



แผนการตรวจสอบเชิงกลยุทธ์  
(พ.ศ. 2565 - 2567)

และแผนการตรวจสอบ  
ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. 2565



ฝ่ายตรวจสอบภายใน  
การกีฬาแห่งประเทศไทย  
กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

# สารบัญ

บทนำ	หน้า
<b>ส่วนที่ 1 แผนการตรวจสอบเชิงกลยุทธ์</b>	
หลักการและเหตุผล	1
วัตถุประสงค์	1
วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ การกีฬาแห่งประเทศไทย	2
วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ ประเด็นกลยุทธ์ ตัวชี้วัด โครงสร้างฝ่ายตรวจสอบภายใน	3
แผนอัตรากำลัง / โครงการ /งบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	5
ขั้นตอนการจัดทำแผนการตรวจสอบเชิงกลยุทธ์	6
<b>ส่วนที่ 2 แผนการตรวจสอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ฝ่ายตรวจสอบภายใน</b>	
งานตรวจสอบและงานติดตามเพื่อให้ความเชื่อมั่น	9
งานให้คำปรึกษา	21
งานตรวจพิเศษ	21
งานตามแผนกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน	21
งานบริหารทั่วไป	23
<b>ส่วนที่ 3 ความเชื่อมโยงระหว่างแผนการตรวจสอบ กับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และความเสถียรองค์กร</b>	
ความเชื่อมโยงระหว่างแผนการตรวจสอบ กับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และความเสถียรองค์กร	25
<b>ส่วนที่ 4 แผนการตรวจสอบเชิงกลยุทธ์ (พ.ศ.2565-2567) ฝ่ายตรวจสอบภายใน</b>	
งานตรวจสอบและงานติดตามเพื่อให้ความเชื่อมั่น	34
งานให้คำปรึกษา	41
งานตรวจพิเศษ	41
งานตามแผนกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน	41
งานบริหารทั่วไป	43
<b>ส่วนที่ 5 แผนสรรหาบุคลากรฝ่ายตรวจสอบภายใน</b>	
การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก	45
การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง	47

ส่วนที่ 1

แผนการตรวจสอบเชิงกลยุทธ์



## แผนการตรวจสอบเชิงกลยุทธ์

### หลักการและเหตุผล

การตรวจสอบภายใน เป็นกลไกหนึ่งของระบบการบริหารจัดการที่ให้ความเชื่อมั่นและให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรมและเป็นอิสระ เพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดีขึ้น รวมทั้งจะช่วยให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ด้วยการประเมินอย่างเป็นระบบและสนับสนุนให้มีการปรับปรุงความเพียงพอและควมมีประสิทธิภาพของระบบการบริหารความเสี่ยง ระบบการควบคุมภายในและระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดีเพื่อสร้างความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าระบบต่าง ๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรโดยมีการดำเนินงานภายใต้มาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน

การจัดทำแผนการตรวจสอบเชิงกลยุทธ์ และแผนการตรวจสอบประจำปี เป็นขั้นตอนที่นับได้ว่ามีความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ของการตรวจสอบภายในเป็นอย่างมาก เนื่องจากแผนการตรวจสอบที่ดีจะช่วยให้งานตรวจสอบภายในมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ภายใต้เงื่อนไขทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด ซึ่งตามมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน กำหนดให้ผู้ตรวจสอบภายในจัดทำแผนการตรวจสอบเชิงกลยุทธ์ และแผนการตรวจสอบประจำปีโดยให้สอดคล้องกับทิศทางยุทธศาสตร์ การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในขององค์กร โดยมุ่งเน้นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร

ดังนั้น ฝ่ายตรวจสอบภายใน จึงได้จัดตั้งคณะทำงานจัดทำแผนการตรวจสอบเชิงกลยุทธ์ พ.ศ. 2565- 2567 และแผนการตรวจสอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยการศึกษาทิศทางของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ทิศทางแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2560-2564) แผนยุทธศาสตร์การกีฬาแห่งประเทศไทย (พ.ศ. 2565-2570) ร่างแผนการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 รายงานการประชุมของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ และคณะกรรมการตรวจสอบ กกท. รวมทั้งการหารือกับผู้บริหารระดับสูงของ กกท. ได้แก่ ผู้ว่าการ รองผู้ว่าการ ผู้อำนวยการฝ่ายและสำนัก เกี่ยวกับประเด็นที่เป็นความเสี่ยงสูงขององค์กร และประเด็นที่คาดหวังให้ฝ่ายตรวจสอบภายในดำเนินการตรวจสอบและสอบทาน รวมทั้งประเด็นต่างๆ ที่ได้รับตามข้อสังเกตของคณะกรรมการตรวจสอบ และสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

### วัตถุประสงค์

1. มีการกำหนดการควบคุมภายใน และจัดการบริหารความเสี่ยงอย่างเพียงพอ และเหมาะสม
2. ข้อมูลทางการเงิน การบริหารงาน และการดำเนินงานที่สำคัญมีความถูกต้อง เชื่อถือได้ และทันเวลา
3. มีการปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบาย ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง กฎหมาย มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง
4. มีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ และได้รับการดูแลรักษาอย่างเพียงพอ
5. การดำเนินงานหรือแผนงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ และมีการปฏิบัติตามแผนที่กำหนด

## วิสัยทัศน์การกีฬาแห่งประเทศไทย (Vision)

“พัฒนาการกีฬาเพื่อเป็นกลุ่มผู้นำทางการกีฬาระดับเอเชีย และสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับประเทศอย่างยั่งยืน”

## พันธกิจการกีฬาแห่งประเทศไทย (Mission)

1. ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนากีฬาเป็นเลิศ กีฬาอาชีพเพื่อสรรหา และพัฒนานักกีฬาและบุคลากรกีฬาให้ประสบความสำเร็จในระดับชาติและนานาชาติ
2. ให้บริการโครงสร้างพื้นฐานของกีฬาอย่างมีมาตรฐานและพัฒนาองค์ความรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬาเพื่อนักกีฬา บุคลากรกีฬา บุคลากรด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา
3. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมและการแข่งขันกีฬาให้มีมาตรฐาน เพื่อสร้างโอกาส และประสบการณ์ให้กับนักกีฬาและบุคลากรกีฬา รวมทั้งสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ
4. ส่งเสริม สนับสนุน และสร้างกระแสความตื่นตัวของประชาชนในการออกกำลังกาย เล่นกีฬา และการเข้าร่วมกิจกรรมกีฬา
5. พัฒนาการด้วยระบบการบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูง ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

## ประเด็นยุทธศาสตร์(Strategic Issue)

1. การบริหารจัดการกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ
2. การบริหารจัดการกีฬาอาชีพ
3. การบริหารกีฬาเพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ
4. การพัฒนาการมีส่วนร่วมในกิจกรรม และบริการทางการกีฬาของ กกท.
5. การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร

## เป้าหมาย (Goal)

1. ประเทศไทยประสบความสำเร็จในการแข่งขันกีฬานานาชาติ
2. มีนักกีฬาและบุคลากรกีฬาสามารถยึดกีฬาเป็นอาชีพได้อย่างยั่งยืน
3. เพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจที่เกิดจากการสนับสนุนการจัดกิจกรรมและการแข่งขันกีฬา
4. สร้างความพึงพอใจให้กับผู้ใช้บริการ
5. มีคะแนนประเมินผล SE-AM เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

## วิสัยทัศน์ฝ่ายตรวจสอบภายใน (Vision)

“เป็นหน่วยงานให้ความเชื่อมั่น และให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรมและเป็นอิสระ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มในการบริหารจัดการสู่องค์กรธรรมาภิบาล”

## พันธกิจฝ่ายตรวจสอบภายใน (Mission)

1. ตรวจสอบให้ความเชื่อมั่น และการให้คำปรึกษา เกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการควบคุมภายใน กระบวนการกำกับดูแลที่ดี และกระบวนการบริหารความเสี่ยง
2. ตรวจสอบความถูกต้องและความเชื่อถือได้ของข้อมูลทางการเงิน การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ วิธีปฏิบัติงาน มติคณะรัฐมนตรี ประกาศ และคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ กกท. และตรวจสอบรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์
3. การพัฒนาและอบรมความรู้ ทักษะ และความสามารถของผู้ตรวจสอบภายในอย่างต่อเนื่อง
4. สร้างระบบและกลไกการตรวจสอบภายในให้เป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายใน

## วัตถุประสงค์ฝ่ายตรวจสอบภายใน (Objective)

1. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการองค์กร
2. เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และกลไกการดำเนินงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายใน

## ประเด็นกลยุทธ์

- กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนา และเผยแพร่ นโยบาย กฎ ระเบียบ ให้ครอบคลุมการปฏิบัติงานตรวจสอบ
- กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างความร่วมมือบุคลากรทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงาน
- กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาระบบงานและการรักษาคุณภาพในการปฏิบัติงานตรวจสอบ
- กลยุทธ์ที่ 4 การสรรหา และพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- กลยุทธ์ที่ 5 การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน

## ตัวชี้วัด

IAD 01 ร้อยละของการดำเนินงานตามแผนการตรวจสอบเชิงกลยุทธ์(พ.ศ.2565-2567) และแผนการตรวจสอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและตามแผนปฏิบัติงาน (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 85)

IAD 02 ระดับความพึงพอใจของหน่วยรับตรวจภายหลังการปฏิบัติงานตรวจสอบ (ค่าเป้าหมาย ระดับ 4.65)

IAD 03 ร้อยละของจำนวนเรื่องตามแผนการตรวจสอบที่ให้คำแนะนำ และหน่วยรับตรวจนำไปปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 85)

IAD 04 ผลการดำเนินงานด้าน Core Business Enabler หัวข้อการตรวจสอบภายใน (ค่าเป้าหมาย คะแนน 2.6000)

## โครงสร้างการบริหารฝ่ายตรวจสอบภายใน



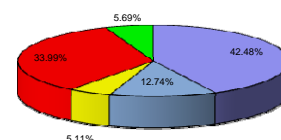
**แผนอัตรากำลัง/โครงการ/งบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565**

**ฝ่ายตรวจสอบภายใน**

รายละเอียด	อัตรากำลัง				หน่วย : วัน	หมายเหตุ
	ผอ.ฝ่าย ผอ.กอง	หัวหน้า งาน	พนักงาน	ผู้ช่วยฯ	รวม	
จำนวนพนักงาน	3	5	5	4	17	
วันทำการในปีงบประมาณ 2565	726	1,210	1,210	968	4,114	จำนวน 242 วัน/คน
หัก ลาพักร้อน	30	50	50	40	170	ประมาณการ 10วัน/คน/ปี
ลาป่วย และลากิจ	60	100	100	80	340	ประมาณการ 20วัน/คน/ปี
ประมาณการวันทำการในปี 2565	636	1060	1060	848	3,604	

**สัดส่วนการดำเนินงาน**

งานตรวจสอบและงานติดตามเพื่อให้ความเชื่อมั่น	42.48%	จำนวนวัน	1,531
งานให้คำปรึกษา	12.74%	จำนวนวัน	459
งานตรวจสอบพิเศษ	5.11%	จำนวนวัน	184
งานตามแผนกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานฯ	33.99%	จำนวนวัน	1,225
งานบริหารทั่วไป	5.69%	จำนวนวัน	205
<b>รวม</b>	<b>100.0%</b>	<b>จำนวนวัน</b>	<b>3,604</b>



**การพัฒนาสู่การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีทั้งองค์กร**

งบประมาณ 3,172,800 บาท ประกอบด้วยรายละเอียดค่าใช้จ่ายดังนี้

1. เตรียมการและบริหารจัดการ	1,111,880 บาท
1.1 จัดจ้างผู้ช่วยปฏิบัติงาน	928,880 บาท
1.2 จัดซื้อวัสดุ/ครุภัณฑ์	30,000 บาท
1.3 ค่าเช่าเครื่องถ่ายเอกสาร 1 เครื่อง	42,000 บาท
1.4 การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	93,000 บาท
1.5 ค่าใช้จ่ายบริหารจัดการอื่นๆ	18,000 บาท
2. การปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบ กท.	1,206,000 บาท
3. การพัฒนาศักยภาพผู้ตรวจสอบภายใน	200,000 บาท
4. การดำเนินงานตามแผนการตรวจสอบ และสังเกตการณ์กิจกรรมต่างๆของ กท.	343,920 บาท
5. การดำเนินงานตามแผนการตรวจสอบกองทุน และติดตามสังเกตการณ์การดำเนินงานกองทุน	311,000 บาท
<b>รวมเป็นเงินทั้งสิ้น</b>	<b>3,172,000 บาท</b>



## ขั้นตอนการจัดทำแผนการตรวจสอบเชิงกลยุทธ์

ระหว่างเดือนกรกฎาคม-กันยายน พ.ศ. 2564 คณะทำงานจัดทำแผนฯ ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

### 1. หลักการและแนวทางในการกำหนดขอบเขตกระบวนการทั้งหมดขององค์กร (Audit Universe)

ทบทวนการกำหนดขอบเขตกระบวนการทั้งหมดขององค์กร หรือ Audit Universe เพื่อระบุขอบเขตความรับผิดชอบของงานตรวจสอบทั้งหมดที่มีในองค์กร และระบุฝ่ายและสำนักที่เกี่ยวข้องต่อกระบวนการในการดำเนินงาน ทั้งนี้ การกำหนด Audit Universe สามารถแบ่งได้หลายแบบ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละองค์กร โดยฝ่ายตรวจสอบภายในได้แบ่งกระบวนการตามภารกิจของฝ่ายและสำนักภายใต้ยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้มั่นใจได้ว่ากระบวนการทั้งหมดขององค์กรได้รับการพิจารณาอย่างครบถ้วนและขอบเขตที่ระบุนั้นมีการพิจารณาอย่างเป็นระบบ

