



บันทึกข้อความ

ปลัดกระทรวงฯ
เลขรับที่ 5543
วันที่ ๒๘ ธ.ค. ๒๕๕๙
เวลา ๑๔:๓๖

ส่วนราชการ กลุ่มตรวจสอบภายใน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๓๒ ๑๓๙๖

ที่ รง ๐๒๑๑/๘๖

วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง รายงานการสอบทานการประเมินผลระบบการควบคุมภายในประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

๑. เรื่องเดิม

ตามแผนการตรวจสอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ กำหนดให้กลุ่มตรวจสอบภายใน ดำเนินการสอบทานการประเมินผลระบบการควบคุมภายในประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙) ของทุกสำนัก/กอง/กลุ่มงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ระหว่างเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม ๒๕๕๙ และปลัดกระทรวงแรงงานได้มอบหมายให้เจ้าหน้าที่กลุ่มตรวจสอบภายใน เข้าสอบทานการประเมินผลระบบการควบคุมภายในประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ของหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในระหว่างวันที่ ๑๖ - ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๙ ตามหนังสือ ที่ รง ๐๒๑๑/๗๗ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๙ นั้น

๒. ขอรายงาน

กลุ่มตรวจสอบภายใน ได้ดำเนินการสอบทานการประเมินผลระบบการควบคุมภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ของทุกสำนัก/กอง/กลุ่มงาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และสำนักงานรัฐมนตรี แล้วผลการสอบทาน สรุปได้ ดังนี้

๒.๑ ข้อตรวจพบ

๑) ด้านการประเมินผลระบบการควบคุมภายใน จากการสอบทานรายงานการประเมินผลระบบการควบคุมภายใน สำหรับงวดตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ ของทุกสำนัก/กอง/กลุ่มงาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และสำนักงานรัฐมนตรีแล้ว ส่วนใหญ่มีการประเมินผลการควบคุมภายในไม่ครอบคลุมภารกิจที่สำคัญของหน่วยงาน รวมทั้งไม่ได้ประเมินกระบวนการหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานของกิจกรรม งาน/โครงการสำคัญที่มีผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และมีบางหน่วยงานเข้าใจว่าการประเมินการควบคุมภายในให้เล็งกิจกรรมที่มีความเสี่ยงมาประเมินเพียงเท่านั้น ส่วนกิจกรรมที่เห็นว่าไม่มีความเสี่ยงจึงไม่มีการประเมินการควบคุมภายในไว้ นอกจากนี้พบว่าบางหน่วยงานมีการประเมินการควบคุมภายในแล้วมีความเสี่ยงในเรื่องเดิม และได้กำหนดกิจกรรมการควบคุมที่เหมือนเดิมทุกปี

๒) ด้านผู้บริหารของหน่วยรับตรวจ พบว่า ในการประเมินระบบการควบคุมภายในได้มอบหมายให้บุคคลคนเดียวในหน่วยงานเป็นผู้ประเมินและจัดทำรายงาน โดยไม่มีการประชุมหรือมีความคิดเห็นจากทุกฝ่าย ซึ่งไม่เป็นไปตามแนวทางการควบคุมภายในที่ สตง. กำหนด

๓) ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติของหน่วยรับตรวจ พบว่า บางหน่วยงานมีการเปลี่ยนผู้รับผิดชอบในการจัดทำการประเมินระบบการควบคุมภายในทุกปี เนื่องจากเจ้าหน้าที่มีการโยกย้ายกลุ่มงานหรือโยกย้ายฝ่าย/งานที่รับผิดชอบ ทำให้การดำเนินงานไม่มีความต่อเนื่อง ขาดความชำนาญในแนวทางการปฏิบัติการประเมินผลระบบการควบคุมภายในที่กำหนด

/๒.๒ ข้อเสนอแนะ.....

