

จุดสำรวจตรวจสอบภายใน



ปีที่ 19 ฉบับที่ 106 ประจำเดือน มิถุนายน - กรกฎาคม 2558

www.cgd.go.th



บก. กักกาย

สวัสดิ์ดีค่ะ ท่านผู้ตรวจสอบภายในและท่านผู้อ่านทุกๆ ท่าน ... เพลอแป็บเดียว

หน้าฝนมาเยือนประปรายกันบ้างแล้ว แต่อากาศก็ยังคงร้อน ๆ อยู่แต่ยังงี้ก็เตรียมตัวรับไว้

กับความเฉอะแฉะ และโรคต่าง ๆ ที่จ้องจะมากะสายฝน แล้วก็อย่าลืม

พกร่มติดตัวกันด้วยหน้า ด้วยความห่วงใยจากทีม บก. จ้า....

ฉบับนี้ทีม บก. ก็เลยนำภาพร่มเก๋ๆ มาฝากเผื่อให้ทุกท่านไปหาซื้อมาใช้กันจ้า ...



มุมมอง

กล่าวเล่า

เรื่อง...

กรมบัญชีกลาง ร่วมมือ สตง. เพิ่มประสิทธิภาพการตรวจสอบ



นายมนัส แจ่มเวหา อธิบดีกรมบัญชีกลาง นายพิศิษฐ์ ลีลาวชิโรภาส ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน ร่วมลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ เรื่อง "การเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของหน่วยงานภาครัฐ" ระหว่าง กรมบัญชีกลาง และสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยมีศาสตราจารย์พิเศษ ชัยสิทธิ์ ตราชูธรรม ประธานกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ลงนามเป็นสักขีพยาน และคณะผู้บริหารของทั้ง 2 หน่วยงาน ร่วมในพิธีดังกล่าว ณ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2558 เพื่อพัฒนาการตรวจสอบภายในภาครัฐ ให้มีความเข้มแข็ง ก้าวไกล และเป็นกลไกสำคัญในการบริหารราชการแผ่นดิน ตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งจะร่วมกันพัฒนาผู้ตรวจสอบภายใน เพื่อให้ การปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในส่งผลให้แผนงาน/โครงการ ของหน่วยงานภาครัฐ ประสบผลสัมฤทธิ์ มีการบริหารจัดการที่โปร่งใสและเป็นธรรม ทั้งนี้ มีขอบเขตความร่วมมือใน 2 ด้าน คือ ด้านการตรวจสอบภายใน ที่จะกำหนดเรื่องและประเด็นการตรวจสอบที่สำคัญในแผนการตรวจสอบ ประจำปี เพื่อสร้างความมั่นใจว่าหน่วยงานภาครัฐได้ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมติ ครม.ปราศจากความเสียหายหรือการทุจริต และ อีกด้านหนึ่งคือด้านการควบคุมภายในที่จะร่วมมือกันพัฒนาองค์ความรู้ และกำหนดหลักสูตรเกี่ยวกับการควบคุมภายในให้กับหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีระบบการควบคุมภายในที่เหมาะสม โดยหลังจากนี้ ทั้ง 2 หน่วยงานจะหารือร่วมกันว่าควรตรวจสอบจุดไหนเป็นพิเศษ เพื่อให้การตรวจสอบเป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น"



บริหารงานตรวจสอบอย่างไร ? ให้เข้าตาผู้บริหาร

อ้างอิง : สุวิมล ฤๅเสศ CPA, CIA

Chief Audit Executive (ผู้ช่วยกรรมการผู้อำนวยการส่วนงานตรวจสอบภายใน)

