



จุดสำรวจสอบภายใน

ปีที่ 18 ฉบับที่ 99 ประจำเดือน เมษายน – พฤษภาคม 2557

www.cgd.go.th

ลัวส์ต้า!



ขก.

ทักษชาย

ท่านผู้ตรวจสอบภายในและท่านผู้อ่านทุกท่าน ฉบับนี้เราได้นำความรู้เกี่ยวกับตรวจสอบภายในและสาระอื่น ๆ อีกมากมายมาฝากท่านเหมือนเดิม เราเริ่มกันที่ พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ กันเลยนะคะ ...

พระบรมราโชวาท

เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน ประจำปี 2557

วันที่ 25 มีนาคม พ.ศ. 2557 ณ วังไกลกังวล

ข้าราชการไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด ระดับไหนมีหน้าที่อย่างไร ล้วนแต่มีส่วนสำคัญอยู่ในงานของแผ่นดินทั้งสิ้น ทุกคนจึงต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่โดยเต็มกำลังความสามารถด้วยอุดมคติ ด้วยความเข้มแข็งเสียสละ และระมัดระวัง ให้การทุกอย่างในหน้าที่เป็นไปอย่างถูกต้องเที่ยงตรง ด้วยความระลึกรู้ตัวอยู่เสมอว่า การปฏิบัติตัวปฏิบัติงานของตน มีผลเกี่ยวเนื่องถึงสุขทุกข์ของประชาชน ตลอดจนความเจริญขึ้นหรือเสื่อมลงของประเทศชาติ

มุมมองกล้า

เล่าเรื่อง



กรมบัญชีกลางได้จัดทำ

โครงการส่งเสริมขีดสรรณนะผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ

“การตรวจสอบการทุจริต”

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจการปฏิบัติงานตรวจสอบ รวมทั้งได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในร่วมกัน จำนวน 6 รุ่น ดังนี้

รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 14-16 พฤษภาคม 2557

รุ่นที่ 4 ระหว่างวันที่ 9-11 มิถุนายน 2557

รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 19-21 พฤษภาคม 2557

รุ่นที่ 5 ระหว่างวันที่ 16-18 มิถุนายน 2557

รุ่นที่ 3 ระหว่างวันที่ 26-28 พฤษภาคม 2557

รุ่นที่ 6 ระหว่างวันที่ 23-25 มิถุนายน 2557

ระหว่างเวลา 09.00 – 16.00 น. ณ ห้องประชุม 1-2 ชั้น 7 (อาคารใหม่) กรมบัญชีกลาง
ท่านสามารถดาวน์โหลดได้ที่ www.cgd.go.th



กว่าจะเป็น CAE : 3 ผู้นำการตรวจสอบ กับเรื่องเล่าเส้นทาง การเดินทาง

ตัดย่อจาก : Bruce W. Fraser ผู้สื่อข่าวอิสระสายการจับ

แปลและเรียบเรียง : สุพรรณดา จนสวัสดิ์พงศ์

การเป็นหัวหน้าผู้ตรวจสอบภายใน (**Chief Audit Executives –CAE**) ที่ประสบความสำเร็จ ต้องใช้ทักษะมากกว่าระดับปฏิบัติการ ต้องมีความทะเยอทะยาน ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร และการบริหารความสัมพันธ์ CAE จำเป็นต้องมีความสามารถในการแยกแยะให้ถึงรายละเอียดปลีกย่อย ในขณะที่ยังคงสามารถเก็บภาพใหญ่ไว้ได้ ต้องแสดงถึงการอุทิศตน และที่ไม่น้อยไปกว่าสิ่งอื่นใด คือ ความซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้งยังต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง CAE ที่ประสบความสำเร็จต้องเป็นผู้บริหารจัดการโครงการที่เก่ง สามารถวางแผน จัดการและทำให้งานที่ยุ่งยากสำเร็จทันเวลาได้ ต้องเป็นนักสื่อสาร เป็นผู้ตัดสินใจที่ประสบความสำเร็จ CAE ที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีความเข้าใจในทุกๆ ส่วนขององค์กร และทำตัวให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างใกล้ชิด