### 2. แนวทางในการประเมินความเสี่ยงและการควบคุมภายในเพื่อจัดทำแผนการตรวจสอบ

#### 2.1 การเข้าถึงสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง

การเข้าถึงสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงประเด็นความคาดหวัง นโยบายที่ต้องการมุ่งเน้นให้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โครงการตามยุทธศาสตร์ที่ต้องการให้ติดตาม/สอบทาน ความไม่แน่นอนและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นต่อการดำเนินโครงการ รวมทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อการควบคุมภายในเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### 2.2 การสอบถามสัมภาษณ์ผู้บริหารของหน่วยรับตรวจ

การสอบถามสัมภาษณ์ผู้บริหารของหน่วยรับตรวจประเด็นความคาดหวัง นโยบายที่ต้องการมุ่งเน้นให้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โครงการตามยุทธศาสตร์ที่ต้องการให้ติดตาม/สอบทาน ความไม่แน่นอนและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นต่อการดำเนินโครงการ รวมทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อการควบคุมภายในเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

รวมทั้งการศึกษาข้อมูลการควบคุมภายใน และความเสี่ยง ของทั้ง 15 หน่วยรับตรวจตามแบบสอบถามการประเมินการควบคุมภายใน ควบคู่กับการวิเคราะห์จากการประเมินตนเอง (CSA) ของฝ่ายและสำนัก

#### 2.3 ศึกษาและทำความเข้าใจข้อมูลต่าง ๆ

การประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนการตรวจสอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ระหว่างวันที่ 16-20 สิงหาคม 2564 ณ การกีฬาแห่งประเทศไทย(หัวหมาก) เพื่อศึกษาข้อมูลความเสี่ยงจากฐานข้อมูลด้านต่างๆ เช่น แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2560-2564 แผนการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สิ่งที่ผู้บริหารคาดหวัง แผนการปรับปรุงการควบคุมภายในระดับองค์กร รายงานการประชุมของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ และคณะกรรมการตรวจสอบ กท. แผนการใช้จ่ายตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 การสัมภาษณ์หน่วยรับตรวจเพื่อหาความเสี่ยงของผู้บริหารแต่ละสายงาน ผลการวิเคราะห์จากรายงานสรุปผลการ

ดำเนินงานประจำปีบัญชี 2564 ข้อสังเกตสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ข้อมูลสภาพแวดล้อมในสถานการณ์ปัจจุบัน รายงานผลการตรวจสอบปีที่ผ่านมา และผลการติดตามการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ ซึ่งจากผลการรวบรวมความเสี่ยงนั้นสามารถรวบรวมประเด็นความเสี่ยงจัดทำกระดาษทำการตามเอกสาร A1/2

## 2.4 ประเมินความเสี่ยงตามกระบวนการงาน(Audit Universe)

โดยเชื่อมโยงและสอดคล้องกับทุกยุทธศาสตร์ของแผนวิสาหกิจ และความเสี่ยงที่สำคัญขององค์กร โดยพิจารณาจากแผนวิสาหกิจและให้ครอบคลุมปัจจัยเสี่ยงองค์กร/ฝ่าย/งานจากข้อมูลตามข้อ 1 และจัดทำกระดาษทำการตามเอกสาร A 1/3 นำเสนอหัวหน้างาน ผู้อำนวยการกอง และ ผู้อำนวยการฝ่าย พิจารณาร่วมกันถึงผลการประเมินความเสี่ยง

2.5 สรุปผลการประเมินความเสี่ยงตามกระบวนการงานตามเอกสาร A 1/3 นำเสนอ หัวหน้างาน ผู้อำนวยการกอง และ ผู้อำนวยการฝ่าย พิจารณาร่วมกันถึงผลสรุปการประเมินความเสี่ยง

## 2.6 จัดลำดับความเสี่ยงของเรื่องที่จะตรวจสอบตามฐานความเสี่ยงตามเอกสาร A 1/3

### 3. การจัดทำแผนการตรวจสอบระยะยาว

ตามเอกสาร A 1/4 โดยพิจารณาตามระเบียบมติ ครม. กฎหมาย คณะกรรมการตรวจสอบ (A/C) กำหนดให้ตรวจสอบ และพิจารณาจากเอกสาร A 1/2 และ A 1/3 นำเสนอ หัวหน้างาน ผู้อำนวยการกอง และ ผู้อำนวยการฝ่าย พิจารณา และประชุมร่วมกันในการพิจารณาแผนฯ ระยะยาวเพื่อจัดทำแผนการตรวจสอบประจำปี ตามเอกสาร A 1/5 โดยพิจารณาตามผลการประเมินความเสี่ยง และพิจารณาถึงทรัพยากรที่มีอยู่ว่าเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบให้ครบทุกเรื่องตามเอกสาร A 1/4 หรือไม่ ตลอดจนพิจารณาถึงระยะเวลา รวมทั้งบุคลากรที่ต้องใช้ปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องตามแผนการตรวจสอบประจำปี และจัดทำสรุปความสอดคล้องระหว่างแผนการตรวจสอบประจำปี กับวิสัยทัศน์ ภารกิจ ยุทธศาสตร์ และความเสี่ยงองค์กร แผนประกอบแผนการตรวจสอบประจำปีด้วย หากทรัพยากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอให้นำเสนอคณะกรรมการตรวจสอบ กท. เพื่อพิจารณาเพิ่มหรือยอมรับข้อจำกัดที่ไม่สามารถตรวจสอบได้ครบทุกเรื่องที่จำเป็น

การกำหนดจำนวนวันที่ใช้ตรวจ (man-day) จัดสรรตามระดับความเสี่ยง คือ ระดับความเสี่ยงปานกลาง ใช้เวลาตรวจ 60 วัน ระดับความเสี่ยงสูง ใช้เวลาตรวจ 80 วัน ระดับความเสี่ยงสูงมาก ใช้เวลาตรวจ 100 วัน ทั้งนี้การกำหนดวันให้พิจารณาถึงรูปแบบของกระบวนการงานที่ตรวจ และแนวทางการทำงานของหน่วยรับตรวจร่วมด้วย

#### 4. การนำเสนอฝ่ายบริหารเรื่องแผนการตรวจสอบ

4.1กรณีเห็นว่าแผนฯ มีความเหมาะสม ให้นำเสนอ ผู้ว่าการการกีฬาแห่งประเทศไทย ให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอคณะกรรมการตรวจสอบ กทท. พิจารณออนุมัติ

4.2กรณีเห็นควรปรับแผนฯ ให้คณะทำงานฯ ทำการปรับแผนฯ และนำเสนอ หัวหน้างาน ผู้อำนวยการกอง และ ผู้อำนวยการฝ่าย พิจารณาตามลำดับ แล้วนำเสนอผู้ว่าการการกีฬาแห่งประเทศไทย พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอคณะกรรมการตรวจสอบ กทท. พิจารณออนุมัติ

#### 5. การนำเสนอแผนการตรวจสอบ

เดือนกันยายน พ.ศ. 2564 ผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบภายในนำเสนอแผนฯ ที่คณะกรรมการตรวจสอบ กทท. อนุมัติแล้ว ต่อคณะกรรมการการกีฬาแห่งประเทศไทย เพื่อทราบ และนำลงใน Website ฝ่ายตรวจสอบภายใน แล้วสำเนาแผนการตรวจสอบประจำปีส่ง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน / กระทรวงการคลัง ภายในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2564

#### 6. การมอบหมายงาน

ภายหลังจากคณะกรรมการการกีฬาแห่งประเทศไทย รับทราบแผนการตรวจสอบประจำปีแล้ว ผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบภายในมอบหมายงานแก่ ผู้ตรวจสอบภายในโดยพิจารณาความเหมาะสมและคำนึงถึงความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานตรวจสอบ โดย

6.1ผู้ตรวจสอบภายใน เปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานตรวจสอบ ตามเอกสารการเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์

6.2หัวหน้างาน/ผู้อำนวยการกอง/ผู้อำนวยการฝ่าย เปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานตรวจสอบตามเอกสารการเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ส่วนที่ 2

แผนการตรวจสอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

ฝ่ายตรวจสอบภายใน

---



แผนการตรวจสอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

A 1/5

ฝ่ายตรวจสอบภายใน

ลำดับ ที่	กระบวนงาน	เรื่องที่ควรมุ่งเน้น	งาน ตรวจ ภาค บังคับ/ Fraud /Link	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง	ภายใต้ ยุทธ ศาสตร์	TR เฉลี่ย ด้วง น้ำหนัก	ระดับ ความ เสี่ยง	จำนวนวัน ช่วงเวลา KPI	วัตถุประสงค์	ขอบเขต	วิธีการ	ผู้รับผิดชอบ
1. งานตรวจสอบและงานติดตามเพื่อให้ความเชื่อมั่น (42.48%) ( 15 แผน )												
1	การส่งเสริมและพัฒนา กีฬาอาชีพตาม มาตรฐานสากลในการ จัดการแข่งขัน	RF2 รายได้ของนักกีฬา และบุคลากร กีฬาไม่เกินไปตามเกณฑ์ที่กำหนด RF5 มูลค่าเศรษฐกิจจากกิจกรรมกีฬากีฬา ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย S7 ไม่มีการติดตามงบประมาณ สนับสนุนจากกองทุนพัฒนาการกีฬา แห่งชาติ S7 ไม่เกิดการกำกับที่ดีในการ ดำเนินงานตามแผนงานโครงการจาก งบประมาณกองทุนพัฒนาการกีฬา แห่งชาติ S6 การทำงานระหว่างฝ่ายกีฬาเป็นเลิศ และกีฬาอาชีพยังขาดความเชื่อมโยงกัน	!	สคอ. ฝกท. ฝกค.	2	3.73	สูง	80 ธ.ค.64- ก.พ.65 IAD 01 IAD 02 IAD 03	1. เพื่อให้มั่นใจว่าการ ส่งเสริมและพัฒนากีฬา อาชีพมีระบบการกำกับที่ดี 2. แผนงาน/โครงการ สนับสนุนการจัดการ แข่งขันกีฬาอาชีพ ผลการ ดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และ เป้าหมายของแผนงาน โครงการที่กำหนดไว้อย่าง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับฯ	1. โครงการการสนับสนุน การจัดการแข่งขันกีฬา อาชีพ 2. คุ้มครองทางการเงิน/ โครงการแข่งขัน กีฬาอาชีพ - โครงการพัฒนากีฬา และบุคลากรกีฬาอาชีพ - โครงการเงินอุดหนุน องค์กรและสโมสรกีฬา อาชีพ 3. สอดถาม สัมภาษณ์ผู้ที่ เกี่ยวข้อง 4. สังเกตการณ์การ ดำเนินงาน	1. วิเคราะห์กระบวนการ ควบคุมภายในและการ บริหารความเสี่ยงของ ระบบงานและระบบ บริหารโครงการ 2. สุ่มสอบถามแผนงาน/ โครงการดังนี้ - โครงการจัดการแข่งขัน กีฬาอาชีพ - โครงการพัฒนานักกีฬา และบุคลากรกีฬาอาชีพ - โครงการพัฒนานักกีฬา และบุคลากรกีฬาอาชีพ - โครงการเงินอุดหนุน องค์กรและสโมสรกีฬา อาชีพ	งานตรวจสอบ กองทุน 1 สุพรรณ พร้อมโชค ผู้รับผิดชอบหลัก

ลำดับที่	กระบวนการงาน	เรื่องที่มีความมุ่งเน้น	งานตรวจภาคบังคับ/Fraud/Link	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ภายใต้ยุทธศาสตร์	TRเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก	ระดับความเสี่ยง	จำนวนวันช่วงเวลา KPI	วัตถุประสงค์	ขอบเขต	วิธีการ	ผู้รับผิดชอบ
2	การกำกับติดตามประเมินผลกีฬาเป็นเลิศ	RF1 การพัฒนาศักยภาพนักกีฬาไม่เป็นไปตามเป้าหมาย S7 ไม่มีการติดตามงบประมาณสนับสนุนจากกองทุนพัฒนากีฬาแห่งชาติ S7 ไม่เกิดการกำกับที่ดีในการดำเนินงานแผนงานโครงการจากงบประมาณกองทุนพัฒนากีฬาแห่งชาติ S8 ไม่มีระบบการติดตามผล (Progress Report) โดยใช้ระบบสารสนเทศ S6 ไม่มีแผนรองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน (โควิด-19) ที่ชัดเจน	ผล.กท.ผลค.	1	3.68	สูง	80 ก.พ.- มิ.ย. IAD 01 IAD 02 IAD 03	เพื่อเพิ่มความมั่นใจว่า 1. กระบวนการส่งเสริมและสนับสนุน และกำกับติดตามโครงการกีฬาที่มีความเป็นเลิศมีระบบการกำกับที่ดี 2. แผนงาน/โครงการกีฬา การสนับสนุนระบบการพัฒนา นักกีฬา และการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ ผลการดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนงานโครงการที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับฯ	1. สอบทานการควบคุมภายใน และการบริหารความเสี่ยงของพัฒนานักกีฬา และการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศที่รองรับสนับสนุนจากเงินกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ 2. สุ่มสอบทานแผนงาน/โครงการตั้งนี้ - โครงการเตรียมนักกีฬา - โครงการพัฒนานักกีฬาของสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย - โครงการพัฒนาบุคลากรของสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย - โครงการพัฒนาบุคลากรของสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย 3. สอบถาม สัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง 4. สังเกตการณ์การดำเนินงาน	งานตรวจสอบกองทุน 1 สุพัตรา พริอมโชค ผู้รับผิดชอบหลัก		