บมจ. แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส

<http://www.audit.psu.ac.th/pdf/audit/audit2.pdf>

คงต้องยอมรับกันแล้วละว่า หากท่านเป็นผู้บริหารหน่วยงานตรวจสอบภายในในยุคปัจจุบัน ท่านจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารงาน เพื่อให้ผลงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหาร เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และเกิดประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาของท่าน ประโยชน์จะไม่เกิดขึ้นเลยหากความเป็นมืออาชีพของทีมงานตรวจสอบไม่เป็นที่ยอมรับจากผู้รับตรวจ จะทำอย่างไรหากทีมงานของท่านทำงานด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเท แต่ข้อเสนอแนะซึ่งเป็นผลผลิตจากรายงานการตรวจสอบของหน่วยงานท่านไม่ได้รับการพิจารณาปรับปรุง หรือข้อเสนอแนะถูกโต้แย้งว่าไม่ใช่สิ่งที่ควรปฏิบัติตาม หน่วยงานของท่านเป็นเพียง Nobody ในองค์กร ไม่ได้มีโอกาสเป็น Somebody ในองค์กรกับเขาบ้าง

ผลของการ Survey จากผู้รับการตรวจสอบจากหลายประเทศ ในเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึกต่องานตรวจสอบภายใน ซึ่งสรุปผลว่ามีถึง 35 ข้อ ที่ผู้รับการตรวจสอบไม่พอใจงานตรวจสอบภายใน โดยสรุปประเด็นต่างๆ จาก 35 ข้อ ได้ดังต่อไปนี้

1. ผลงานตรวจสอบไม่เคยมีเรื่องที่มีความเสี่ยงสูง
2. เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในไม่มีความเป็นมืออาชีพ
3. เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในไม่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องของ Operation ที่เข้าตรวจเลย
4. ตรวจเฉพาะปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว (Reactive) ไม่เคยเป็น Proactive
5. รายงานการตรวจสอบใช้เวลามากเกินไป เป็นต้น

จึงถึงเวลาแล้วที่ผู้บริหารหน่วยงานตรวจสอบภายใน ต้องหันกลับมาตรวจประเมินผลงานของหน่วยงานตรวจสอบภายในของท่านเองว่ามีหลายประเด็นที่เหมือนผล Survey ข้างต้นหรือไม่ แล้วหาทางวิเคราะห์แก้ไขปัญหาค้นหาข้อเสนอแนะให้กับหน่วยงานตรวจสอบภายในของท่าน ท่านเชื่อหรือไม่ว่าหลายครั้งที่ท่านตรวจประเมินผู้รับการตรวจทั่วทั้งองค์กรใน 3 เรื่องใหญ่ ๆ คือ

1. ตรวจประเมินประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายใน
 2. ตรวจประเมินประสิทธิผลของระบบการบริหารความเสี่ยง
 3. ตรวจประเมินประสิทธิผลของระบบการกำกับดูแลองค์กร
- โดยที่หลังจากที่ท่านตรวจประเมิน ท่านให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร



แต่จะมีสักครั้งหรือไม่ที่ท่านหันกลับมาตรวจประเมินประสิทธิภาพของหน่วยงานตรวจสอบภายในในด้านดังกล่าว แล้วหลังจากที่ตรวจประเมินแล้ว ท่านให้ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ต่อหน่วยงานตรวจสอบภายในของท่านเองบ้างหรือไม่ เช่น มาประเมินระบบการควบคุมภายใน จากคะแนนเต็ม 5 เราจะได้คะแนนเท่าไร? มี Control Activity เป็นอย่างไร มีบ้างหรือไม่

แล้วนำมาประเมินระบบการบริหารความเสี่ยงของหน่วยงานเราเอง ก็อาจจะรู้ได้ว่า แต่ละวัตถุประสงค์ที่เราตั้งไว้ว่าจะมีความเสี่ยงมากมาย ที่อาจส่งผลกระทบต่อภารกิจนั้นไม่ประสบผลสำเร็จได้ แล้วมีวิธีการบริหารความเสี่ยงนั้นอย่างไร ? ใช้กลยุทธ์อะไร ?

แล้วมาประเมินระบบการกำกับดูแลองค์กรของหน่วยงานตรวจสอบเอง เช่น Ethic ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ความอิสระอย่างเที่ยงธรรมของเจ้าหน้าที่ ว่าเป็นอย่างไร ?