“คุณอาจเป็นผู้ตรวจสอบที่ดีเยี่ยม คุณอาจมีทีมงานที่เยี่ยมยอด แต่ถ้าคุณไม่เข้าใจภาพในองค์กรรวม คุณจะไม่สามารถรับการยอมรับ หรือทำงานให้ลุล่วงไม่ได้ และนั่นคือสิ่งที่ทำให้การเป็น CAE เป็นเรื่องยาก”

เกล ววรัสก้า ผู้อำนวยการบริการการตรวจสอบบริษัทบริการสาธารณะแห่งประเทศนิวเม็กซิโก จำกัด (PNM) ในเมืองออลูเคอร์คิว ได้กล่าวไว้

ผู้นำการตรวจสอบจากองค์กรหลัก 3 แห่ง ได้แก่ แคโรล เวลช์ ผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบ บริษัท ไนท์ จำกัด ในเมืองบิเวอร์ตัน รัฐโอเรกอน ชินเจีย มิลเลอร์ ผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบของเมืองแทมปา และเกล ววรัสก้า ผู้อำนวยการบริการการตรวจสอบบริษัทบริการสาธารณะแห่งประเทศนิวเม็กซิโก จำกัด (PNM) ในเมืองออลูเคอร์คิว ได้อธิบายถึงการเป็น CAE ที่มีประสิทธิภาพในมุมมองของท่านไว้ ดังนี้

ทักษะที่จำเป็น “การจะเป็น CAE ที่ประสบความสำเร็จ คุณต้องมีทักษะการตรวจสอบที่แน่น ต้องมีความเข้าใจในการตรวจสอบ และบทบาทของการตรวจสอบในองค์กร” แคโรล เวลช์ ได้กล่าวไว้ และ “คุณยังต้องมีทักษะการจูงใจที่ได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดี ซึ่งมันเป็นความสามารถที่ต้องใช้ในการจูงใจให้คนกระทำการ และแน่นอนที่สุด คุณต้องมีทักษะการจัดการ และการสื่อสารที่แข็งแกร่งด้วยเช่นกัน”

ววรัสก้า เห็นด้วยว่า “การสื่อสารถือเป็นเรื่องซึ่งเป็นเรื่องสำคัญ คุณต้องรู้ว่าต้องสื่อสารอย่างไรให้เหมาะสม และกำลังสื่อสารกับใคร ทักษะการบริหารความสัมพันธ์และทักษะการจัดการเป็นเรื่องที่ต้องเดินควบคู่ไปกับการสื่อสารเสมอ” และยังว่า “ทักษะลำดับที่สองที่คุณต้องมี คือ **ภาวะผู้นำ** ซึ่งเป็นความสามารถในการจูงใจให้คนให้ทำมาตามมาตรฐาน ให้รู้สึก ให้แสดงอารมณ์ และแสดงความมั่นใจและความไว้วางใจ ถ้าคุณมีทักษะในระดับปฏิบัติการและมีภาวะผู้นำที่มีคุณภาพ นั้นหมายถึง คุณมีพื้นฐานสำหรับการเป็น CAE ที่ยิ่งใหญ่แล้ว”

แต่สิ่งที่เหนือกว่าคุณภาพด้านภาวะผู้นำและการปฏิบัติการ CAE ยังต้องมี**สำนึกต่อการอุทิศตน** และความเที่ยงตรงไปรุ่งไสด้วยเวลช์ สนับสนุนว่า “มันเป็นข้อผูกพันตนว่าต้องทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งนั่นคือพื้นฐานการตัดสินใจในทุกๆ เรื่อง” ววรัสก้า ยังเสริมว่า “ยังมีอีกสิ่งหนึ่งที่คุณต้องเต็มใจทำ คือ การจับงานของคุณขึ้นสู่มาตรวัด โดยคุณต้องมีความเที่ยงตรงเพียงพอที่จะบอกได้ว่าองค์กรกำลังทำผิด”

ประสบการณ์ การที่ผู้เป็น CAE ยังมีประสบการณ์ที่นำมาใช้กับงานนี้ได้มากเท่าไร เขาก็จะยังมีโอกาสในการเป็น CAE ที่ประสบความสำเร็จมากขึ้นเท่านั้น สิ่งที่ดีที่สุดก็คือ ประสบการณ์ที่เกี่ยวกับงานตรวจสอบที่คุณสามารถใช้เป็นรากฐานสำหรับตำแหน่งนี้