ลำดับที่	กระบวนการงาน	เรื่องที่มีความมุ่งเน้น	งานตรวจภาคบังคับ/Fraud/Link	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ภายใต้ยุทธศาสตร์	TRเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก	ระดับความเสี่ยง	จำนวนวันช่วงเวลา KPI	วัตถุประสงค์	ขอบเขต	วิธีการ	ผู้รับผิดชอบ
3	การบริหารจัดการศูนย์ฝึกกีฬาแห่งชาติทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	RF1 การพัฒนาศักยภาพนักกีฬาไม่เป็นไปตามเป้าหมาย S8 ไม่สามารถยกระดับมาตรฐานศูนย์ฝึกกีฬาแห่งชาติไปสู่ระดับอาเซียนได้ S3 ไม่มีแผนบริหารจัดการศูนย์วิทยาศาสตร์กีฬาก่อร่างเป็นรูปธรรม	!	ฝวก. ฝภก.	1	3.52	สูง	80 ม.ค.-มี.ค. IAD 01 IAD 02 IAD 03	เพื่อให้มั่นใจว่าศูนย์ฝึกกีฬาแห่งชาติทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้มาตรฐานตามที่ กทพ. กำหนด และสามารถรองรับการบริการแก่นักกีฬาที่มาใช้บริการ	สอบทานมาตรฐานและการบริหารจัดการศูนย์ฝึกกีฬาแห่งชาติทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในปี 2565	1. สุ่มสอบทานศูนย์ฝึกกีฬาแห่งชาติตามเกณฑ์มาตรฐานที่ กทพ. กำหนด 2. สอบถาม สัมภาษณ์ ผู้รับผิดชอบโครงการ 3. สังเกตการณ์	งานตรวจสอบ 2 ปิยามาศ ผู้รับผิดชอบหลัก
4	การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อใช้งานให้เป็นไปตามแผน	S1 การปรับปรุงระบบบริหารจัดการองค์กร (Enterprise Resource Planning : ERP) ไม่มีประสิทธิภาพ S8 ยังไม่มีการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างฝ่ายต่าง ๆ	√ !	ฝพส.	4,5	3.20	สูง	80 ต.ค.64- ม.ค.65 IAD 01 IAD 02 IAD 03	1. เพื่อให้มั่นใจว่าระบบงานมีความปลอดภัย พร้อมใช้งาน ข้อมูลที่ออกจากระบบมีความถูกต้องครบถ้วน 2. เพื่อให้มั่นใจว่าแผนดิจิทัลครอบคลุมทุกกระบวนการงานของ กทพ.	-สอบทานการควบคุมระบบ (Application Control) ระบบบริหารจัดการองค์กร (Enterprise Resource Planning : ERP) -สอบทานการดำเนินงานตามแผนดิจิทัล	1. เข้าร่วมสังเกตการณ์การประชุมของงานพัฒนาระบบ 2. สุ่มทดสอบระบบ (Application Control) 3. ร่วมสังเกตการณ์การประชุมเพื่อดำเนินงานตามแผนดิจิทัล	งานพัฒนาฯ เชาวิต ผู้รับผิดชอบหลัก
5	การดำเนินงานตามเกณฑ์ประเมินผล Enabler	RF4 ไม่บรรลุเป้าหมายการจัดการองค์กรตามระบบการประเมินผล (SE-AM) S1 ไม่สามารถดำเนินงานได้ตามแผนที่กำหนดไว้ S3 ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดขาดความเข้าใจแนวทางการดำเนินงาน S8 ขาดการบูรณาการร่วมกันของเกณฑ์ประเมินแต่ละด้าน	√	ฝ่าย/สำนัก	5	3.07	สูง	80 ม.ค.-มี.ค. IAD 01 IAD 02 IAD 03	เพื่อให้มั่นใจว่าผู้รับผิดชอบการดำเนินงานแต่ละด้าน สามารถดำเนินงานได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดอย่างน้อยระดับ 3	สอบทานแผนการบริหารจัดการตามเกณฑ์ Enabler แต่ละด้าน ในปี 2565	1. ประเมินการควบคุมภายในเกณฑ์ Enabler 7 ด้าน 2. สุ่มสอบทานแผนการบริหารจัดการตามเกณฑ์ Enabler 7 ด้าน 3. สอบถาม สัมภาษณ์ สังเกตการณ์	งานตรวจสอบ 1 บัวแก้ว ผู้รับผิดชอบหลัก

ลำดับที่	กระบวนงาน	เรื่องที่มีความมุ่งเน้น	งานตรวจภาคบังคับ/Fraud/Link	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ภายใต้ยุทธศาสตร์	TRเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก	ระดับความเสี่ยง	จำนวนวันช่วงเวลา KPI	วัตถุประสงค์	ขอบเขต	วิธีการ	ผู้รับผิดชอบ
6	การส่งเสริมจรรยาบรรณของพนักงาน กท. และความซื่อสัตย์ทางผลประโยชน์	S3 การติดตามรายงานผลความซื่อสัตย์ทางผลประโยชน์ของผู้บริหารและพนักงานไม่ครบถ้วน S3 บุคคลากรขาดความตระหนักในเรื่องจริยธรรมจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ทางผลประโยชน์	√	ผทป.	5	2.81	ปานกลาง	60 เม.ย.-มิ.ย. IAD 01 IAD 02 IAD 03	เพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการส่งเสริม และติดตามการปฏิบัติตามจริยธรรม และจรรยาบรรณมีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพ	1. สอบทานกลยุทธ์และวิธีการในการสนับสนุนและเสริมสร้างวัฒนธรรมที่มีจริยธรรม และจรรยาบรรณ 2. สอบทานกระบวนการเปิดเผยความซื่อสัตย์ทางผลประโยชน์ และสุ่มสอบทานรายการที่เกี่ยวข้องหรือรายการที่อาจมีความซื่อสัตย์ทางผลประโยชน์ 3. สอบถาม สัมภาษณ์ สิ่งกีดกัน	1. สสำรวจการรับรู้ต่อการปฏิบัติโดยแบบสอบถาม 2. ประเมินขั้นตอนกระบวนการเปิดเผยความซื่อสัตย์ทางผลประโยชน์ และสุ่มสอบทานรายการที่เกี่ยวข้องหรือรายการที่อาจมีความซื่อสัตย์ทางผลประโยชน์ 3. สอบถาม สัมภาษณ์ สิ่งกีดกัน	งานตรวจสอบ ปิยมาศ ผู้รับผิดชอบหลัก
7	การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน	S3 ยังไม่สามารถตั้งความเสี่ยงที่แท้จริงของฝ่าย/สำนักมาจัดทำแผน S3 ขาดแรงจูงใจในการบริหารความเสี่ยงของบุคลากรในองค์กร	√	ผนผ./ฝ่ายและสำนัก	1-5	2.60	ปานกลาง	60 ต.ค.-ธ.ค. IAD 01 IAD 02 IAD 03	เพื่อให้มั่นใจว่าความเสี่ยงและการควบคุมภายในขององค์กรจะได้รับการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม	1. สอบทานโครงสร้าง/นโยบาย และการอบการบริหารความเสี่ยง (Risk Framework) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 2. สอบทานรายงานผลการประเมินความเสี่ยงที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้จัดทำขึ้น	1. ประเมินการควบคุมภายในกระบวนการบริหารความเสี่ยง 2. สังเกตการณ์การการประชุมคณะกรรมการความเสี่ยงและควบคุมภายใน 3. สอบถาม สัมภาษณ์	งานพัฒนา พิพัฒน์ ผู้รับผิดชอบหลัก



ลำดับที่	กระบวนการงาน	เรื่องที่ควรมุ่งเน้น	งานตรวจภาคบังคับ/Fraud/Link	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ภายใต้ยุทธศาสตร์	TRเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก	ระดับความเสี่ยง	จำนวนวันช่วงเวลา KPI	วัตถุประสงค์	ขอบเขต	วิธีการ	ผู้รับผิดชอบ
8	การรับเงินและการเก็บรักษา -เงินงบประมาณ	S3 เจ้าหน้าที่ไม่นำส่งเงินตามระเบียบที่กำหนด S3 เจ้าหน้าที่ ณ จุดรับเงินขาดความตระหนักต่อความรับผิดชอบระเบียบ S7 ไม่มีทะเบียนคนผู้เข้าใช้บริการ	√ !	ผกค./ ผกท./ ผกค./ สกอ./ ผสก./ ผกภ.	1-5	2.49	ปานกลาง	60 ต.ค.-ธ.ค. IAD 01 IAD 02 IAD 03	1.เพื่อให้มั่นใจว่าเงินที่ กทท. ได้รับมีการออกใบเสร็จรับเงินและบันทึก รายการครบถ้วนถูกต้อง 2.เพื่อให้มั่นใจว่าระบบ การรับเงินได้มีการควบคุมภายในที่เพียงพอ เพื่อป้องกันความเสี่ยงจากการทุจริต และเป็นไปตามนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	สอบทานกระบวนการควบคุมภายใน และการบริหารความเสี่ยง - การควบคุมใบเสร็จ - การจัดทำทะเบียนคนผู้ใช้บริการ - การรับเงินและการเก็บรักษา - การรายงานผล	1. ประเมินการควบคุม และการบริหารความเสี่ยง ของกระบวนการรับเงินและการเก็บรักษา 2. สุ่มทดสอบการจัดเก็บเงินรายได้ 12 จุด สรุปลง จากการสอบทานการจัดเก็บรายได้ 3. ตรวจสอบเงินสด จุด ฝ่ายการคลัง ณ เดือน กันยายน 4. สอบถาม สัมภาษณ์ สักเกตการณ์ 5. เปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นหรือระบบมาตรฐาน	งานตรวจสอบ บัญชี ผู้รับผิดชอบหลัก

ลำดับที่	กระบวนการงาน	เรื่องที่ควรมุ่งเน้น	งานตรวจภาคบังคับ/Fraud/Link	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ภายใต้ยุทธศาสตร์	TRเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก	ระดับความเสี่ยง	จำนวนวันช่วงเวลา KPI	วัตถุประสงค์	ขอบเขต	วิธีการ	ผู้รับผิดชอบ
	-เงินกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ	S7 การรับเงินบำรุงกองทุน เอกสารหลักฐานประกอบการนำส่งเงินบำรุงกองทุนมิได้ตรวจสอบไม่ครบถ้วน		ผกท. สคม.	1-5	2:49	ปานกลาง	60 ต.1 (ต.ค.-ธ.ค.) ต.2(ม.ค.-มี.ค.) ต.3(เม.ย.-มิ.ย.) ต.4(ก.ค.- ก.ย.) IAD 01 IAD 02 IAD 03	1.เพื่อให้มั่นใจในใจว่าระบบการรับเงินและการเก็บรักษาได้มีการควบคุมภายในที่เพียงพอเป็นไปตามนโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง 2.เพื่อให้มั่นใจว่าเงินที่ได้รับมีการออกใบเสร็จรับเงินและบันทึกรายการครบถ้วนถูกต้อง	1.ประเมินการควบคุมระบบรับเงินบำรุงกองทุน 2.ผู้ตรวจสอบเอกสารรับเงินบำรุงกองทุน และเงินอื่นๆ ประจำปีพ.ศ. 2565 (สอบทานและรายงานผล) (สอบทานและรายงานผล) (สอบทานและรายงานผล) (สอบทานและรายงานผล) 3. สอบถาม สัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง 4. สังเกตการณ์การดำเนินงาน	งานตรวจสอบ กองทุน 2 ศุภมีดา ผู้รับผิดชอบหลัก	
9	การจัดซื้อ จัดจ้าง และการบริหารสัญญา -เงินงบประมาณ	S1 ผู้รับจ้างส่งเอกสารการเงินไม่ถูกต้องตามระเบียบ S7 การจัดซื้อจัดจ้างกิจการ (EVENT) ส่วนใหญ่ใช้วิธีการคัดเลือกและใช้วิธีเฉพาะเจาะจง S7 การจัดซื้อจัดจ้างการก่อสร้างที่ไม่เป็นไปตามรูปแบบรายการ	√ !	ผกค./ ฝ่ายและสำนัก	1-5	2:45	ปานกลาง	60 พ.ค.-ก.ค. IAD 01 IAD 02 IAD 03	1.เพื่อให้มั่นใจว่าการจัดหาพัสดุครบถ้วน และทรัพย์สินตรงกับความต้องการ ทันตาม กำหนดเวลาในราคาที่เหมาะสม และมีกระบวนการปฏิบัติตามข้อบังคับ 2.เพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการจัดซื้อจัดจ้างมีความคุ้มค่าในที่มีเพียงพอป้องกันความเสี่ยงจากการทุจริต	1. สอบทานเอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง 2. สอบถาม สัมภาษณ์ ผู้ที่เกี่ยวข้อง 3. เข้าร่วมสังเกตการณ์ 4. วิเคราะห์ เปรียบเทียบข้อมูล	งานตรวจสอบ 1 บัวแก้ว ผู้รับผิดชอบหลัก	

ลำดับที่	กระบวนงาน	เรื่องที่ควรมุ่งเน้น	งานตรวจภาคบังคับ/Fraud/Link	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ภายใต้ยุทธศาสตร์	TRเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก	ระดับความเสี่ยง	จำนวนวันช่วงเวลา KPI	วัตถุประสงค์	ขอบเขต	วิธีการ	ผู้รับผิดชอบ
	-เงินกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ	S6 โครงสร้างกองทุนพัฒนาการคลัง กองทุนเกิดขึ้นใหม่ ตามการปรับโครงสร้าง S4 การแต่งตั้งคณะกรรมการต่างๆ S3 การมอบอำนาจให้แต่ละฝ่าย/สำนัก ดำเนินการภายในวงเงินไม่เกิน 200,000 บาท		ผกท. NSDF ฝ่ายและสำนัก	1-5	2.45	ปานกลาง	60 ม.ค.-มิ.ย. IAD 01 IAD 02 IAD 03	เพื่อให้มั่นใจว่าการจัดหาพัสดุครุภัณฑ์ และทรัพย์สินตรงกับความต้องการ ทันตาม กำหนดเวลา ในราคาที่เหมาะสม และมีกระบวนการปฏิบัติเป็นไปตามนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง มติ คณะรัฐมนตรี และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	1. สอบทานการจัดทำแผนการจัดซื้อ จัดจ้าง เข้าและการปฏิบัติงานตามแผนเงินกองทุนพัฒนา 2. สุ่มสอบทานรายการจัดหามาประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 เป็นไปตามข้อบังคับฯ และทันตามกำหนดเวลา ในราคาที่เหมาะสม 3. สุ่มเข้าร่วมสังเกตการณ์ คณะกรรมการต่างๆ	1. สอบทานเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง 2. สอบถาม สัมภาษณ์ ผู้ที่เกี่ยวข้อง 3. เข้าร่วมสังเกตการณ์ 4. วิเคราะห์ เปรียบเทียบข้อมูล	งานตรวจสอบ กองทุน 2 ยงยศ ผู้รับผิดชอบหลัก

