามระบบ ประกันคุณภาพการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติ	ไม่เพียงพอ	๒.๑ ผู้ดำเนินการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานยังไม่ได้ ดำเนินการตามระบบประกัน คุณภาพการทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานแห่งชาติตามที่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด	๒.๑ จัดประชุมชี้แจง ผู้ดำเนินการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน เกี่ยวกับการดำเนินการ ตามระบบประกัน คุณภาพการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน	สพร.๑๙ เชียงใหม่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้ง หน่วยงานของรัฐหรือการกิจ ตามแผนการดำเนินการหรือ ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญของ หน่วยงานของรัฐ/ วัตถุประสงค์ (๑)	ความเสี่ยง (๒)	การควบคุมภายในที่มีอยู่ (๓)	การประเมินผล การควบคุม ภายใน (๔)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (๕)	การปรับปรุง การควบคุมภายใน (๖)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ/ กำหนดเสร็จ (๗)
๒.๒ เพื่อให้การจัดการ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมี ผู้ทดสอบเพียงพอ ตรงตาม ความต้องการของผู้มารับบริการ	๒.๒ จำนวนผู้ทดสอบมีไม่ เพียงพอ	๒.๒ ใช้ผู้ทดสอบเครือข่ายที่เป็น ภาครัฐและเอกชนในพื้นที่ ใกล้เคียง	ไม่เพียงพอ	๒.๒ การควบคุมที่มีอยู่สามารถ ลดความเสี่ยงได้ในระดับหนึ่ง แต่ยังไม่ครอบคลุมทุกสาขา ตามความต้องการในพื้นที่	แห่งชาติตามที่กรมพัฒนา ฝีมือแรงงานกำหนด ๒.๒.๑ ส่งเสริมให้บุคลากร ของหน่วยงานมีคุณสมบัติ เป็นผู้ทดสอบได้หลายสาขา ๒.๒.๒ เชิญชวนบุคลากร ภาครัฐและเอกชนเข้าอบรม หลักสูตรผู้ทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานที่กรมพัฒนา ฝีมือแรงงานจัดฝึกอบรม	สนพ.ชัยนาท ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้ง หน่วยงานของรัฐหรือภารกิจ ตามแผนการดำเนินการหรือ ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญของ หน่วยงานของรัฐ/ วัตถุประสงค์ (๑)	ความเสี่ยง (๒)	การควบคุมภายในที่มีอยู่ (๓)	การ ประเมินผล การควบคุม ภายใน (๔)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (๕)	การปรับปรุง การควบคุมภายใน (๖)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ/ กำหนดเสร็จ (๗)
๓. กิจกรรมรับรองหลักสูตร และอนุมัติค่าใช้จ่ายใน การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ๓.๑ เพื่อให้สถานประกอบการ กิจการยื่นรับรองหลักสูตรและ ค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมอย่างถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	๓.๑ เอกสารการยื่นรับรอง หลักสูตรในระบบ Datacenter ไม่ครบถ้วนถูกต้อง	๓.๑ มีการจัดสัมมนาชี้แจง รายละเอียดแนวทางการปฏิบัติ เกี่ยวกับหลักสูตรและ ค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกอบรม ยกระดับแรงงานและการฝึก เปลี่ยนสาขาตามข้อกำหนด พรบ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไข เพิ่มเติม	ไม่เพียงพอ	๓.๑ เอกสารยื่นรับรอง หลักสูตรไม่ครบถ้วน ถูกต้อง ตามแบบและประเภทของ การฝึกอบรม เนื่องจากสถาน ประกอบกิจการมีการ เปลี่ยนแปลงบุคลากรที่ รับผิดชอบ และสถานประกอบ กิจการที่ขึ้นทะเบียนใหม่	๓.๑ จัดตั้งกลุ่มไลน์สถาน ประกอบการกิจการที่ขึ้นทะเบียน กับหน่วยงาน สพร. ๑๖ นครปฐม เพื่อให้สามารถ สอบถามข้อมูลเจ้าหน้าที่ ที่รับผิดชอบจะแนะนำหรือ ชี้แจงแนวทางการปฏิบัติ ที่ถูกต้องให้สถานประกอบ กิจการรับทราบและถือปฏิบัติ	สพร. ๑๖ นครปฐม ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้ง หน่วยงานของรัฐหรือภารกิจ ตามแผนการดำเนินการหรือ ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญของ หน่วยงานของรัฐ/ วัตถุประสงค์ (๑)	ความเสี่ยง (๒)	การควบคุมภายในที่มีอยู่ (๓)	การ ประเมินผล การควบคุม ภายใน (๔)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (๕)	การปรับปรุง การควบคุมภายใน (๖)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ/ กำหนดเสร็จ (๗)