ผู้ตรวจสอบภายในอาจมีประสบการณ์ที่หลากหลายจากการโอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่นในองค์กรเดียวกัน และขยายความรู้ใหม่ๆ ของตัวเองได้จากการเข้าไปมีส่วนร่วมกับคณะกรรมการต่าง ๆ ซึ่งทั้งหมดเป็นการเตรียมการสำหรับการเป็น CAE

สร้างแผนการตรวจสอบ การที่ CAE ใหม่ๆ ทั้งหลายต้องเผชิญหน้ากับการวางแผนการตรวจสอบฉบับแรก สิ่งที่ต้องทำก่อน คือสร้างทีมงานตรวจสอบ และจะต้องร่วมกันปรึกษาถึงความเสี่ยง แผนกลยุทธ์และสิ่งที่ริเริ่มมาจากผู้บริหารระดับสูง CAE ทั้ง 3 ท่านต่างเห็นด้วยว่าความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพของทีม และการเข้าถึงผู้บริหารได้เป็นปัจจัยสำคัญในการจัดทำแผนการตรวจสอบ

สิ่งที่ CAE ทั้ง 3 ท่านได้ให้สัมภาษณ์ ซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่บนพื้นฐานเดียวกัน คือ **เริ่มต้น พวกเขาจะระบุกลยุทธ์องค์กร ความคิดริเริ่มสำคัญ และ ความเสี่ยงหลักๆ จากนั้น พวกเขาจะเข้าพบผู้บริหารระดับสูงและร่วมกันสรุปเป็นแผนการตรวจสอบ และจะนำเสนอแผนต่อคณะกรรมการ ตรวจสอบเพื่อการทบทวน และอนุมัติ** ต่อไป

เอาหนะอุปสรรค CAE แต่ละคนล้วนพบกับอุปสรรค **มิลเลอร์** เล่าว่าความท้าทายที่ยิ่งใหญ่ของเธอคือการต้องพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับสื่อมวลชน เธออธิบายว่า การนำเสนอผลการตรวจสอบจะต้องสามารถสื่อสารจากจุดยืนในเรื่องเฉพาะให้สาธารณชนเข้าใจได้ เพื่อให้เขาทราบว่าพวกเราทำอะไร” ความท้าทายที่ยิ่งใหญ่ของ **วาร์ธัก** คือ การมีทรัพยากรไม่เพียงพอต่อการตรวจสอบให้ครอบคลุมความเสี่ยงทั้งหมดที่ระบุอยู่ในรายงานการตรวจสอบได้” ส่วน **เวลช์** บอกว่า มันเป็นการยากที่จะหาผู้ตรวจสอบที่เป็นมืออาชีพ และฉลาด มาทำงานให้ลุล่วง “พวกเราไม่ใช่บริษัทรับจ้างตรวจสอบ เราไม่มีใครที่อยู่กับเรามาซัก 20 ปี คนมักเป็นผู้ตรวจสอบกันโดยเฉลี่ย 3 ปี แล้วก็มักจะไปทำงานในตำแหน่งอื่นในบริษัท ดังนั้น พวกเราจึงมักอยู่ในสถานะเปิดรับสมัครอยู่ตลอด”

ข้อพึงระวัง ในการพบกับความท้าทายของการเป็น CAE ก็มีหลุมพรางบางอย่างที่ควรหลีกเลี่ยง โดย **วาร์ธัก** เตือนว่า “ระดับ และความละเอียด (tone and texture) ของวิธีการที่คุณใช้ในการตรวจสอบเป็นเรื่องสำคัญ คุณจะต้องรักษาความเป็นอิสระไว้อยู่เสมอ” มิลเลอร์เห็นด้วย และว่า **“อย่าพัฒนาคนให้เป็นนักสอบสวน มองหาแต่การกระทำผิด เพราะเราเป็นได้มากกว่านั้นในองค์กร ฝ่ายตรวจสอบภายในควรเป็นเครื่องมือเพื่อการปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมองค์กร”** ขณะเดียวกัน เวลช์ แนะนำไม่ให้ CAE ประนีประนอมในความเที่ยงธรรม หรือหลักการ เธอบอกว่า **“อย่ามองข้ามข้อเท็จจริงที่ว่า คุณได้เพียงแค่ว่าเท่ากับทีมงานของคุณ ดังนั้น ลงทุนกับพวกเขา ฝึกเขา พัฒนาเขา และให้รางวัลเขา”**

