



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

อธิบดี	รองอธิบดี 3
เลขที่ 1693	เลขที่ 2165
วันที่ 14 ส.ค. 2558	วันที่ 11 ธ.ค. 2558
เวลา	เวลา

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ฝ่ายพัฒนาระบบราชการ โทรศัพท์ ๖๑๓

ที่ รง ๐๔๐๘/๑๐๗๗

วันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง การจัดทำรายงานการควบคุมภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

เรียน อธิบดี

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ ระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. ๒๕๔๔ ข้อ ๖ ระบุ “ให้ผู้รับตรวจรายงานต่อคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ผู้กำกับดูแลและคณะกรรมการตรวจสอบเกี่ยวกับการควบคุมภายในอย่างน้อยปีละครั้งภายในเก้าสิบวันนับจากวันสิ้นปีงบประมาณ หรือปีปฏิทินแล้วแต่กรณี”

๑.๒ คณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการได้กำหนดแนวทางการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ให้ส่วนราชการระดับกรมต้องดำเนินการจัดส่งรายงานการควบคุมภายในระดับองค์กร รอบ ๑๒ เดือน ให้คณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลประจำกระทรวงแรงงาน ภายในวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

๒. ขั้รายงาน

การดำเนินการจัดทำรายงานการควบคุมภายในของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อจัดส่งให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ปลัดกระทรวงแรงงาน และคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลประจำกระทรวงแรงงาน ภายในวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

๒.๑ กลุ่มพัฒนาระบบบริหารแจ้งให้ทุกหน่วยงานของกรมดำเนินการจัดทำรายงานการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ และส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ภายในวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๘ ตามหนังสือกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ รง ๐๔๐๘/ว ๑๑๙๗๓ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๘ (ตามเอกสารหมายเลข ๑)

๒.๒ กลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้รับรายงานการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ จากหน่วยงานของกรม (ตามเอกสารหมายเลข ๒) และได้ดำเนินการรวบรวมประมวลผลเป็นภาพรวมและจัดทำรายงานการควบคุมภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ เสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว

๒.๓ กลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้ดำเนินการจัดส่งรายงานการควบคุมภายในให้กลุ่มตรวจสอบภายใน เพื่อสอบทานการปฏิบัติเกี่ยวกับการควบคุมภายใน และจัดทำแบบ ปส. (รายงานผลการสอบทานการประเมินผลการควบคุมภายในของผู้ตรวจสอบภายใน) ตามหนังสือกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๔๐๘/๑๐๑๒ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ (ตามเอกสารหมายเลข ๓) และกลุ่มตรวจสอบภายในได้ดำเนินการสอบทานฯ เสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว และแจ้งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทราบตามหนังสือกลุ่มตรวจสอบภายใน ที่ รง ๐๔๐๗/๐๔๙๓ ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๘ (ตามเอกสารหมายเลข ๔)

/๓. ข้อพิจารณา...

๓. ข้อพิจารณา

เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. ๒๕๔๔ และแนวทางการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ กลุ่มพัฒนาระบบบริหารพิจารณาแล้วเห็นสมควรดำเนินการดังนี้

๓.๑ พิจารณาให้ความเห็นชอบรายงานการควบคุมภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

๓.๒ จัดส่งรายงานการควบคุมภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘
ให้กับผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน และปลัดกระทรวงแรงงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในรายงานและหนังสือที่แนบมาพร้อมนี้

(นายอนุชา ละอองพันธ์)

นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เห็นชอบ ลงนามแล้ว

(นายกริธา สพโชค)
อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

14 S.A. 2558

(นายสุภาพ ปิงตา)
รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

14 S.A. 2558



ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๗ ๐๓๐๓

ที่ รง ๐๔๐๘/๑๗๒๗๖

วันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอส่งรายงานการควบคุมภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

ตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. ๒๕๔๔ ข้อ ๖ ระบุ “ให้ผู้รับตรวจรายงานต่อคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ผู้กำกับดูแลและคณะกรรมการตรวจสอบเกี่ยวกับการควบคุมภายในอย่างน้อยปีละครั้งภายในเก้าสิบวันนับจากวันสิ้นปีงบประมาณ หรือปีปฏิทินแล้วแต่กรณี” นั้น

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงขอส่งรายงานการควบคุมภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ (แบบ ปอ.๑ แบบ ปอ.๒ แบบ ปอ.๓ แบบติดตาม ปอ.๓ และแบบ ปส.) จำนวน ๑ ชุด รายละเอียดตามเอกสารแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายกริชา สหโชค)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ด่วนที่สุด

ที่ รง ๐๕๐๘/ ๑๗๒๗๗



กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ถนนมิตรไมตรี ดินแดง
กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐

๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอส่งหนังสือรับรองการประเมินผลการควบคุมภายใน (แบบ ปอ.๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

เรียน ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย หนังสือรับรองการประเมินผลการควบคุมภายใน (แบบ ปอ.๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ จำนวน ๑ ชุด

ตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. ๒๕๔๔ ข้อ ๖ ระบุ “ให้ผู้รับตรวจรายงานต่อคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ผู้กำกับดูแลและคณะกรรมการตรวจสอบเกี่ยวกับการควบคุมภายในอย่างน้อยปีละครั้งภายในเก้าสิบวันนับจากวันสิ้นปีงบประมาณ หรือปีปฏิทินแล้วแต่กรณี” นั้น

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงขอส่งหนังสือรับรองการประเมินผลการควบคุมภายใน (แบบ ปอ.๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ จำนวน ๑ ชุด ดังรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายกรัทยา สทโชค)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๗ ๐๓๐๓

โทรสาร ๐ ๒๒๔๗ ๐๓๐๓



รายงานการควบคุมภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

ตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน
ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. ๒๕๔๔ (ข้อ ๖)

แบบ ปส.