๓.๒ เพื่อให้สถานประกอบ กิจการยื่นแก้ไขข้อมูลจาก การตรวจผ่านระบบภายใน ระยะเวลาที่กำหนด	๓.๒ สถานประกอบกิจการไม่ แก้ไขข้อมูลในระบบภายหลัง จากการตรวจรับรองหลักสูตร และค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ฝีมือแรงงานผ่านระบบ e – service ภายในระยะเวลาที่กำหนด	๓.๒ แจ้งให้สถานประกอบ กิจการทราบผ่านกลุ่มไลน์ ให้รับดำเนินการแก้ไข หลังจากการตรวจ	ไม่เพียงพอ	๓.๒ สถานประกอบกิจการ ไม่แก้ไขข้อมูลหรือยื่นเอกสาร เพิ่มเติมหลังจากเจ้าหน้าที่ตรวจ ผ่านระบบแล้วร้องขอให้ การแก้ไขข้อมูล	๓.๒ แจ้งแนวปฏิบัติใน การกำหนดระยะเวลา การเข้ามาตรวจสอบ/แก้ไข ข้อมูลภายหลังการยื่นผ่าน ระบบในเวลาที่กำหนด	สนพ. เลย์ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔
๔. ภารกิจด้านการเงินและ บัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔.๑ เพื่อให้การบันทึก รายการบัญชีเป็นไปอย่าง ถูกต้องครบถ้วนเป็นปัจจุบัน สามารถตรวจสอบได้ตลอดเวลา	๔.๑ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการจัดทำบัญชี โดยตรง ซึ่งอาจก่อให้เกิดการบันทึก บัญชีไม่ถูกต้อง/ไม่ครบถ้วนได้	๔.๑ มอบหมายเจ้าหน้าที่ใน ฝ่ายปฏิบัติงานด้านการเงิน บัญชีและมีคำสั่งจากกรม มอบหมายให้เจ้าหน้าที่การเงิน ของหน่วยงานช่วยปฏิบัติงาน ด้านการเงินบัญชี กองทุนฯ และมอบให้หัวหน้าฝ่าย บริหารงานทั่วไป ควบคุม กำกับดูแล	ไม่เพียงพอ	๔.๑ การบันทึกรายการบัญชี บางครั้งบันทึกบัญชีไม่ถูกต้อง/ ไม่ครบถ้วน	๔.๑.๑ จัดทำรายงาน งบการเงินบัญชีเสนอ ผู้บังคับบัญชาเป็นประจำ ทุกเดือน ๔.๑.๒ เจ้าหน้าที่การเงิน ของหน่วยงานและหัวหน้า ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ช่วยควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน ด้านการเงินบัญชี ให้ถูกต้อง ครบถ้วน	สพร. ๑๑ สุราษฎร์ธานี ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้ง หน่วยงานของรัฐหรือภารกิจ ตามแผนการดำเนินการหรือ ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญของ หน่วยงานของรัฐ/ วัตถุประสงค์ (๑)	ความเสี่ยง (๒)	การควบคุมภายในที่มีอยู่ (๓)	การ ประเมินผล การควบคุม ภายใน (๔)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (๕)	การปรับปรุง การควบคุมภายใน (๖)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ/ กำหนดเสร็จ (๗)
๔.๒ เพื่อให้การรับเงิน การนำส่งเงิน และการเบิก จ่ายเงิน ถูกต้องตามระเบียบ และแนวปฏิบัติ	๔.๒.๑ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่ไม่ครบถ้วน	๔.๒.๑ ถือปฏิบัติตามประกาศ คณะกรรมการนโยบาย การบริหารทุนหมุนเวียนฯ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๒	ไม่เพียงพอ	๔.๒.๑ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่ไม่ครบถ้วน	๔.๑.๓ ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ในการรายงานด้านการเงิน บัญชีผ่านระบบสารสนเทศ งานกองอื่นๆ ต้องตรวจสอบ ความถูกต้องอยู่เสมอ ๔.๒.๑ กำชับเจ้าหน้าที่ผู้ที่มี คำสั่งแต่งตั้งปฏิบัติงานเพื่อให้ ครบถ้วน ตามที่ได้รับ มอบหมาย	สนพ. สกลนคร ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔
	๔.๒.๒ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติและ ผู้เกี่ยวข้องขาดความรู้ความเข้าใจ ในกระบวนการคิดคำนวณ ยอดเงิน	๔.๒.๒ ถือปฏิบัติตามระเบียบ คณะกรรมการส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงานฯ พ.ศ. ๒๕๖๒ และระเบียบ กระทรวงการคลังว่าด้วยการ เบิกเงินจากคลัง การรับเงิน	ไม่เพียงพอ	๔.๒.๒ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติและ ผู้เกี่ยวข้องขาดความรู้ความเข้าใจ ในกระบวนการคิดคำนวณ ยอดเงิน และเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี เป็นคนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	๔.๒.๒ จัดส่งเจ้าหน้าที่ เข้ารับการอบรม และ ประสานงานกองส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน ทุกครั้งที่มีการรับจ่ายเงิน ที่ไม่ได้ระบุแนบใบแจ้ง	

