



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานสวัสดิการและบำเหน็จความชอบ โทรศัพท์ ๒๓๕๒
ที่ รง ๐๕๐๓/๒๓๕๒ วันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานการประเมินผลการควบคุมภายในของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำหรับระยะเวลา
ดำเนินงานสิ้นสุดวันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน อธิบดี

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ หนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนมาก ที่ กค ๐๔๐๙.๓/ว ๑๐๕ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๑
แจ้งหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงาน
ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐถือปฏิบัติเป็นไปตามพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ
พ.ศ. ๒๕๖๑ มาตรา ๗๙ ซึ่งบัญญัติให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน
และการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยให้ถือปฏิบัติตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด
ซึ่งตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายใน สำหรับหน่วยงาน
ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการควบคุมภายในเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นอย่าง
สมเหตุสมผลว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์ด้านการดำเนินงาน ด้านการรายงาน และด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย
ระเบียบ และข้อบังคับ และให้เสนอรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในระดับหน่วยงานของรัฐ ต่อหัวหน้า
หน่วยงานของรัฐเพื่อพิจารณาลงนาม และจัดส่งให้ผู้กำกับดูแลและกระทรวงเจ้าสังกัด ภายใน ๙๐ วัน นับแต่
วันสิ้นปีงบประมาณหรือสิ้นปีปฏิทิน แล้วแต่กรณี (เอกสารหมายเลข ๑)

๑.๒ หลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ กำหนดให้
หน่วยงานของรัฐจัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในและส่งให้กระทรวงเจ้าสังกัด โดยหัวหน้าหน่วยงาน
ของรัฐ เป็นผู้ลงนามในแบบรายงานต่าง ๆ ดังนี้ (เอกสารหมายเลข ๒)

(๑) หนังสือรับรองการประเมินผลการควบคุมภายใน (แบบ ปค. ๑)

(๒) รายงานการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน (แบบ ปค. ๔)

(๓) รายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน (แบบ ปค. ๕)

๑.๓ คำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ ๕๔๒/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม
พ.ศ. ๒๕๖๒ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการควบคุมภายใน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
โดยมีอธิบดีเป็นประธานกรรมการ มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดแนวทางการประเมินผลการควบคุมภายใน
พิจารณากลับกรองและสรุปผลการประเมินการควบคุมภายในในภาพรวมของหน่วยงาน และจัดทำรายงาน
การประเมินผลการควบคุมภายใน (ระดับหน่วยงานของรัฐ) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้เป็นไปตาม
หลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายใน สำหรับหน่วยงานของรัฐ
พ.ศ. ๒๕๖๑ (เอกสารหมายเลข ๓)

๑.๔ คำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ ๒๓๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม
พ.ศ. ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานพิจารณากลับกรองการประเมินผลการควบคุมภายใน กรมสวัสดิการ
และคุ้มครองแรงงาน เพื่อพิจารณากลับกรองผลการประเมินและปรับปรุงแก้ไขวิธีการควบคุมภายใน พิจารณา
ความเสี่ยงที่หน่วยงานย่อยไม่สามารถควบคุมได้หรือความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในภาพรวมของหน่วยงานระดับกรม
และจัดทำรายงานสรุปผลการพิจารณากลับกรองการประเมินผลการควบคุมภายในเสนอฝ่ายบริหาร
(เอกสารหมายเลข ๔)

๒. ขอรายงาน...

