



บันทึกข้อความ

ปลัดกระทรวงฯ
เลขรับที่ ๑๓๑๖
วันที่ ๑๓ มีค ๒๕๖๓
เวลา ๑๑.๖๗ น.

ส่วนราชการ กลุ่มตรวจสอบภายใน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๓๒ ๑๓๔๗

ที่ รง ๐๒๑๑/๐๕๖

วันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานการสอบทานการประเมินผลการควบคุมภายในประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (ตุลาคม ๒๕๖๑ - กันยายน ๒๕๖๒) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

๑. เรื่องเดิม

ตามหนังสือ ที่ รง ๑๒๑๑/๑๖๖ ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๒ ปลัดกระทรวงแรงงาน อนุมัติแผนการตรวจสอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของกลุ่มตรวจสอบภายใน โดยกำหนดให้ดำเนินการสอบทานการประเมินผลการควบคุมภายในของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เจ้าหน้าที่กลุ่มตรวจสอบภายใน ได้ดำเนินการสอบทานการประเมินผลการควบคุมภายในประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒) ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๒. ขอรายงาน

กลุ่มตรวจสอบภายใน ได้ดำเนินการสอบทานการประเมินผลการควบคุมภายในของหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒) จำนวน ๓๘ หน่วยงาน ทุกหน่วยงานจัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในครบถ้วนตามแบบรายงาน ที่กระทรวงการคลังกำหนด ผลการสอบทานสรุปได้ดังนี้

๒.๑ ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายใน สำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ หน่วยงานของรัฐจะต้องถือปฏิบัติ ดังนี้

ข้อ ๕ ให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง มีหน้าที่ตาม (๕) จัดทำ รายงานการประเมินผลการควบคุมภายในระดับหน่วยงานของรัฐ

ข้อ ๘ ให้คณะกรรมการจัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในระดับ หน่วยงานของรัฐ ตาม (๑) - (๔) โดยรายงานดังกล่าวให้เป็นไปตามแบบรายงานที่กระทรวงการคลังกำหนด

ข้อ ๙ ให้คณะกรรมการของหน่วยงานของรัฐตามข้อ (๑) เสนอรายงานการประเมินผล การควบคุมภายในระดับหน่วยงานของรัฐตามข้อ ๘ ต่อหัวหน้าหน่วยงานของรัฐเพื่อพิจารณาลงนาม และจัดส่ง ให้ผู้กำกับดูแลและกระทรวงเจ้าสังกัด ภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันสิ้นปีงบประมาณหรือสิ้นปีปฏิทิน แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ กรณีที่ผู้กำกับดูแลเป็นบุคคลเดียวกับกระทรวงเจ้าสังกัด ให้ถือว่ากระทรวงเจ้าสังกัดได้รับทราบรายงานนั้นแล้ว

ข้อ ๑๐ ให้กระทรวงเจ้าสังกัดดำเนินการรวบรวมและสรุปรายงานการประเมินผลการ ควบคุมภายในที่ได้รับตามข้อ ๙ วรรคหนึ่ง มาจัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในระดับกระทรวง และส่งให้กระทรวงการคลังภายใน ๑๕๐ วัน นับแต่วันสิ้นปีงบประมาณหรือสิ้นปีปฏิทินแล้วแต่กรณี

ทั้งนี้ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ส่วนใหญ่มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการตามข้อ ๕ แต่การจัดส่งรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในยังไม่เป็นไปตามกำหนด ระยะเวลาที่กำหนด สำหรับในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ (เอกสารแนบ ๑) แต่การจัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในภาพรวมยังไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และระยะเวลาที่กำหนด