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้ง หน่วยงานของรัฐหรือภารกิจ ตามแผนการดำเนินการหรือ ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญของ หน่วยงานของรัฐ/ วัตถุประสงค์ (๑)	ความเสี่ยง (๒)	การควบคุมภายในที่มีอยู่ (๓)	ประเมินผล การควบคุม ภายใน (๔)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (๕)	การปรับปรุง การควบคุมภายใน (๖)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ/ กำหนดเสร็จ (๗)
		การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการนำเงินส่งคลัง พ.ศ. ๒๕๖๒		เงินงบประมาณ มีการระงับมาก ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่ทัน ตามกำหนดเวลา	คู่มือ	
๕. กิจกรรมรับรองความรู้ ความสามารถ ๕.๑ เพื่อให้ผลการดำเนินการ ประเมินและรับรองความรู้ ความสามารถในสาขาช่างเชื่อม ช่างเชื่อมทิก ช่างเชื่อมอาร์ก โลหะด้วยมือ เป็นไปตามเป้าหมาย ที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมอบหมาย	๕.๑.๑ ไม่สามารถดำเนินการ ประเมินและรับรองความรู้ ความสามารถในสาขาช่างเชื่อม ได้ตามเป้าหมายที่กรมมอบหมาย ๕.๑.๒ ไม่มีผู้คุณสมบัติใน การเข้าประเมินและรับรอง ความรู้ความสามารถในสาขา ช่างเชื่อมเพียงพอให้ดำเนินการ ตามเป้าหมาย	๕.๑ ประชาสัมพันธ์เชิญชวน ผ่านทางช่องทางเว็บไซต์ และ Facebook ของหน่วยงาน และสถานีวิทยุกระจายเสียง แห่งประเทศไทยจังหวัด สุพรรณบุรี คลื่นความถี่ FM ๑๐๒.๒๕ Mhz. ทุกวันพุธ เวลาประมาณ ๑๓.๓๐- ๑๔.๐๐ น.	ไม่เพียงพอ	๕.๑ พ.ร.บ. ยังไม่มีผลบังคับใช้ ทำให้สถานประกอบการกิจการ ยังไม่เห็นความสำคัญและ ส่งพนักงานเข้ารับการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน ส่งผลให้ ยอดผู้เข้ารับการประเมินใน สาขาช่างเชื่อมยังไม่ได้ ดำเนินการในเชิงงบประมาณ ๒๕๖๓	๕.๑ เพิ่มรูปแบบ การประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทาง Line โดย การสร้างกลุ่ม Line ช่างเชื่อม	สพ.๒ สุพรรณบุรี ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔
๕.๒ การออกใบแทนหนังสือ รับรองความรู้ความสามารถ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ	๕.๒ การออกใบแทนหนังสือ รับรองความรู้ความสามารถ กรณีชำรุดหรือสูญหาย ไม่เป็นไป	๕.๒ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง แก้ไขใบแทนหนังสือรับรอง ความรู้ความสามารถให้เป็นไป	ไม่เพียงพอ	๕.๒ การออกใบแทนหนังสือ รับรองความรู้ความสามารถ กรณีขอเปลี่ยนหนังสือรับรอง	๕.๒.๑ แจ้งเจ้าหน้าที่ เกี่ยวข้องศึกษารายละเอียด ตามประกาศคณะกรรมการ	สนพ. สมุทรสาคร ๓๐ กันยายน