ลำดับที่	กระบวนการงาน	เรื่องที่มีความมุ่งเน้น	งานตรวจภาคบังคับ/Fraud/Link	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ภายใต้ยุทธศาสตร์	TRเฉลี่ย	ระดับความเสี่ยง	จำนวนวัน ช่วงเวลา KPI	วัตถุประสงค์	ขอบเขต	วิธีการ	ผู้รับผิดชอบ
10	การจ่ายเงิน-เงินงบประมาณ	S1 บุคลากรบรรจุใหม่ยังไม่มีความเชี่ยวชาญ S1 อัตราการสั่งไม่เพียงพอมือเทียบกับปริมาณงาน S1 กระบวนการจ่ายเงินมีความล่าช้าจากเอกสารที่ไม่ถูกต้อง	√ !	ผกค./ฝ่ายและสำนัก	1-5	2.40	ปานกลาง	60 มิ.ย.-ส.ค. IAD 01 IAD 02 IAD 03	1. เพื่อให้มั่นใจว่าการจ่ายเงินมีหลักฐานและบันทึกการตรวจสอบด้านถูกต้อง 2. เพื่อให้มั่นใจว่าระบบการจ่ายเงินมีการควบคุมภายในที่เพียงพอเพื่อป้องกันความเสียหายจากการทุจริต และเป็นไปตามนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	สอบทานกระบวนการควบคุมภายใน และการบริหารความเสี่ยงของกระบวนการจ่ายเงิน	1. ประเมินการควบคุม และการบริหารความเสี่ยงของกระบวนการจ่ายเงิน 2. สุ่มสอบทานใบสำคัญจ่าย 3. สุ่มสอบทานการหักล้างสัญญาเงินยืม 4. สอบถาม สัมภาษณ์ สัมภาษณ์ 5. เปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นหรือระบบมาตรฐาน	งานตรวจสอบ 2 ปิยมาศ ผู้รับผิดชอบหลัก
	-เงินกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ	S6 โครงสร้างกองการเงินกองทุน ฝ่ายการคลังของทุนเกิดขึ้นใหม่ ตามการปรับโครงสร้าง S6 อยู่ระหว่างร่างระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารงานตามโครงสร้างใหม่ S1 อัตราการสั่งไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับปริมาณงาน S7 ค่าใช้จ่ายค้างนาน		ผกค. ผกท. สมาคมฯ สโมสรฯ	1-5	2.40	ปานกลาง	60 ต.1 (ต.ค.-ธ.ค.) ต.2 (ม.ค.-มิ.ค.) ต.3 (เม.ย.-มิ.ย.) ต.4 (ก.ค.- ก.ย.) IAD 01 IAD 02 IAD 03	1. เพื่อให้มั่นใจว่าการจ่ายเงินมีหลักฐานและบันทึกการตรวจสอบด้านถูกต้อง 2. เพื่อให้มั่นใจว่าระบบการจ่ายเงินมีการควบคุมภายในที่เพียงพอเพื่อป้องกันความเสียหายจากการทุจริต และเป็นไปตามนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	1. สอบทานกระบวนการควบคุมภายใน และการบริหารความเสี่ยงของกระบวนการจ่ายเงิน 2. โครงสร้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (สรุปทดสอบช่วงไตรมาส) (สอบทานและรายงานผล คู่กับการสอบทานงบการเงินกองทุนรายไตรมาส)	1. ประเมินการควบคุม และการบริหารความเสี่ยงของกระบวนการจ่ายเงิน 2. สุ่มสอบทานใบสำคัญจ่ายโครงการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (รายไตรมาส) 3. สอบถาม สัมภาษณ์ สัมภาษณ์	งานตรวจสอบ กองทุน 2 ศุภมีตา ยงยศ ผู้รับผิดชอบหลัก

ลำดับที่	กระบวนการงาน	เรื่องที่มีความมุ่งเน้น	งานตรวจภาคบังคับ/Fraud/Link	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ภายใต้ยุทธศาสตร์	TRเฉลี่ย	ระดับความเสี่ยง	จำนวนวัน ช่วงเวลา KPI	วัตถุประสงค์	ขอบเขต	วิธีการ	ผู้รับผิดชอบ
11	การบริหารบัญชี-เงินงบประมาณ	S1 การกระทบยอดรายการบางรายการยังไม่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ S3 ระบบบัญชีส่วนกลางและภูมิภาคใช้ต่างกัน S3 เกิดข้อผิดพลาดจากการรวมข้อมูลจากภูมิภาคเข้าระบบส่วนกลาง S7 ลูกหนี้ค้างนาน	✓ !	ผกค./ ผกท./ ผกภ.	5	3.01	สูง	80 ต.1 (ต.ค.-ธ.ค.) ต.2(ม.ค.-มี.ค.) ต.3(เม.ย-มิ.ย.) ต.4(ก.ค.- ก.ย.) IAD 01 IAD 02 IAD 03	เพื่อให้มั่นใจใจว่าการจัดทำงบการเงินในภาพรวมของ กทท. มีความถูกต้องครบถ้วน เชื่อถือได้ และเป็นไปตามหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไป	1. สอบทานงบการเงิน กทท. สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน 2564 2. สอบทานงบการเงิน กทท. ไตรมาส 1 ปีบัญชี 2565 3. สอบทานงบการเงิน กทท. ไตรมาส 2 ปีบัญชี 2565 4. สอบทานงบการเงิน กทท. ไตรมาส 3 ปีบัญชี 2565	1. วิเคราะห์เปรียบเทียบงบการเงิน 2. สอบทานการบันทึกรายการทางบัญชี 3. สอบทานการประมวลผล 4. ทดสอบการบวกเลข 5. สุ่มสอบทานใบสำคัญ	งานตรวจสอบ 2 ปิยมาศ อริสา ผู้รับผิดชอบหลัก
	-เงินกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ	S7 สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินได้ตรวจสอบงบแสดงฐานะการเงิน ณ วันที่ 30 กันยายน 2562 และแสดงความเห็นอย่างมีเงื่อนไข			5	3.01	สูง	80 ต.ค.-ธ.ค. ต.1 (ต.ค.-ธ.ค.) ต.2(ม.ค.-มี.ค.) ต.3(เม.ย-มิ.ย.) ต.4(ก.ค.- ก.ย.) IAD 01 IAD 02 IAD 03	เพื่อให้มั่นใจใจว่าการจัดทำงบการเงินกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน 2564 มีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ และเป็นไปตามหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไป	1. สอบทานงบกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน 2564 2. สอบทานงบการเงิน กองทุนพัฒนากีฬาแห่งชาติ (งบย่อ กทท.) ไตรมาส 1-3 ประจำปีบัญชี 2565	1. วิเคราะห์เปรียบเทียบงบการเงิน 2. สอบทานการบันทึกรายการทางบัญชี 3. สอบทานการยกยอดข้อมูลจากงบทดลองไปงบการเงิน 4. ทดสอบการบวกเลข 5. สุ่มสอบทานใบสำคัญ	งานตรวจสอบ 2 ก้องทูน 2 ศุภมีตา ผู้รับผิดชอบหลัก

ลำดับที่	กระบวนการงาน	เรื่องที่มีความมุ่งเน้น	งานตรวจภาคบังคับ/Fraud/Link	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ภายใต้ยุทธศาสตร์	TRเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก	ระดับความเสี่ยง	จำนวนวันช่วงเวลา KPI	วัตถุประสงค์	ขอบเขต	วิธีการ	ผู้รับผิดชอบ
12	การบริหาร สนง. กทท. จังหวัด ในภาค 1-5	S3 บุคลากรของ กทท. จังหวัดและสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทยยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนกฎระเบียบหลักเกณฑ์ที่กองทุนพัฒนากีฬาแห่งชาติ S6 อยู่ระหว่างยกระดับวิธีการเบิกจ่ายงบประมาณจากกองทุนพัฒนากีฬาแห่งชาติประจำปี 2565 S1 การคืนเงินกองทุนพัฒนากีฬาแห่งชาติภายใต้สิทธิ์เงินโครงการไม่ครบถ้วน	!	ผ.ก.ภ. กทท. ผ.ก.ค. สมาคมฯ	1-5	3.67	สูง	350 เม.ย.- มิ.ย. IAD 01 IAD 02 IAD 03	เพื่อให้มั่นใจว่าแผนงาน/โครงการกีฬาของสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย ผลิตการดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนงานโครงการที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและปฏิบัติการถูกต้องตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับฯ	คุ้มครองพัฒนา/โครงการดังนี้ - โครงการพัฒนานักกีฬา - โครงการระดับจังหวัด - โครงการพัฒนาบุคลากรสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย - โครงการจัดการแข่งขันชิงชนะเลิศแห่งประเทศไทย	เดินทางตรวจเอกสารโครงการของสมาคมกีฬาจังหวัด ในภาค 1-5 ภาคละ 2 จังหวัด	งานตรวจสอบ กองทุน 1 งานตรวจสอบ กองทุน 2 ภาคละ 5 คน
13	การบริหาร สนง. กทท. ภาค 1	S3 บุคลากรของ กทท. จังหวัดและสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทยยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนกฎระเบียบหลักเกณฑ์ กทท. กำหนด S3 การเบิกจ่ายและกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างไม่เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง S3 การตอบกลับแบบเปิดเผยความชัดเจนทางผลประโยชน์ของฝ่ายกีฬาภูมิภาคไม่ครบถ้วน	!	ผ.ก.ภ.	1-5	3.67	สูง	80 มี.ค. IAD 01 IAD 02 IAD 03	เพื่อให้มั่นใจว่าการบริหารสำนักงาน กทท. ภาค 1 เป็นไปตามนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องและมีกระบวนการกำกับดูแลที่ดีและเหมาะสม	ตรวจสอบและสอบทานระบบดังนี้ - ระบบบัญชี - ระบบรับเงิน - ระบบจ่ายเงิน - ระบบพัสดุ - โครงการพัฒนานักกีฬาในส่วนภูมิภาค - โครงการศูนย์วิทยาศาสตร์	1. สอบทานการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยงของแต่ละระบบ 2. ตรวจสอบเงินสดคงเหลือ 3. สุ่มทดสอบรายการทางการเงิน และครุภัณฑ์ 4. สอบถาม สัมภาษณ์ สัมภาษณ์	งานตรวจสอบ 1 งานตรวจสอบ 2 งานพัฒนาฯ

ลำดับที่	กระบวนการงาน	เรื่องที่มีความมุ่งเน้น	งานตรวจภาคบังคับ/Fraud/Link	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ภายใต้ยุทธศาสตร์	TRเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก	ระดับความเสี่ยง	จำนวนวันช่วงเวลา KPI	วัตถุประสงค์	ขอบเขต	วิธีการ	ผู้รับผิดชอบ
14	การบริหาร สนง. กทท. ภาค 3	S3 บุคลากรของ กทท. จังหวัดและสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทยยังคงมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนกฎระเบียบหลักเกณฑ์ กทท. กำหนด S3 การเบิกจ่ายและกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างไม่เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง S3 การตอบกลับแบบเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของฝ่ายกีฬาภูมิภาคไม่ครบถ้วน	I	ผ.ก.ภ.	1-5	3.73	สูง	80 เม.ย. IAD 01 IAD 02 IAD 03	เพื่อให้มั่นใจว่าการบริหารสำนักงาน กทท. ภาค 3 เป็นไปตามนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องและมีกระบวนการกำกับดูแลที่ดีและเหมาะสม	ตรวจสอบและสอบทานระบบดังนี้ - ระบบบัญชี - ระบบรับเงิน - ระบบจ่ายเงิน - ระบบพัสดุ - โครงการ NTC - การควบคุมภายใน	1. สอบทานการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยงของแต่ละระบบ 2. ตรวจสอบบัญชีคงเหลือ 3. สุ่มทดสอบรายการทางการเงิน และครุภัณฑ์ 4. สอบถาม สัมภาษณ์ สัมภาษณ์	งานตรวจสอบ 1 งานตรวจสอบ 2 งานพัฒนาฯ
15	การบริหาร สนง. กทท. ภาค 4	S1 บุคลากรประจำสำนักงาน กทท. จังหวัดขาดองค์ความรู้ด้านการเงินบัญชี และการจัดซื้อจัดจ้าง S1 ขาดระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการทำให้มีประสิทธิภาพ S3 การบริหารจัดการสนามกีฬาในส่วนภูมิภาคที่อยู่ในความดูแลของ กทท. ขาดประสิทธิภาพ S3 ขาดการปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน	I	ผ.ก.ภ.	1-5	3.80	สูง	80 พ.ค. IAD 01 IAD 02 IAD 03	เพื่อให้มั่นใจว่าการบริหารสำนักงาน กทท. ภาค 4 เป็นไปตามนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องและมีกระบวนการกำกับดูแลที่ดีและเหมาะสม	ตรวจสอบและสอบทานระบบดังนี้ - ระบบบัญชี - ระบบรับเงิน - ระบบจ่ายเงิน - ระบบพัสดุ - โครงการ NTC - การควบคุมภายใน	1. สอบทานการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยงของแต่ละระบบ 2. ตรวจสอบบัญชีคงเหลือ 3. สุ่มทดสอบรายการทางการเงิน และครุภัณฑ์ 4. สอบถาม สัมภาษณ์ สัมภาษณ์	งานตรวจสอบ 1 งานตรวจสอบ 2 งานพัฒนาฯ