๒.๒ ข้อเสนอแนะ

๑) ด้านการประเมินผลระบบการควบคุมภายใน

จากการสอบทานการประเมินผลระบบการควบคุมภายใน เห็นว่า ระบบการควบคุมภายในเป็นกลไกสำคัญและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานของผู้บริหารที่ช่วยสร้างควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สำเร็จคล่องตามนโยบายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ระบบการควบคุมภายในเป็นสิ่งที่ต้องกระทำอย่างเป็นขั้นตอน มิใช่เป็นผลสุดท้ายของการปฏิบัติงาน แต่เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและแทรกอยู่ในการปฏิบัติงานตามปกติของหน่วยงาน และบุคลากรทุกระดับของหน่วยงานเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการทำให้มีการควบคุมภายในเกิดขึ้นในหน่วยงาน ดังนั้น เพื่อให้การประเมินผลระบบการควบคุมภายในของสำนัก/กอง/กลุ่มงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่องเป็นรูปธรรมและเพื่อให้เป็นไปตามแนวทางที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินกำหนด เห็นควรให้หน่วยงานที่ประเมินระบบการควบคุมภายในที่ยังไม่ครอบคลุมทุกภารกิจหรือประเมินระบบการควบคุมภายในเพียงภารกิจเดียว ในปีต่อไปควรเพิ่มกิจกรรมให้ครอบคลุมภารกิจมากขึ้นและให้เป็นไปตามภารกิจโครงสร้างใหม่ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ทั้งนี้ในการประเมินให้ประเมินถึงกระบวนการหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานของกิจกรรมงาน/โครงการสำคัญที่มีผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่ปฏิบัติในช่วงปีงบประมาณที่ผ่านมา (๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙) หากพบว่ากระบวนการ/ขั้นตอนการปฏิบัติงานโดยยังมีความเสี่ยง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ จะต้องกำหนดแผนการปรับปรุง (วิธีการปฏิบัติ) ที่สามารถลดความเสี่ยงเหล่านั้นได้ รวมถึงกิจกรรมที่หน่วยงานประเมินว่าไม่มีความเสี่ยงก็ควรแสดงให้เห็นว่าหน่วยงานได้กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่างไร และเมื่อนำไปปฏิบัติจริงแล้วสามารถลดความเสี่ยงตามที่ระบุไว้ ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงความเพียงพอและควมมีประสิทธิภาพของระบบการควบคุมภายใน จนทำให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติได้สำเร็จคล่องตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) ด้านผู้บริหารของหน่วยรับตรวจ

การควบคุมภายในเป็นกระบวนการ/ขั้นตอนการปฏิบัติงานตามปกติ ซึ่งจะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการสนับสนุนให้ระบบการควบคุมภายในของหน่วยงานรับตรวจมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะผู้บริหารจะเป็นผู้กำหนดและจัดให้มีระบบการควบคุมภายใน ส่วนบุคลากรอื่นของหน่วยรับตรวจมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในที่ฝ่ายบริหารกำหนด แต่เห็นว่าปัจจุบันผู้บริหารของหน่วยรับตรวจยังให้ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับระบบการควบคุมภายใน โดยมอบหมายให้บุคคลคนเดียวในหน่วยงานเป็นผู้ประเมินระบบการควบคุมภายใน และประเมินโดยไม่มีการประชุมหรือระดมความคิดจากทุกฝ่าย ซึ่งไม่เป็นไปตามแนวทางการควบคุมภายในที่ สตง.กำหนด ฉะนั้น ในประเมินระบบการควบคุมภายในระดับหน่วยงานย่อยเห็นควรให้หัวหน้าหน่วยงานจัดให้มีคณะทำงานหรือจัดประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นจากทุกฝ่าย เนื่องจากในการประเมินงานแต่ละขั้นตอน/กระบวนการ หากผู้ประเมินมิใช่ผู้ปฏิบัติงานจริงก็จะไม่ทราบว่างานที่ปฏิบัตินั้นมีความเสี่ยงหรือไม่และความเสี่ยงอยู่ในขั้นตอนไหน ตลอดจนจะต้องปรับปรุงแก้ไขหรือกำหนดวิธีการปฏิบัติงานอย่างไรจึงจะลดความเสี่ยงได้ สำหรับในส่วนในระดับองค์กรหรือในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานก็เช่นกัน เห็นสมควรให้มีการแต่งตั้งคณะทำงานขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่ในการพิจารณาภารกิจของหน่วยงานย่อย เฉพาะกิจกรรม งาน/โครงการที่มีความเสี่ยง ซึ่งหากเกิดขึ้นแล้วจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

/๓) ด้านเจ้าหน้าที่.....