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้ง หน่วยงานของรัฐหรือภารกิจ ตามแผนการดำเนินการหรือ ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญของ หน่วยงานของรัฐ/ วัตถุประสงค์ (๑)	ความเสี่ยง (๒)	การควบคุมภายในที่มีอยู่ (๓)	การ ประเมินผล การควบคุม ภายใน (๔)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (๕)	การปรับปรุง การควบคุมภายใน (๖)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ/ กำหนดเสร็จ (๗)
คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการยื่นคำขอ การประเมิน การออกหนังสือ รับรองความรู้ความสามารถ อายุหนังสือรับรองความรู้ ความสามารถ และการออกใบแทน หนังสือรับรองความรู้ ความสามารถ และระยะเวลา ดำเนินการตามข้อกำหนดใน คู่มือสำหรับประชาชน	ตามประกาศคณะกรรมการ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และระยะเวลาดำเนินการตาม ข้อกำหนดในคู่มือสำหรับ ประชาชน	ตามประกาศคณะกรรมการ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน		และกรณีชำรุดหรือสูญหายไม่ตรง ตามประกาศคณะกรรมการ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และการดำเนินการออกใบแทน ล่าช้าไม่ทันไปตามกำหนด ระยะเวลาที่ระบุในคู่มือสำหรับ ประชาชน (๒ วันทำการ) ซึ่งอาจเกิดข้อร้องเรียนได้	ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และคู่มือสำหรับประชาชน และดำเนินการให้เป็นไป ตามระยะเวลาที่กำหนด ๕.๒.๒ กำหนดวันดำเนินการ แล้วเสร็จ ๕.๒.๓ หัวหน้าฝ่ายกำกับ ดูแลเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง อย่างใกล้ชิดเพื่อให้เร่ง ดำเนินการ ๕.๒.๔ จัดทำคู่มือ การรายงานผล เพื่อให้ เจ้าหน้าที่ที่ไม่ได้เป็น ผู้รับผิดชอบโดยตรงสามารถ ดำเนินการแทนได้ หากติดราชการ	๒๕๖๔