คำพูดดีๆ CAE ทั้งสามท่านได้เสนอเทคนิคเพื่อการทำงานให้ดีขึ้น 
วาร์ธัก แนะนำให้ CAE ทำคุ้นเคยกับฝ่ายบริหาร และเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กร เธอบอกให้ **“พึงทำตัวให้ เข้าถึงได้ มีส่วนร่วม และพร้อมสำหรับงานหนัก”**

มิลเลอร์ แนะนำให้ CAE จ้างพนักงานที่ถูกต้อง และให้โอกาสเขาพัฒนาความถนัดเฉพาะของตัวเอง **“คุณต้องจ้าง คนที่ต้องการผลลัพธ์ที่ไม่ไปรุ่งโรสี และให้มุมมองใหม่ๆ ในการทำงานตรวจสอบให้สำเร็จ”**

เวลช์ แนะนำให้พัฒนาพื้นฐานที่แข็งแกร่งโดยใช้ระบบเครือข่าย เธอบอกว่า **“ฉันไม่คิดว่าคุณสามารถพูดเกินจริงได้ใน ตำแหน่งใหม่ จงพบกับผู้บริหารระดับสูงทุกครั้งที่มีโอกาส และสร้างความสัมพันธ์อันแข็งแกร่งไว้กับคณะกรรมการตรวจสอบ”**



การจัดสรรบุคคลากร (Staffing)

อ้างอิง : สมหมาย ปฐมวิชัยวัฒน์
<http://www.theiiat.or.th/km/newsdesc.php?n=110118182309>

ผู้ตรวจสอบภายใน มักจะถูกคาดหวังว่าได้อำนาจในการจัดทำแผนงานตรวจสอบที่มีการพิจารณาอย่างดีแล้ว ได้มีการประสานงานอย่างดีเยี่ยมกับฝ่ายจัดการ ได้รับการสนับสนุนอย่างดีจากคณะกรรมการตรวจสอบ และได้มีการนำเครื่องมือ การตรวจสอบที่น่าสมัยมาใช้ แม้ว่าจะมีสิ่งเหล่านี้อย่างครบถ้วนก็อาจจะยังไม่สามารถบรรลุถึงศักยภาพสูงสุดได้ หากขาดบุคคลากรที่มีความเหมาะสม และการจัดสรรบุคคลากรที่ถูกต้อง **เดือนพฤษภาคม**ถือว่าเป็นเดือนแห่ง **“International Internal Audit Awareness”** จึงถือเป็นเวลาที่ เหมาะสมในการทบทวนประเด็นการจัดสรรบุคคลากร การขาดการจัดสรรบุคคลากรอย่างเหมาะสมอาจถือว่าเป็นหนึ่งในอุปสรรคสำคัญที่สุด อย่างหนึ่งที่จะเป็นอุปสรรคต่อผลผลิตของงานตรวจสอบภายในที่มีคุณภาพ และ ถือว่าเป็นงานที่ทำหาลำดับต้นๆ ที่หน่วยงานตรวจสอบ ภายในหลายๆ แห่งที่กำลังประสบอยู่

ในปัจจุบัน การตรวจสอบภายในเป็นวิชาชีพหนึ่งที่มีความเชื่อถืออย่างสูง จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีบุคคลที่มีความรู้ กว้างขวางในวิชาชีพหลายแขนงโดยต้องเป็นบุคคลที่มีทักษะที่เหมาะสม มีทัศนคติที่ดีต่องาน มีประสิทธิภาพ และ มีความกระตือรือร้นในวิชาชีพ ในขณะนี้ คงไม่มีคำตอบหรือสมการง่ายๆที่สามารถนำมาใช้คำนวณจำนวนที่เหมาะสมของผู้ตรวจสอบภายในที่ต่องมีในหน่วยงานตรวจสอบภายใน เนื่องจาก มีตัวแปรที่เกี่ยวข้องมากมายและซับซ้อนซึ่งมีความแตกต่างกันในแต่ละองค์กร หัวหน้าผู้ตรวจสอบภายในในหลายท่าน (Chief Audit Executives –CAE) ไม่แน่ว่าหน่วยงานตรวจสอบของตนใหญ่ หรือ เล็กเกินไปหรือไม่