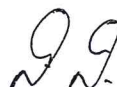
รายงานผลการสอบทานการประเมินผล
การควบคุมภายใน

รายงานผลการสอบทานการประเมินการควบคุมภายใน

เรียน อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ข้าพเจ้าได้สอบทานการประเมินผลการควบคุมภายในของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘ การสอบทานได้ปฏิบัติอย่างสมเหตุสมผลและระมัดระวังอย่างรอบคอบ ผลการสอบทานพบว่า การประเมินผลการควบคุมภายในเป็นไปตามวิธีการที่กำหนด ระบบการควบคุมภายในมีความเพียงพอและสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตที่มึนัยสำคัญ ดังนี้

การจัดทำรายงานการควบคุมภายในยังไม่ถูกต้องชัดเจน เนื่องจากหน่วยงานย่อยหลายแห่งขาดความเข้าใจหรือไม่ให้ความสำคัญในการจัดทำรายงานการควบคุมภายใน หรือบางหน่วยงานได้จัดทำตามที่ระเบียบกำหนดแต่ขาดการนำไปใช้อย่างจริงจัง ซึ่งก็จักไม่เกิดประโยชน์แต่อย่างใด การประเมินผลการควบคุมภายในตามแนวทางที่ คตง.กำหนดนี้จักทำให้หน่วยงานเห็นจุดอ่อน ข้อบกพร่องหรือความเสี่ยงต่าง ๆ เพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหารของทุกหน่วยงานย่อยจึงควรให้ความสำคัญในการจัดทำรายงานดังกล่าว



(นางสาวสิรินทร์ สันติพลวุฒิ)

นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน
๙ ธันวาคม ๒๕๕๘

แบบ ปอ. ๑

หนังสือรับรองการประเมินผล
การควบคุมภายใน

หนังสือรับรองการประเมินผลการควบคุมภายใน

เรียน คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ประเมินผลการควบคุมภายในสำหรับปีสิ้นสุด วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘ ด้วยวิธีการที่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กำหนดโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าการดำเนินงานจะบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในด้านประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการดำเนินงานและการใช้ทรัพยากร ซึ่งรวมถึงการดูแลรักษาทรัพย์สิน การป้องกันหรือลดความผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล การสิ้นเปลือง หรือการทุจริต ด้านความเชื่อถือได้ของรายงานทางการเงินและการดำเนินงานและด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรีและนโยบาย ซึ่งรวมถึงระเบียบปฏิบัติของฝ่ายบริหาร

จากผลการประเมินดังกล่าวเห็นว่าการควบคุมภายในของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำหรับปีสิ้นสุด วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นไปตามระบบการควบคุมภายในที่กำหนดไว้ มีความเพียงพอและบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในตามที่กล่าวในวรรคแรก

ลายมือชื่อ



(นายกรัทยา สพโชค)

ตำแหน่ง อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

วันที่ ๑๔ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

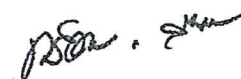
หนังสือรับรองการประเมินผลการควบคุมภายใน

เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ประเมินผลการควบคุมภายในสำหรับปีสิ้นสุด วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘ ด้วยวิธีการที่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กำหนดโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าการดำเนินงานจะบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในด้านประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการดำเนินงานและการใช้ทรัพยากร ซึ่งรวมถึงการดูแลรักษาทรัพย์สิน การป้องกันหรือลดความผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล การสิ้นเปลือง หรือการทุจริต ด้านความเชื่อถือได้ของรายงานทางการเงินและการดำเนินงานและด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรีและนโยบาย ซึ่งรวมถึงระเบียบปฏิบัติของฝ่ายบริหาร

จากผลการประเมินดังกล่าวเห็นว่าการควบคุมภายในของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำหรับปีสิ้นสุด วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นไปตามระบบการควบคุมภายในที่กำหนดไว้ มีความเพียงพอและบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในตามที่กล่าวในวรรคแรก

ลายมือชื่อ



(นายกรัทยา สพโชค)

ตำแหน่ง อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

วันที่ ๑๕ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

แบบ ปอ. ๒

รายงานผลการประเมินองค์ประกอบ
ของการควบคุมภายใน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
รายงานผลการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน
ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘

องค์ประกอบของการควบคุมภายใน (๑)	ผลการประเมิน/ ข้อสรุป (๒)
<p>๑. สภาพแวดล้อมการควบคุม</p> <p>ผู้บริหารได้สร้างบรรยากาศของการควบคุมเพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการควบคุมภายใน โดยให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์ จริยธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน มีการบริหารจัดการ ที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล มีการกำหนดแนวทางที่ชัดเจนต่อการปฏิบัติที่ถูกต้องและที่ไม่ถูกต้อง รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง บุคลากรเข้าใจขอบเขตอำนาจหน้าที่ รวมทั้งมีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>สภาพแวดล้อมการควบคุมของกรมในภาพรวมมีความเหมาะสมและมีส่วนทำให้การควบคุมภายในมีความเพียงพอ เหมาะสม ประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน</p>
<p>๒. การประเมินความเสี่ยง</p> <p>มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกรมและวัตถุประสงค์ระดับกิจกรรมที่ชัดเจน สอดคล้องและเชื่อมโยงกันในการที่จะทำงานให้สำเร็จด้วยงบประมาณและทรัพยากรที่กำหนดไว้ อย่างเหมาะสม ผู้บริหารมีการระบุความเสี่ยงทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอกที่อาจมีผลกระทบต่อ การบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของกรม นอกจากนี้ยังมีเครื่องมือที่สามารถบ่งชี้ถึงการเปลี่ยนแปลงของความเสี่ยงจากปัจจัยด้านต่าง ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงของราคาน้ำมัน อัตราดอกเบี้ย เป็นต้น</p>	<p>การประเมินความเสี่ยงของกรมในภาพรวมมีความเหมาะสมและมีส่วนทำให้การควบคุมภายในมีความเพียงพอ เหมาะสม ประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน</p>
<p>๓. กิจกรรมการควบคุม</p> <p>มีนโยบายและวิธีปฏิบัติงานที่ทำให้มั่นใจว่าเมื่อนำไปปฏิบัติแล้วจะเกิดผลสำเร็จตามที่ฝ่ายบริหารกำหนดไว้ กิจกรรมเพื่อการควบคุมจะชี้ให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความระมัดระวังและสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์</p>	<p>กิจกรรมควบคุมของกรมในภาพรวมมีความเหมาะสมและมีส่วนทำให้การควบคุมภายในมีความเพียงพอ เหมาะสม ประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน</p>

องค์ประกอบการควบคุมภายใน (๑)	ผลการประเมิน/ ข้อสรุป (๒)
<p>๔. สารสนเทศและการสื่อสาร</p> <p>มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เหมาะสมต่อความต้องการของผู้ใช้และมีการสื่อสารไปยังฝ่ายบริหารและผู้เกี่ยวข้องในรูปแบบที่ช่วยให้ผู้รับข้อมูลสารสนเทศปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร</p>	<p>สารสนเทศและการสื่อสารของกรมในภาพรวมมีความเหมาะสมและมีส่วนทำให้การควบคุมภายในมีความเพียงพอ เหมาะสม ประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน</p>
<p>๕. การติดตามประเมินผล</p> <p>องค์กรมีการติดตามประเมินผลการควบคุมภายในและประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยกำหนดวิธีปฏิบัติงานเพื่อติดตามการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในอย่างต่อเนื่องและเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการปฏิบัติงานตามปกติของฝ่ายบริหาร ผู้ควบคุมงานและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้มีการประเมินผลแบบรายครั้งเป็นครั้งคราว กรณีพบจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องมีการกำหนดวิธีปฏิบัติเพื่อให้ความมั่นใจว่า ข้อตรวจพบจากการตรวจสอบและการสอบทานได้รับการพิจารณาสนองตอบและมีการวินิจฉัยสั่งการให้ดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องทันที</p>	<p>การติดตามประเมินผลของกรมในภาพรวมมีความเหมาะสมและมีส่วนทำให้การควบคุมภายในมีความเพียงพอ เหมาะสม ประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน</p>