๓) ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจ

ในการประเมินผลระบบการควบคุมภายในของหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน พบว่า บางหน่วยงานเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการจัดทำ การประเมินระบบการควบคุมภายในมีการเปลี่ยนผู้รับผิดชอบทุกปี เนื่องจากการโยกย้ายกลุ่มงาน หรือโยกย้ายฝ่าย/งาน ที่รับผิดชอบ และไม่มีการสอนงานให้กับเจ้าหน้าที่คนใหม่ ต้องเสียเวลาในการศึกษางานใหม่ จึงไม่มีความต่อเนื่อง ขาดความแม่นยำในกฎระเบียบที่กำหนด ดังนั้น เพื่อให้ระบบการควบคุมภายในของหน่วยงาน เป็นไปอย่างต่อเนื่องและถูกต้องตามแนวทางที่ สตง. กำหนด ขอให้หัวหน้าหน่วยงานได้กำชับเจ้าหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายให้รับผิดชอบในการประเมินระบบควบคุมภายใน ศึกษาทำความเข้าใจในแนวทางการปฏิบัติและ ระเบียบที่กำหนด พร้อมทั้งควรจัดให้มีการสอนงานกับผู้รับผิดชอบคนใหม่ หากยังมีประเด็นข้อสงสัยให้ สอบถามเจ้าหน้าที่กลุ่มตรวจสอบภายใน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องเป็นไปตามแนวทางที่กำหนด

๓. ข้อพิจารณา

กลุ่มตรวจสอบภายใน พิจารณาแล้ว เห็นว่าเพื่อให้ระบบการควบคุมภายในของ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานดำเนินการเป็นไปอย่างถูกต้อง และเกิดความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าการ ดำเนินงานจะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ตลอดจนเพื่อให้เป็นไปตามแนวทางที่ สตง. กำหนด และสนองตอบนโยบายสำคัญของกระทรวงตลอดจนนโยบายของรัฐบาล จึงเห็นสมควรดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ แจกเวียนรายงานการสอบทานการประเมินผลระบบการควบคุมภายในเพื่อให้ สำนัก/กอง/กลุ่มงาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และสำนักงานรัฐมนตรี ได้ทราบและนำไปปรับปรุง แก้ไขในการปฏิบัติงานต่อไป

๓.๒ กลุ่มตรวจสอบภายใน จะได้ติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนการปรับปรุงที่ กำหนดไว้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ทั้งนี้ หากพบว่าหน่วยงานใดประเมินระบบการควบคุมภายในยังไม่ เป็นไปตามแนวทางที่ระเบียบกำหนด จะได้ให้คำแนะนำในการประเมินระบบการควบคุมภายในที่ถูกต้องแต่ละ หน่วยงานต่อไป

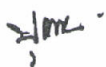
จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาตามข้อ ๓ หากเห็นชอบกลุ่มตรวจสอบภายในจักได้ดำเนินการต่อไป



(นางสาวรัชณี ศรีชนะชัยโชค)

นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่
ผู้ตรวจสอบภายในกระทรวง

เห็นชอบ



(หม่อมหลวงปิ่นตริภักดิ์ สมิติ)

ปลัดกระทรวงแรงงาน

๒๙ ธ.ค. ๒๕๕๙

รายงานผลการสอบทานการประเมินผลระบบการควบคุมภายใน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

๑. หน่วยรับตรวจ ทุกสำนัก/กอง/กลุ่มงาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และสำนักงานรัฐมนตรี

๒. เรื่องที่ตรวจสอบ สอบทานการประเมินผลระบบการควบคุมภายในประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

๓. ประเด็นการตรวจสอบ

๑. สอบทานการประเมินผลและการปรับปรุงการควบคุมภายในของทุกหน่วยงาน
๒. สอบทานการประเมินองค์ประกอบของมาตรฐานการควบคุมภายในของทุกหน่วยงาน

๔. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสอบทานผลการประเมินองค์ประกอบของมาตรฐานการควบคุมภายใน (แบบ ปย.๑) ของทุกหน่วยงานว่าปฏิบัติเป็นไปตามระเบียบที่กำหนดหรือไม่
๒. เพื่อสอบทานรายงานการประเมินผลและการปรับปรุงการควบคุมภายใน (แบบ ปย.๒) ว่าการควบคุมที่มีอยู่เพียงพอ/เหมาะสมหรือไม่
๓. เพื่อจัดทำรายงานผลการประเมินและความเห็นเสนอฝ่ายบริหาร