๒.๒ การสอบทานรายงานการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน (แบบ ปค.๔) มีการประเมินองค์ประกอบครบถ้วน ทั้ง ๕ องค์ประกอบ ตามมาตรฐานการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พร้อมทั้งระบุผลการประเมิน/ข้อสรุปของแต่ละองค์ประกอบ แต่ยังมีบางหน่วยงานไม่ระบุองค์ประกอบ สารสนเทศและการสื่อสาร ทำให้การปฏิบัติงานไม่ครอบคลุมทุกหลักการอย่างเหมาะสมและเพียงพอที่จะทำ ให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๒.๓ การสอบทานรายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน (แบบ ปค.๕) ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พบว่าส่วนใหญ่มีการดำเนินงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ ส่วนใหญ่หน่วยงานมีการตั้งคณะกรรมการควบคุมภายในของหน่วยงาน เพื่อทำการประเมินผลการควบคุมภายในให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด โดยหน่วยงานมีการประเมินผลครอบคลุมภารกิจตามแผนปฏิบัติการ จำนวน ๒๘ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๖๘ (อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้/พอใช้) หน่วยงานที่มีการประเมินไม่ครอบคลุมภารกิจตามแผนปฏิบัติการ จำนวน ๑๐ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๓๒ และหน่วยงานมีการประเมินกระบวนการและขั้นตอนการปฏิบัติงาน จำนวน ๒๖ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๔๒ (อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้/พอใช้) หน่วยงานที่มีการประเมินกระบวนการปฏิบัติงานแบบกว้าง ๆ จำนวน ๑๒ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๕๘

๓. ข้อเสนอแนะ

การควบคุมภายในถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การดำเนินงานตามภารกิจมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ประหยัด และช่วยป้องกันหรือลดความเสี่ยงจากการผิดพลาด ความเสียหาย ความสิ้นเปลือง ความสูญเปล่าของการใช้ทรัพยากร หรือการกระทำอันเป็นการทุจริตของหน่วยงาน การบริหารความเสี่ยงของหน่วยงานจุดใดที่มีความเสี่ยง เมื่อทำการประเมินความเสี่ยงแล้วจะสร้างระบบการควบคุมภายในเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงาน หากระบบการควบคุมภายในของหน่วยงานไม่ได้รับการประเมินผลอย่างจริงจัง หรือมีการกำหนดแนวทางการปรับปรุงระบบการควบคุมภายในและการควบคุมความเสี่ยงเหมือนเดิม อาจทำให้มาตรการควบคุมภายในและความเสี่ยงที่หน่วยงานกำหนดขึ้นไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงพอ ทำให้การประเมินผลและการรายงานผลในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานคลาดเคลื่อน ซึ่งความเสี่ยงที่ไม่ได้ถูกสำรวจพบหรือความเสี่ยงที่ไม่มีมาตรการควบคุมหรือป้องกันที่เหมาะสมอาจสร้างความเสียหายต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้ เพื่อให้การวางระบบการควบคุมภายใน และการประเมินผลระบบการควบคุมภายในของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเกิดผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น กลุ่มตรวจสอบภายใน พิจารณาแล้วเห็นควรดำเนินการดังต่อไปนี้

๓.๑ การควบคุมภายในหรือการปรับปรุงการควบคุมภายใน ควรให้คณะกรรมการกำหนดแนวทางการประเมินผลการควบคุมภายใน พิจารณากลั่นกรอง และสรุปผลการประเมินการควบคุมภายในในภาพรวมของหน่วยงานมีความเสี่ยงที่สำคัญรวมถึงกิจกรรมการควบคุมความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารวัตถุประสงค์ให้เป็นไปตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑

๓.๒ กำชับให้ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญในการประเมินผลการควบคุมภายใน ให้มีการติดตาม ทบทวน และทำการปรับปรุงการควบคุมภายใน เพื่อให้มีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

๓.๓ แจ้งเวียนหน่วยงานที่ประเมินผลการควบคุมภายในไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายใน สำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ ในปีงบประมาณถัดไปให้จัดทำรายงานตามแบบที่กระทรวงการคลังกำหนด ให้ครอบคลุมทุกองค์ประกอบทุกภารกิจที่สำคัญรวมทั้งขั้นตอนที่สำคัญในการปฏิบัติงานและดำเนินการจัดส่งรายงานการควบคุมภายในให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๓.๔ แจ้งกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ซึ่งมีหน้าที่ในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน เพื่อให้การควบคุมภายในมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายใน สำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑) จัดทำรายงานการประเมินผลระบบการควบคุมภายใน ในปีงบประมาณถัดไป โดยให้มีการประเมินผลจากคณะกรรมการให้ครอบคลุมทุกประเด็น

๒) ติดตาม กำกับ ดูแลดำเนินการเสริมสร้างความเข้าใจในการประเมินผลการควบคุมภายในให้เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพและให้การประเมินผลการควบคุมภายในครอบคลุมความเสี่ยงทุกด้านทุกประเด็นที่มีผลกระทบต่อหน่วยงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบกลุ่มตรวจสอบภายในจึงดำเนินการแจ้งเวียนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามข้อ ๓ ต่อไป