ลำดับ ที่	กระบวนงาน	เรื่องที่มีความมุ่งเน้น	งาน ตรวจ ภาค บังคับ/ Fraud /Link	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง	ภายใต้ ยุทธ ศาสตร์	TR เฉลี่ย ถ่วง น้ำหนัก	ระดับ ความเสี่ยง	จำนวนวัน ช่วงเวลา KPI	วัตถุประสงค์	ขอบเขต	วิธีการ	ผู้รับผิดชอบ
<b>งานติดตามรายไตรมาส ( 4 กระบวนงาน )</b>												
1	ติดตามแนวทางการแก้ไขการดำเนินงานไม่สอดคล้องกับประมวลกฎหมายอาญาดำเนินการใช้สาร ต้องห้ามโลก (WADA CODE)					3.29	สูง	80	รายงานคณะกรรมการตรวจสอบ กกท. ไตรมาสละ 1 ครั้ง			งานตรวจสอบกองทุน 1 สุพัตรา
2	การติดตามการควบคุมพัสดุภัณฑ์ และยานพาหนะ					2.24	ปานกลาง	28	รายงานคณะกรรมการตรวจสอบ กกท. ไตรมาสละ 1 ครั้ง			งานพัฒนาฯ เซวาลิต
3	การติดตามแผนการกำกับดูแลกิจการที่ดี					2.28	ปานกลาง	28	รายงานคณะกรรมการตรวจสอบ กกท. ไตรมาสละ 1 ครั้ง			งานพัฒนาฯ ทิพัฒน์
4	การติดตามการเบิกจ่ายงบประมาณและงบลงทุน					2.06	ปานกลาง	28	รายงานคณะกรรมการตรวจสอบ กกท. ไตรมาสละ 1 ครั้ง			งานพัฒนาฯ เซวาลิต

ที่มาของเรื่องที่มีความมุ่งเน้น (ประเด็นความเสี่ยง) (S:Source)

S1 การสัมภาษณ์+แบบ ปม. S2,RF แผนความเสี่ยงองค์กร+แผนยุทธศาสตร์ S3 ผลการตรวจปีที่ผ่านมา S4 การควบคุมภายใน+CSA S5 ผลการใช้จ่ายงบประมาณ

S6 ความคาดหวังของผู้บริหาร S7 ข้อสังเกตของ สตง. S8 ข้อเสนอแนะของทริส S9 รายงานการประชุมผู้บริหาร S10 แผนตรวจสอบระยะยาว

สัญลักษณ์

✓ งานตรวจภาคบังคับ

! กระบวนงาน และสถานการณ์บังคับซึ่งสัญญาณเตือนภัยที่อาจเกิดการทุจริต (Fraud)

1-15 กระบวนงานตามแผนการตรวจสอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีความเชื่อมโยงในบางกิจกรรม (Link)

**หมายเหตุ**

ควรเพิ่มอัตราค่าจ้างในปี 2565 จำนวน 1 อัตรา เนื่องจาก man-day ประจำปีงบประมาณ 2565 ในการจัดสรรทรัพยากรฝ่ายตรวจสอบภายในไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบ

\*\* จำนวนวันในการตรวจสอบและติดตามตามแผน 1,794 วัน







ภาระงานของฝ่ายตรวจสอบภายใน	ตัวชี้วัด	จำนวนวันที่ใช้ KPI	พ.ศ. 2564		พ.ศ. 2565										ผู้รับผิดชอบ	
			ระยะเวลา (วัน)		ระยะเวลา (วัน)											
			พ.ค.-64	ธ.ค.-64	ม.ค.-65	ก.พ.-65	มี.ค.-65	เม.ย.-65	พ.ค.-65	มิ.ย.-65	ก.ค.-65	ส.ค.-65	ก.ย.-65			
			พ.ค.-64	ธ.ค.-64	ม.ค.-65	ก.พ.-65	มี.ค.-65	เม.ย.-65	พ.ค.-65	มิ.ย.-65	ก.ค.-65	ส.ค.-65	ก.ย.-65			
4.3.10 การประเมินการควบคุมภายใน (Control Self Assessment : CSA)	IA-KPH-Pro 29/IAI	16														ฝ่าย/กอง/งาน
4.3.11 ประเมินตนเองของคณะกรรมการตรวจสอบ กทท. ตามแนวทางการปฏิบัติที่ดีตาม สคร. กำหนด	IA-KPH-Pro 30	10														นายพิพัฒน์
4.3.12 ประเมินความพึงพอใจภายหลังการปฏิบัติงานตรวจ	IA-KPH-Pro 31	10														ผู้ตรวจ
4.3.13 ประเมินการให้ความร่วมมือของหน่วยรับตรวจภายหลังการปฏิบัติงานตรวจ	IA-KPH-Pro 32	10														ผู้ตรวจ
4.3.14 ประเมินผลการตรวจสอบภายในจากหน่วยงานภายนอก (บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด)	IA-KPH-Pro 33	20														ฝ่าย/กอง/งาน
4.3.15 การจัดทำและทบทวนแผนกลยุทธ์เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติที่ดี ตาม สคร. กำหนด	IA-KPH-Pro 34	30														นายพิพัฒน์
<b>4.4 การสรรหา และพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</b>																
4.4.1 ฝ่ายตรวจสอบภายใน และฝ่ายทรัพยากรบุคคล ควรวางแผนการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาศักยภาพและขีดสมรรถนะ	IA-KPH-Pro 35	25														บัวแก้ว/ทุกคน
การปฏิบัติงานให้กับผู้ตรวจสอบภายใน โดยการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล																
4.4.2 การสนับสนุนให้ผู้ตรวจสอบภายในพัฒนาตนเองเป็น CIA (Certified Internal Auditor)	IA-KPH-Pro 36	10														ผอ.ฝ่าย
หรือประกาศนียบัตรทางวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้อง																
4.4.3 การส่งบุคลากรฝ่ายตรวจสอบภายในเข้ารับการฝึกอบรม อย่างน้อย 40 ชม/คน/ปี																
<b>4.5 การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน</b>																
4.5.1 การนำเสนอผู้บังคับบัญชาเรื่องการติดตาม/สอบทาน/รายงานผ่านทางระบบสารสนเทศ	IA-KPH-Pro 37	119														ทุกคน/ผู้ช่วยฯ
4.5.2 การผลิตและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารองค์ความรู้ด้านการตรวจสอบภายในผ่านทางระบบสารสนเทศ	IA-KPH-Pro 38	80														ทุกคนในฝ่าย
4.5.3 บุคลากรฝ่ายตรวจสอบภายในนำระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ	IA-KPH-Pro 39	10														นายชาลิต
<b>5. งานบริหารทั่วไป (5.69%)</b>																ทุกคนในฝ่าย
5.1 การจัดทำรายงานแบบ ปค.6		15														นายพิพัฒน์
5.2 การติดตามการดำเนินงานตามกฎหมาย และระเบียบต่างๆของ กทท.		15														น.ส.สุวิมล
5.3 การติดตามประเด็นในจดหมายบันทึก และข้อสั่งเกต สตง		15														น.ส.สุปรียา
5.4 การติดตามตามมติ ข้อเสนอแนะ และนโยบายของคณะกรรมการตรวจสอบ		15														น.ส.ศรัญญา

ภาระงานของฝ่ายตรวจสอบภายใน	ตัวชี้วัด	จำนวน วันที่ ที่ใช้ KPI	พ.ศ. 2564		พ.ศ. 2565						ผู้รับผิดชอบ		
			ระยะเวลา (วัน)		ระยะเวลา (วัน)								
			ธ.ค.-64	พ.ย.-64	ธ.ค.-65	ม.ค.-65	ก.พ.-65	มี.ค.-65	เม.ย.-65	พ.ค.-65		มิ.ย.-65	ก.ค.-65
5.5 การติดตามผลการดำเนินงานและการรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณของฝ่ายตรวจสอบภายใน		20											น.ส.ศรัญญา
5.6 การควบคุมดูแลวัสดุครุภัณฑ์ของฝ่ายตรวจสอบภายใน		20											น.ส.สุปรีษา
5.7 การเบิกค่าตอบแทนคณะกรรมการตรวจสอบ กกท. และค่าเบี้ยประชุมคณะทำงานส่งเสริมประสิทธิภาพ กกท.		20											น.ส.ถาวร
5.8 กิจกรรม 5ส.		15											น.ส.สุกัสนิญา
5.9 งานอื่นๆ การประชุมภายในฝ่ายตรวจสอบภายใน และการประชุมอื่นๆ		70											ผู้ช่วยปฏิบัติงาน
<b>รวมวันทำงานทั้งหมดของฝ่ายตรวจสอบภายใน</b>		<b>3,924</b>											

**หมายเหตุ**

ควรเพิ่มอัตราค่าจ้างในปี 2565 จำนวน 1 อัตรา เนื่องจาก man-day ประจำปีงบประมาณ 2565 ในการจัดสรรทรัพยากรฝ่ายตรวจสอบภายในไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบ

## ส่วนที่ 3

ความเชื่อมโยงระหว่างแผนการตรวจสอบประจำปี กับวิสัยทัศน์  
ยุทธศาสตร์ และความเสี่ยงองค์กร

---

**ความเชื่อมโยงระหว่างแผนการตรวจสอบประจำปี กับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และความเสี่ยงองค์กร**  
**วิสัยทัศน์** พัฒนาบริการกีฬาเพื่อเป็นกลุ่มผู้นำทางการกีฬาระดับเอเชีย และสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับประเทศไทยอย่างยั่งยืน

- ยุทธศาสตร์ที่ 1** การบริหารจัดการกีฬาเพื่อความยั่งยืน  
 เป้าหมาย ประเทศไทยประสบความสำเร็จในการแข่งขันกีฬานานาชาติ
- ยุทธศาสตร์ที่ 2** การบริหารจัดการกีฬาอาชีพ  
 เป้าหมาย มีนักกีฬาและบุคลากรกีฬาสามารถยึดกีฬาเป็นอาชีพได้อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ 3** การบริหารกีฬาเพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ  
 เป้าหมาย เพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจที่เกิดจากการสนับสนุนการจัดกิจกรรมและการแข่งขันกีฬา
- ยุทธศาสตร์ที่ 4** การพัฒนาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมและบริการทางการกีฬาของ กกท.  
 เป้าหมาย สร้างความพึงพอใจให้กับผู้ใช้บริการ
- ยุทธศาสตร์ที่ 5** การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร  
 เป้าหมาย มีคะแนนประเมินผล SE-AM เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ที่	กระบวนการงาน	ภายใต้ยุทธศาสตร์	ความเสี่ยง/เรื่องที่ต้องเน้น	ประเภทความเสี่ยง	หน่วยรับผิดชอบ
1	การส่งเสริมและพัฒนากีฬาอาชีพตามมาตรฐานสากลในการจัดการแข่งขัน	2	RF2 รายได้ของนักกีฬา และบุคลากรกีฬาไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด RF5 มูลค่าเศรษฐกิจจากกิจกรรมกีฬาไม่เป็นไปตามเป้าหมาย S7 ไม่มีการติดตามงบประมาณสนับสนุนจากกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ S7 ไม่เกิดการกำกับที่ดีในการดำเนินงานตามแผนงานโครงการจากงบประมาณกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ S6 การทำงานระหว่างฝ่ายกีฬาเป็นเลิศและกีฬาอาชีพยังขาดความเชื่อมโยงกัน	Operational Risk = O Financial Risk = F Compliance Risk = C	สนง.คณะกรรมการกีฬาอาชีพ ฝ่ายการคลังกองทุน ฝ่ายการคลัง

ที่	กระบวนงาน	ภายใต้ยุทธศาสตร์	ความเสี่ยง/เรื่องที่ต้องเน้น	ประเภทความเสี่ยง	หน่วยรับผิดชอบ
2	การกำกับติดตามประเมินผลกีฬาเป็นเลิศ	1	RF1 การพัฒนาศักยภาพนักกีฬาไม่เป็นที่ไปตามเป้าหมาย S7 ไม่มีการติดตามงบประมาณสนับสนุนจากกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ S7 ไม่เกิดการกำกับที่ดีในการดำเนินงานตามแผนงานโครงการจากงบประมาณกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ S8 ไม่มีระบบการติดตามผล (Progress Report) โดยใช้ระบบสารสนเทศ S6 ไม่มีแผนรองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน(โควิด-19) ที่ชัดเจน	Strategic = S Operational Risk = O Financial Risk = F Compliance Risk = C	ฝ่ายพัฒนากีฬาเป็นเลิศ ฝ่ายการคลังกองทุน ฝ่ายการคลัง
3	การบริหารจัดการศูนย์ฝึกกีฬาแห่งชาติทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	1	RF1 การพัฒนาศักยภาพนักกีฬาไม่เป็นที่ไปตามเป้าหมาย S8 ไม่สามารถยกระดับมาตรฐานศูนย์ฝึกกีฬาแห่งชาติไปสู่ระดับอาเซียนได้ S3 ไม่มีแผนบริหารจัดการศูนย์วิทยาศาสตร์การกีฬาอย่างเป็นรูปธรรม	Strategic = S Operational Risk = O Compliance Risk = C	ฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา ฝ่ายกีฬาภูมิภาค
4	การกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎหมายข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง	1,4	RF6 ขาดความรู้ ความเข้าใจในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง S1 การปฏิบัติงานขาดความเป็นอิสระ S1 การดำเนินงานไม่สอดคล้องกับประมวลกฎหมายการต่อต้านการใช้สารต้องห้ามโลก (WADA CODE)	Strategic = S Operational Risk = O Compliance Risk = C	สนง.ควบคุมการใช้สารต้องห้ามฯ สำนักกฎหมาย