๒. ขัอรายงาน

กองการเจ้าหน้าที่ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบการรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในระดับหน่วยงานของรัฐ ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในของกรมฯ สำหรับระยะเวลาดำเนินงานสิ้นสุดวันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

๒.๑ จัดประชุมชี้แจงแนวทางการจัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในเมื่อวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุม ศ.นิคม จันทรวิทุร ชั้น ๕ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการควบคุมภายใน และแนวทางการจัดทำแบบรายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน ให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านการประเมินผลการควบคุมภายในของหน่วยงานต่าง ๆ ในส่วนกลาง รวมจำนวน ๔๑ คน โดยให้ทุกหน่วยงานดำเนินการประเมินผลการควบคุมภายในของหน่วยงานในเบื้องต้น และจัดทำร่างแบบรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในระดับหน่วยงานย่อย (สำนัก/กอง/กลุ่ม/สรพ.) เพื่อนำมาเป็นข้อมูลร่วมกันวิเคราะห์และปรับปรุงแก้ไขวิธีการควบคุมภายในให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ (เอกสารหมายเลข ๕)

๒.๒ รวบรวมแบบรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในระดับหน่วยงานย่อย (สำนัก/กอง/กลุ่ม/สรพ.) ที่แต่ละหน่วยงานได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขวิธีการควบคุมภายในเรียบร้อยแล้ว เสนอที่ประชุมคณะทำงานพิจารณากลั่นกรองการประเมินผลการควบคุมภายใน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เมื่อวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ชั้น ๘ โดยที่ประชุมมีมติเห็นชอบ ดังนี้ (เอกสารหมายเลข ๖)

๑) เห็นชอบการประเมินผลการควบคุมภายในและกิจกรรมการปรับปรุงการควบคุมภายในที่แต่ละหน่วยงานกำหนดไว้มีความเหมาะสม เพียงพอ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน โดยให้ปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่อง แต่มีบางกิจกรรมที่ควรปรับปรุงแก้ไขวิธีการควบคุมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในของหน่วยงานต่อไป

๒) เห็นชอบกำหนดให้กิจกรรมการสนับสนุนเงินกู้ให้แก่รายจ้าง/ผู้ประกอบการของกองความปลอดภัยแรงงาน และกิจกรรมการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ ของกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ เป็นกิจกรรมการควบคุมภายในระดับหน่วยงานของรัฐ (ระดับกรม) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากกิจกรรมดังกล่าวเป็นภารกิจที่สำคัญของหน่วยงาน ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นมีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานของกรมฯ

๓) มอบหมายให้กองการเจ้าหน้าที่แจ้งหน่วยงานผู้รับผิดชอบดำเนินการปรับปรุงแก้ไขวิธีการควบคุมภายในตามความเห็นและข้อเสนอแนะของที่ประชุมฯ และนำเสนอคณะกรรมการประเมินผลการควบคุมภายใน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พิจารณาต่อไป

๒.๓ รวบรวมแบบรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในระดับหน่วยงานย่อย (สำนัก/กอง/กลุ่ม/สรพ.) ที่แต่ละหน่วยงานปรับปรุงแก้ไขตามความเห็นและข้อเสนอแนะของที่ประชุมคณะทำงานพิจารณากลั่นกรองการประเมินผลการควบคุมภายใน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเรียบร้อยแล้ว เสนอที่ประชุมคณะกรรมการประเมินผลการควบคุมภายใน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมมิตรไมตรี ๒ ชั้น ๕ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อพิจารณาจัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน (ระดับหน่วยงานของรัฐ) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำหรับระยะเวลาดำเนินงานสิ้นสุดวันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยที่ประชุมมีมติเห็นชอบการจัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ดังนี้ (เอกสารหมายเลข ๗)

๑) หนังสือรับรองการประเมินผลการควบคุมภายใน (แบบ ปค. ๑) ให้รายงานว่า กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ประเมินผลการควบคุมภายในของหน่วยงาน สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ด้วยวิธีการที่หน่วยงานกำหนด ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง ว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ จากผลการประเมิน ดังกล่าว กรมฯ เห็นว่า การควบคุมภายในของหน่วยงานมีความเพียงพอ ปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่อง และเป็นไปตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ แต่อย่างไรก็ตาม กิจกรรมการสนับสนุนเงินกู้กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้แก่นายจ้าง/ผู้ประกอบการ และกิจกรรมการจัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ยังต้องมีการปรับปรุงการควบคุมเพิ่มเติม เพื่อให้มีความเหมาะสมและช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ซึ่งได้ปรับปรุงกิจกรรมการควบคุมเพิ่มเติมเพื่อป้องกันและลดความเสี่ยง ในปีงบประมาณถัดไป