(นางสาวรัชณี ศรีชนะชัยโชค)

ผู้ตรวจสอบภายในกระทรวง

เห็นชอบ

(นายสุทธิ สุกุศล)

ปลัดกระทรวงแรงงาน

๑๗ มี.ค. ๒๕๖๓

**รายงานผลการสอบทานการประเมินผลการควบคุมภายใน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒**

๑. หน่วยรับตรวจ ทุกสำนัก/กอง/กลุ่มงาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๒. เรื่องที่ตรวจสอบ สอบทานการประเมินผลการควบคุมภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๓. ประเด็นการตรวจสอบ

๑. สอบทานการประเมินรายงานการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายในของทุกหน่วยงาน
๒. สอบทานการประเมินผลการควบคุมภายในของทุกหน่วยงานในสังกัด

๔. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสอบทานรายงานการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน (แบบ ปค.๔) ของทุกหน่วยงานว่าปฏิบัติเป็นไปตามระเบียบที่กำหนดหรือไม่
๒. เพื่อสอบทานรายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน (แบบ ปค.๕) ว่าการควบคุมที่มีอยู่เพียงพอ/เหมาะสมหรือไม่
๓. เพื่อจัดทำรายงานผลการประเมินผลและความเห็นเสนอฝ่ายบริหาร

๕. ขอบเขตการตรวจสอบ

ขอบเขตการสอบทานการประเมินผลการควบคุมภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒)

๖. วิธีการตรวจสอบ

สอบทานรายงานการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน (แบบ ปค.๔) และรายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน (แบบ ปค.๕) ของทุกสำนัก/กอง/กลุ่มงาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๗. สรุปผลการตรวจสอบ

กลุ่มตรวจสอบภายในได้ดำเนินการสอบทานรายงานการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน (แบบ ปค.๔) และรายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน (แบบ ปค.๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของสำนัก/กอง/กลุ่มงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเรียบร้อยแล้ว สรุปได้ ดังนี้

สิ่งที่ควรจะเป็น/หลักเกณฑ์ (Criteria)

หน่วยรับตรวจมีการแต่งตั้งคณะกรรมการของหน่วยงานของรัฐเพื่อจัดทำรายงานการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน (แบบ ปค.๔) ครอบคลุม ๕ องค์ประกอบ ได้แก่ สภาพแวดล้อมการควบคุม การประเมินความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุม สารสนเทศและการสื่อสาร และการติดตามประเมินผล โดยระบุผลการประเมิน/ข้อสรุปของแต่ละองค์ประกอบของการควบคุมภายในพร้อมจุดอ่อนหรือความเสี่ยงที่มีอยู่และจัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน (แบบ ปค.๕) โดยประเมินทุกภารกิจและครอบคลุมถึงกระบวนการหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานของกิจกรรม งาน/โครงการสำคัญที่มีผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายใน สำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒

สิ่งที่เป็นอยู่/ข้อตรวจพบ (Condition)

จากการสอบทานรายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน สำหรับระยะเวลาดำเนินงานสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๓๘ หน่วยงาน พบว่าหน่วยงานจัดทำรายงานการประเมินการควบคุมภายในครบถ้วน ตามแบบที่กระทรวงการคลังกำหนด ผลการสอบทาน ดังนี้

๑. ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายใน สำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ หน่วยงานของรัฐจะต้องถือปฏิบัติ ดังนี้

ข้อ ๕ ให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง มีหน้าที่ตาม (๕) จัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในระดับหน่วยงานของรัฐ

ข้อ ๘ ให้คณะกรรมการจัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในระดับหน่วยงานของรัฐ ตาม (๑) - (๔) โดยรายงานดังกล่าวให้เป็นไปตามแบบรายงานที่กระทรวงการคลังกำหนด