สรุปผลการประเมิน :-

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีโครงสร้างการควบคุมภายในครบ ๕ องค์ประกอบ มีประสิทธิภาพและเพียงพอที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ อย่างไรก็ตามมีบางกิจกรรมที่ต้องปรับปรุงกระบวนการควบคุม เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น จึงได้กำหนดวิธีการและแผนการปรับปรุงการควบคุมภายในที่เหมาะสมไว้แล้ว

ลายมือชื่อ



(นายกรัทยา ส孚โชค)

ตำแหน่ง อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

วันที่ ๑๕ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

แบบ ปอ. ๓

รายงานแผนการปรับปรุง
การควบคุมภายใน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
รายงานแผนการปรับปรุงการควบคุมภายใน
ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘

กระบวนการปฏิบัติงาน/ โครงการ/กิจกรรม/ ด้านของงานที่ประเมิน และวัตถุประสงค์ของ การควบคุม (๑)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (๒)	งวด/เวลาที่ พบจุดอ่อน (๓)	การปรับปรุงการควบคุม (๔)	กำหนดเสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ (๕)	หมายเหตุ (๖)
<p>กิจกรรมการฝึกเตรียมเข้า ทำงาน</p> <p>๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกเตรียม เข้าทำงานมีความรู้ทักษะ ทัศนคติที่ต่ออาชีพเพื่อเตรียม สู่ตลาดแรงงาน</p>	<p>๑.๑ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกกลางคืน เนื่องจากได้งานทำ, ไปศึกษาต่อ, มีปัญหา เรื่องฐานการเงิน, ปัญหาทางบ้านและทาง สังคม</p>	<p>๓๐ ก.ย. ๕๘</p>	<p>๑.๑ จัดทำการวิเคราะห์พิจารณาหลักสูตรที่เหมาะสมกับ ผู้รับการฝึกในแต่ละรุ่น/สาขา สอดคล้องกับความต้องการ ของผู้รับการฝึกและตอบสนองตลาดแรงงานเป็นไปตาม เป้าหมายที่ได้รับจากกรม</p> <p>๑.๒ พิจารณาคัดกรอง คัดเลือกผู้รับการฝึกที่มีความพร้อม ในการฝึกอบรมที่ตั้งใจจริง</p>	<p>๓๐ ก.ย. ๕๘ สพภ. ๔ ราชนบุรี</p>	
<p>กิจกรรมการฝึกยกระดับฝีมือ แรงงาน</p> <p>๒. เพื่อฝึกอบรมให้แก่แรงงานที่ มีงานทำอยู่แล้วให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะ เพิ่มเติมให้สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น</p>	<p>๒.๑ สถานประกอบการกิจการบางแห่ง ไม่ให้ ความร่วมมือให้แรงงานในสถานประกอบการ กิจการรับการฝึกอบรม เนื่องจากมี ผลกระทบต่อการระบบการผลิต</p> <p>๒.๒ แรงงานนอกกระบบส่วนใหญ่ไม่มี</p>	<p>๓๐ ก.ย. ๕๘</p>	<p>๒.๑ การส่งเสริมสำรวจความต้องการการฝึกอบรม โดยให้ สถานประกอบการพิจารณาและหรือชุมชนสามารถกำหนดช่วง ระยะเวลา และหลักสูตรการฝึกอบรมได้เอง</p>	<p>๓๐ ก.ย. ๕๘ ศพจ.นนทบุรี</p>	

กระบวนการปฏิบัติงาน/ โครงการ/กิจกรรม/ ด้านของงานที่ประเมิน และวัตถุประสงค์ของ การควบคุม (๑)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (๒)	งวด/เวลาที่ พบจุดอ่อน (๓)	การปรับปรุงการควบคุม (๔)	กำหนดเสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ (๕)	หมายเหตุ (๖)
<p>๓. เพื่อให้การจัดทำหลักสูตร การฝึกอบรมมีเนื้อหา สอดคล้องกับความต้องการของ ผู้รับการฝึก</p> <p>กิจกรรมการทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน</p> <p>๔. เพื่อให้แรงงานนอกระบบ/ แรงงานในสถานประกอบการ เข้ารับการทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานมากขึ้น</p> <p>๕. เพื่อให้ผู้เข้ารับการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ</p>	<p>ความพร้อมในการรับการฝึกอบรม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลัก</p> <p>๒.๓ หลักสูตรการฝึกอบรมไม่ตรงตาม ความต้องการของกลุ่ม</p> <p>๓.๑ หลักสูตรไม่สอดคล้องกับความต้องการ</p> <p>๒๕.๑ นายจ้าง/แรงงานในสถาน ประกอบการยังไม่เข้าใจประโยชน์ของ การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน</p> <p>๒๖.๑ มีผู้เข้ารับการทดสอบในบางสาขา ช่างมีผู้ผ่านการทดสอบน้อยเนื่องจากไม่</p>	<p>๓๐ ก.ย. ๕๘</p> <p>๓๐ ก.ย. ๕๘</p> <p>๓๐ ก.ย. ๕๘</p>	<p>๓.๑ กำหนดหลักสูตรเพิ่มเติมให้มีความเหมาะสมและ สอดคล้องกับความต้องการ</p> <p>๒๕.๑ ประชาสัมพันธ์ถึงประโยชน์ที่จะได้รับของการ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในนายจ้าง/แรงงาน ทราบ อย่างทั่วถึง</p> <p>๒๖.๑ สร้างความเข้าใจให้กับเครือข่ายผู้ทดสอบ โดยเฉพาะสถานศึกษาที่ทำ MOU แรงงานในสถาน</p>	<p>๓๐ ก.ย. ๕๙ ศพจ.กาญจนบุรี</p> <p>๓๐ ก.ย. ๕๙ ศพจ.กาฬสินธุ์</p> <p>๓๐ ก.ย. ๕๙ ศพจ.สกลนคร</p>	

