



จุดสำรวจสอบภายใน

ปีที่ 18 ฉบับที่ 98 ประจำเดือน กุมภาพันธ์ – มีนาคม 2557

www.cgd.go.th

บท. ทักทาย

สวัสดี: ท่านผู้ตรวจสอบภายในและท่านผู้อ่านทุกท่าน ฉบับนี้ เราได้นำความรู้เกี่ยวกับตรวจสอบภายในและสาระอื่น ๆ อีกมากมายมาฝาก ท่านเหมือนเดิม เราเริ่มกันที่ พระบรมราชโองการของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ...



พระบรมราชโองการ

ในพิธีเปิดงานชุมนุมลูกเสือแห่งชาติ ครั้งที่ 6
ณ ตำบลลูกเสืออชราวุธ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
วันพฤหัสบดี ที่ 11 ธันวาคม 2512

“... ในบ้านเมืองนั้น มีทั้งคนดีและคนไม่ดี ไม่มีใครจะทำให้ทุกคนเป็นคนดีได้ทั้งหมด การทำให้บ้านเมืองมีความปรกติสุขเรียบร้อย จึงมิใช่การทำให้ทุกคนเป็นคนดี หากแต่อยู่ที่การส่งเสริมคนดี ให้คนดีได้ปกครองบ้านเมืองและควบคุมคนไม่ดีไม่ให้มีอำนาจมิได้ ก่อความเดือดร้อนผู้ใด...”

मुखबककलललललललल...

ตามหนังสือกรมบัญชีกลาง ด่วน ที่ กค 04233/ว 458 ลงวันที่ 18 ธันวาคม 2556 ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงานด้านบัญชีของส่วนราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 เพื่อให้รายงานการเงินของส่วนราชการมีความถูกต้อง ครบถ้วน โดยกำหนดให้หน่วยงานตรวจสอบภายในของส่วนราชการและจังหวัดมีส่วนร่วมในการตรวจสอบข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น สำนักกำกับและพัฒนาการตรวจสอบภาครัฐ จึงได้จัดทำแนวทางการตรวจสอบการประเมินผล การปฏิบัติงานด้านบัญชีของส่วนราชการสำหรับผู้ตรวจสอบภายในประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 เพื่อให้ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีของส่วนราชการสำหรับส่วนราชการที่มีหน่วยเบิกจ่ายตั้งแต่ ๓ หน่วยขึ้นไป ให้ตรวจสอบงานดังกล่าวไม่น้อยกว่า 3 หน่วยเบิกจ่าย โดยให้คำนึงถึงอัตรากำลังและเงินงบประมาณของหน่วยงานตรวจสอบภายใน รวมทั้งปรับแผนการตรวจสอบให้รองรับ การตรวจสอบตามเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีตามหนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค 04083/ว 30 ลงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2557 ซึ่งแนวทางการตรวจสอบการประเมินผลฯ ดังกล่าวได้กำหนดแนวทางการตรวจสอบฯ ไว้ด้วยกัน 4 เรื่อง

1. เรื่อง บัญชีเงินสดและบัญชีเงินฝากธนาคาร
2. เรื่อง บัญชีทรัพย์สินถาวร
3. เรื่อง บัญชีพัสดุที่มียอดคงค้าง
4. เรื่อง รายงานการเงิน

ซึ่งทั้ง 4 เรื่องนี้จะประกอบด้วย วิธีการตรวจสอบ เอกสาร/หลักฐานประกอบการตรวจสอบและการสอบทานเพิ่มเติม พร้อมทั้งตัวอย่างกระดาษทำการการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีของส่วนราชการ (โดยท่านสามารถดาวน์โหลดแนวทางฯ ได้ที่ www.cgd.go.th)