ข้อ ๙ ให้คณะกรรมการของหน่วยงานของรัฐตามข้อ (๑) เสนอรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในระดับหน่วยงานของรัฐตามข้อ ๘ ต่อหัวหน้าหน่วยงานของรัฐเพื่อพิจารณาลงนาม และจัดส่งให้ผู้กำกับดูแลและกระทรวงเจ้าสังกัด ภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันสิ้นปีงบประมาณหรือสิ้นปีปฏิทิน แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ กรณีที่ผู้กำกับดูแลเป็นบุคคลเดียวกับกระทรวงเจ้าสังกัด ให้ถือว่ากระทรวงเจ้าสังกัดได้รับทราบรายงานนั้นแล้ว

ข้อ ๑๐ ให้กระทรวงเจ้าสังกัดดำเนินการรวบรวมและสรุปรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในที่ได้รับตามข้อ ๙ วรรคหนึ่ง มาจัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในระดับกระทรวงและส่งให้กระทรวงการคลังภายใน ๑๕๐ วัน นับแต่วันสิ้นปีงบประมาณหรือสิ้นปีปฏิทินแล้วแต่กรณี

ทั้งนี้ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ส่วนใหญ่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตามข้อ ๕ แต่การจัดส่งรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในยังไม่เป็นไปตามกำหนดระยะเวลาที่กำหนด สำหรับในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตามข้อ ๕ แต่การจัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในภาพรวมยังไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่กำหนด

๒. การสอบทานรายงานการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน (แบบ ปค.๔)

๒.๑ ส่วนใหญ่มีการประเมินผลเป็นไปตามมาตรฐานการควบคุมภายในตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายใน สำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ ครบถ้วนทั้ง ๕ องค์ประกอบ ได้แก่ สภาพแวดล้อมการควบคุม การประเมินความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุมสารสนเทศและการสื่อสาร และการติดตามประเมินผล พร้อมทั้งระบุผลการประเมิน/ข้อสรุปของแต่ละองค์ประกอบ แต่มีบางหน่วยงานไม่ระบุองค์ประกอบสารสนเทศและการสื่อสาร ทำให้การปฏิบัติงานไม่ครอบคลุมทุกหลักการอย่างเหมาะสมและเพียงพอที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

๒.๒ การควบคุมภายในบางประเด็น/บางภารกิจไม่ได้ดำเนินการเป็นเรื่องนอกเหนือการควบคุม ได้แก่ กฎหมาย การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบกับบุคลากรของหน่วยงานมีจำนวนจำกัด ไม่สอดคล้องเพียงพอกับปริมาณงาน แต่กิจกรรมที่ต้องการดำเนินการมีจำนวนมากและมีความยุ่งยากซับซ้อน เป็นงานที่ต้องเร่งรัดการปฏิบัติงานให้เสร็จทันตามระยะเวลาที่กำหนด รวมทั้งต้องศึกษาข้อระเบียบอย่างรอบคอบ เพื่อให้ถูกต้องตามขั้นตอน

๓. การสอบทานรายงานการประเมินผลและการปรับปรุงการควบคุมภายใน (แบบ ปค.๕)

๓.๑ หน่วยงานมีการประเมินผลการควบคุมภายในครอบคลุมภารกิจของหน่วยงานตามแผนปฏิบัติการ จำนวน ๒๘ หน่วยงาน การประเมินผลการควบคุมภายในไม่ครอบคลุมภารกิจของหน่วยงานตามแผนปฏิบัติการ จำนวน ๑๐ หน่วยงาน (กลุ่มประสานราชการ กลุ่มงานพัสดุ กลุ่มงานแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุฯ กลุ่มงานบริหารคอมพิวเตอร์และเครือข่าย กลุ่มงานวางแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ กลุ่มงานสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค กลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ กลุ่มงานอาเซียน ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต สำนักงานรัฐมนตรี)

๓.๒ หน่วยงานมีการประเมินผลกระบวนการ/โครงการขั้นตอนที่สำคัญในการปฏิบัติงาน จำนวน ๑๒ หน่วยงาน เป็นการประเมินแบบกว้าง (กลุ่มงานการเงิน กลุ่มงานบัญชี กลุ่มงานงบประมาณ กลุ่มงานพัสดุ กลุ่มงานสื่อสารองค์กร กลุ่มงานโฆษกและการข่าว กลุ่มงานแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ กลุ่มขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติฯ (ปป.) กลุ่มงานวิชาการเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานบริหารคอมพิวเตอร์และเครือข่าย กลุ่มงานสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค กลุ่มงานอาเซียน ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต สำนักงานรัฐมนตรี) สรุปตามตารางดังนี้