กระบวนการปฏิบัติงาน/ โครงการ/กิจกรรม/ ด้านของงานที่ประเมิน และวัตถุประสงค์ของ การควบคุม (๑)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (๒)	งวด/เวลาที่ พบจุดอ่อน (๓)	การปรับปรุงการควบคุม (๔)	กำหนดเสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ (๕)	หมายเหตุ
เพิ่มขึ้นและลดปัญหาผู้ไม่ผ่าน การทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงาน	เห็นความสำคัญของการฝึกอบรมระดับก่อน เข้ารับการทดสอบมาตรฐานทำให้ไม่ ทราบขั้นตอนที่ถูกต้อง กระบวนการให้ คะแนน		ประกอบ การ ที่ทำหนังสือขอเข้ารับการทดสอบให้จัดการ ฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงานในสาขาที่จะเข้ารับการ ทดสอบ	(๕)	(๖)
กิจกรรมการแข่งขันฝีมือ แรงงาน ๖. การประชาสัมพันธ์รับสมัคร ผู้เข้าแข่งขัน เพื่อให้ กลุ่มเป้าหมายได้รับทราบการ ประชาสัมพันธ์การแข่งขันฝีมือ แรงงานอย่างทั่วถึง	๖.๑ การประชาสัมพันธ์ไม่ครอบคลุมทุก พื้นที่และกลุ่มเป้าหมาย	๓๐ ก.ย. ๕๘	๖.๑ ปรับปรุงรูปแบบในการประชาสัมพันธ์ ๖.๒ เพิ่มช่องทางประชาสัมพันธ์ เช่น สื่อวิทยุ โทรทัศน์ ท้องถิ่น INTERNET โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๖.๓ ประเมินผลการประชาสัมพันธ์	๓๐ ก.ย. ๕๙ ศพจ.ภาพสินธุ์	
กิจกรรมรับรองหลักสูตรและ อนุมัติค่าใช้จ่ายในการ ฝึกอบรม ๗. เพื่อให้การยอมรับรอง หลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการ ฝึกอบรมของสถานประกอบ	๗.๑ เอกสารที่ขอขึ้นรับรองหลักสูตรไม่ ครบถ้วน ถูกต้องตามแบบและประเภท ของการฝึกอบรม เนื่องจากสถาน	๓๐ ก.ย. ๕๘	๗.๑ จัดทำคู่มือสำหรับประชาชน: การให้ความเห็นชอบ หลักสูตรรายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ ในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานและการฝึกอบรมสถานศึกษา	๓๐ ก.ย. ๕๙ ศพจ.ชัยนาท	

กระบวนการปฏิบัติงาน/ โครงการ/กิจกรรม/ ด้านของงานที่ประเมิน และวัตถุประสงค์ของ การควบคุม (๑)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (๒)	งวด/เวลาที่ พบจุดอ่อน (๓)	การปรับปรุงการควบคุม (๔)	กำหนดเสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ (๕)	หมายเหตุ (๖)
<p>กิจกรรมที่ต้องตามแบบและประเภทของการฝึกอบรม</p> <p>เพื่อให้สถานประกอบการได้ดำเนินการฝึกอบรมลูกจ้างให้ปฏิบัติตามกฎหมายและประกาศคณะกรรมการคุ้มครองแรงงานและการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>	<p>ประกอบกิจการมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรที่รับผิดชอบ และมีสถานประกอบการขึ้นทะเบียนเพิ่มขึ้น</p> <p>๘.๑ สถานประกอบการจัดการจัดฝึกอบรมไม่ตรงกับสมรรถนะของลูกจ้าง</p> <p>๘.๒ พนักงานของสถานประกอบการไม่เข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ประกาศที่เกี่ยวข้อง ทำให้ปฏิบัติไม่ถูกต้อง เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน</p> <p>๘.๓ พนักงานที่รับผิดชอบงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ พ.ศ.๒๕๕๕ ของสถานประกอบการเปลี่ยนแปลงทำให้ผลกระทบท่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๘.๔ เจ้าหน้าที่ยังคงใช้ดุลพินิจในการตรวจรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน</p>	<p>๓๐ ก.ย. ๕๘</p>	<p>อาชีพ (กรณีส่งลูกจ้างไปรับการฝึกภายนอก)</p> <p>๗.๒ เผยแพร่คู่มือเว็บไซต์หน่วยงานและติดประกาศไว้ที่สำนักงาน</p> <p>๗.๓ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบออกให้คำแนะนำ</p> <p>๘.๑ จัดประชุมให้ความรู้แก่พนักงานฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการพร้อมตอบข้อซักถาม</p> <p>๘.๒ จัดเจ้าหน้าที่ออกเยี่ยมสถานประกอบการเพื่อให้คำแนะนำเพิ่มเติม</p> <p>๘.๓ กรณีพนักงานของสถานประกอบการมาเรียนรับรองหลักสูตรแนะนำให้ใช้หลักสูตรที่ตรงกับลักษณะงานของพนักงาน หรือเลือกใช้หลักสูตรอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๘.๔ จัดส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๘.๕ มีการสอนงานในฝ่าย กรณีเกิดปัญหา เกิดความไม่แน่ใจเกี่ยวกับการรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายให้สอบตามหัวหน้างาน หรือสอบถามเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทันที</p>	<p>๓๐ ก.ย. ๕๘</p> <p>สพภ.๒ สุพรรณบุรี</p>	