ที่มา : จากบทความของ Peter Hughes ในหัวข้อเรื่อง Why Auditors Audit

กรมบัญชีกลางได้กำหนด มาตรฐานการตรวจสอบภายในและจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการและ แนวทางการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐ เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยให้หน่วยงานตรวจสอบภายในของส่วนราชการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล โดยมาตรฐานฯ และแนวทางประกันฯ ได้เน้นถึงกิจกรรมการตรวจสอบภายในต้องมีความเป็นอิสระโดยให้ระบุถึงความอิสระไว้ในกฎบัตร ความสำเร็จของหน้าที่ตรวจสอบภายในนั้นจึงต้องพึ่งพาคำว่า “ความเป็นอิสระ” โดยจุดเริ่มต้นและจุดสุดท้ายจะอยู่ที่การที่ผู้ตรวจสอบภายในสามารถจะ เข้าไปประเมินความเสี่ยงในกิจกรรมที่มีความเสี่ยงสูงๆ และสามารถตรวจสอบในจุดที่มีความเสี่ยงสูง ได้อย่างเต็มที่ ไม่ต้องคำนึงว่าใครเป็นผู้รับผิดชอบดูแลในจุดนั้น โดยเฉพาะในส่วนที่อยู่ภายใต้การดูแลของผู้บริหารระดับสูง และสามารถรายงานผลการตรวจสอบโดยตรงต่อผู้บริหารระดับสูงสุด และถ้ามีความเป็นอิสระต่อองค์กรมากเท่าใดประสิทธิผลในการตรวจสอบภายในก็ยิ่งจะมีมากเป็นเงาตามตัวขึ้นเท่านั้น ได้มีคณะผู้ตรวจสอบภายใน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญและมากด้วยประสบการณ์ จำนวน 5 ท่าน ที่ทำงานหรือเคยทำงานอยู่ในหน่วยงานตรวจสอบของกระทรวงกลาโหมสหรัฐอเมริกา กรมสรรพากรสหรัฐ หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานการศึกษา และบริษัทในภาคเอกชนที่ติดในบริษัทใหญ่ 500 อันดับของการจัดอันดับ ของ Fortune ซึ่งโดยรวมๆ แล้วทั้ง 5 ท่านนั้นมีประสบการณ์ในการตรวจสอบมาไม่ต่ำกว่า 200,000 ชั่วโมง (ประมาณคนละไม่ต่ำกว่า 20 ปี ในการทำงานโดยเฉลี่ย) ได้ให้แนวทางปฏิบัติอันเป็นเลิศที่มีประโยชน์อย่างมากในทางปฏิบัติที่ได้รับการพิสูจน์มาแล้ว ได้แบ่งปันความรู้และ ประสบการณ์อันยาวนานของเขาจากการทำงานด้านตรวจสอบภายในและในฐานะเป็นผู้ที่สอบทานงานตรวจสอบภายในของผู้อื่น (Peer Review) ว่าอะไรคือปฏิบัติการที่ดีเลิศในการที่จะสามารถทำนายทายทักความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดของหน้าที่ตรวจสอบภายใน โดยเขาได้ สร้างคำถาม 10 คำถามเป็นตัวชี้วัดว่าหน่วยงานตรวจสอบภายในที่มีคุณภาพระดับรับประกันโบว์สีน้ำเงินได้ (Blue ribbon practices) และ ยังรับประกันว่าหน่วยงานไหนที่ได้คะแนนในการปฏิบัติตามได้เกิน 6 จาก 10 ข้อคำถามนี้ก็ควรอยู่ในข่ายของหน่วยงานตรวจสอบภายในที่มี ปฏิบัติการทางวิชาชีพอันเป็นเลิศได้