เมื่อท่านมีเวลาสักนิด ท่านหันกลับมาประเมินผลงานของหน่วยงานตรวจสอบของท่าน ท่านอาจจะพบว่า ผลงานของท่านมีส่วนคล้ายหรือเหมือนหลายข้อของผล Survey โดยมีหลายข้อเป็นปัญหาของระบบงานภายใน ปัญหาของระบบของผู้รับตรวจ และปัญหาของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบเอง เป็นต้น หรือหากท่านมีเวลาอีกสักนิด มาเปรียบเทียบวัตถุประสงค์ในการตรวจสอบภายในที่ท่านคุ้นเคย เอาวัตถุประสงค์นั้นเป็นตัวตั้งเอาการปฏิบัติตามตรวจสอบของหน่วยงานตรวจสอบเป็นผู้รับการตรวจ โดยพิจารณาแบ่งง่าย ๆ ท่านจะทราบเหตุผลว่า ถึงเวลาแล้วที่ท่านควรมีเวลาบริหารงานของหน่วยงานตรวจสอบบ้าง

วัตถุประสงค์	การปฏิบัติงานตาม PROCESS ของผู้รับการตรวจ	การปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน
1. การปฏิบัติงานมี 1.1 Effectiveness (ประสิทธิผล)	ตรวจเน้นให้ Operation บรรลุตาม KPI	หน่วยงานตรวจสอบภายในมี KPI อย่างไรเช่น - จำนวนต้นทุนต่อรายงาน - จำนวน Man day ต่อรายงาน - ความพึงพอใจจากผู้รับการตรวจ

วัตถุประสงค์	การปฏิบัติงานตาม PROCESS ของผู้รับการตรวจ	การปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน
2. การปฏิบัติงานมี 1.2 Efficiency (ประสิทธิภาพ)	ตรวจเน้นให้ Operation ใช้ทรัพยากรเกิดประโยชน์สูงสุด และบรรลุเป้าหมาย	หน่วยงานตรวจสอบภายในใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดหรือไม่ในการปฏิบัติงานตรวจสอบ เช่น Man Method Machine Money โดยทุกขั้นตอนใช้ทรัพยากรอย่างไร ?
1.3 การปฏิบัติงานมี Economy (ประหยัด)	ตรวจเน้นให้ Operation มีระบบสารสนเทศและระบบข้อมูลทั้งหมดที่ให้ข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา สามารถใช้ในการตัดสินใจได้	ข้อมูลของหน่วยงานตรวจสอบภายในถูกต้อง เชื่อถือได้ และทันเวลาหรือไม่ - ใช้เวลาในการนำเสนอข้อมูลนานเพียงใด - รายงานแต่ละฉบับใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจของผู้บริหาร ได้หรือไม่ - การบริหารจัดการระบบข้อมูลของหน่วยงานตรวจสอบภายในเองเป็นอย่างไร เช่น ข้อมูลที่ในการวางแผน การเก็บข้อมูล Risk และ Audit Program การเก็บข้อมูลความรู้ใหม่ๆ ตามมาตรฐานสากลของวิชาชีพตรวจสอบ เป็นต้น
3. ให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร	ตรวจเน้นให้ Operation มีการปฏิบัติตาม เช่น - หลักเกณฑ์, ข้อบังคับ - กฎหมาย - กฎระเบียบต่าง ๆ ขององค์กร - ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เป็น Work Flow เป็นต้น	หน่วยงานตรวจสอบภายใน มีหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานอย่างไร ตามมาตรฐานสากลทั้งด้านระบบการควบคุมภายใน ระบบการบริหารความเสี่ยง และระบบการกำกับดูแลองค์กร - มี COSO ของทุกระบบงานหรือไม่ - มีกฎบัตรของหน่วยงานตรวจสอบภายใน - มีหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานตรวจสอบในขั้นตอน Planning, Field Work ,Communication Result และ Follow up
4. ให้มีความปลอดภัยเกี่ยวกับข้อมูลในระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคล เงิน ทรัพย์สินถาวร อาคารสถานที่ เป็นต้น	ตรวจเน้นให้ Operation มีการจัดทำนโยบาย เช่น - การรักษาความปลอดภัยขององค์กรในด้านระบบข้อมูลสารสนเทศ - แผนฉุกเฉินเพื่อรองรับสถานการณ์รุนแรงที่อาจเกิดขึ้น เช่น ไฟไหม้ อุทกภัย เป็นต้นเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเกิดความต่อเนื่องได้อย่างเร็ว - ระบบการรักษาความปลอดภัยด้านชีวอนามัย - ระบบการรักษาความปลอดภัย ด้านชีวิต ทรัพย์สิน เช่น การเข้าออกสถานที่ การเดินทางของพนักงานหรือผู้บริหาร เป็นต้น	หน่วยงานตรวจสอบภายใน มีหลักเกณฑ์อย่างไรในเรื่อง - การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลที่ได้รับจากการตรวจสอบ เช่น ระบบสารสนเทศที่ใช้ในการบริหารการปฏิบัติตรวจสอบ - การประกันชีวิต สุขภาพและอุบัติเหตุของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน - การดูแลทรัพย์สินภายในหน่วยงานตรวจสอบภายใน - การแจ้งชื่อเจ้าหน้าที่ตรวจสอบ ให้ผู้รับการตรวจทราบก่อนการเข้าตรวจทุกครั้ง เพื่อป้องกันการที่อาจจะมีบุคคลไม่หวังดีปลอมตัวเป็นเจ้าหน้าที่ตรวจสอบ