กระบวนการปฏิบัติงาน/ โครงการ/กิจกรรม/ ด้านของงานที่ประเมิน และวัตถุประสงค์ของ การควบคุม (๑)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (๒)	งวด/เวลาที่ พบจุดอ่อน (๓)	การปรับปรุงการควบคุม (๔)	กำหนดเสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ (๕)	หมายเหตุ (๖)
กิจกรรมการประเมินเงินสมทบ ๙. เพื่อให้ได้ข้อมูลการประเมิน เงินสมทบที่ถูกต้อง ปัจจุบันและ ตรงกับความเป็นจริง	๙.๑ ข้อมูลจำนวนลูกจ้างในสถาน ประกอบกิจการไม่ตรงกับความเป็นจริง เนื่องจากมีการยื่นข้อมูลที่ไม่ใช่ข้อเท็จจริง ๙.๒ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานไม่ตรวจสอบ สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกิน ๑๐๐ คนขึ้นไป ให้เป็นปัจจุบัน	๓๐ ก.ย. ๕๘	๙.๑ ตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการเข้าตรวจสอบสถาน ประกอบกิจการในแต่ละแห่ง ๙.๒ หัวหน้างานตรวจสอบและกำกับดูแลปฏิบัติงานใหม่ การตรวจสอบสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกิน ๑๐๐ คนขึ้นไป ให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ	๓๐ ก.ย. ๕๙ ศพจ.กาญจนบุรี	
กิจกรรมเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ตามความต้องการของสถาน ประกอบกิจการ	๑๐.๑ บุคลากรขาดความรู้และ ประสบการณ์ในเรื่องของการใช้เครื่องมือ ที่นำมาวิเคราะห์ของสถานประกอบ กิจการ การเพิ่มผลิตภาพแรงงานและการ ลดการสูญเสียในวงจรการผลิต	๓๐ ก.ย. ๕๘	๑๐.๑ ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรม ศึกษาเรียนรู้ การ วิเคราะห์ของสถานประกอบกิจการ การเพิ่มผลิต แรงงานและการลดการสูญเสียในวงจรการผลิต	๓๐ ก.ย. ๕๙ ศพจ. มหาสารคาม	
กิจกรรมด้านการเงินและบัญชี ๑๑. เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่ามี การบันทึกบัญชีถูกต้อง	๑๑.๑ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชี ไม่มีพื้นฐานด้านการเงินและ	๓๐ ก.ย. ๕๘	๑๑.๑ เข้ารับการฝึกอบรมหรือศึกษาคู่มือการจัดทำบัญชี ภาครัฐเพื่อจะได้จัดทำบัญชีได้ถูกต้องครบถ้วน	๓๐ ก.ย. ๕๙ ศพจ.ร้อยเอ็ด	

กระบวนการปฏิบัติงาน/ โครงการ/กิจกรรม/ ด้านของงานที่ประเมิน และวัตถุประสงค์ของ การควบคุม (๑)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (๒)	งวด/เวลาที่ พบจุดอ่อน (๓)	การปรับปรุงการควบคุม (๔)	กำหนดเสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ (๕)	หมายเหตุ
ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	บัญชี ซึ่งเป็นสาเหตุให้การเบิกจ่ายและ การบันทึกบัญชีอาจไม่ถูกต้องครบถ้วน		๑๑.๒ หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน กำกับดูแลและตรวจสอบ การเบิกจ่ายและการจัดทำบัญชีเพื่อให้เกิดความถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน		

ลายมือชื่อ



(นายกรัตก สพโชค)

ตำแหน่ง อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

วันที่ ๑๔ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

แบบติดตาม ปอ. ๓

รายงานผลการติดตามการปฏิบัติตาม
แผนการปรับปรุงการควบคุมภายใน
ของงวดก่อน - ระดับองค์กร

ชื่อหน่วยงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

รายงานผลการติดตามการปฏิบัติตามแผนการปรับปรุงการควบคุมภายในของงวดก่อน - ระดับองค์กร

สำหรับงวดตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘

วัตถุประสงค์ของ การควบคุม (๑)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (๒)	การปรับปรุงการควบคุม (๓)	กำหนดเสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ (๔)	สถานะการ ดำเนินการ* (๕)	วิธีการติดตามและสรุปผลการประเมิน/ ข้อคิดเห็น (๖)
กิจกรรมการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติ ๑. เพื่อให้การทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ	๑.๑ ผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานในบางสาขาสอบไม่ผ่าน เกณฑ์ที่กำหนด	๑.๑ สัมภาษณ์ผู้ประสงค์จะ สมัครเข้าทดสอบเพื่อวิเคราะห์ ความรู้ความสามารถเบื้องต้น ก่อนสมัครเข้ารับการทดสอบ ๑.๒ ให้คำแนะนำ คำปรึกษาแก่ ผู้สมัครเข้ารับการทดสอบ หลังจากวิเคราะห์ความรู้ ความสามารถเบื้องต้นของ ผู้สมัครเข้าทดสอบ โดย เจ้าหน้าที่ในแต่ละสาขาอาชีพ	๓๐ ก.ย. ๕๘ ผอ.ศูนย์พัฒนาฝีมือ แรงงานจังหวัด ระยอง	★	วิธีการติดตาม - ประชาสัมพันธ์แผนการฝึกอบรมประจำปี งบประมาณให้ทุกหน่วยงานทราบทาง เว็บไซต์ เพื่อให้ผู้ที่ประสงค์จะเข้ารับการ ฝึกอบรมวางแผนการทำงานและเตรียมตัว เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ตรงกับ สาขาที่ปฏิบัติงานได้ - ของบประมาณการจัดฝึกอบรมโครงการ พัฒนาวิทยากรการออกแบบและพัฒนา หลักสูตรที่อิงสมรรถนะ สรุปผลการประเมิน: มีความเสี่ยงที่ยอมรับได้
๒. เพื่อให้มีผู้ทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติครอบคลุมทุกสาขา	๒.๑ บางสาขาอาชีพไม่สามารถ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ได้ตามแผนที่กำหนดหรือตามช่วง	๒.๑ จัดสัมมนาผู้ทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพที่มีผู้ทดสอบไม่	๓๐ ก.ย. ๕๘ ผอ. ศูนย์พัฒนาฝีมือ แรงงานจังหวัดเลย	★	วิธีการติดตาม เชิญเจ้าหน้าที่ของสถานศึกษา แรงงานใน สถานประกอบการกิจการ เข้าร่วมสัมมนาผู้