คำถามทั้ง 10 ที่น่าสนใจมีดังนี้



- 1) หัวหน้าสูงสุดของสายงานตรวจสอบภายในถูกจ้าง ถูกไล่ออก ถูกจ่ายค่าตอบแทน และถูกกำหนดเงินโบนัสโดยคณะกรรมการอิสระหรือเทียบเท่า (ที่ไม่รวมผู้บริหารระดับสูงของบริษัท) หรือไม่
- 2) หัวหน้าสูงสุดของสายงานตรวจสอบภายใน ร่วมกันกับคณะกรรมการอิสระหรือเทียบเท่าเป็นคนจัดทำงบประมาณ จัดทำโครงการสร้างหน่วยงาน คุณสมบัตินี้ของคนในหน่วยงาน และจัดสรรค่าตอบแทนพนักงานภายในสายงานตรวจสอบภายในหรือไม่
- 3) หัวหน้าสูงสุดของสายงานตรวจสอบภายในนั้น รายงานโดยตรงและเป็นการเฉพาะกับคณะกรรมการอิสระหรือเทียบเท่าทั้งในแง่ของเนื้อหาและการบริหารงานภายในหน่วยงานหรือไม่
- 4) หัวหน้าสายงานตรวจสอบภายในโดยกฎบัตรซึ่งได้รับการลงนามอนุมัติ โดยคณะกรรมการอิสระหรือเทียบเท่า นั้น มีการกำหนดขอบเขต ลักษณะ เวลา เนื้อหา และรูปแบบของการรายงานการตรวจสอบ หรือไม่
- 5) หัวหน้าสูงสุดของสายงานตรวจสอบภายในมีอำนาจหน้าที่อย่างไม่จำกัดหรือไม่ ตามกฎบัตรในการที่จะปฏิบัติงานตรวจสอบในเรื่องของกิจกรรมการปฏิบัติงาน นโยบาย และขั้นตอนการทำงานต่างๆ ของบริษัท (ตามข้อจำกัดของข้อพิจารณาทางกฎหมายและตัวแปรสำคัญอื่นๆ)
- 6) หัวหน้าสูงสุดของสายงานตรวจสอบภายในได้รับการปกป้องด้วยสัญญาในลักษณะที่เป็นสัญญาที่มีการกำหนดจำนวนเวลาขั้นต่ำในการทำงานที่ยกเลิกไม่ได้ และมีข้อระบุถึงการที่เลิกสัญญาโดยไม่มีผลตอบแทนแบบเหมาะสมอย่างมากหรือไม่
- 7) ผู้ที่ได้รับการตรวจทุกคนถูกกำหนดให้ต้องตอบสนองต่อสิ่งร้องขอของหัวหน้าสายงานตรวจสอบภายในเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบภายในตามเวลาที่ระบุไว้แน่นอนอย่างจำกัดหรือไม่ และข้อยกเว้นตามแนวปฏิบัตินี้ทุกข้อได้มีการขยายผลขึ้นไปให้คณะกรรมการอิสระ หรือเทียบเท่าเพื่อแก้ปัญหาเหล่านั้นหรือไม่
- 8) การให้การสนับสนุนและสนองตอบต่อผู้ตรวจสอบภายในและการตรวจสอบภายในเป็นหนึ่งในปัจจัยของการประเมินผลงานของผู้จัดการและผู้บริหารระดับสูงทุกคนหรือไม่
- 9) หัวหน้าสูงสุดของสายงานตรวจสอบภายในได้รับอำนาจจากบริษัทในการอนุมัติที่จะขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญภายนอกด้านกฎหมาย หรือด้านอื่นๆ เกี่ยวกับประเด็นในการตรวจสอบที่สำคัญๆ บางเรื่องอย่างไม่มีข้อจำกัดหรือไม่

10) หัวหน้าสูงสุดของสายงานตรวจสอบภายในมีสิทธิและโอกาสได้เข้าพบกรรมการในคณะกรรมการอิสระหรือเทียบเท่า แต่ละทำนเป็นรายบุคคลอย่างเป็นความลับ และอย่างทันต่อเวลาในการหารือเรื่องสำคัญๆ หรือไม่

คำถามอันเป็นเลิศทั้ง 10 ข้อนี้ถ้าได้นำไปกำหนดไว้ในกฎบัตรของการตรวจสอบและมีการนำไปปฏิบัติอย่างจริงจังจะเป็นเกราะคุ้มกันให้กับสายงานตรวจสอบได้อย่างแท้จริงในการให้ความเห็นอย่างมีอาชีพและให้ความเป็นอิสระแก่ผู้ตรวจสอบ ในเรื่องจรรยาบรรณ ความเหมาะสม และความถูกต้องของการปฏิบัติงานและกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร



ความผูกพันต่อองค์กร : อิทธิพลของลักษณะงานและค่าตอบแทน

อ้างอิง : วารสารข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
ฉบับที่ ๔ ปีที่ ๕๗ กรกฎาคม-กันยายน ๒๕๕๖

แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของงานเพื่อเพิ่มแรงจูงใจ

การขยายขนาดงาน (Job Enlargement) คือการเพิ่มความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานเข้าไปในงานปัจจุบันให้มากขึ้น เพิ่มการใช้ชุดความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน สิ่งที่สามารถเพิ่มเติมเข้าไปในธรรมชาติของงานได้แก่ การเพิ่มความหลากหลายในการใช้ทักษะ (skill variety) การเพิ่มความสำคัญของภารกิจ (task significance) และการเพิ่มความมีเอกลักษณ์ของภารกิจ (task identity) ให้ชัดเจนขึ้น

การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) คือการมอบหมายงานใหม่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสลับสับเปลี่ยนการใช้ความรู้และทักษะอื่นในการปฏิบัติงาน การหมุนเวียนงานนั้นนอกจากจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะที่แตกต่างไปจากเดิมและปฏิบัติงานในหน้าที่ใหม่ ๆ แล้ว ยังส่งผลให้องค์กรมีความยืดหยุ่นในการทำงานมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นการช่วยเผยแพร่และรักษาความชำนาญและความรู้ความสามารถในองค์กรอีกด้วย

การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) คือการให้อิสระ ความรับผิดชอบและก่อให้เกิดการตรวจสอบได้ในการปฏิบัติภารกิจให้มากขึ้น เช่น ในการเขียนรายงานฉบับหนึ่งอาจกำหนดรูปแบบไว้อย่างเฉพาะเจาะจงตายตัวแล้ว การเพิ่มคุณค่าในงานในที่นี้สามารถทำได้โดยการอนุญาตให้สามารถเขียน จัดการ หรือนำเสนอข้อมูลอย่างตรงประเด็นมากที่สุด สั้น กระชับ มีการตรวจสอบและให้กรรมสิทธิ์ในผลงานมากขึ้น ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจที่ดีสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่สามารถบริหารจัดการภารกิจได้ด้วยตนเอง และในอนาคตองค์กรสามารถมอบหมายภารกิจในการบริหารจัดการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเหล่านี้ได้มากขึ้นอีกด้วย



ข้อควรคำนึงในการพัฒนาคุณลักษณะของงาน

สิ่งที่ควรคำนึงถึงในการพัฒนาคุณลักษณะของงาน ได้แก่ ธรรมชาติของงาน บุคลากรที่เกี่ยวข้อง นโยบายการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และความต้องการขององค์กร เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องคำนึงถึงในการออกแบบการพัฒนาคุณลักษณะของงานให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ด้วยข้อจำกัดของผู้ปฏิบัติงานหรือขององค์กรเอง ในการปฏิบัติตามแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของงานดังที่กล่าวข้างต้นนั้น อาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหน้าที่และผลตอบแทนให้กับผู้ปฏิบัติงานได้ ผู้นำองค์กรจึงควรมีระบบและหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงาน คุณค่าของงาน และค่าตอบแทนที่ยึดหลักความยุติธรรม อยู่บนพื้นฐานความเป็นจริงและโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้



ผลของค่าตอบแทนต่อแรงจูงใจในการทำงาน

เป็นการง่ายในการทำความเข้าใจว่าค่าตอบแทนมีผลต่อแรงจูงใจและการปฏิบัติงานอย่างไร หากอธิบายด้วย “ทฤษฎีความคาดหวัง” โดยทฤษฎีนี้แนะนำว่า ค่าตอบแทน (เช่น เงินหรือการเลื่อนตำแหน่ง) จะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อว่า มีความเชื่อมโยงระหว่างแรงงานหรือความพยายามที่ใส่ลงไปในการทำงานกับผลหรือค่าตอบแทนที่ได้รับ จากความสำเร็จในงานนั้นๆ ซึ่งองค์กรจะต้องให้ค่าตอบแทนที่ถูกต้องและเหมาะสมกับผลงานใน **ประการแรก** ผู้ปฏิบัติงานจะต้องเชื่อว่าความพยายามในการทำงานของตนนั้นก่อให้เกิด ความแตกต่างขึ้น นั่นหมายความว่าองค์กรจะต้องสร้างเงื่อนไขใหม่ ๆ สำหรับการจะประสบความสำเร็จของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การทำงานที่หนักขึ้นและใช้ความฉลาดปราดเปรื่องมากขึ้น จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น **ประการที่สอง** ข้าราชการจะต้องมีความเชื่อว่า หากปฏิบัติภารกิจในระดับที่สูงขึ้น จะต้องได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นเช่นเดียวกัน เช่น ข้าราชการอาจจะเชื่อได้ว่า หากตนปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จลุล่วงจะเกิดการแข่งขันให้ได้รับการเสนอชื่อเพื่อเข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพต่อไป และท้ายที่สุดข้าราชการจะต้องตระหนักว่ารางวัลหรือค่าตอบแทนที่ตนได้รับนั้นมีคุณค่า