ข้อมูลข้างต้น เป็นเพียงการเปรียบเทียบหรือประเมินหน่วยงานตรวจสอบภายในแบบคร่าวๆ เท่านั้น หลายครั้งที่เห็นแล้วว่า ปัญหาของหน่วยงานตรวจสอบภายใน มาจากระบบการบริหารงานภายในหน่วยงานตรวจสอบภายในเอง บางครั้งเกิดจากปัญหาของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบ ซึ่งขอให้ท่านคิดว่า การที่เห็นปัญหาแสดงว่า เราวิเคราะห์ความเสี่ยงพบแล้ว เราจะบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างไร

ขอให้ท่านตระหนักอยู่เสมอว่างานประเมินผลระบบการควบคุมภายในแบบ COSO ของแต่ละระบบงานของท่าน งานประเมินระบบการบริหารความเสี่ยง และงานประเมินระบบการกำกับดูแลองค์กรของท่าน เป็นผลงานที่เปรียบเทียบเหมือนแผ่นทอง ซึ่งแผ่นทองนั้นจะปิดด้านหลังองค์พระ หรือด้านล่างขององค์พระ ก็ไม่เป็นไร ผลงานของหน่วยงานตรวจสอบภายในนั้นจะเข้าตาผู้บริหารหรือไม่ นั้นยังคงฝากความหวังไว้กับเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในทั้งหลาย ที่ต้องพยายามผลักดันผลงานของทีมงานให้ปฏิบัติเยี่ยงมืออาชีพให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างแท้จริง