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้ง หน่วยงานของรัฐหรือภารกิจ ตามแผนการดำเนินการหรือ ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญของ หน่วยงานของรัฐ/ วัตถุประสงค์ (๑)	ความเสี่ยง (๒)	การควบคุมภายในที่มีอยู่ (๓)	การ ประเมินผล การควบคุม ภายใน (๔)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (๕)	การปรับปรุง การควบคุมภายใน (๖)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ/ กำหนดเสร็จ (๗)
๖. กิจกรรมด้านการพัสดุ ๖.๑ เพื่อให้ดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้างเป็นไปตามระยะเวลาที่ กำหนดและระบุคุณลักษณะ พัสดุที่ต้องการใช้อย่างครบถ้วน และถูกต้อง ๖.๒ เพื่อให้การจำหน่าย พัสดุเป็นไปอย่างถูกต้องตาม ระเบียบ	๖.๑.๑ ระยะเวลาในการดำเนินการ จัดซื้อ จัดจ้างกระชั้นชิดเกินไป ๖.๑.๒ พสดุที่ต้องการใช้ไม่ตรง ตามที่กำหนด ๖.๑.๓ เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจเรื่องระเบียบพัสดุ ๖.๒ เจ้าหน้าที่ไม่ได้ดำเนินการ ตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ใน ระเบียบอย่างครบถ้วน	๖.๑ กำหนดแนวทางใน การส่งเอกสารจัดซื้อจัดจ้าง ให้เจ้าหน้าที่พัสดุ ก่อนเปิด ฝึกอบรม ๕ วันทำการ ๖.๒ รายงานผลการตรวจสอบ ข้อเท็จจริง	ไม่เพียงพอ ไม่เพียงพอ	๖.๑ เจ้าหน้าที่ส่งเอกสารเพื่อ ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุ ก่อนการเปิดฝึกอบรม น้อยกว่า ๕ วันทำการ ซึ่งทำให้ระยะเวลา ในการจัดซื้อจัดจ้างกระชั้นชิด เกินไป ๖.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการ สอบข้อเท็จจริง หรือคณะกรรมการ กำหนดราคากลางแต่ไม่ได้ ถ่ายรูปครุภัณฑ์แต่ละรายการ ตามลำดับเลขที่ ๖.๒ ไม่ได้กำหนดราคากลาง และไม่ได้รายงานผลการตัดบัญชี ให้ผู้อำนวยความสะดวก และสง.ทราบ	๖.๑ จัดทำเอกสารขออนุมัติ เปิดฝึกอบรมก่อนมีการเปิด ฝึกอบรม ๗ วันทำการ เพื่อให้ทันต่อการดำเนินการ จัดซื้อจัดจ้างภายในเวลาที่ กำหนด ๖.๑ กำกับควบคุมดูแลให้ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตาม กฎระเบียบและหลักเกณฑ์ที่ กำหนดอย่างเคร่งครัด ๖.๒ ระบุสภาพพัสดุ และ สาเหตุการชำรุดของ ครุภัณฑ์แต่ละรายการให้ ชัดเจนเพื่อให้กรรมการ กำหนดราคากลางใช้เป็น ข้อมูลในการพิจารณาราคากลาง	สพ. ๒๐ เสียงราย ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ สนพ. กาฬสินธุ์ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้ง หน่วยงานของรัฐหรือภารกิจ ตามแผนการดำเนินการหรือ ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญของ หน่วยงานของรัฐ/ วัตถุประสงค์ (๑)	ความเสี่ยง (๒)	การควบคุมภายในที่มีอยู่ (๓)	การประเมินผล การควบคุมภายใน (๔)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (๕)	การปรับปรุง การควบคุมภายใน (๖)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ/ กำหนดเสร็จ (๗)
					๖.๒.๓ เมื่อจำหน่ายและ ตัดบัญชีแล้วให้เสนอรายงาน ผลการตัดบัญชีแล้วเสนอ รายงานผลการตัดบัญชีให้ ผู้อำนวยการ และสำนักงาน ผู้อำนวยการ และสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดินทราบ ๖.๒.๔ ส่งเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานเข้ารับการ ฝึกอบรมในหลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง	