ทำไมการเชื่อมโยงระหว่างความพยายามในการทำงาน ผลงาน และ ค่าตอบแทนจึงมีความสำคัญ

การตระหนักรู้ของข้าราชการในการเชื่อมโยงระหว่างความพยายามในการทำงาน ผลงานและค่าตอบแทนที่ได้รับ ส่งผลสะท้อนโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนพิเศษที่ข้าราชการได้รับมีอิทธิพลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ข้าราชการให้คุณค่าอย่างสูงกับรางวัลพิเศษที่ตนจะได้รับ และมีความเชื่อมั่นว่า หากปฏิบัติภารกิจในระดับที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถสูงขึ้น ก็จะทำให้ได้รับค่าตอบแทนหรือรางวัลพิเศษนี้ด้วย



ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่ประสบผลสำเร็จอย่างดีเยี่ยมจำนวนมากมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นอย่างสูง และยังเชื่อมั่นด้วยว่าการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพสูงสุดจะนำไปสู่ความพึงพอใจอย่างสูงสุดในการทำงานเช่นเดียวกัน แต่การที่ค่าตอบแทนจะสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับข้าราชการได้นั้น ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารจะต้องเป็นคนสร้างหรือวางรากฐานในการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามหรือแรงที่ใส่ลงไปในการทำงานของข้าราชการเข้ากับผลสำเร็จจากการทำงาน และค่าตอบแทนที่จะได้รับ ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจว่า ค่าตอบแทนนั้นไม่เท่ากับแรงจูงใจ หรืออีกนัยหนึ่งค่าตอบแทนชนิดหนึ่งอาจจะไม่เหมาะกับผู้ปฏิบัติงานทุกคน ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารจึงต้องพยายามค้นหาค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามความพึงพอใจแก่ข้าราชการเป็นรายบุคคลไป อีกทั้งยังเป็นที่ทราบกันดีว่า การให้ค่าตอบแทนที่มีหลายรูปแบบให้เหมาะสมกับข้าราชการแต่ละคนนั้น เป็นสิ่งที่ท้าทายเป็นอย่างยิ่ง หน่วยงานจะต้องหาวิธีการที่จะสะท้อนความต้องการของข้าราชการเกี่ยวกับค่าตอบแทน ในขณะที่เดียวกันก็ต้องเพิ่มความมั่นใจว่าจะมีการให้ค่าตอบแทนนั้น ๆ จริงอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน ซึ่งนับเป็นหลักการสำคัญหลักการหนึ่ง สำหรับการพิทักษ์ระบบคุณธรรม ขณะเดียวกันก็ต้องพยายามหลีกเลี่ยงความคิดที่ว่า “ทุกรางวัลเหมาะสมกับทุกคน” การให้รางวัลหรือค่าตอบแทนควรจะมีมาตรฐานเดียวกัน เช่น สำหรับผลการปฏิบัติงานที่เหมือน ๆ กัน ในระดับความรู้ความสามารถเดียวกัน ค่าตอบแทนที่ให้แก่ข้าราชการก็ควรจะมีคุณค่าเท่าเทียมกัน ถึงแม้ว่าจะต่างรูปแบบกันก็ตาม ท้ายที่สุดผู้นำองค์กรจะต้องมีความชัดเจนในการแจกจ่ายรางวัลหรือค่าตอบแทนที่แตกต่างกันให้กับข้าราชการแต่ละคน นอกจากนั้นจะต้องมีความยุติธรรมโปร่งใส และตั้งอยู่บนพื้นฐานของสมรรถนะของข้าราชการ