๕. ขอบเขตการตรวจสอบ

ขอบเขตการสอบทานการประเมินผลระบบการควบคุมภายในระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙

๖. วิธีการตรวจสอบ

๑. สอบทานแบบ ปย.๑ , ปย.๒ และเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการควบคุมภายในของทุกสำนัก/กอง/กลุ่มงาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และสำนักงานรัฐมนตรี
๒. สอบถามผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

๗. สรุปผลการตรวจสอบ

กลุ่มตรวจสอบภายในได้ดำเนินการสอบทานรายงานผลการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน (แบบ ปย.๑) และรายงานการประเมินผลและการปรับปรุงการควบคุมภายใน (แบบ ปย.๒) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ของสำนัก/กอง/กลุ่มงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และสำนักงานรัฐมนตรีเรียบร้อยแล้ว สรุปได้ ดังนี้

สิ่งที่ควรจะเป็น/หลักเกณฑ์ (Criteria) ทุกหน่วยงานจัดทำรายงานผลการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน (แบบ ปย.๑) ครอบคลุม ๕ องค์ประกอบ ได้แก่ สภาพแวดล้อมการควบคุม การประเมินความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุม สารสนเทศและการสื่อสาร และการติดตามประเมินผล โดยระบุผลการประเมิน/ข้อสรุปของแต่ละองค์ประกอบของการควบคุมภายในพร้อมจุดอ่อนหรือความเสี่ยงที่มีอยู่ และจัดทำรายงานการประเมินผลและการปรับปรุงการควบคุมภายใน (แบบ ปย.๒) โดยประเมินทุกภารกิจและครอบคลุมถึงกระบวนการหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานของกิจกรรม งาน/โครงการสำคัญที่มีผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

สิ่งที่เป็นอย่าง/ข้อตรวจพบ (Condition)

๑. รายงานการประเมินผลองค์ประกอบของการควบคุมภายใน (แบบ ปย.๑)

จากการสอบทานรายงานการประเมินผลองค์ประกอบของการควบคุมภายใน ตามแบบ ปย.๑ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ ของกลุ่มงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และสำนักงานรัฐมนตรีแล้วพบว่า หน่วยงานมีการประเมินผลองค์ประกอบการควบคุมภายในครบถ้วนทั้ง ๕ องค์ประกอบ ได้แก่ สภาพแวดล้อมการควบคุม การประเมินความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุม สารสนเทศและการสื่อสาร และการติดตามประเมินผล พร้อมทั้งระบุผลการประเมิน/ข้อสรุปของแต่ละองค์ประกอบ โดยส่วนใหญ่ไม่พบความเสี่ยง/จุดอ่อนในแต่ละองค์ประกอบ และมีบางหน่วยงานไม่ได้จัดส่งรายงานตามแบบ ปย.๑

๒. การสอบทานรายงานการประเมินผลและการปรับปรุงการควบคุมภายใน (แบบ ปย.๒)

การสอบทานรายงานการประเมินผลและการปรับปรุงการควบคุมภายใน ตามแบบ ปย.๒ สำหรับงวดตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ ของทุกสำนัก/กอง/กลุ่มงาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และสำนักงานรัฐมนตรี ส่วนใหญ่มีการประเมินผลการควบคุมภายในไม่ครอบคลุมภารกิจของหน่วยงาน รวมทั้งไม่ได้ประเมินกระบวนการหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานของกิจกรรม งาน/โครงการสำคัญที่มีผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และยังมีบางหน่วยงานเข้าใจว่าการประเมินการควบคุมภายในให้เลือกกิจกรรมที่มีความเสี่ยงมาประเมินเพียงกิจกรรมเดียว ส่วนกิจกรรมที่เห็นว่าจะไม่มีความเสี่ยงจึงไม่มีการประเมินการควบคุมภายในไว้ นอกจากนั้นยังพบว่าบางหน่วยมีการประเมินการควบคุมภายในแล้วมีความเสี่ยงในเรื่องเดิมและได้กำหนดกิจกรรมการควบคุมที่เหมือนเดิมทุกปี