ที่	กระบวนการงาน	ภายใต้ยุทธศาสตร์	ความเสี่ยง/เรื่องที่ต้องเน้น	ประเภทความเสี่ยง	หน่วยรับตรวจ
5	การพัฒนากระบวนการสารสนเทศเพื่อใช้งานให้เป็นไปตามแผน	4,5	S8 เทคโนโลยีดิจิทัลยังไม่สามารถนำมาปรับใช้กับทุกส่วนงานขององค์กร S8 ยังไม่มีการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างฝ่ายต่างๆ	Operational Risk = O Compliance Risk = C	ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ
6	การดำเนินงานตามเกณฑ์ประเมินผล Enabler	5	RF4 ไม่บรรลุเป้าบริหารจัดการองค์กร ตามระบบการประเมินผล (SE-AM) S1 ไม่สามารถดำเนินงานได้ตามแผนที่กำหนดไว้ S3 ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดขาดความเข้าใจแนวทางการดำเนินงาน S8 ขาดการบูรณาการร่วมกันของเกณฑ์ประเมินแต่ละด้าน	Strategic = S Operational Risk = O Compliance Risk = C	ฝ่ายและสำนัก
7	การส่งเสริมจรรยาบรรณของพนักงาน กทท. และความซื่อสัตย์ทางผลประโยชน์	5	S3 การติดตามรายงานผลความซื่อสัตย์ทางผลประโยชน์ของผู้บริหารและพนักงานไม่ครบถ้วน S3 บุคลากรขาดความตระหนักในเรื่องจรรยาบรรณยาบรรณและความซื่อสัตย์ทางผลประโยชน์	Operational Risk = O Compliance Risk = C	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ฝ่ายและสำนัก
8	การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน	1-5	S3 ยังไม่สามารถถึงความเสี่ยงที่แท้จริงของฝ่าย/สำนักมาจัดทำแผน S3 ขาดแรงจูงใจในการบริหารความเสี่ยงของบุคลากรในองค์กร	Operational Risk = O Compliance Risk = C	ฝ่ายนโยบายและแผน ฝ่ายและสำนัก



ที่	กระบวนงาน	ภายใต้ยุทธศาสตร์	ความเสี่ยง/เรื่องที่ต้องเน้น	ประเภทความเสี่ยง	หน่วยรับตรวจ
9	การรับเงินและการเก็บรักษา -เงินงบประมาณ  -เงินกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ	1-5	S3 เจ้าหน้าที่ไม่นำส่งเงินตามระเบียบที่กำหนด S3 เจ้าหน้าที่ ณ จุดรับเงินขาดความตระหนักรู้ ต่อความรับผิดชอบตามระเบียบ S7 ไม่มีทะเบียนคุมผู้เข้าใช้บริการ  S7 การรับเงินบำรุงกองทุน เอกสารหลักฐาน ประกอบงบการนำส่งเงินบำรุงกองทุนมีให้ ตรวจสอบไม่ครบถ้วน	Operational Risk = O Financial Risk = F Compliance Risk = C	ฝ่ายการคลัง ฝ่ายการคลังกองทุน ฝ่ายพัฒนากีฬาเป็นเลิศ สนง.คณะกรรมการกีฬาอาชีพ ฝ่ายธุรกิจกีฬา ฝ่ายกีฬาภูมิภาค
10	การจัดซื้อ จัดจ้าง และการบริหารสัญญา -เงินงบประมาณ  -เงินกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ	1-5	S1 ผู้รับจ้างส่งเอกสารการเบิกเงินไม่ถูกต้อง ตามระเบียบ  S6 โครงสร้างของพัสดุ ฝ่ายการคลังกองทุน เกิดขึ้นใหม่ ตามการปรับโครงสร้าง S4 การแต่งตั้งคณะกรรมการต่างๆ S3 การมอบอำนาจให้แต่ละฝ่าย/สำนัก ดำเนินการภายในวงเงินไม่เกิน 200,000 บาท	Operational Risk = O Financial Risk = F Compliance Risk = C	ฝ่ายการคลัง ฝ่ายการคลังกองทุน ฝ่ายและสำนัก

ที่	กระบวนงาน	ภายใต้ยุทธศาสตร์	ความเสี่ยง/เรื่องที่ต้องเน้น	ประเภทความเสี่ยง	หน่วยรับตรวจ
11	การจ่ายเงิน -เงินงบประมาณ  -เงินกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ	1-5	<p>S1 บุคลากรบรรจุใหม่ยังไม่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ</p> <p>S1 อัตราค่าจ้างไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับปริมาณงาน</p> <p>S1 กระบวนการจ่ายเงินมีความล่าช้าจากเอกสารที่ไม่ถูกต้อง</p> <p>S6 โครงสร้างกองการเงินกองทุน ฝ่ายการคลังกองทุนเกิดขึ้นใหม่ ตามการปรับโครงสร้าง</p> <p>S6 อยู่ระหว่างยกร่างระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารงานตามโครงสร้างใหม่</p> <p>S1 อัตราค่าจ้างไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับปริมาณงาน</p> <p>S7 ค่าใช้จ่ายค้างนาน</p>	<p>Operational Risk = O</p> <p>Financial Risk = F</p> <p>Compliance Risk = C</p>	<p>ฝ่ายการคลัง</p> <p>ฝ่ายการคลังกองทุน</p> <p>ฝ่ายและสำนัก</p>
12	การบริหารบัญชี -เงินงบประมาณ  -เงินกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ	5	<p>S1 การกระทบยอดรายการบางรายการยังมีความครบถ้วนสมบูรณ์</p> <p>S3 ระบบบัญชีส่วนกลางและภูมิภาคใช้ต่างกัน</p> <p>S3 เกิดข้อผิดพลาดจากการรวมข้อมูลจากภูมิภาคเข้าระบบส่วนกลาง</p> <p>S6 โครงสร้างกองบัญชี ฝ่ายการคลังกองทุนเกิดขึ้นใหม่ ตามการปรับโครงสร้าง</p> <p>S6 อยู่ระหว่างยกร่างระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารงานตามโครงสร้างใหม่</p>	<p>Operational Risk = O</p> <p>Financial Risk = F</p> <p>Compliance Risk = C</p>	<p>ฝ่ายการคลัง</p> <p>ฝ่ายการคลังกองทุน</p> <p>ฝ่ายกีฬาภูมิภาค</p>

ที่	กระบวนงาน	ภายใต้ยุทธศาสตร์	ความเสี่ยง/เรื่องที่ต้องเน้น	ประเภทความเสี่ยง	หน่วยรับผิดชอบ
13	การบริหาร สนง. กกท. จังหวัด ในภาค 1	1-5	<p>S3 บุคลากรของ กกท. จังหวัดและสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทยยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนกฎระเบียบหลักเกณฑ์ที่กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ</p> <p>S6 อยู่ระหว่างยกร่างระเบียบวิธีการเบิกจ่ายงบประมาณจากกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติประจำปี 2565</p> <p>S1 การคืนเงินกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติภายหลังเสร็จสิ้นโครงการไม่ครบถ้วน</p>	<p>Strategic = S</p> <p>Operational Risk = O</p> <p>Financial Risk = F</p> <p>Compliance Risk = C</p>	<p>ฝ่ายการคลัง</p> <p>ฝ่ายการคลังกองทุน</p> <p>ฝ่ายกีฬาภูมิภาค</p> <p>สมาคมกีฬาฯ</p>
14	การบริหาร สนง. กกท. จังหวัด ในภาค 2	1-5	<p>S3 บุคลากรของ กกท. จังหวัดและสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทยยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนกฎระเบียบหลักเกณฑ์ที่กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ</p> <p>S6 อยู่ระหว่างยกร่างระเบียบวิธีการเบิกจ่ายงบประมาณจากกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติประจำปี 2565</p> <p>S1 การคืนเงินกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติภายหลังเสร็จสิ้นโครงการไม่ครบถ้วน</p>	<p>Strategic = S</p> <p>Operational Risk = O</p> <p>Financial Risk = F</p> <p>Compliance Risk = C</p>	<p>ฝ่ายการคลัง</p> <p>ฝ่ายการคลังกองทุน</p> <p>ฝ่ายกีฬาภูมิภาค</p> <p>สมาคมกีฬาฯ</p>

ที่	กระบวนงาน	ภายใต้ยุทธศาสตร์	ความเสี่ยง/เรื่องที่ต้องเน้น	ประเภทความเสี่ยง	หน่วยรับผิดชอบ
15	การบริหาร สนง. กกท. จังหวัด ในภาค 3	1-5	<p>S3 บุคลากรของ กกท. จังหวัดและสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทยจังหวัดยโสธรความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนกฎระเบียบหลักเกณฑ์ที่กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ</p> <p>S6 อยู่ระหว่างยกร่างระเบียบวิธีการเบิกจ่ายงบประมาณจากกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติประจำปี 2565</p> <p>S1 การคืนเงินกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติภายหลังเสร็จสิ้นโครงการไม่ครบถ้วน</p>	<p>Strategic = S</p> <p>Operational Risk = O</p> <p>Financial Risk = F</p> <p>Compliance Risk = C</p>	<p>ฝ่ายการคลัง</p> <p>ฝ่ายการคลังกองทุน</p> <p>ฝ่ายกีฬาภูมิภาค</p> <p>สมาคมกีฬาฯ</p>
16	การบริหาร สนง. กกท. จังหวัด ในภาค 4	1-5	<p>S3 บุคลากรของ กกท. จังหวัดและสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทยจังหวัดยโสธรความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนกฎระเบียบหลักเกณฑ์ที่กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ</p> <p>S6 อยู่ระหว่างยกร่างระเบียบวิธีการเบิกจ่ายงบประมาณจากกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติประจำปี 2565</p> <p>S1 การคืนเงินกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติภายหลังเสร็จสิ้นโครงการไม่ครบถ้วน</p>	<p>Strategic = S</p> <p>Operational Risk = O</p> <p>Financial Risk = F</p> <p>Compliance Risk = C</p>	<p>ฝ่ายการคลัง</p> <p>ฝ่ายการคลังกองทุน</p> <p>ฝ่ายกีฬาภูมิภาค</p> <p>สมาคมกีฬาฯ</p>

ที่	กระบวนงาน	ภายใต้ยุทธศาสตร์	ความเสี่ยง/เรื่องที่ต้องเน้น	ประเภทความเสี่ยง	หน่วยรับผิดชอบ
17	การบริหาร สนง. กกท. จังหวัด ในภาค 5	1-5	<p>S3 บุคลากรของ กกท. จังหวัดและสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทยยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนกฎระเบียบหลักเกณฑ์ที่กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ S6 อยู่ระหว่างยกร่างระเบียบวิธีการเบิกจ่ายงบประมาณจากกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติประจำปี 2565</p> <p>S1 การคืนเงินกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติภายหลังเสร็จสิ้นโครงการไม่ครบถ้วน</p>	<p>Strategic = S</p> <p>Operational Risk = O</p> <p>Financial Risk = F</p> <p>Compliance Risk = C</p>	<p>ฝ่ายการคลัง</p> <p>ฝ่ายการคลังกองทุน</p> <p>ฝ่ายกีฬาภูมิภาค</p> <p>สมาคมกีฬาฯ</p>
18	การบริหาร สนง. กกท. ภาค 1	1-5	<p>S3 บุคลากรของ กกท. จังหวัดและสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทยยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนกฎระเบียบหลักเกณฑ์ที่ กกท. กำหนด</p> <p>S3 การเบิกจ่ายและกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างไม่เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>S3 การตอบกลับแบบเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของฝ่ายกีฬาภูมิภาคไม่ครบถ้วน</p>	<p>Strategic = S</p> <p>Operational Risk = O</p> <p>Financial Risk = F</p> <p>Compliance Risk = C</p>	ฝ่ายกีฬาภูมิภาค

ที่	กระบวนงาน	ภายใต้ยุทธศาสตร์	ความเสี่ยง/เรื่องที่ต้องเน้น	ประเภทความเสี่ยง	หน่วยรับผิดชอบ
19	การบริหาร สนง. กกท. ภาค 3	1-5	<p>S3 บุคลากรของ กกท. จังหวัดและสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทยยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนกฎระเบียบหลักเกณฑ์ที่ กกท. กำหนด</p> <p>S3 การเบิกจ่ายและกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างไม่เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>S3 การตอบกลับแบบเปิดเผยความชัดเจนของผลประโยชน์ของฝ่ายกีฬาภูมิภาคไม่ครบถ้วน</p>	<p>Strategic = S</p> <p>Operational Risk = O</p> <p>Financial Risk = F</p> <p>Compliance Risk = C</p>	ฝ่ายกีฬาภูมิภาค
20	การบริหาร สนง. กกท. ภาค 4	1-5	<p>S1 บุคลากรประจำสำนักงาน กกท. จังหวัดขาดองค์ความรู้ด้านการเงิน บัญชี และการจัดซื้อจัดจ้าง</p> <p>S1 ขาดระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการทำให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>S3 การบริหารจัดการสมาคมกีฬาในส่วนภูมิภาคที่อยู่ในความดูแลของ กกท. ขาดประสิทธิภาพ</p> <p>S3 ขาดการปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน</p>	<p>Strategic = S</p> <p>Operational Risk = O</p> <p>Financial Risk = F</p> <p>Compliance Risk = C</p>	ฝ่ายกีฬาภูมิภาค