๒) รายงานการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน (แบบ ปค. ๔) ให้รายงานว่า กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีโครงสร้างการควบคุมภายในครบ ๕ องค์ประกอบ ของการควบคุมภายใน ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับ หน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีการควบคุมที่เหมาะสม และมีประสิทธิผลเพียงพอเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุ เป้าหมายและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน แต่อย่างไรก็ตามยังคงมีกิจกรรมที่ยังไม่สามารถควบคุม ให้มีประสิทธิภาพได้เท่าที่ควรจึงได้กำหนดวิธีการและแผนการปรับปรุงการควบคุมภายใน เพื่อให้การปฏิบัติงาน บรรลุเป้าหมายและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในต่อไป

๓) รายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน (แบบ ปค. ๕) ให้รายงานการประเมินผล การควบคุมภายในของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน ๒ กิจกรรม คือ ๑) กิจกรรมการสนับสนุน เงินกู้กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้แก่นายจ้าง/ผู้ประกอบการ และ ๒) กิจกรรมการจัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

๒.๔ กองการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการจัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน (ระดับหน่วยงานของรัฐ) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำหรับระยะเวลาการดำเนินงานสิ้นสุด วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการประเมินผลการควบคุมภายใน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรียบร้อยแล้ว (เอกสารหมายเลข ๘)

๓. ข้อพิจารณา

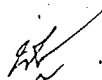
กองการเจ้าหน้าที่พิจารณาแล้ว เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐาน และหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ จึงเห็นควรดำเนินการดังนี้

๓.๑ มีหนังสือถึงปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อรายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๓.๒ ลงนามในแบบรายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน ประกอบด้วย แบบ ปค. ๑ แบบ ปค. ๔ และแบบ ปค. ๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดลงนามในเอกสารตามข้อ ๓.๑ - ๓.๒ ที่เสนอมาพร้อมนี้

เห็นชอบ-ลงนามแล้ว



(นายนิยม สองแก้ว)

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๓๐ พ.ย. ๒๕๖๔



(นางสาวสุภาพร โพธิ์มีจฉาย)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่



๒๙ พ.ค. ๖๕



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กองการเจ้าหน้าที่ โทรศัพท์ ๐ ๒๖๖๐ ๒๐๘๑

ที่ รง ๐๕๐๗/ ๕๒๗๓

วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานการประเมินผลการควบคุมภายในสำหรับระยะเวลาดำเนินงานสิ้นสุดวันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

ตามพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ มาตรา ๗๙ บัญญัติให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายในและการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยให้ถือปฏิบัติ ตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด ซึ่งตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐาน และหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายใน สำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐ จัดให้มีการควบคุมภายใน เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นอย่างสมเหตุสมผลว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์ ด้านการดำเนินงาน ด้านการรายงาน และด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับ และจัดส่งให้ กระทรวงเจ้าสังกัด ภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันสิ้นปีงบประมาณหรือสิ้นปีปฏิทิน แล้วแต่กรณี นั้น

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานขอส่งแบบรายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน ตามหลักเกณฑ์และแบบรายงานที่กระทรวงการคลังกำหนด ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายนิยม สองแก้ว)

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หนังสือรับรองการประเมินผลการควบคุมภายใน
(ระดับหน่วยงานของรัฐ)

เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ประเมินผลการควบคุมภายในของหน่วยงาน สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ด้วยวิธีการที่หน่วยงานกำหนด ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่า การกิจของหน่วยงานจะบรรลุวัตถุประสงค์ ของการควบคุมภายในด้านการดำเนินงานที่มีประสิทธิผล ประสิทธิภาพ ด้านการรายงานที่เกี่ยวกับการเงิน และไม่ใช้การเงินที่เชื่อถือได้ ทันเวลา และโปร่งใส รวมทั้งด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน

จากผลการประเมินดังกล่าว กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเห็นว่า การควบคุมภายใน ของหน่วยงานมีความเพียงพอ ปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่อง และเป็นไปตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วย มาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ ภายใต้การกำกับดูแล ของปลัดกระทรวงแรงงาน

ลายมือชื่อ

(นายนิยม สองแก้ว)

ตำแหน่ง อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

วันที่ ๓๐ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

อย่างไรก็ดี มีความเสี่ยงและได้กำหนดปรับปรุงการควบคุมภายใน ในปีงบประมาณหรือ ปีปฏิทินถัดไป สรุปได้ดังนี้

๑. ความเสี่ยงที่มีอยู่ที่ต้องกำหนดปรับปรุงการควบคุมภายใน

๑.๑ กิจกรรมการสนับสนุนเงินกู้กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงานให้แก่นายจ้าง/ผู้ประกอบการ ความเสี่ยงที่มีอยู่ คือ การให้บริการกู้ยืมเงินไม่เป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนด เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19)

๑.๒ กิจกรรมการจัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ ความเสี่ยงที่มีอยู่คือ ฐานข้อมูล แรงงานนอกระบบยังไม่ครบถ้วน ถูกต้อง สมบูรณ์ และไม่เป็นปัจจุบัน

๒. การปรับปรุงการควบคุมภายใน

๒.๑ กิจกรรมการสนับสนุนเงินกู้กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงานให้แก่นายจ้าง/ผู้ประกอบการ ปรับปรุงการควบคุมภายในโดยการปรับแผนการประชาสัมพันธ์ เชิงรุก ด้วยการทำหนังสือถึงผู้ประกอบการโดยตรง การทำหนังสือถึงสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานจังหวัด และศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานเขต ซึ่งเป็นหน่วยงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในส่วนภูมิภาค เพื่อขอความร่วมมือชี้แจงรายละเอียดของวัตถุประสงค์ของกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การชี้แจงในการจัดอบรมสัมมนาของหน่วยงาน โดยขอประชาสัมพันธ์บทบาท หน้าที่ของกองทุนฯ รวมทั้งการลงพื้นที่เพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์กับสถานประกอบการกลุ่มเป้าหมาย

๒.๒ กิจกรรมการจัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ ปรับปรุงการควบคุมภายใน ดังนี้

๑) การจัดประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินงานในการจัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ ภายในไตรมาสที่ ๑ โดยเน้นย้ำให้ปฏิบัติตามคู่มือการจัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ

๒) มอบหมายเจ้าหน้าที่ติดตามข้อมูลในระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ และรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บังคับบัญชา ภายในวันทำการที่ ๕ ของเดือนถัดไป

๓) การกำกับ ดูแล และติดตามผลการปฏิบัติงานจากผู้ตรวจราชการกรม เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

.....