วัตถุประสงค์ของ การควบคุม (๑)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (๒)	การปรับปรุงการควบคุม (๓)	กำหนดเสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ (๔)	สถานะการ ดำเนินการ* (๕)	วิธีการติดตามและสรุปผลการประเมิน/ ข้อคิดเห็น (๖)
อาชีพตามความต้องการของ สถานประกอบกิจการ/ แรงงานในพื้นที่	ระยะเวลาที่สถานประกอบกิจการ/ แรงงานต้องการทดสอบ เนื่องจากไม่มี ผู้ทดสอบมาตรฐานฯ ครบตาม ข้อกำหนดหรือเกณฑ์การทดสอบใน สาขาอาชีพนั้นๆ	เพียงพอ ๒.๒ สร้างเครือข่ายผู้ทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยเชิญเจ้าหน้าที่ของ สถานศึกษา แรงงานในสถาน ประกอบกิจการ เข้าร่วมสัมมนา ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ในสาขาอาชีพสถานประกอบ กิจการ/แรงงานในพื้นที่ที่ต้องการ			ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขา อาชีพที่ สปก./แรงงานในพื้นที่ต้องการ สรุปผลการประเมิน: มีความเสี่ยงที่ ยอมรับได้
กิจกรรมพัฒนาบุคลากรฝึก ๓. เพื่อให้บุคลากรฝึกได้รับ ความรู้ ในด้านต่าง ๆ ตาม แผนและงบประมาณ ที่ กำหนด	๓.๑ บุคลากรฝึกบางคนมีคุณสมบัติไม่ ตรงตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการ ฝึก ๓.๒ งบประมาณฝึกอบรมไม่เพียงพอ และไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพที่ เพิ่มขึ้น จึงไม่เพียงพอกับการจัด ฝึกอบรมที่วางแผนไว้ ๓.๓ ไม่สามารถจัดฝึกอบรมตามแผนที่ กำหนดเนื่องจากมีนโยบายเร่งด่วน หรือภัยธรรมชาติ	๓.๑ กำหนดมาตรการคัดเลือก คุณสมบัติของผู้เข้าอบรมให้ตรง ตามเกณฑ์มากขึ้น ๓.๒ ของบประมาณจัดฝึกอบรม จากกรม ๓.๓ กำหนดแผนฝึกอบรมตั้งแต่ ต้นปีงบประมาณ	๓๐ ก.ย. ๕๘ ผอ. สำนักพัฒนาผู้ฝึก และเทคโนโยลี การฝึก	★	วิธีการติดตาม - คัดเลือกคุณสมบัติผู้เข้ารับการพัฒนา บุคลากรฝึกให้ตรงตามเกณฑ์มากขึ้น - ดำเนินการของงบประมาณการฝึกอบรม เพิ่มขึ้น - ประชาสัมพันธ์แผนการฝึกอบรมประจำปี งบประมาณให้ทุกหน่วยงานทราบ เพื่อให้ผู้ ที่ประสงค์เข้ารับบริการฝึกอบรมวางแผนการ ทำงานและเตรียมตัวเข้ารับบริการฝึกอบรมใน หลักสูตรที่ตรงกับสาขาที่ปฏิบัติงานได้ สรุปผลการประเมิน มีความเสี่ยงที่ยอมรับได้

วัตถุประสงค์ของการควบคุม (๑)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (๒)	การปรับปรุงการควบคุม (๓)	กำหนดเสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ (๔)	สถานะการ ดำเนินการ* (๕)	วิธีการติดตามและสรุปผลการประเมิน/ ข้อคิดเห็น (๖)
๔. เพื่อให้ศูนย์ฝึมืออบรมทั้ง ภาครัฐและเอกชน ดำเนินการจัดฝึมืออบรมได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๑ การเปลี่ยนแปลงโยกย้าย เจ้าหน้าที่เป็นประจำทำให้ขาด ความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ๔.๒ งบประมาณจัดฝึมืออบรมร่วมกับ ภาคเอกชนไม่เพียงพอ	๔.๑ จัดฝึมืออบรมให้กับผู้ ประสานงานเพิ่มเติม ๔.๒ ส่งเสริมความร่วมมือ ระหว่างภาครัฐและเอกชนเพิ่ม มากขึ้น	๓๐ ก.ย. ๕๘ ผอ. สำนักพัฒนาผู้ฝึก และเทคโนโลยี การฝึก	★	วิธีการติดตาม : จัดฝึมืออบรมร่วมกับสถาบันประกอบการ หลักสูตรต่าง ๆ เช่น หลักสูตรการ วิเคราะห์ปัญหาข้อขัดข้องของรถยนต์ด้วย คอมพิวเตอร์ร่วมกับบริษัท ลอนเทค จำกัด หลักสูตรการติดตั้งระบบเครื่องปรับอากาศ แบบแยกส่วนที่ใช้สารทำความเย็น R - ๓๒ ร่วมกับบริษัทสยามเดikin เซลส์ จำกัด หลักสูตรระบบป้องกันฟ้าผ่าและ การต่อลงดิน ร่วมกับบริษัท คัมเวล จำกัด หลักสูตรเกียรติยศนวัตกรรมที่ควบคุมด้วย ไฮดรอลิกและเกียรติยศอัตโนมัติที่ควบคุมด้วย อิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับบริษัท โตโยต้ามอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด สรุปผลการประเมิน : มีความเสี่ยงที่ ยอมรับได้

วัตถุประสงค์ของ การควบคุม (๑)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (๒)	การปรับปรุงการควบคุม (๓)	กำหนดเสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ (๔)	สถานะการ ดำเนินการ* (๕)	วิธีการติดตามและสรุปผลการประเมิน/ ข้อคิดเห็น (๖)
กิจกรรมพัฒนาศักยภาพ แรงงานเพื่อรองรับการจ่าย ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ แรงงาน ๕. เพื่อให้การดำเนินงาน โครงการพัฒนาศักยภาพ แรงงานเพื่อรองรับการจ่าย ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ แรงงานเป็นไปตามแนวทาง ที่กำหนด	๕.๑ มีการดำเนินงานไม่เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ของโครงการฯ	๕.๑ จัดประชุมชี้แจงการ ดำเนินงานตามโครงการฯ ให้กับ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ๕.๒ จัดทำคู่มือการดำเนินงาน ให้กับผู้รับผิดชอบ ๕.๓ มอบหมายเจ้าหน้าที่กำกับ ดูแล และควบคุมการดำเนินงาน ตามโครงการฯ	๓๐ ก.ย. ๕๘ ผอ. สถาบันพัฒนา ฝีมือแรงงานภาค ๑๐ ลำปาง	★	วิธีการติดตาม : สอบถามความคืบหน้าใน การดำเนินการประชุมผู้รับผิดชอบแจ้งว่า ดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดแล้วเสร็จ สรุปผลการประเมิน สามารถลดความ เสี่ยงลงได้
๖. เพื่อให้การพัฒนา ศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับ การจ่ายค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	๖.๑ การดำเนินงานยังไม่เป็นไปตาม แผนปฏิบัติงานที่กำหนด ๖.๒ ผู้ทดสอบและอุปกรณ์เครื่องมือ มีเฉพาะในบางสาขาอาชีพ ๖.๓ การรายงานผลและการบันทึก ข้อมูลในระบบบริการกรมพัฒนาฝีมือ แรงงานไม่ถูกต้องครบถ้วน	๖.๑ มอบหมายและกำกับดูแลให้ ผู้รับผิดชอบดำเนินการตามแผน ที่วางไว้ ๖.๒ จัดตั้งค่าของงบประมาณ รายจ่ายประจำปี และจัดส่ง บุคลากรเข้าสัมมนาผู้ทดสอบใน สาขาอาชีพที่ขาดแคลน ๖.๓ จัดส่งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ เข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับการ	๓๐ ก.ย. ๕๘ ผอ. ศูนย์พัฒนาฝีมือ แรงงานจังหวัดน่าน	★	วิธีการติดตาม : ผลการดำเนินงานสำเร็จ ตามแผนปฏิบัติงานประจำปี - จันท. ที่เข้าอบรมเกี่ยวกับระบบ สารสนเทศจัดประชุมถ่ายทอดความรู้การ บันทึกข้อมูล สรุปผลการประเมิน : มีความเสี่ยงที่ ยอมรับได้