ส่วนที่ 4

แผนการตรวจสอบเชิงกลยุทธ์ (พ.ศ.2565-2567)  
ฝ่ายตรวจสอบภายใน

---



ฝ่ายตรวจสอบภายใน

ลำดับ ที่	กระบวนงาน	เรื่องที่ควรมุ่งเน้น	งาน ตรวจ ภาค บังคับ/ Fraud /Link	หน่วยรับผิดชอบ	ภายใต้ ยุทธ ศาสตร์	TR เฉลี่ย ถ่วง น้ำหนัก	ระดับความ เสี่ยง	ปีงบประมาณ		
								พ.ศ.2565	พ.ศ.2566	พ.ศ.2567
<b>1. งานตรวจสอบและงานให้ความเชื่อมั่น (45.24%)</b>										
1	การบริหาร สนง. กทท. ภาค 4	S1 บุคลากรประจำสำนักงาน กทท. จังหวัดของคความรู้ด้านการเงิน บัญชี และการจัดซื้อจัดจ้าง S1 ขาดระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการทำให้มีประสิทธิภาพ S3 การบริหารจัดการสนามกีฬาในส่วนภูมิภาคที่อยู่ในความดูแลของ กทท. ขาดประสิทธิภาพ S3 ขาดการปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน	!	ผ.ภท.	1-5	3.80	สูง	80	0	80
2	การส่งเสริมและพัฒนากีฬาอาชีพตามมาตรฐานสากลในการจัดการแข่งขัน	S8 ไม่สามารถสร้างรายได้ให้กับนักกีฬาได้อย่างยั่งยืน S6 การทำงานระหว่างฝ่ายกีฬาก่อนเป็นเลิศและกีฬาอาชีพยังขาดความเชื่อมโยงกัน S3 ฝ่ายกีฬาอาชีพมีงบประมาณที่ต้องโอนจ่ายในการจัดการแข่งขันค่อนข้างมากอาจเป็นช่องทางก่อให้เกิดการทุจริตได้	!	สทอ.	2	3.73	สูง	80	0	80
3	การบริหาร สนง. กทท. ภาค 3	S3 บุคลากรของ กทท. จังหวัดและสมาคมกีฬาแห่งจังหวัดยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนกฎระเบียบหลักเกณฑ์ที่ กทท. กำหนด S3 การเบิกจ่ายและกระบวนการการจัดซื้อจัดจ้างไม่เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง S3 การตอบกลับแบบเปิดเผยความชัดเจนของฝ่ายกีฬาภูมิภาคไม่ครบถ้วน	!	ผ.ภท.	1-5	3.73	สูง	80	0	80
4	การกำกับติดตามประเมินผลกีฬาเป็นเลิศ	S8 ไม่มีระบบการติดตามผล (Progress Report) โดยใช้ระบบสารสนเทศ S6 ไม่มีแผนรองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน(โควิด-19) ที่ชัดเจน		ผ.ภท.	1	3.68	สูง	80	0	80













52	การสำรวจ ออกแบบ และประเมิน ราคา และควบคุมการก่อสร้าง	S1 การเปลี่ยนแปลง/ความไม่พร้อมของสถานที่และการปรับรูปแบบรายการ S3 ผู้รับจ้างดำเนินการไปแล้วเสร็จตามสัญญา	!	ผวต.	1,3,4	1.97	ปานกลาง	0	60	0
53	การกำกับดูแล ควบคุม ตรวจสอบ การดำเนินงานของสมาคมกีฬาที่ชื่อว่า “แห่งประเทศไทย” สมาคมกีฬาทั่วไป และสมาคมกีฬาแห่งจังหวัด	S1 เจ้าหน้าที่ที่นิติกรได้รับมอบหมายงานค่อนข้างมาก และเป็นกรรมการในหลายคณะ S1 ระบบจัดเก็บข้อมูลยังไม่เรียบร้อย ไม่ทันสมัย		สก.	1-5	1.97	ปานกลาง	0	60	0
54	กระบวนการงานเลขานุการและจัดการประชุม กกท.	S1 การเตรียมการประชุมในด้านต่างๆ อาจเกิดข้อผิดพลาดได้		สก.	5	1.97	ปานกลาง	0	60	0
55	การจัดทำเอกสารต่างประเทศด้าน การกีฬาและเผยแพร่ข้อมูล กกท. ส่วนนาชาติ	S1 ขั้นตอนการดำเนินงานการแปลในแต่ละเรื่องมีความแตกต่างกัน		สก.	5	1.95	ปานกลาง	0	60	0
<b>รวมวันทำงาน งานตรวจสอบ และงานให้ความเชื่อมั่น</b>								<b>1,804</b>	<b>2,880</b>	<b>1,804</b>

ที่มาของเรื่องที่ต้องการมุ่งเน้น (ประเด็นความเสี่ยง) (S:Source)

S1 การสัมภาษณ์+แบบ ปม. S2,RF แผนความเสี่ยงขององค์กร+แผนยุทธศาสตร์ S3 ผลการตรวจปีที่ผ่านมา S4 การควบคุมภายใน+CSA S5 ผลการใช้จ่ายงบประมาณ S6 ความคาดหวังของผู้บริหาร S7 ข้อสังเกตของ สตง. S8 ข้อเสนอแนะของทริส S9 รายงานการประชุมผู้บริหาร S10 แผนตรวจระยะยาว

✓ งานตรวจภาคบังคับ

! กระบวนการ และสถานการณ์ปัจจัยเสี่ยงที่อาจเกิดการทุจริต

**หมายเหตุ**

**ควรเพิ่มอัตราค่าจ้างในปี 2565 จำนวน 1 อัตรา เนื่องจาก man-day ประจําปีงบประมาณ 2565 ในการจัดสรรทรัพยากรฝ่ายตรวจสอบภายในเพื่อรองรับปฏิบัติงานตรวจสอบ**

ภาระงาน	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ		
		พ.ศ. 2565	พ.ศ. 2566	พ.ศ. 2567
		man-day	man-day	man-day
<b>2. งานให้คำปรึกษา (12.74%)</b>				
2.1 ให้คำปรึกษาด้านการบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน การกำกับดูแลกิจการ และการดำเนินงานด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มคุณค่าการดำเนินงานให้แก่องค์กร	IA-KPI-Pro 10	259	259	259
2.2 งานให้คำแนะนำปรึกษาแก่หน่วยงานต่างๆ รวมทั้งการประสานงาน และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้กับผู้รับบริการตรวจ		200	200	200
<b>3. งานตรวจพิเศษ (5.11%)</b>				
3.1 งานตรวจสอบอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมจากคณะกรรมการตรวจสอบ หรือฝ่ายบริหาร	IAD 03	184	184	184
<b>4. งานตามแผนกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน (33.99%)</b>				
<b>4.1 การพัฒนา และเผยแพร่ นโยบาย กฎ ระเบียบ ให้ครอบคลุมการปฏิบัติงานตรวจสอบ</b>				
4.1.1 การทบทวนกฎบัตรของฝ่ายตรวจสอบภายในให้ครอบคลุมตามแนวทางการปฏิบัติที่ดี ตาม สคร. กำหนด	IA-KPI-Pro 1	20	20	20
4.1.2 การทบทวนกฎบัตรของคณะกรรมการตรวจสอบ กทท. ให้ครอบคลุมตามแนวทางการปฏิบัติที่ดี ตาม สคร. กำหนด	IA-KPI-Pro 2	20	20	20
4.1.3 การทบทวนคู่มือการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในของ กทท. เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการปฏิบัติที่ดี ตาม สคร. กำหนด	IA-KPI-Pro 3	20	20	20
4.1.4 การทบทวนคู่มือการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบ กทท.		20	20	20
4.1.5 การจัดทำและทบทวนแผนการตรวจสอบเชิงกลยุทธ์ให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติที่ดีของ สคร.กำหนด	IA-KPI-Pro 4,5	60	60	60
4.1.6 การจัดทำแผนปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบ กทท.		20	20	20
4.1.7 การจัดทำและทบทวนแผนโครงการงบประมาณประจำปีฝ่ายตรวจสอบภายใน	IA-KPI-Pro 6,7	30	30	30
4.1.8 การเผยแพร่กฎบัตร และคู่มือการปฏิบัติงาน ผ่านทางเว็บไซต์ และช่องทางอื่นๆ	IA-KPI-Pro 8	10	10	10
<b>4.2 เสริมสร้างความร่วมมือบุคลากรทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงาน</b>				
4.2.1 การประชาสัมพันธ์เชิงรุกด้านบทบาทการตรวจสอบภายใน	IAD 02	30	30	30
4.2.2 ชักชวนความเข้าใจกับผู้บริหารด้านค่านิยมของการตรวจสอบภายใน ประมวลจริยธรรม และมาตรฐานการปฏิบัติงาน	IA-KPI-Pro 9,10	25	25	25

ภาระงาน	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ		
		พ.ศ. 2565	พ.ศ. 2566	พ.ศ. 2567
		man-day	man-day	man-day
โดยดำเนินการพร้อมกับการเปิดตรวจ				
4.2.3 การประชุมหารือร่วมกับฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อกำหนดแนวทางให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติที่ดี ด้านการแต่งตั้ง โยกย้าย ถอดถอน เลื่อนขั้น	IA-KPI-Pro 11	5	5	5
เลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลงานของหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน และความต้องการในการฝึกอบรม				
4.2.4 การเข้าร่วมประชุมสังเคราะห์ และให้ความเห็นในการดำเนินงานหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก	IA-KPI-Pro 12	35	35	35
4.2.5 การจัดประชุมร่วมกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อหารือเกี่ยวกับการวางแผนการตรวจสอบเป็นประจำ และประเด็นต่างๆ	IA-KPI-Pro 13	30	30	30
4.2.6 การประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ ร่วมกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินโดยไม่มีฝ่ายบริหาร	IA-KPI-Pro 14	10	10	10
4.2.7 การจัดประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ ร่วมกับฝ่ายบริหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	IA-KPI-Pro 15	40	40	40
4.2.8 การจัดประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ และนำเสนอการดำเนินงานตามภารกิจฝ่ายตรวจสอบภายใน	IA-KPI-Pro 16	100	100	100
4.2.9 การจัดประชุมคณะทำงานส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการตรวจสอบภายใน กท.		60	60	60
4.2.10 การจัดประชุมคณะอนุกรรมการตรวจสอบและติดตามการดำเนินงานของกองพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ		50	50	50
<b>4.3 การพัฒนาระบบงานและการรักษาคุณภาพในการปฏิบัติงานตรวจสอบ</b>				
4.3.1 การสอนงาน (Coaching) และ ระบบพี่เลี้ยง (Mentor) มาใช้ในการปฏิบัติงานในฝ่ายตรวจสอบภายใน	IA-KPI-Pro 17	22	22	22
4.3.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing)	IA-KPI-Pro 18	22	22	22
4.3.3 การจัดทำและรายงานตัวชี้วัดตามพันธกิจของฝ่ายตรวจสอบภายในประจำปีงบประมาณ	IA-KPI-Pro 19	10	10	10
4.3.4 การติดตามการดำเนินงานตามเกณฑ์ Enabler	IA-KPI-Pro 20,21	20	20	20
4.3.5 การติดตามการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของฝ่ายตรวจสอบภายใน	IAD 03	20	20	20
4.3.6 การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานของฝ่ายตรวจสอบภายใน รายไตรมาส และประจำปี ให้มีมาตรฐาน	IA-KPI-Pro 22	50	50	50
4.3.7 การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการตรวจสอบ รายไตรมาส และประจำปี ให้มีมาตรฐาน	IA-KPI-Pro 23	50	50	50
4.3.8 การดำเนินงานเพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของฝ่ายตรวจสอบภายใน	IA-KPI-Pro 24	34	34	34
4.3.9 ประเมินตนเองของฝ่ายตรวจสอบภายในตามแนวทางปฏิบัติที่ดีตาม สศร. กำหนด	IA-KPI-Pro 25	34	34	34
4.3.10 การประเมินการควบคุมภายใน (Control Self Assessment : CSA)	IA-KPI-Pro 26	16	16	16



ภาระงาน	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ		
		พ.ศ. 2565	พ.ศ. 2566	พ.ศ. 2567
		man-day	man-day	man-day
4.3.11 ประเมินตนเองของคณะกรรมการตรวจสอบ กทท. ตามแนวทางปฏิบัติที่ดีตาม สคร. กำหนด	IA-KPI-Pro 27	10	10	10
4.3.12 ประเมินความพึงพอใจภายหลังการปฏิบัติงานตรวจ	IAD 03	10	10	10
4.3.13 ประเมินการให้ความร่วมมือของหน่วยรับตรวจภายหลังการปฏิบัติงานตรวจ	IA-KPI-Pro 28	10	10	10
4.3.14 ประเมินผลการตรวจสอบภายในจากหน่วยงานภายนอก (บริษัท หรือ คอร์ปอเรชั่น จำกัด)	IA-KPI-Pro 29/IAD01	20	20	20
4.3.15 การจัดทำและทบทวนแผนกลยุทธ์เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติที่ดี ตาม สคร. กำหนด	IA-KPI-Pro 30	30	30	30
<b>4.4 การสรรหา และพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</b>				
4.4.1 ฝ่ายตรวจสอบภายใน และฝ่ายทรัพยากรบุคคล ควบคุมวางแผนการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาศักยภาพและขีดสมรรถนะการปฏิบัติงานให้กับผู้ตรวจสอบภายใน โดยการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล	IA-KPI-Pro 31	25	25	25
4.4.2 การสนับสนุนให้ผู้ตรวจสอบภายในพัฒนาตนเองเป็น CIA (Certified Internal Auditor) หรือประกาศนียบัตรทางวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้อง	IAD 01	10	10	10
4.4.3 การส่งบุคลากรฝ่ายตรวจสอบภายในเข้ารับการฝึกอบรม อย่างน้อย 40 ชม/คน/ปี		119	119	119
<b>4.5 การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน</b>				
4.5.1 การนำเสนอบัญชีบังคับบัญชาเรื่องการติดตาม/สอบทาน/รายงานผ่านทางระบบสารสนเทศ	IA-KPI-Pro 33	80	80	80
4.5.2 การผลิตและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารองค์ความรู้ด้านการตรวจสอบภายในผ่านทางระบบสารสนเทศ	IA-KPI-Pro 34	10	10	10
4.5.3 บุคลากรฝ่ายตรวจสอบภายในนำระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ	IAD 04	85	85	85
<b>5. งานบริหารทั่วไป (5.69%)</b>				
5.1 การจัดทำรายงานแบบ ปค.6		15	15	15
5.2 การติดตามการดำเนินงานตามกฎหมาย และระเบียบต่างๆของ กทท.		15	15	15
5.3 การติดตามประเด็นในจดหมายบันทึก และข้อสังเกต สดง		15	15	15
5.4 การติดตามตามมติ ข้อเสนอแนะ และนโยบายของคณะกรรมการตรวจสอบ		15	15	15
5.5 การติดตามผลการดำเนินงานและการรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณของฝ่ายตรวจสอบภายใน		20	20	20
5.6 การควบคุมแล้วเสร็จกรณีของฝ่ายตรวจสอบภายใน		20	20	20