ชื่อหน่วยงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
รายงานการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน
สำหรับระยะเวลาการดำเนินงานสิ้นสุดวันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์ประกอบของการควบคุมภายใน	ผลการประเมิน/ข้อสรุป
๑. สภาพแวดล้อมการควบคุม ๑.๑ การยึดมั่นในคุณค่าของความซื่อตรงและจริยธรรม ๑.๒ ความเป็นอิสระจากฝ่ายบริหาร และมีหน้าที่กำกับดูแลให้มีการพัฒนาหรือปรับปรุงการควบคุมภายใน รวมถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ๑.๓ มีโครงสร้างองค์กร สายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่เหมาะสมในการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานของรัฐภายใต้การกำกับดูแลของผู้กำกับดูแล ๑.๔ ความมุ่งมั่นในการสร้างแรงจูงใจ พัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงานของรัฐ ๑.๕ การกำหนดให้บุคลากรมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายใน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานของรัฐ	สภาพแวดล้อมการควบคุมภายในของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในภาพรวม มีความเหมาะสมและมีส่วนทำให้การควบคุมภายในมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ กรมมีแนวปฏิบัติในการดำเนินงานที่ชัดเจน ซึ่งจะเห็นได้จากผู้บริหารมีการกำกับ ติดตาม ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน และให้ความสำคัญต่อการควบคุมภายใน ความซื่อสัตย์สุจริต ความซื่อตรง และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีโครงสร้างองค์กร สายการบังคับบัญชา และการมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักในหน้าที่ ความรับผิดชอบของตน มีการพัฒนาและเสริมสร้างทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรให้สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ และใช้หลักการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติงาน และถ่ายทอดตัวชี้วัดจากผู้บริหารลงสู่ผู้ปฏิบัติ มีการตรวจสอบติดตามผลการปฏิบัติงานและให้คำปรึกษาแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเป็นระยะ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
๒. การประเมินความเสี่ยง ๒.๑ วัตถุประสงค์การควบคุมภายในของการปฏิบัติงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างชัดเจนและเพียงพอ ๒.๒ การระบุความเสี่ยง และวิเคราะห์ความเสี่ยง ๒.๓ การพิจารณาโอกาสที่อาจเกิดการทุจริต ๒.๔ การประเมินการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อระบบการควบคุมภายใน	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีการประเมินความเสี่ยงตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยบุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในและการประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอกหน่วยงาน โดยอาศัยข้อมูลและผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อวิเคราะห์สาเหตุและโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงที่อาจมีผลกระทบต่อการบรรลุความสำเร็จของกรม และดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในการควบคุมความเสี่ยงเพื่อทำให้ความเสี่ยงลดลงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

องค์ประกอบของการควบคุมภายใน	ผลการประเมิน/ข้อสรุป