ผู้บริหารในหลายองค์กรพูดถึง “การคิดได้แต่วิธีการเดิม ๆ” ของพนักงานที่อยู่ร่วมกันมานาน และไม่ค่อยมีการนำเสนอแนวทางที่แตกต่างจากที่เคยปฏิบัติกันมา หรือสร้างสรรค์กลยุทธ์ใหม่ ๆ อีกทั้งไม่สามารถคิดเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงภาระงานที่รับผิดชอบให้เกิดคุณค่าเพิ่มขึ้น ทั้งๆ ที่พนักงานได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนองค์ความรู้ และพัฒนาศักยภาพในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสาเหตุส่วนหนึ่งมาจากระบบการทำงานที่พนักงานส่วนใหญ่มักรับนโยบายมาปฏิบัติพร้อมๆ กับแนวทางการดำเนินงาน จึงมักไม่กล้าที่จะคิดอะไรที่แตกต่างเพราะไม่มั่นใจว่าจะได้รับการยอมรับ หรือหากปฏิบัติในแนวทางอื่นแล้วเกิดความผิดพลาด ก็จะมีแต่ส่งผลในด้านลบกลับมา พนักงานจึงเน้น “ปฏิบัติตาม” มากกว่าเป็น “ผู้นำการปฏิบัติ” ต่อมาเมื่อพนักงานเหล่านี้ก้าวขึ้นเป็นระดับหัวหน้างานก็สามารถเป็นผู้นำที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นแก่องค์กรได้เลย ซึ่งส่งผลอย่างมากต่อความยั่งยืนขององค์กร ดังนั้น หลายองค์กรจึงพยายามมองหาหลักสูตรที่จะส่งเสริมให้พนักงาน “คิดเป็น” โดยเน้นไปที่เทคนิคการคิดให้เป็นระบบ คิดเชิงวิเคราะห์ คิดเชิงสังเคราะห์ หรือคิดสร้างสรรค์ แต่มองข้ามสิ่งที่จะกระตุ้นให้เกิดการคิด ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญมากกว่า นั่นคือ “การตั้งคำถาม”

“คำตอบเดียวกัน แต่ถามต่างกัน” ก็ทำให้เกิดการคิดในมุมมองที่หลากหลาย เช่น “ทำไมอุณหภูมิในห้องเย็นในช่วงเช้าถึงต่างจากในช่วงบ่าย” กับคำถาม “มีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลให้อุณหภูมิในช่วงเช้า และช่วงบ่ายต่างกัน” แม้คำตอบจะบ่งชี้ไปยังที่มาของปัญหา เช่นเดียวกัน แต่กลับทำให้คิดในรายละเอียดที่ชัดเจนและครอบคลุมขึ้น นอกจากนี้การไม่รู้ว่าจะถามอย่างไรก็ได้ข้อมูลที่ตรงประเด็น และชัดเจนทำให้พนักงานมักถามด้วยรูปแบบคำถามเดิม ๆ โดยไม่พยายามหาวิธีการถามในลักษณะอื่น เพื่อให้ได้คำตอบที่ต้องการ เช่น การถาม “ระยะเวลาการผลิตในแต่ละขั้นตอนเป็นเท่าไร” ก็สามารถถามในมุมมองอื่นที่ได้รับคำตอบเดียวกัน อาทิ “ต้องใช้เวลาเท่าใดจนกว่าสินค้าจะผ่านในแต่ละขั้นตอน” เป็นต้น หรือถ้าอยากรู้ว่าเพื่อนมีจุดเด่นอย่างไร อาจถามว่า “เพื่อนภูมิใจในคุณลักษณะ หรือพฤติกรรมใดของตัวเอง”

“ใช่หรือไม่” เป็นคำถามติดปาก ที่ต้องการยืนยันคำตอบที่ได้บ่งชี้ไว้แล้ว ทั้งๆ ที่ยังไม่มีข้อมูลใดๆ เลยด้วยซ้ำ ซึ่งมักได้ยินคำถามประเภท “ผลิตภัณฑ์มีความผิดปกติในขั้นตอนการจัดส่งใช่หรือไม่” แทนที่จะถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเช่น “ผลิตภัณฑ์มีความผิดปกติในขั้นตอนใด” ซึ่งความเคยชินในการตั้งคำถามลักษณะ “ใช่หรือไม่” นี้ทำให้ ขาดการคิดหารายละเอียดของข้อมูล และพยายามที่จะกะเทาะรายละเอียดที่ถูกซ่อนเร้นอยู่ภายใน ดังนั้น คำตอบที่ได้ก็มักทำให้ไขว่เขวเข้าใจผิด จนนำไปสู่การแก้ไขปัญหา หรือการตัดสินใจที่ผิดพลาดได้