วัตถุประสงค์ของ การควบคุม (๑)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (๒)	การปรับปรุงการควบคุม (๓)	กำหนดเสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ (๔)	สถานะการ ดำเนินการ* (๕)	วิธีการติดตามและสรุปผลการประเมิน/ ข้อคิดเห็น (๖)
<p>กิจกรรม : รongรับหลักฐาน และอนุมัติค่าใช้จ่ายในการ ฝึกอบรม</p> <p>๗. เพื่อให้สถานประกอบ กิจการยื่นรับรองหลักฐาน และค่าใช้จ่ายการฝึกอบรม อย่างถูกต้องตามที่ หลักเกณฑ์กำหนด</p>	<p>๗.๑ หลักฐานการฝึกอบรมไม่ สอดคล้องกับสมรรถนะ</p> <p>๗.๒ สถานประกอบการเปลี่ยน เจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานบ่อย ทำให้ การจัดทำเอกสารการยื่นรับรอง หลักฐานและค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมไม่ ถูกต้อง</p>	<p>บันทึกข้อมูล</p> <p>๗.๑.๑ แจ้งสถานประกอบ กิจการให้ส่งแผนการฝึกอบรม ประจำปีให้ทราบก่อนการ ฝึกอบรม/ประธานเจ้าหน้าที่ เรื่องหลักฐานก่อนจัดฝึกอบรม ๗.๑.๒ ประสานงานสถาน ประกอบการ เพื่อรับทราบ ปัญหา และให้คำแนะนำและ ชี้แจงเกี่ยวกับการจัดทำหลักฐาน</p> <p>๗.๒.๑ จัดฝึกอบรมให้ข้อมูล เจ้าหน้าที่ของสถานประกอบ กิจการ เพื่อให้ความรู้ ความ เข้าใจและสามารถนำไปใช้ ประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>๓๐ ก.ย. ๕๘</p> <p>ผอ. สถาบันพัฒนา ฝีมือแรงงานภาค ๔ ราชบุรี</p>	<p>★</p> <p>★</p>	<p>วิธีการติดตาม</p> <p>๑. จัดทำหนังสือให้สถานประกอบการส่ง แผนการฝึกอบรมประจำปี</p> <p>๒. ดำเนินการตรวจสอบเอกสาร (แผนการ ฝึกอบรม)</p> <p>๓. ประสานและให้คำแนะนำให้สถาน ประกอบการในการกรณีที่หลักฐานไม่ สอดคล้องกับการประกอบการ สรุปผลการประเมิน : มีความเสี่ยงที่ยอมรับได้</p> <p>วิธีการติดตาม :</p> <p>๑. ดำเนินการจัดฝึกอบรมให้กับสถาน ประกอบการเพื่อการให้ความรู้และทำความเข้าใจ สรุปผลการประเมิน : มีความเสี่ยงที่ยอมรับได้</p>

วัตถุประสงค์ของ การควบคุม (๑)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (๒)	การปรับปรุงการควบคุม (๓)	กำหนดเสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ (๔)	สถานะการ ดำเนินการ* (๕)	วิธีการติดตามและสรุปผลการประเมิน/ ข้อคิดเห็น (๖)
๘. เพื่อให้สถานประกอบกิจการ กิจการยื่นรับรองหลักสูตร และค่าใช้จ่ายการฝึกอบรม อย่างถูกต้องตามระยะเวลา ที่กำหนด	๘.๑ สถานประกอบกิจการเปลี่ยน เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงาน ทำให้การ จัดทำเอกสารการยื่นรับรองหลักสูตร และค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมไม่ถูกต้อง/ ล่าช้า	๘.๑ เข้าตรวจเยี่ยมสถาน ประกอบกิจการเพื่อรับทราบ ปัญหาและให้คำแนะนำแนว ทางการปฏิบัติให้สถานประกอบ กิจการใช้เป็นแนวทางการ ปฏิบัติงาน	๓๐ ก.ย. ๕๘ ผอ.ศูนย์พัฒนาฝีมือ แรงงานจังหวัดน่าน	★	วิธีการติดตาม : การสังเกตวิธีการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และให้คำแนะนำ ในการปฏิบัติงาน สรุปผลการประเมิน : มีความเสี่ยงที่ยอมรับได้
กิจกรรมการฝึกเตรียมเข้า ทำงาน ๙. เพื่อให้การดำเนินการ เป็นไปตามระบบประกัน คุณภาพการพัฒนาฝีมือ แรงงาน	๙.๑ การดำเนินการบางมาตรฐานยังไม่ ได้ดำเนินการเต็มที่ เช่น มาตรฐานที่ ๓ ครูฝึก มาตรฐานที่ ๔ วิธีการฝึก	๙.๑ กำหนดให้ผู้มีส่วนได้ส่วน เกี่ยวข้องดำเนินการตามระบบ ประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือ แรงงานอย่างเคร่งครัด	๓๐ ก.ย. ๕๘ ผอ.สถาบันพัฒนา ฝีมือแรงงานภาค ๖ ขอนแก่น	★	วิธีการติดตาม : รายงาน/สอบถาม -เอกสาร -จากเว็บไซต์ สรุปผลการประเมิน ยังมีความเสี่ยงอยู่
กิจกรรมการฝึกยกระดับ ฝีมือแรงงาน ๑๐. เพื่อให้การฝึกยกระดับ ฝีมือแรงงานเป็นไปตามแผน และเป้าหมายที่กรมพัฒนา ฝีมือแรงงานกำหนด	๑๐.๑ ความพร้อมของสถานประกอบ กิจการไม่เป็นไปตามแผนการ ดำเนินงานที่วางไว้	๑๐.๑ มอบหมายให้ผู้รับผิดชอบ งานฝึกประสานการฝึกล่วงหน้า ก่อนกำหนดแผนฝึก ๑๐.๒ จัดทำหลักสูตรให้ สอดคล้องกับความต้องการของ สถานประกอบกิจการ เช่น	๓๐ ก.ย. ๕๘ ผอ.ศูนย์พัฒนาฝีมือ แรงงานจังหวัด ระนอง	★	วิธีการติดตาม : ๑. ติดตามด้วยวิธีการตรวจสอบเอกสาร การสังเกต การสอบถาม ๒. ติดตามจากผลการดำเนินงาน ๓. ตรวจสอบหลักสูตรและนำเสนอสถาน ประกอบการเพื่อเพิ่มทางเลือกให้กับสถาน