๓. กิจกรรมการควบคุม ๓.๑ การพัฒนากิจกรรมการควบคุม เพื่อลดความเสี่ยงในการบรรลุวัตถุประสงค์ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ๓.๒ การพัฒนากิจกรรมการควบคุมทั่วไปด้านเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์ ๓.๓ มีกิจกรรมการควบคุม โดยกำหนดไว้ในนโยบาย ประกอบด้วยผลสำเร็จที่คาดหวังและขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจริง	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีกิจกรรมการควบคุมที่เหมาะสม มีประสิทธิผลและเพียงพอเพื่อลดความเสี่ยงในการบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ โดยผู้บริหารของกรมกำกับ ดูแล ให้มีการพัฒนากิจกรรมการควบคุม และปฏิบัติตามกิจกรรมการควบคุมที่กำหนด ตลอดจนนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานและการควบคุมภายในบรรลุวัตถุประสงค์ แต่อย่างไรก็ตามกิจกรรมการสนับสนุนเงินกู้ กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่นายจ้าง/ผู้ประกอบการ และกิจกรรมการจัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ ยังต้องมีการปรับปรุงการควบคุมเพิ่มเติม เพื่อให้มีความเหมาะสมและช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ซึ่งได้ปรับปรุงกิจกรรมการควบคุมเพิ่มเติมไว้ในรายงานแล้ว
๔. สารสนเทศและการสื่อสาร ๔.๑ มีระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องและมีคุณภาพ เพื่อสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามการควบคุมภายในที่กำหนด ๔.๒ มีการสื่อสารภายในเกี่ยวกับสารสนเทศ รวมถึงวัตถุประสงค์และความรับผิดชอบที่มีต่อการควบคุมภายในซึ่งมีความจำเป็นในการสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามการควบคุมภายในที่กำหนด ๔.๓ มีการสื่อสารกับบุคคลภายนอกเกี่ยวกับเรื่องที่มีผลกระทบต่อปฏิบัติตามการควบคุมภายในที่กำหนด	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีระบบสารสนเทศและการสื่อสารข้อมูลด้วยระบบสารสนเทศที่เหมาะสม สามารถใช้งานได้ครอบคลุมทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีการพัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศให้มีการเชื่อมโยงข้อมูลของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานและบริหารข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรกรม และสื่อสารกับบุคคลภายนอกผ่านทางช่องทางเว็บไซต์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
๕. กิจกรรมการติดตามผล ๕.๑ มีการพัฒนา และดำเนินการประเมินผลระหว่างการทำงาน และหรือการประเมินผลเป็นรายครั้งตามที่กำหนด เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าได้มีการปฏิบัติตามองค์ประกอบของการควบคุมภายใน ๕.๒ มีการประเมินผลและสื่อสารข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนของการควบคุมภายในอย่างทันเวลาต่อฝ่ายบริหารและผู้กำกับดูแล เพื่อให้ผู้รับผิดชอบสามารถสั่งการแก้ไขได้อย่างเหมาะสม	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีการดำเนินการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม โดยผู้บังคับบัญชาติดตามผลการปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายในอย่างต่อเนื่อง และรายงานผลการดำเนินงานตามสายการบังคับบัญชา เพื่อให้ได้ทราบความคืบหน้าของการดำเนินงาน หากพบข้อบกพร่องหรือปัญหาจะได้ดำเนินการแก้ไขได้อย่างเหมาะสมและทันเวลา และเมื่อสิ้นปีงบประมาณมีการประเมินผลการดำเนินงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรกรม รวมทั้งมีการประเมินอิสระโดยผู้ตรวจสอบภายใน และจัดทำรายงานพร้อมข้อเสนอแนะเสนอผู้บริหารระดับสูง เพื่อสั่งการปรับปรุงแก้ไขและกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปีต่อไป