ภาระงาน	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ		
		พ.ศ. 2565	พ.ศ. 2566	พ.ศ. 2567
		man-day	man-day	man-day
5.7 การเบิกค่าตอบแทนคณะกรรมการตรวจสอบ กกท. และค่าเบี้ยประชุมคณะกรรมการส่งเสริมประสิทธิภาพ กกท.		20	20	20
5.8 กิจกรรรม 5ส.		15	15	15
5.9 งานอื่นๆ การประชุมภายในฝ่ายตรวจสอบภายใน		70	70	70
<b>รวมวันทำงาน งานให้คำปรึกษา งานตรวจพิเศษ งานตามแผนการปรับปรุงกลยุทธ์ฝ่ายตรวจสอบ และงานธุรการ/บริหารทั่วไป</b>		<b>2,120</b>	<b>2,120</b>	<b>2,120</b>
<b>จำนวน man-day ตามแผนการตรวจสอบ</b>		<b>1,804</b>	<b>1,320</b>	<b>1,804</b>
<b>จำนวน man-day ที่มีอยู่จริง</b>		<b>3,604</b>	<b>3,604</b>	<b>3,604</b>
<b>จำนวน man-day ที่ขาด (-) เกิน (+)</b>		<b>- 320</b>	<b>164</b>	<b>- 320</b>

**หมายเหตุ**

ควรเพิ่มอัตราค่าจ้างในปี 2565 จำนวน 1 อัตรา เนื่องจาก man-day ประจำปีงบประมาณ 2565-2567 ในการจัดสรรทรัพยากรฝ่ายตรวจสอบภายในไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบ

ส่วนที่ 5

แผนสรรหาบุคลากร พ.ศ.2565

ฝ่ายตรวจสอบภายใน

---

## แผนสรรหาบุคลากรฝ่ายตรวจสอบภายใน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคนไว้ ดังนี้ “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมอย่างเพียงพอ ทั้งในด้าน จำนวน และคุณภาพมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง” ดังนั้นการวางแผนกำลังคนจึงเป็นกระบวนการวางแผนและปฏิบัติเพื่อให้ได้มาซึ่ง จำนวนคน คุณภาพของคน และในเวลาที่เหมาะสม

ทั้งนี้การวางแผนกำลังคนจะต้องสัมพันธ์กับระบบงานอื่นๆ เช่น การสรรหาพนักงาน การพัฒนาพนักงาน การบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เป็นต้น นอกจากนี้ควรสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นๆ ในการวางแผน และสะท้อนสถานภาพกำลังคนในปัจจุบันและความต้องการในอนาคตของ กกท.

### การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของฝ่ายตรวจสอบภายใน

ผู้บริหารและพนักงานของฝ่ายตรวจสอบภายในได้ร่วมกันวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกของฝ่ายตรวจสอบภายในโดยได้ผลสรุป ดังนี้

ปัจจัยภายใน	
จุดแข็ง	จุดอ่อน
<ol style="list-style-type: none"> <li>มีคณะกรรมการตรวจสอบที่ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์สามารถให้คำแนะนำ และคำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>ผู้บริหารของฝ่ายตรวจสอบภายในมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และส่งเสริมให้พนักงานมีองค์ความรู้เพิ่มขึ้นในการปฏิบัติงาน</li> <li>มีแนวปฏิบัติที่กำหนดให้พนักงานทุกคนในฝ่ายต้องได้รับการฝึกอบรม 40 ชั่วโมง/คน/ปี</li> <li>มีกฎบัตรของฝ่ายตรวจสอบภายใน</li> <li>มีเว็บไซต์ของฝ่ายตรวจสอบภายใน เพื่อใช้เป็นช่องทางการสื่อสารของฝ่ายตรวจสอบภายใน <a href="http://www.auditsat.or.th">www.auditsat.or.th</a></li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>มีการโยกย้ายพนักงานในฝ่ายค่อนข้างบ่อย</li> <li>อัตรากำลังไม่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ให้ครอบคลุมการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค</li> <li>บุคลากรที่มีอยู่ส่วนใหญ่ยังมีความรู้ระดับพื้นฐาน ขาดประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่</li> <li>ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่สามารถรองรับการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ol>

ปัจจัยภายนอก	
โอกาส	อุปสรรค
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีองค์กร หน่วยงานภายนอก และเครือข่ายด้านการตรวจสอบภายในที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้</li> <li>2. มี พรฎ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และรัฐบาลณรงค์ให้บุคลากรของรัฐ ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล</li> <li>3. มีข้อมูลสารสนเทศ เอกสารวิชาการด้านการตรวจสอบภายในที่หลากหลาย จำนวนมาก</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. หน่วยรับตรวจบางหน่วยยังไม่เข้าใจต่อภาระหน้าที่ และการปฏิบัติงานของฝ่ายตรวจสอบภายใน รวมถึงอาจขาดความเชื่อมั่นในการทำหน้าที่ของบุคลากรภายในฝ่าย หรือเห็นว่าเป็นฝ่ายที่มาจับผิดการดำเนินงาน</li> <li>2. หลักสูตรที่หน่วยงานภายนอกเปิดอบรมไม่ตรงกับความต้องการ หรือมีช่วงเวลาในการจัดอบรมไม่เหมาะสม ทำให้ฝ่ายตรวจสอบภายในไม่สามารถส่งบุคลากรไปอบรมได้ครบตามแผนพัฒนารายบุคคลตามเกณฑ์ที่กำหนด</li> </ol>

ผลจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกของฝ่ายตรวจสอบภายใน พบว่า ด้านปัจจัยภายในมีจุดแข็งมากกว่าจุดอ่อน เช่นเดียวกับปัจจัยภายนอกที่มีโอกาสมากกว่าอุปสรรค

### โครงสร้างฝ่ายตรวจสอบภายใน



## การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของฝ่ายตรวจสอบภายใน

## 1. อัตรากำลังฝ่ายตรวจสอบภายใน

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ปีที่เกษียณ
1	นางสุรางค์รัตน์ วาตี	ผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบภายใน	2569
2	นางสาวอริสา ม่วงน้อย	ผู้อำนวยการกองตรวจสอบการดำเนินงาน กทท.	2567
3	นางสาวชนกสุดา สุนทรวิภาต	ผู้อำนวยการกองตรวจสอบการดำเนินงาน กองทุน	2582
4	นางสาวบัวแก้ว หอมจันทร์	หัวหน้างานตรวจสอบ	2580
5	นางสาวปิยมาศ ถาวรระ	หัวหน้างานตรวจสอบ	2578
6	นางสาวสุพัตรา หมวดชนะ	หัวหน้างานตรวจสอบ	2581
7	นางศุภมิตา มงคล	หัวหน้างานตรวจสอบ	2573
8	นายพิพัฒน์ ภริตานนท์	หัวหน้างานพัฒนาการตรวจสอบภายใน	2578
9	นายเชาวลิต ชำเซ็น	ผู้ตรวจสอบภายใน 6	2586
10	นายยงยศ แยมงามเหลือ	ผู้ตรวจสอบภายใน 4	2584
11	ว่าที่ ร.ต. พร้อมโชค ศรีสุขประสิทธิ์	ผู้ตรวจสอบภายใน 3	2575
12	นางสาวชวีศา เกษมสุข	ผู้ตรวจสอบภายใน 5	
13		ผู้ตรวจสอบภายใน 3	
14	นางสาวศรัญญา บันเล็งลอย	ผู้ช่วยปฏิบัติงานโครงการฯ 4	
15	นางสาวถาวร อาจเครือ	ผู้ช่วยปฏิบัติงานโครงการฯ 3	
16	นางสาวสุภรีญา โชคดีวิพิชัย	ผู้ช่วยปฏิบัติงานโครงการฯ 3	
17	นางสาวสุปรียา เจตน์แจ่งจิตต์	ผู้ช่วยปฏิบัติงานโครงการฯ 3	

พนักงานฝ่ายตรวจสอบภายในมีทั้งหมด 13 คน ผู้ช่วยปฏิบัติงานโครงการฯ 4 คน พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานคงเหลือมากกว่า 5 ปี ทั้งนี้ในปี พ.ศ. 2567 นางสาวอริสา ม่วงน้อย ผู้อำนวยการกองตรวจสอบการดำเนินงาน กทท. และปี พ.ศ. 2569 นางสุรางค์รัตน์ วาตี ผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบภายในถึงกำหนดเกษียณอายุราชการ จึงมีความจำเป็นในการวางแผนสรรหาและพัฒนาผู้บริหารเพื่อทดแทนตำแหน่งที่กำลังจะว่างลงในอนาคตอันใกล้

## 2. ประมาณการวันทำงานตามแผนการตรวจสอบประจำปี

### 2.1 การกำหนดวัน

ปีงบประมาณ 2565	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	365	วัน
หัก วันหยุดเสาร์ - อาทิตย์		104	วัน
วันหยุดนักขัตฤกษ์		19	วัน
	รวมวันหยุด	123	วัน
วันทำการในปี 2564		242	วัน
หัก - ลาพักร้อน		10	วัน
- ลาป่วย และลากิจ		20	วัน
	รวมวันลา	30	วัน
ประมาณการวันทำงานต่อปี/คน		<u>212</u>	วัน

### สัดส่วนการดำเนินงาน

ภาระงาน	ร้อยละ	ค่างานตามแผน (วัน)	ค่างานตามจริง (วัน)
1. งานตรวจสอบและงานติดตามเพื่อให้ความเชื่อมั่น	42.48	1,531	1,804
2. งานให้คำปรึกษา	12.74	459	459
3. งานตรวจสอบพิเศษ	5.11	184	184
4. งานตามแผนกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน	33.99	1,225	1,272
5. งานบริหารทั่วไป	5.69	205	205
<b>รวม</b>	<b>100</b>	<b>3,604</b>	<b>3,924</b>

ในปี พ.ศ. 2565 ฝ่ายตรวจสอบภายในมีอัตรากำลังรวมทั้งสิ้น 17 คน (รวมผู้ช่วยปฏิบัติงานโครงการฯ) โดยบุคลากรภายในฝ่ายจะมีวันทำการหลังจากหักวันหยุด วันพักร้อน วันป่วย วันลาจกแล้วเท่ากับ 212 วัน/คน/ปี ดังนั้น ประมาณการวันทำงานรวมของฝ่ายตรวจสอบภายในเท่ากับ 3,604 วัน/ปี เมื่อจัดทำภาระงานครบทุกด้านแล้วพบว่าฝ่ายตรวจสอบภายในต้องใช้วันทำงานจริงตามภาระงานเท่ากับ 3,924 วัน/ปี ซึ่งเกินจากแผน จำนวน 320 วัน เท่ากับว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ฝ่ายตรวจสอบภายในยังขาดอัตรากำลังประมาณ 1 อัตรา

### 3. การสรรหาบุคลากรของฝ่ายตรวจสอบภายใน

การสรรหาบุคลากรของฝ่ายตรวจสอบภายในสามารถดำเนินการได้ 4 วิธี ประกอบด้วย

1. สลับตำแหน่ง
2. ย้ายเข้ามา
3. เลื่อนตำแหน่ง
4. บรรจุใหม่

สำหรับแหล่งที่มาของบุคลากรมี 3 ช่องทาง ประกอบด้วย

1. จากภายในฝ่ายตรวจสอบภายใน
2. จากภายนอกฝ่ายตรวจสอบภายใน
3. จากภายนอก กทท.





#### 4. แผนการสรรหาผู้บริหารและพนักงานฝ่ายตรวจสอบภายใน

ในปี พ.ศ. 2567 ฝ่ายตรวจสอบภายในมีผู้บริหารเกษียณ จำนวน 1 คน คือ ผู้อำนวยการกองตรวจสอบการดำเนินงาน กทท. นางสาวอริสา ม่วงน้อย และในปี พ.ศ. 2564 มีการปรับยุทธศาสตร์ขององค์กรใหม่ ซึ่งส่งผลให้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานใหม่ขององค์กร ฝ่ายตรวจสอบภายในมีการปรับโครงสร้างใหม่ และได้รับพนักงานเพิ่มขึ้น แต่ยังไม่ครบตามอัตรา จึงจัดทำแผนการสรรหาผู้บริหารและพนักงานฝ่ายตรวจสอบภายใน เพื่อรองรับการดำเนินงานในอนาคต ตามแผนภาพด้านล่าง



ตำแหน่งที่ว่างอยู่ประกอบด้วย ผู้ตรวจสอบภายใน จำนวน 1 อัตรา และตำแหน่งผู้ช่วยปฏิบัติงานโครงการฯ จำนวน 2 อัตรา