“ถามคำ ตอบคำ” เจอแบบนี้ครั้งใดทำให้ไปต่อไม่ถูกเอาเสียเลย นั่นแสดงว่าคำถามไม่เปิดให้เกิดการคิดประเด็นที่กว้างขึ้น หรือไม่มีตัวช่วยในการดึงเอาคำตอบออกมา เช่น การถาม “คุณชอบทานไอศกรีมรสอะไรบ้าง” หากได้รับคำตอบเดียว อย่าเพิ่งถอดใจ ต้องลองพยายามถามเพิ่ม “มีไอศกรีมรสอะไรอีกบ้างที่คุณชอบ” และ “นอกจากไอศกรีมรสนี้แล้ว คุณถูกใจรสอะไรอีก” การถามลักษณะนี้จะทำให้เกิดการคิดในภาพกว้าง (Big Picture) ซึ่งหากต้องการให้เกิดการคิดวิเคราะห์ ก็ถามเพิ่ม “ไอศกรีมรสที่ชอบมีคุณลักษณะอะไรที่เหมือนกันบ้าง” หรือถ้าต้องการให้เกิดการคิดเชิงสังเคราะห์ก็ตั้งถาม “ไอศกรีมรสที่ชอบถ้านำมาผสมกันจะเป็นอย่างไรนะ” หากต้องการให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ก็จะถาม “ไอศกรีมที่นำมาผสมกันควรมีรสอะไรที่แตกต่างจากทั่ว ๆ ไป” และถ้าต้องการให้เกิดการคิดที่ไม่อยู่บนกฎเกณฑ์เดิม “ทำอย่างไรจึงจะปรับให้ไอศกรีมรสตามต้องการ” จะเห็นได้ว่าเป็นการตั้งคำถามที่ต่างกัน

“ถามเพื่อคลายข้อสงสัย ถามเพื่อยืนยันความเข้าใจ ถามเพื่อต่อยอด” ดังนั้น หากจะสร้างให้พนักงาน “คิดเป็น” ในการบุกเบิกแนวทางใหม่ๆ คงต้องมุ่งเน้น “ถามให้ถูก” ในประเด็นที่แตกต่าง ซึ่งผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างของผู้นำการถามเพื่อสร้างทีมงานผู้นำทางความคิด ที่จะเป็นก่องกำลังสำคัญในการนำพาองค์กรสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

ที่มา: คอลัมน์ Productivity Food for Thought หนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ ฉบับวันที่ 13 มิถุนายน 2557

“จุลสารตรวจสอบภายใน” จัดทำขึ้นเพื่อเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารบทความเชิงวิชาการ และกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการตรวจสอบภายในของภาครัฐ ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานของกรมบัญชีกลางในการพัฒนางานตรวจสอบภายใน

หากท่านใดมีข้อติชมหรือต้องการแสดงความคิดเห็นหรือมีปัญหาเกี่ยวกับงานตรวจสอบภายใน สามารถติดต่อได้ที่ :

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

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

ที่ปรึกษา : นายณพงศ์ ศิริขันธ์กุล บรรณาธิการ : นางอัญชลี ศรีอำไพ

กองบรรณาธิการ : นางนพรัตน์ พรหมนารท นางวัลนา ภู่อาลี และ นายสมพล ลิ้มปมาลัยพร

เลขานุการกองบรรณาธิการ : นางสุมิตรา นาขวัญ นางวรรณมา ยิ้มยงชัย นางมณีโชค ตติยไตรรงค์ นางสาวศิริพร เบญจพงศ์

นางสาวจิตติมา พรราวศรี นางสิตางค์ เพ็ชรศิริ นางสิริลักษณ์ ภัทรทรวชิรา

และ นางสาววิไลรัตน์ แจ่มศรี

ผู้จัดส่ง : นางระวีวรรณ จันทร์อินทร์ นางธัญญารัตน์ ลิ้โสภาพันธุ์ และนางสาวพรรณนิภา อัมพันกาญจน์