ผลการประเมินโดยรวม

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีโครงสร้างการควบคุมภายในครบ ๕ องค์ประกอบของการควบคุมภายใน ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ และมีการควบคุมที่เหมาะสมและมีประสิทธิผลพอสมควร แต่อย่างไรก็ตามยังมีบางภารกิจที่ยังมีความเสี่ยงอาจทำให้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ จึงได้กำหนดวิธีการและแผนการปรับปรุงการควบคุมภายใน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในต่อไป

ลายมือชื่อ

(นายนิยม สองแก้ว)

ตำแหน่ง อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

วันที่ ๓๐ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

ชื่อหน่วยงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
รายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน

สำหรับระยะเวลาการดำเนินงานสิ้นสุดวันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้งหน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจตามแผนการดำเนินการหรือภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญของหน่วยงานของรัฐ/ วัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	การควบคุมภายใน ที่มีอยู่	การประเมินผล การควบคุมภายใน	ความเสี่ยง ที่ยังมีอยู่	การปรับปรุง การควบคุมภายใน	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑. การสนับสนุนเงินกู้กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพสุขภาพแวดล้อม ในการทำงาน ให้แก่นายจ้างผู้ประกอบการ วัตถุประสงค์ เพื่อกำกับกับการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายในบันทึกข้อตกลงการประเมินผล การดำเนินงานประจำปี ๒๕๖๔ ซึ่งลงนามระหว่าง ผู้แทนกระทรวงการคลัง และอธิบดี กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในฐานะประธานกรรมการบริหารกองทุน ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ไม่สามารถดำเนินการสนับสนุนเงินกู้ให้แก่ นายจ้าง/ผู้ประกอบการโดยตรงเป้าหมายในบันทึกข้อตกลงการประเมินผล การดำเนินงานประจำปี ๒๕๖๔	๑. มีการกำกับ ติดตาม ให้มีการให้บริการกู้ยืมเงิน เป็นรายเดือนและรายไตรมาส ๒. มีการรวบรวมและ วิเคราะห์ข้อมูลจาก ข้อมูลสถิติการทำงาน อันตรายจากการทำงาน ๓. เผยแพร่ข้อมูล การให้บริการกู้ยืมเงิน แก่นายจ้างหรือผู้ประกอบการ ผ่านช่องทาง ของทาง สารสนเทศ เช่น เว็บไซต์ กองความปลอดภัยแรงงาน เว็บไซต์กองทุนความ ปลอดภัยฯ และสื่อสังคม ออนไลน์ต่างๆ ๔. การทบทวนคู่มือ การขอกู้ยืมเงินกองทุน ความปลอดภัยฯ ให้เป็น ปัจจุบัน	ไม่สามารถสนับสนุน เงินให้กู้ยืมแก่นายจ้าง/ ผู้ประกอบการได้ตาม เป้าหมายได้ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีเป้าหมายจำนวนเงิน ๒๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท ซึ่งหลังจากการดำเนินงาน สามารถให้บริการ กู้ยืมเงินได้เพียง จำนวน ๙,๑๘๒,๒๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๙๑	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ การให้บริการกู้ยืมเงินไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด เนื่องจากสถานการณ์ การแพร่ระบาดของ COVID-19 ๒๐๑๙ (COVID - ๑๙) ส่งผลให้ สถานประกอบการเกิดการ ได้รับผลกระทบด้านการผลิตและจำหน่าย บางแห่งต้องหยุดกิจการชั่วคราว บางแห่งขาด สภาพคล่องทางธุรกิจ จึงไม่ประสงค์กู้เงิน เพื่อแก้ไขสภาพความ ไม่ปลอดภัย หรือเพื่อ ป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ และโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน แต่พยายาม หาแหล่งเงินกู้เพื่อ	๑. การปรับแผน การประชาสัมพันธ์เชิงรุก โดยการกำหนดสื่อ ถึงผู้ประกอบการ โดยตรง การทำหนังสือ ถึงสำนักงานสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน จังหวัด และศูนย์ความ ปลอดภัยในการทำงานของ ซึ่งเป็นหน่วยงานของ กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานในส่วนภูมิภาค เพื่อขอความร่วมมือ ซึ่งจรรยาละเอียด ของวัตถุประสงค์ของ กองทุนความปลอดภัยฯ การชี้แจงในการจัดอบรม สัมมนาของหน่วยงาน โดยขอประชาสัมพันธ์ บพทหน้าพื้นที่ของ กองทุนฯ รวมทั้งการ	กรมสวัสดิการ และคุ้มครอง แรงงาน

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้งหน่วยงานของรัฐหรือภารกิจอื่น ๆ ที่สำคัญของการดำเนินการดำเนินงานของรัฐ/วัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	การควบคุมภายในที่มีอยู่	การประเมินผล การควบคุมภายใน	ความเสี่ยง ที่ยังมีอยู่	การปรับปรุง การควบคุมภายใน	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
		๕. ทบทวน กฎ ระเบียบ การกักเงินของกองทุนฯ ให้มีความคล่องตัวและสอดคล้องกับสถานการณ์ ๖. มีหนังสือถึงจังหวัด เพื่อประชาสัมพันธ์ กองทุนความปลอดภัยฯ ๗. มีหนังสือถึงบริษัทที่จำหน่ายอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล หรือติดตั้งระบบป้องกัน และระงับอัคคีภัยให้ช่วยประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับ การให้บริการกู้ยืมเงิน กองทุนความปลอดภัยฯ ให้แก่บริษัทที่ต้องการ จัดซื้ออุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยฯ ดังกล่าว ๘. มีการรายงานผล การดำเนินงานให้กับ คณะกรรมการบริหารฯ เป็นประจำทุกเดือน		เสริมสภาพคล่องทางธุรกิจแทน เช่น จ่ายค่าจ้างลูกจ้างประจำ นำไปใช้หนี้แหล่งเงินกู้อื่น ๆ ซึ่งกองทุนไม่ สามารถให้กู้ยืมได้ เนื่องจากไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการให้บริการ	ลงทุนที่เพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์กับสถานประกอบการกลุ่มเป้าหมาย ๒. การกำกับ ดูแล และติดตามผลการปฏิบัติงานจากผู้ตรวจราชการกรม เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายและ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด	