ทั้งยังขาดเหตุผลสนับสนุนต่อจำนวนบุคคลากรที่สมเหตุสมผลต่อคณะกรรมการตรวจสอบ หรือผู้บริหาร ระดับสูง การดำเนินการเพื่อจัดการในเรื่องนี้ถือเป็นเรื่องที่ทำหายและมีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาวิชาชีพให้มีความก้าวหน้า รวมถึงการเป็นที่ยอมรับในการเพิ่มคุณค่าให้แก่องค์กรและกลุ่มผู้ประกอบการ

สมาคมผู้ตรวจสอบภายในสากล (IIA) ได้กำหนดแนวทางทั่วไปสำหรับการจัดสรรบุคคลากรไว้ในมาตรฐานการปฏิบัติงาน 2230-1 ซึ่งระบุว่า “ผู้ตรวจสอบควรกำหนดทรัพยากรที่เหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของภารกิจ การจัดสรรบุคคลากรขึ้นอยู่กับลักษณะและความยากง่ายของภารกิจ ตลอดจนข้อจำกัดในเรื่องเวลาและทรัพยากรที่มีอยู่

The Common Body of Knowledge (CBOK) ได้ทำการศึกษาในเรื่องการจัดสรรบุคคลากร ซึ่งแม้ว่าผลการศึกษายังไม่ได้ชี้ให้เห็นถึงการจัดการจัดสรรบุคคลากร เพื่อให้มีศักยภาพสูงสุดในการดำเนินกิจกรรมของงานตรวจสอบภายใน แต่ผลการศึกษาก็ช่วยให้ หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบได้ข้อมูลที่จะทำให้สามารถเข้าใจถึงการพัฒนาในเรื่องการจัดสรรบุคคลากรของหน่วยงานตรวจสอบภายในจากทั่วโลก

- ผลจากการวิจัยพบว่าในองค์กรส่วนใหญ่ จะใช้หน่วยงานตรวจสอบภายในขององค์กรเอง โดยครอบคลุมเนื่องงานตรวจสอบประมาณ 90% ในขณะที่บริษัทจดทะเบียนมีค่าเฉลี่ยการใช้หน่วยงานตรวจสอบภายในขององค์กรครอบคลุมงานตรวจสอบสูงสุดที่ 95%
- หนึ่งในแนวโน้มของวิชาชีพตรวจสอบภายในที่ต้องประสบคือการหาผู้มีความสามารถที่เหมาะสม หน่วยงานตรวจสอบภายในหลายๆ แห่ง พบว่าหน่วยงานมีจำนวนคนที่เหมาะสม แต่กลับขาดการผสมผสานของทักษะที่ถูกต้อง มาตรฐาน IIA 1210.A1 ระบุว่า “หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบ ควรขอคำแนะนำและความช่วยเหลือจากภายนอกหากพบว่าพนักงานในหน่วยงานตรวจสอบภายใน ขาดความรู้ ทักษะ และความสามารถอื่นที่จำเป็นไม่ว่าจะเป็นบางส่วนหรือทั้งหมดของภารกิจ”

- ผลการศึกษาของ CBOK พบว่า หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบมักจัดการกับสภาวะการขาดทักษะอย่างสร้างสรรค์ เทคนิคที่มักนิยมกันคือ ร่วมทำงานกับผู้รับจ้างภายนอก (co-sourcing) และ การจัดจ้างผู้รับจ้างจากภายนอก (outsourcing) ตามมาด้วย เทคนิคการลดขอบเขตของภารกิจ การยืมพนักงานจากหน่วยงานอื่น หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบประมาณ 28% ได้ให้ข้อมูลว่าในขณะนี้ไม่มีตำแหน่งว่างในหน่วยงานของเขา

ข้อเสนอแนะในการดำเนินการ เรื่อง การจัดสรรบุคคลากร จากการศึกษาของ CBOK

- ต้องเริ่มต้นจากภาพใหญ่ของปริมาณงานในปัจจุบันและที่คาดว่าจะจะเป็นในอนาคต จากนั้นจึงประเมินความสำคัญของโครงการตรวจสอบทั้งหมด และ วางกลยุทธ์ตามลำดับความสำคัญที่สำคัญ แทนการเริ่มพิจารณาจากข้อจำกัดของทรัพยากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน ผู้ตรวจสอบภายในควรให้ความสำคัญต่อเรื่องที่เป็นความเสี่ยงที่จะมีผลกระทบต่อองค์กรมากที่สุด