๗. กิจกรรมด้านการเงินและบัญชี ๗.๑ เพื่อให้กระบวนการ ขั้นตอนด้านการเงินและบัญชี มีความครบถ้วน ถูกต้องตาม ระเบียบ	๗.๑ การจัดทำทะเบียนคุมบาง รายการ และการจัดเก็บเอกสาร ทางการเงินและบัญชี ยังเกิด ความล่าช้าและยังไม่เป็นปัจจุบัน	๗.๑ จัดทำทะเบียนคุมและ จัดเก็บเอกสารทางการเงิน ตามระเบียบ และคำแนะนำ ของฝ่ายตรวจ สอบภายใน	ไม่เพียงพอ	๗.๑ การจัดทำทะเบียนคุมและ การจัดเก็บเอกสารทางการเงิน และบัญชีเกิดความล่าช้า ยังไม่ เป็นปัจจุบัน	๗.๑ กำชับให้เจ้าหน้าที่ ที่รับผิดชอบ ดำเนินการ จัดทำทะเบียนคุมและ จัดเก็บเอกสารทางการเงิน และบัญชีให้เป็นปัจจุบันและ เพิ่มเจ้าหน้าที่ในการ ปฏิบัติงานด้านการเงินและ	สพร. ๑๐ ลำปาง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้ง หน่วยงานของรัฐหรือการกิจ ตามแผนการดำเนินการหรือ ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญของ หน่วยงานของรัฐ/ วัตถุประสงค์ (๑)	ความเสี่ยง (๒)	การควบคุมภายในที่มีอยู่ (๓)	การ ประเมินผล การควบคุม ภายใน (๔)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (๕)	การปรับปรุง การควบคุมภายใน (๖)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ/ กำหนดเสร็จ (๗)
๗.๒ เพื่อให้การจ่ายเงิน การรับเงิน และการนำเงินส่ง คลังผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (KTB Corporate Online) เป็นไปตามระเบียบ	๗.๒ เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการ จ่ายเงิน การรับเงิน และการนำ เงินส่งคลังผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ (KTB Corporate Online)	๗.๒ มีการจ่ายเงินผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ (KTB Corporate Online) ในการเบิกค่าใช้จ่ายต่างๆ เช่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ไปราชการ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าตอบแทน วิทยากร ค่าตอบแทน การปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการ เงินมีราชการ	ไม่เพียงพอ	๗.๒ เจ้าหน้าที่ไม่จัดทำทะเบียน คุณการโอนเงินผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ (KTB Corporate Online) ไม่ได้พิมพ์ รายงานสรุปการเคลื่อนไหวทาง บัญชีทั้งก่อนและหลังโอนเงิน	บัญชีให้เพียงต้องงานที่ทำ ๗.๒ จัดประชุมชี้แจง แนวทางหลักเกณฑ์ขั้นตอน ปฏิบัติการจ่ายเงินผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ (KTB Corporate Online) และ ติดตามผลสรุปปัญหา อุปสรรคเพื่อปรับปรุง การดำเนินงาน	สนพ. ตราด ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้ง หน่วยงานของรัฐหรือภารกิจ ตามแผนการดำเนินการหรือ ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญของ หน่วยงานของรัฐ/ วัตถุประสงค์ (๑)	ความเสี่ยง (๒)	การควบคุมภายในที่มีอยู่ (๓)	การ ประเมินผล การควบคุม ภายใน (๔)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (๕)	การปรับปรุง การควบคุมภายใน (๖)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ/ กำหนดเสร็จ (๗)