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้งหน่วยงานของรัฐหรือภารกิจตามแผนการดำเนินการหรือภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญของหน่วยงานของรัฐ/วัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	การควบคุมภายในที่มีอยู่	การประเมินผล	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่	การปรับปรุงการควบคุมภายใน	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๒. การจัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบวัตถุประสงค์ เพื่อให้มีฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบในกลุ่มของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ลูกจ้างทำงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างตลอดปี และมีได้ทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องและแรงงานอิสระ ที่มีการจัดเก็บในรูปแบบเดียวกัน สำหรับใช้บริหารจัดการแรงงานนอกระบบ ให้ความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่	๑. ฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบยังไม่ครบถ้วน ถูกต้อง สมบูรณ์ และไม่เป็นปัจจุบัน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ในตำบลยังไม่เข้าใจในตัวอย่างกฎหมายที่เกี่ยวข้องและวิธีปฏิบัติงาน ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีการโยกย้าย เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นหรือย้ายไปปฏิบัติหน้าที่อื่น	๑. จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลแรงงานนอกระบบไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ข้อมูลแรงงานนอกระบบจากการดำเนินโครงการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบ และสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบจากสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ข้อมูลแรงงาน แรงงาน ข้อมูลแรงงานนอกระบบซึ่งเป็นประกันตนตามมาตรา ๔๐ จากสำนักงานประกันสังคม ข้อมูลนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย จากกรมการจัดหางาน เป็นต้น ๒. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ จัดทำตัวอย่าง	ยังคงมีความเสี่ยง	ฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบยังไม่ครบถ้วน ถูกต้อง สมบูรณ์ ไม่เป็นปัจจุบัน	๑. จัดประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินงานในการจัดทำฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบภายในไตรมาสที่ ๑ โดยเน้นย้ำให้ปฏิบัติตามคู่มือการปฏิบัติงาน ๒. มอบหมายเจ้าหน้าที่ติดตามข้อมูลในระบบฐานข้อมูล และรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บังคับบัญชาภายในวันที่ ๕ ของเดือนถัดไป ๓. การกำกับ ดูแล และติดตามผลการปฏิบัติงานจากผู้ตรวจราชการกรม เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายและเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่กำหนด	

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้งหน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจตามแผนการดำเนินการหรือ ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญของหน่วยงานของรัฐ/ วัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	การควบคุมภายใน ที่มีอยู่	การประเมินผล การควบคุมภายใน	ความเสี่ยง ที่ยังมีอยู่	การปรับปรุง การควบคุมภายใน	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
		แบบสำรวจข้อมูลแรงงาน นอกระบบ และทะเบียน ข้อมูลแรงงานนอกระบบ ให้หน่วยปฏิบัติ ๓. จัดประชุม กำกับ ติดตามและให้คำปรึกษา การดำเนินงานด้านการ คุ้มครองแรงงานนอกระบบ ผ่านระบบ Zoom (ติดตามผล/รับทราบปัญหา) ๔. มีหนังสือถึงสำนัก พัฒนามาตรฐานแรงงาน เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการจัดทำระบบบันทึก ฐานข้อมูลแรงงานนอก ระบบ ในระบบสารสนเทศ กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน เพื่อรองรับการ บูรณาการข้อมูลแรงงาน นอกระบบกับหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง				

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้งหน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจตามแผนการดำเนินการหรือ ภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญของหน่วยงานของรัฐ/ วัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	การควบคุมภายใน ที่มีอยู่	การประเมินผล การควบคุม ภายใน	ความเสี่ยง ที่ยังมีอยู่	การปรับปรุง การควบคุมภายใน	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
		๕. การควบคุม กำกับ ดูแล ของผู้บังคับบัญชา การมอบหมายงาน และการ สอนงานให้กับเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน				

ลายมือชื่อ

(นายนิยม สองแก้ว)

ตำแหน่ง อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
วันที่ ๓๐ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