สาเหตุ (Cause)

๑. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติยังขาดความรู้ความเข้าใจในเจตนาหรือวัตถุประสงค์ของระเบียบที่กำหนดให้หน่วยงานต้องมีการประเมินระบบควบคุมภายในตามที่ สดง. กำหนด และในการประเมินระบบการควบคุมภายในได้มอบหมายให้บุคคลคนเดียวในหน่วยงานเป็นผู้ประเมินและจัดทำรายงาน โดยไม่มีการประชุมหรือระดมความคิดจากทุกฝ่าย ซึ่งทำให้การประเมินไม่เป็นไปตามแนวทางการควบคุมภายในที่กำหนด

๒. บางหน่วยงานมีการเปลี่ยนผู้รับผิดชอบในการจัดทำรายการประเมินระบบการควบคุมภายในทุกปี เนื่องจากเจ้าหน้าที่มีการโยกย้ายกลุ่มงาน หรือโยกย้าย/งานที่รับผิดชอบ และไม่มีการสอนงานให้กับคนที่ได้รับมอบหมายใหม่

ผลกระทบ (Effects)

๑. การที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติยังไม่เข้าใจเจตนาหรือวัตถุประสงค์ของระบบการควบคุมภายใน จะทำให้การประเมินผลระบบการควบคุมภายในไม่เป็นไปตามแนวทางที่ระเบียบกำหนด และการมอบหมายให้บุคคลคนเดียวในหน่วยงานเป็นผู้ประเมินและจัดทำรายงาน โดยไม่มีการประชุมหรือระดมความคิดจากทุกฝ่าย ถือเป็นจุดอ่อนของระบบการควบคุมภายในที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การทำงานสำเร็จตามนโยบายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

๒. การโยกย้ายหรือเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการจัดทำรายการผลการประเมินระบบการควบคุมภายในทุกปีทำให้ไม่มีความต่อเนื่อง ขาดความแม่นยำในกฎระเบียบที่กำหนด เนื่องจากต้องใช้เวลาในการศึกษางานใหม่ และการที่ผู้ปฏิบัติงานมิได้เป็นผู้ประเมินทำให้ไม่สามารถระบุปัญหา/อุปสรรค หรือความเสี่ยงจากการปฏิบัติได้ จึงส่งผลให้การประเมินระบบการควบคุมภายในยังไม่เพียงพอและมีประสิทธิผลเท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะ (Recommendation)

๑. ด้านการประเมินผลระบบการควบคุมภายใน

กลุ่มตรวจสอบภายใน ในฐานะผู้สอบทานการประเมินผลระบบการควบคุมภายใน เห็นว่า ระบบการควบคุมภายในเป็นกลไกสำคัญและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานของผู้บริหารที่ช่วยเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามนโยบายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น เพื่อให้การประเมินระบบการควบคุมภายในของสำนัก/กอง/กลุ่มงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และสำนักงานรัฐมนตรี สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่องเป็นรูปธรรม และเพื่อให้เป็นไปตามแนวทางที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินกำหนด เห็นควรให้หน่วยงานที่ประเมินระบบการควบคุมภายในที่ยังไม่ครอบคลุมทุกภารกิจหรือประเมินระบบการควบคุมภายในเพียงภารกิจเดียวนั้น ในปีต่อไปควรเพิ่มกิจกรรมให้ครอบคลุมภารกิจมากขึ้นและให้เป็นไปตามภารกิจโครงสร้างใหม่ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ทั้งนี้ ในการประเมินให้ประเมินถึงกระบวนการหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานของกิจกรรม งาน/โครงการสำคัญที่มีผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่ปฏิบัติในช่วงปีงบประมาณที่ผ่านมา (๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙) และหากพบว่ากระบวนการหรือขั้นตอนใดยังมีความเสี่ยง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ จะต้องกำหนดแผนการปรับปรุง (วิธีการปฏิบัติงาน) ที่สามารถลดความเสี่ยงเหล่านั้นได้ รวมถึงกิจกรรมที่หน่วยงานเห็นว่าไม่มีความเสี่ยงก็ควรที่จะแสดงให้เห็นว่าหน่วยงานได้กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้จริงอย่างไร และเมื่อนำไปปฏิบัติจริงแล้วสามารถลดความเสี่ยงตามที่ระบุไว้ เป็นการแสดงให้เห็นถึงความเพียงพอและความสำเร็จของระบบการควบคุมภายใน จนทำให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ด้านผู้บริหารของหน่วยรับตรวจ