ประเมิน ครอบคลุม ภารกิจตาม แผนปฏิบัติการ	ประเมิน ไม่ครอบคลุม ภารกิจตาม แผนปฏิบัติการ	ประเมิน กระบวนการ/ โครงการ แบบกว้าง ๆ	ประเมิน กระบวนการ/ โครงการขั้นตอน การปฏิบัติงาน	มีการกำหนด/ สั่งให้ปฏิบัติ เป็นทางการ	ปฏิบัติงานจริง สำเร็จตามที่ กำหนด
๒๘ หน่วยงาน	๑๐ หน่วยงาน	๑๒ หน่วยงาน	๒๖ หน่วยงาน	๓๘ หน่วยงาน	๓๘ หน่วยงาน
๗๓.๖๘ %	๒๖.๓๒ %	๓๑.๕๘ %	๖๘.๔๒ %	๑๐๐ %	๑๐๐ %

โดยได้แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนในการประเมินออกเป็น ๓ ระดับ ดังนี้

ผลการประเมินด้านบวก

- คะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ - ๑๐๐ หมายถึง เพียงพอ/ดี
- คะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๕๐ - ๗๙.๙๙ หมายถึง ยอมรับได้/พอใช้
- คะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๐ - ๔๙.๙๙ หมายถึง ต้องปรับปรุง/ไม่ดี

ผลการประเมินด้านลบ (ไม่ได้จัดทำ/ไม่ได้ดำเนินการ)

- คะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ - ๑๐๐ หมายถึง ต้องปรับปรุง/ไม่ดี
- คะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๕๐ - ๗๙.๙๙ หมายถึง ยอมรับได้/พอใช้
- คะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๐ - ๔๙.๙๙ หมายถึง เพียงพอ/ดี

จากการสอบถามการประเมินการควบคุมภายในของหน่วยงาน ส่วนใหญ่จะประเมินครอบคลุม ภารกิจตามแผนปฏิบัติการ จำนวน ๒๘ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๖๘ ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้/พอใช้ แต่เมื่อได้พิจารณาถึงนัยสำคัญของการประเมิน พบว่า มีการประเมินกระบวนการ/โครงการขั้นตอนที่สำคัญในการปฏิบัติงาน จำนวน ๒๖ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๔๒ อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้/พอใช้

สาเหตุ (Cause)

๑. บางหน่วยงานรายงานผลการประเมินเฉพาะด้านหรือประเด็นที่เห็นว่ามีความเสี่ยงสูง จึงทำให้ การรายงานผลและการกำหนดแนวทางการปรับปรุงระบบการควบคุมภายในหรือมาตรการควบคุมความเสี่ยง ของหน่วยงานไม่ครบทุกด้าน โดยยังขาดการมีส่วนร่วมในการประเมินความเสี่ยงและระบบการควบคุมภายใน

๒. บางหน่วยงานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติยังขาดความรู้ความเข้าใจในเจตนาหรือวัตถุประสงค์ของมาตรฐาน และหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายใน สำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ ทำให้ยังคงระบุความเสี่ยง เหมือนปีก่อน ซึ่งมีการกำหนดแนวทางการปรับปรุงระบบการควบคุมภายในและการควบคุมความเสี่ยงเหมือนเดิม ทั้งนี้ หากความเสี่ยงประเด็นดังกล่าวยังมีอยู่แสดงว่าระบบการควบคุมภายในและการควบคุมความเสี่ยงที่กำหนดไว้ อาจสามารถลดความเสี่ยงได้ แต่ยังไม่เหมาะสมเพียงพอจึงทำให้ยังคงปรากฏความเสี่ยงอยู่

๓. บางหน่วยงานมีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการจัดทำรายงาน การประเมินการควบคุมภายในทำให้ไม่มีความต่อเนื่อง ขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการที่กำหนด ส่งผลให้การประเมินระบบการควบคุมภายในยังไม่เพียงพอและมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

๔. คณะกรรมการ มีหน้าที่อำนาจในการประเมินผลการควบคุมภายใน ควรกำหนดแนวทางการประเมินผลการควบคุมภายใน พิจารณากลั่นกรอง และสรุปผลการประเมินการควบคุมภายในในภาพรวมของ หน่วยงานมีความเสี่ยงที่สำคัญรวมถึงกิจกรรมการควบคุมความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารวัตถุประสงค์ ให้ เป็นไปตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑

ข้อเสนอแนะ (Recommendation)

การควบคุมภายในถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การดำเนินงานตามภารกิจมีประสิทธิภาพ ประหยัด และช่วยป้องกันหรือลดความเสี่ยงจากการผิดพลาด ความเสียหาย ความสิ้นเปลือง ความสูญเปล่าของการใช้ทรัพย์สิน หรือการกระทำอันเป็นการทุจริตของหน่วยงาน การบริหารความเสี่ยงของหน่วยงานจุดใดที่มีความเสี่ยง เมื่อทำการประเมินความเสี่ยงแล้วจะสร้างระบบการควบคุมภายในเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงาน หากระบบการควบคุมภายในของหน่วยงานไม่ได้รับการประเมินผลอย่างจริงจัง หรือมีการกำหนดแนวทางการปรับปรุงระบบการควบคุมภายใน และการควบคุมความเสี่ยงเหมือนเดิม อาจทำให้มาตรการควบคุมภายในและความเสี่ยงที่หน่วยงานกำหนดขึ้นไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงพอ ทำให้การประเมินผลและการรายงานผลในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานคลาดเคลื่อน ซึ่งความเสี่ยงที่ไม่ได้ถูกสำรวจพบหรือความเสี่ยงที่ไม่มีมาตรการควบคุมหรือป้องกันที่เหมาะสมอาจสร้างความเสียหายต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้ เพื่อให้การวางระบบการควบคุมภายใน และการประเมินผลระบบการควบคุมภายในของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเกิดผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น เห็นควรดำเนินการดังต่อไปนี้

๑. หน่วยงานที่ประเมินผลการควบคุมภายในที่ยังไม่ครอบคลุมภารกิจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๑๐ หน่วยงาน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๖.๓๒ และการประเมินกระบวนการ/โครงการขั้นตอนที่สำคัญในการปฏิบัติงาน เป็นแบบกว้าง ๆ จำนวน ๑๒ หน่วยงาน ร้อยละ ๓๑.๕๘ ในปีงบประมาณถัดไปให้มีการทบทวนให้ครอบคลุมทุกภารกิจ/กิจกรรม/โครงการ ตลอดจนเน้นกระบวนการ/ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่สำคัญ ระบุปัญหาอุปสรรคหรือความเสี่ยงที่พบ กำหนดแผนการปรับปรุงระบบการควบคุมภายในไว้เป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมทั้งกำหนดระยะเวลาดำเนินการเสร็จในปีงบประมาณถัดไป

๒. การกำหนดแนวทางการปรับปรุงการประเมินผลการควบคุมภายในและการควบคุมความเสี่ยงที่ไม่เพียงพอและเหมาะสม อาจสร้างความเสียหายต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานและในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและส่งเสริมให้มีการทบทวนการควบคุมภายในที่เหมาะสม ติดตาม และปรับปรุงให้ทันกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้การควบคุมภายในมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ สร้างทัศนคติที่ดีต่อเจ้าหน้าที่ในการควบคุมภายใน และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดการควบคุมภายในที่ดี มีการกำกับดูแลให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐอย่างเคร่งครัด

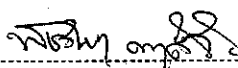
๓. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ซึ่งมีหน้าที่ในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้การควบคุมภายในมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายใน สำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ เห็นควรดำเนินการ

๑) จัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในหน่วยรับตรวจในปีงบประมาณถัดไป โดยให้มีการประเมินผลจากคณะกรรมการตามหลักเกณฑ์ฯ ข้อ ๕ ให้ครอบคลุมทุกประเด็น

๒) ติดตาม กำกับ ดูแลดำเนินการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการควบคุมภายในให้เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพและให้การประเมินผลการควบคุมภายในครอบคลุมความเสี่ยงทุกด้านทุกประเด็นที่มีผลกระทบต่อหน่วยงาน

คณะผู้ตรวจสอบ

(ลงชื่อ)



(นางสาวพัชรินยา ตงศิริ)

นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ

(ลงชื่อ)



(นางสาววรรณวิภา บัวศรีทอง)

นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