๘. กิจกรรมด้านงานบำรุงรักษา ระบบสารสนเทศ เครื่องแม่ข่าย ระบบเครือข่ายและฐานข้อมูล ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๘. การบำรุงรักษาระบบ สารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้การปฏิบัติราชการ ด้านงานบำรุงรักษาระบบ สารสนเทศ เครื่องแม่ข่าย ระบบเครือข่ายและฐานข้อมูล ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้	๘.๑ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน มีส่วนเกี่ยวข้องยังขาดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับ การบำรุงรักษาระบบสารสนเทศ	๘.๑ คู่มือการปฏิบัติงาน การบำรุงรักษาระบบ สารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน ๘.๒ มีการจัดเจ้าหน้าที่ รับผิดชอบระบบสารสนเทศ แต่ละระบบ	ไม่เพียงพอ ไม่เพียงพอ	๘.๑ กรณีที่เจ้าหน้าที่ที่ รับผิดชอบไม่อยู่ เจ้าหน้าที่ท่าน อื่นไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ ๘.๒ ระบบเว็บไซต์ของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานชำ ไม่ปลอดภัย และเข้าถึงข้อมูลยาก	๘.๑ มีการสอนงานหรือ มีถ่ายทอดองค์ความรู้ของ เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ให้ เจ้าหน้าที่ท่านอื่นสามารถ แก้ไขปัญหาได้ ๘.๒ มีการปรับปรุงคู่มือ การปฏิบัติงานให้ครอบคลุม มากขึ้น และจัดทำคำขอเพื่อ จัดจ้างปรับปรุงเว็บไซต์ให้ เร็วขึ้น ปลอดภัย และเข้าถึง ข้อมูลได้ง่ายขึ้น	ศูนย์ เทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสาร ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้ง หน่วยงานของรัฐหรือภารกิจ ตามแผนการดำเนินการหรือ ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญของ หน่วยงานของรัฐ/ วัตถุประสงค์ (๑)	ความเสี่ยง (๒)	การควบคุมภายในที่มีอยู่ (๓)	การประเมินผล การควบคุม ภายใน (๔)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (๕)	การปรับปรุง การควบคุมภายใน (๖)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ/ กำหนดเสร็จ (๗)
๙. กิจกรรมด้านการส่งเสริม สนับสนุนการแข่งขันฝีมือ แรงงานระดับชาติ ๙. การจัดซื้อจัดจ้างสำหรับ การแข่งขัน เพื่อให้การปฏิบัติราชการ ด้านการส่งเสริมสนับสนุน การแข่งขันฝีมือแรงงาน ระดับชาติของกลุ่มงานส่งเสริม มาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้	๙. การกำหนดรายละเอียด คุณลักษณะของที่ต้องจัดซื้อ จัดจ้างล่าช้า และมีกำหนด ระยะเวลาอาจได้ผู้ดำเนินการ หรือของล่าช้า	๙. ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและ การบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐	ไม่เพียงพอ	๙. การกำหนดรายละเอียด คุณลักษณะของวัสดุที่ต้อง จัดซื้อล่าช้า	๙. จัดตั้งคณะทำงานกำหนด ราคากลาง ซึ่งประกอบด้วย ฝ่ายเลขานุการของทุกสาขา และเจ้าหน้าที่พัสดุ และ จัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้าง ที่ชัดเจน	สำนักพัฒนา มาตรฐานและ ทดสอบฝีมือ แรงงาน ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