- มีความเข้าใจตรงกันกับคณะกรรมการตรวจสอบและผู้บริหารระดับสูง และต้องมั่นใจว่าแผนงานตรวจสอบได้ครอบคลุมประเด็นที่อยู่ในความสนใจของคนกลุ่มนี้ พยายามพูดคุยกับคณะกรรมการตรวจสอบและผู้บริหารระดับสูงให้รับรู้ถึงศักยภาพของหน่วยงานตรวจสอบภายใน และแนวโน้มต่างๆที่เกิดขึ้นซึ่งจะกระทบต่อวิชาชีพ กรรมการในคณะกรรมการตรวจสอบส่วนมากมักมีมุมมองที่แคบต่อขอบเขตงานของการตรวจสอบภายในเพราะเขาเหล่านั้นไม่เคยเห็นผู้ตรวจสอบภายในทำในสิ่งอื่นนอกจากให้ความมั่นใจต่อระบบการควบคุมทางการเงินและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ดังนั้นควรพยายามหาโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติในเรื่องนี้

- ประเมินกระบวนการของงานของท่านเพื่อให้มั่นใจว่าหน่วยงานตรวจสอบของท่านได้นำแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ (best practices) มาใช้มีการพัฒนาปรับปรุงอยู่เสมอ และที่สำคัญที่สุดคือมีการจัดการกับโครงการตรวจสอบที่ต้องทำโดยวิธีที่ถูกต้อง เนื่องจากกลยุทธ์ในการจัดสรรบุคคลากรเป็นงานที่ต้องทำในทุกๆปี การรอจนกระทั่งเมื่อพนักงานลาออกแล้วจึงค่อยเริ่มแก้ปัญหา อาจส่งผลกระทบต่อโครงการตรวจสอบที่สำคัญ หรือเกิดความเสียหายร้ายแรงต่อกิจกรรมการตรวจสอบภายในและองค์กรโดยรวมจนยากที่จะแก้ไข หัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบจึงควรต้องพิจารณาแนวโน้มการเคลื่อนย้ายของบุคคลากรที่ทีมงานตรวจสอบ และทำการปรับปรุงกลยุทธ์ในเรื่องการจัดสรรบุคคลากรอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

“จุลสารตรวจสอบภายใน” จัดทำขึ้นเพื่อเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารบทความเชิงวิชาการ และกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวกับการตรวจสอบในของภาครัฐ ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานของกรมบัญชีกลางในการพัฒนางานตรวจสอบภายใน

หากท่านใดมีข้อติชมหรือต้องการแสดงความคิดเห็นหรือมีปัญหาเกี่ยวกับงานตรวจสอบภายใน สามารถติดต่อได้ที่ :

กองบรรณาธิการ โทร. 02-127-7285 โทรสาร 02-127-7127

E-mail : iastd@cgd.go.th / <http://www.cgd.go.th> / บัญชี ตรวจสอบภายใน เงินนอกงบประมาณ / กำกับและพัฒนาการตรวจสอบภาครัฐ

ที่ปรึกษา : นางจินดา สังข์ศรีอินทร์ บรรณาธิการ : นางอัญชลี ศรีอำไพ

กองบรรณาธิการ : นางนพรัตน์ พรหมนารถ นางสาวเกศริน ภัทรเปรมเจริญ นางวัลนา ภู่อาลี และนางสมิตรา นาขวัญ

เลขานุการกองบรรณาธิการ : นางวรรณมา ยิ้มยงชัย นางมณีโชค ตติยไตรงรงค์ นางสาวศิริพร เบญจพงศ์ นางสาวฐิติมา พรสวรรค์

นางสิตางค์ เพ็ชรศิริ นางสิริลักษณ์ ภัทรภัทรวชิรา และ นางสาววิไลรัตน์ แจ่มศรี

ผู้จัดส่ง : นางระวีวรรณ จันทร์อินทร์ นางธัญญาธรัตน์ ลีโสภานันธุ์ และนางสาวพรรณนิภา อัมพันกาญจน์

ชำระค่าฝากส่งเป็นรายเดือน

ใบอนุญาตที่ 21/2530

ปพ.กระทรวงการคลัง