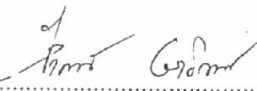
การควบคุมภายในเป็นกระบวนการหรือขั้นตอนในการปฏิบัติงานตามปกติ ซึ่งจะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการสนับสนุนให้ระบบการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะผู้บริหารจะเป็นผู้กำหนดและจัดให้มีระบบการควบคุมภายใน ส่วนบุคลากรอื่นของหน่วยรับตรวจมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในที่ฝ่ายบริหารกำหนด แต่เห็นว่าปัจจุบันผู้บริหารของหน่วยรับตรวจยังไม่ค่อยให้ความสำคัญกับระบบการควบคุมภายใน โดยมอบหมายให้บุคคลคนเดียวในหน่วยงานเป็นผู้ประเมินระบบการควบคุมภายใน และประเมินโดยไม่มีการประชุมหรือระดมความคิดจากทุกฝ่าย ซึ่งไม่เป็นไปตามแนวทางการควบคุมภายในที่ สตง. กำหนด ฉะนั้น ในการประเมินระบบการควบคุมภายในระดับหน่วยงานย่อย เห็นควรให้หัวหน้าหน่วยงานจัดให้มีคณะทำงานหรือจัดประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นจากทุกฝ่าย เนื่องจากในการประเมินงานแต่ละขั้นตอน/กระบวนการ หากผู้ประเมินมิใช่ผู้ปฏิบัติงานจริงก็จะไม่ทราบว่าการปฏิบัติที่มีความเสี่ยงหรือไม่และความเสี่ยงอยู่ขั้นตอนไหน ตลอดจนจะต้องปรับปรุงแก้ไขหรือกำหนดวิธีการปฏิบัติงานอย่างไรจึงจะลดความเสี่ยงได้ สำหรับในส่วนในระดับองค์กรหรือในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เห็นสมควรให้มีการแต่งตั้งคณะทำงานขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่ในการพิจารณาภารกิจของหน่วยงานย่อย เฉพาะกิจกรรม งาน/โครงการที่มีความเสี่ยง ซึ่งหากเกิดขึ้นแล้วจะมีผลกระทบต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

๓. ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจ

ในการประเมินผลระบบการควบคุมภายในของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พบว่า บางหน่วยงานเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการจัดทำประเมินระบบการ

ควบคุมภายในมีการเปลี่ยนผู้รับผิดชอบทุกปี เนื่องจากการโยกย้ายกลุ่มงาน หรือโยกย้ายฝ่าย/งานที่รับผิดชอบ และไม่มีการสอนงานให้กับเจ้าหน้าที่คนใหม่ ต้องเสียเวลาในการศึกษางานใหม่ จึงไม่มีความต่อเนื่อง ขาดความชำนาญในแนวทางการปฏิบัติการประเมินผลระบบการควบคุมภายในที่กำหนด ดังนั้น เพื่อให้ระบบ การควบคุมภายในของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและถูกต้องตามแนวทางที่ สตง. กำหนด ขอให้หัวหน้า หน่วยงานได้กำชับเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการประเมินระบบควบคุมภายใน ศึกษาทำความเข้าใจในแนวทางการปฏิบัติและระเบียบที่กำหนด พร้อมทั้งควรจัดให้มีการสอนงานกับผู้รับผิดชอบคนใหม่ หากยังมีประเด็นข้อสงสัยให้สอบถามเจ้าหน้าที่กลุ่มตรวจสอบภายใน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง เป็นไปตามแนวทางที่กำหนด

คณะผู้ตรวจสอบ

(ลงชื่อ).....

(นางกิงกาญจน์ พงษ์ถาวรวิช)
นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ

(ลงชื่อ).....

(นางพนิดา เสถียรจิตร)
นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ

(ลงชื่อ).....

(นางสาวรชนี ศรีชนะชัยโชค)
นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการพิเศษ
ผู้ตรวจสอบและสอบทาน