ลายมือชื่อ



(นายรัฐ เบญจาทิกุล)

ตำแหน่ง อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

วันที่ ๘ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

แบบ ปค.๖

รายงานการสอบทานการประเมินผล
การควบคุมภายในของผู้ตรวจสอบภายใน

รายงานการสอบทานการประเมินผลการควบคุมภายในของผู้ตรวจสอบภายใน

เรียน อธิบดี

ผู้ตรวจสอบภายในของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้สอบทานการประเมินผลการควบคุมภายในของหน่วยงาน สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ ๓๐ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ด้วยวิธีการสอบทานตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่า ภารกิจของหน่วยงานจะบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในด้านการดำเนินงานที่มีประสิทธิผล ประสิทธิภาพ ด้านการรายงานที่เกี่ยวกับการเงิน และไม่ใช้การเงินที่เชื่อถือได้ ทันเวลา และโปร่งใส รวมทั้งด้านการปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน

จากผลการสอบทานดังกล่าว ผู้ตรวจสอบภายในเห็นว่า การควบคุมภายในของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความเพียงพอ ปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่อง และเป็นไปตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ

อย่างไรก็ดี มีข้อตรวจพบหรือข้อสังเกตเกี่ยวกับความเสี่ยง การควบคุมภายในหรือการปรับปรุงการควบคุมภายใน สรุปได้ดังนี้

๑. ความเสี่ยง

๑.๑ กิจกรรมการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน พบว่า

๑.๑.๑ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและครูฝึกฝีมือแรงงาน ยังขาดความรู้ความเข้าใจกระบวนการฝึกอบรม และไม่ดำเนินการฝึกตามหลักเกณฑ์ประกันคุณภาพ

๑.๑.๒ การรับสมัคร ไม่สามารถกำหนดได้ว่าผู้เข้ารับการฝึกจะเข้าฝึกได้ในช่วงเวลาใด หรือการฝึกไม่ตรงตามแผนการฝึกที่กำหนดไว้

๑.๑.๓ ข้อมูลสำหรับการบันทึกการฝึกอบรมและติดตามผลในระบบ Data Center ไม่ครบถ้วน หรือไม่สามารถบันทึกได้

๑.๒ กิจกรรมทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน พบว่า

๑.๒.๑ ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานไม่เข้าใจในการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

๑.๒.๑ ผู้เข้าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ภาควิชาการโดยระบบ e - Testing ส่วนใหญ่ใช้คอมพิวเตอร์ไม่คล่อง หรือผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานมีจำนวนน้อยกว่าเป้าหมาย

๑.๒.๒ จำนวนผู้ทดสอบมาตรฐานไม่เพียงพอ

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

๑.๔ กิจกรรมด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า

๑.๔.๑ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบขาดความรู้ความเข้าใจ จึงปฏิบัติหน้าที่ไม่ครบถ้วน

๑.๔.๒ การบันทึกบัญชีคลาดเคลื่อน จัดทำงบการเงินไม่ถูกต้อง

๑.๕ กิจกรรมการประเมินและรับรองความรู้ความสามารถ เจ้าหน้าที่ขาดความเข้าใจในเรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการยื่นคำขอ การออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถและการออกใบแทนหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ

๑.๖ กิจกรรมด้านการพัสดุ

๑.๖.๑ เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตามระเบียบ หรือดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไม่ครบถ้วน

๑.๖.๒ ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างไม่ทันตามกำหนดต้องการใช้วัสดุ

๑.๖.๓ คณะกรรมการตรวจสอบพัสดุประจำปีรายงานผลล่าช้า

๑.๖.๔ ครุภัณฑ์ที่ชำรุด เสื่อมสภาพ หมดยุการใช้งานไม่ได้ดำเนินการจำหน่าย

๑.๗ กิจกรรมด้านการเงินและบัญชี พบว่า

๑.๗.๑ การจัดทำทะเบียนคุม บันทึกบัญชีไม่เป็นปัจจุบัน

๑.๗.๒ เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความเข้าใจระเบียบทางการเงินและการเบิกจ่ายเงิน หรือปฏิบัติตามระเบียบไม่ครบถ้วน

๑.๗.๓ บันทึกบัญชีในระบบ GFMS คลาดเคลื่อน ไม่ครบถ้วน

๒. การควบคุมภายในหรือการปรับปรุง ส่วนใหญ่ได้ระบุการปรับปรุงการควบคุมสอดคล้องกับความเสี่ยงที่ระบุไว้ และหากมีการดำเนินการและติดตามการควบคุมอย่างเหมาะสม การควบคุมภายใน ทั้ง ๗ กิจกรรมจะสามารถบรรลุผลได้ตามวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน



(นางสาวมณี หัสชู)

นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการพิเศษ
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