มุมมองสุขภาพ

กินบิวยเพิ่มกำลัง

ว่ากันว่า การกินบิวยจะเพิ่มกำลังได้นั้น เป็นจริงอย่างไร ? เมื่อเราต้องใช้พลังงานในการทำงานจนรู้สึกว่าร่างกายเกิดอาการอ่อนเพลีย เหนื่อยล้าจากการทำงาน หรือจะเป็นด้วยสาเหตุใดก็ตาม อาการต่าง ๆ เหล่านี้เกิดขึ้นเพราะในร่างกายของเราเกิดการเลือดยุติ ร่างกายไม่สามารถปรับสมดุลความเป็นด่างได้ทัน จึงทำให้เกิดอาการดังกล่าวขึ้น แต่เมื่อเรารับประทานบิวยขณะที่เราอ่อนเพลียก็จะสามารถทำให้ร่างกายรู้สึกกระชุ่มกระชวยขึ้นได้นอกจากนั้นก็ยังมีส่วนโปรตีน เกลือแร่ และสารอาหารที่จำเป็นต่อร่างกายอีกหลายชนิด

ดังนั้น ครั้งใดที่คุณรู้สึกอ่อนเพลีย เหนื่อยล้าจากการทำงาน ลองหาบิวยมารับประทานสักเม็ดสองเม็ดก็จะช่วยเพิ่มกำลังให้คุณสดชื่นขึ้นได้

มุมมองยิ้ม



อีกครั้งหนึ่งที่ภาคอีสานเมื่อสัปดาห์ก่อนไปทรงเยี่ยมบ้านของราษฎรผู้หนึ่งที่คณะผู้ตามเสด็จทั้งหลายออกแปลกใจในการกราบบังคมทูล ที่คล่องแคล่วและใช้ราชาศัพท์ได้อย่างน่าฉงนเมื่อในหลวงมีพระราชปฏิสันถารถึงการใช้ราชาศัพท์ได้ดีนี้ จึงมีคำกราบทูลว่า 'ข้าพระพุทธเจ้าเป็นได้ไฉนเกล้าบัตินี้มีอายุมากจึงเลิกรามาทำนาทำสวนพระพุทธเจ้า..มาถึงตอนสำคัญที่ทรงพบนักในทรงที่เลี้ยงไว้ที่ชานเรือน ก็ทรงตรัสถามว่า เป็นนกอะไรและมีกี่ตัว..พอเลิกเกล้ากราบบังคมทูลว่า มีทั้งหมดสามตัว พระมเหสีมันบินหนีไปทิ้งพระโอรสไว้สองตัว ตัวหนึ่งที่ยังเล็ก ตรัสอ้อแอ้อยู่เลยและทิ้งให้พระบิดาเลี้ยงดูแต่ผู้เดียว'

เรื่องนี้ ดร.สมณะกล่าวเป็นที่ต้องสะกดลิ้นหัวเราะกันทั้งคณะไม่ยกเว้นแม้ในหลวง

“จุลสารตรวจสอบภายใน” จัดทำขึ้นเพื่อเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารบทความเชิงวิชาการ และกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวกับการตรวจสอบภายในของภาคีรัฐ 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 พรหมนารท นางสาวเกศริน ภัทรเปรมเจริญ นางวัลนา ภู่อาลี และนางสมิตรา นาขวัญ

เลขานุการกองบรรณาธิการ : นางวรรณมา ยิ้มยงชัย นางมณีโชค ตติยไธรรงค์ นางสาวศิริพร บุญจวงค์ นางสาวฐิติมา พรราวศรี

นางสิตางค์ เพ็ชรศิริ นางสิริลักษณ์ ภรภัทรวชิรา และ นางสาววไลรัตน์ แจ่มศรี

ผู้จัดส่ง : นางระวีวรรณ จันทร์อินทร์ นางธัญญารัตน์ ลีโสภานันธุ์ และนางสาวพรรณนิภา อัมพันกาญจน์

ชำระค่าฝากส่งเป็นรายเดือน
ใบอนุญาตที่ 21/2530
ปทพ.กระทรวงการคลัง