วัตถุประสงค์ของ การควบคุม (๑)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (๒)	การปรับปรุงการควบคุม (๓)	กำหนดเสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ (๔)	สถานะการ ดำเนินการ* (๕)	วิธีการติดตามและสรุปผลการประเมิน/ ข้อคิดเห็น (๖)
<p>๑๑. เพื่อให้การฝึกแล้วเสร็จตามกรอบเป้าหมายและแผนการฝึกและตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายและตลาดแรงงานได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ</p> <p>กิจกรรมการฝึกตามความสามารถ (CBT)</p> <p>๑๒. โครงการขยายผลและติดตามผลการดำเนินการฝึกอบรมตามความสามารถ (CBT)</p> <p>วัตถุประสงค์</p> <p>๑. เพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่หน่วยฝึกให้สามารถเตรียมจัดการฝึกตาม</p>	<p>๑๑.๑ บางสาขาหน่วยงานมีวิทยากรไม่เพียงพอต่อความต้องการฝึกของกลุ่มเป้าหมายทำให้ต้องเปลี่ยนการฝึกในสาขาที่มีวิทยากรเพียงพอ</p>	<p>ระยะเวลาการฝึก</p> <p>๑๑.๑ รับสมัครวิทยากรในสาขาที่ขาดแคลนที่ส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองในสาขาที่รับผิดชอบให้มีคุณสมบัติตรงตามระเบียบของกรม</p>	<p>๓๐ ก.ย. ๕๘</p> <p>ผอ.ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอำนาจเจริญ</p>	<p>★</p>	<p>ประกอบาการสรุปผลการประเมิน : มีความเสี่ยงที่ยอมรับได้</p> <p>วิธีการติดตาม : ติดตามจาก</p> <p>๑. แผน/ผลการฝึกประจำปี</p> <p>๒. แบบสำรวจความพึงพอใจ</p> <p>๓. การตรวจเยี่ยมการฝึก</p>

วัตถุประสงค์ของ การควบคุม (๑)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (๒)	การปรับปรุงการควบคุม (๓)	กำหนดเสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ (๔)	สถานะการ ดำเนินการ* (๕)	วิธีการติดตามและสรุปผลการประเมิน/ ข้อคิดเห็น (๖)
<p>สามารถ (CBT) ได้</p> <p>๒. เพื่อพัฒนาชุดการฝึก ประกอบด้วย หลักสูตร คู่มือ การฝึก แบบทดสอบ สื่อการ ฝึก ให้เพิ่มขึ้นซึ่งเป็นการเพิ่ม ประสิทธิภาพของการฝึก ตามความสามารถ (CBT)</p> <p>๓. เพื่อติดตามการ ดำเนินงานของหน่วยฝึกและ นำข้อคิดเห็นมาปรับปรุง แก้ไขให้หน่วยฝึกสามารถ ดำเนินการฝึกได้อย่าง สมบูรณ์ยิ่งขึ้น</p> <p>๔. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของ หน่วยฝึกที่เข้ารับการอบรม สามารถจัดทำชุดการฝึกตาม ความสามารถ (CBT) ได้</p> <p>กิจกรรม</p> <p>๑๒.๑ จัดประชุมเชิง ปฏิบัติการเตรียมความ พร้อมหน่วยฝึกตาม ความสามารถ (CBT)</p>	<p>๑๒.๑.๑ เจ้าหน้าที่ สพจ./ศพจ. ยัง ขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะใน รูปแบบการฝึกตามความสามารถ (CBT)</p>	<p>๑๒.๑.๑ จัดประชุมเชิง ปฏิบัติการเตรียมความพร้อมให้ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ การฝึกตามความสามารถ (CBT)</p>	<p>๓๐ ก.ย. ๕๘</p> <p>ผอ. สำนักพัฒนาผู้ฝึก และเทคโนโลยี การฝึก</p>	★	<p>วิธีการติดตาม จัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้ ความรู้ความเข้าใจในระบบการฝึกตาม ความสามารถ (CBT)</p> <p>สรุปผลการประเมิน ยังมีความเสี่ยงอยู่</p>

วัตถุประสงค์ของ การควบคุม (๑)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (๒)	การปรับปรุงการควบคุม (๓)	กำหนดเสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ (๔)	สถานะการ ดำเนินการ* (๕)	วิธีการติดตามและสรุปผลการประเมิน/ ข้อคิดเห็น (๖)
๑๒.๒ ประชุมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาชุดการฝึกตาม ความสามารถ (CBT)	๑๒.๒.๑ เจ้าหน้าที่หน่วยฝึกยังขาด ความรู้ เข้าใจในการจัดทำชุด การฝึกตามความสามารถ (CBT) ๑๒.๒.๒ ชุดการฝึกตามความสามารถ ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ	๑๒.๒.๑ จัดประชุมเชิง ปฏิบัติการพัฒนาชุดการฝึกตาม ความสามารถ (CBT) ๑๒.๒.๒ จัดทำชุดการฝึกให้ เพียงพอต่อความต้องการ	๓๐ ก.ย. ๕๘ ผอ. สำนักพัฒนาผู้ฝึก และเทคนิคโนโลยี การฝึก	★	วิธีการติดตาม ประชุมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาชุดการฝึกตามความสามารถ (CBT) สรุปผลการประเมิน ยังมีความเสี่ยงอยู่
๑๒.๓ นิเทศการฝึกตาม ความสามารถ (CBT)	๑๒.๓.๑ การออกนิเทศการฝึก ยังไม่ ครอบคลุมทุกหน่วยฝึกน้าร่อง	๑๒.๓.๑ ออกนิเทศให้ครอบคลุม ทุกหน่วยฝึกเพื่อให้ความรู้อและ ทำความเข้าใจในระบบการฝึก ตามความสามารถ CBT	๓๐ ก.ย. ๕๘ ผอ. สำนักพัฒนาผู้ฝึก และเทคนิคโนโลยี การฝึก	★	วิธีการติดตาม นิเทศงานฝึกอบรมการ ดำเนินงานของหน่วยฝึก โดยใช้วิธี สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ของหน่วยฝึก สรุปผลการประเมิน ยังมีความเสี่ยงอยู่

* สถานะการดำเนินการ :

★ = ดำเนินการแล้วเสร็จตามกำหนด

✓ = ดำเนินการแล้วเสร็จล่าช้ากว่ากำหนด

X = ยังไม่ดำเนินการ

○ = อยู่ระหว่างดำเนินการ

ลายมือชื่อ.....



(นายกรัทยา สฟโชค)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

วันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