

รายงานผลการควบคุมภายใน
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก
อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง

ว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายใน สำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561

สำเนาฉบับ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก
เรื่อง รายงานผลการติดตามประเมินระบบการควบคุมภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
(งวดวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ - วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕)

ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก ได้ให้ทุกส่วนราชการดำเนินการจัดให้มีการควบคุมภายใน ตามหลักเกณฑ์ ดังกล่าว นั้น

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก ได้ดำเนินการติดตามประเมินระบบการควบคุมภายใน ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งวดที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ - วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕) เสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยสามารถใช้เป็นแนวทางในการควบคุมการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก ต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายชูชาติ อินทร์ไย)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก

หนังสือรับรองการประเมินผลการควบคุมภายใน
(ระดับหน่วยงานรัฐ)

เรียน นายอำเภอวิเศษชัยชาญ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก ได้ประเมินผลการควบคุมภายในของหน่วยงาน สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ด้วยวิธีการที่หน่วยงานกำหนดซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติ การควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าภารกิจของหน่วยงานจะบรรลุวัตถุประสงค์ ของการควบคุมภายในด้านการดำเนินงานที่มีประสิทธิผล ประสิทธิภาพ ด้านการรายงานที่เกี่ยวกับการเงิน และไม่ใช่การเงินที่เชื่อถือได้ ทันเวลา และโปร่งใส รวมทั้งด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน

จากผลการประเมินดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก เห็นว่า การควบคุม ภายในของหน่วยงานมีความเพียงพอ ปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่อง และเป็นไปตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่า ด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ.๒๕๖๑ ภายใต้การกำกับ ดูแลของนายอำเภอวิเศษชัยชาญ

(ลงชื่อ)



(นายชูชาติ อินทรไย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก
รายงานผลการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน
สำหรับระยะเวลาสิ้นสุด ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์ประกอบของการควบคุมภายใน	ผลการประเมิน/ข้อสรุป
<p>๑.สภาพแวดล้อมของการควบคุม ผู้ประเมินความพิจารณาแต่ละปัจจัยที่ผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมการควบคุมเพื่อพิจารณาหน่วยงานสำนักปลัดฯมีสภาพแวดล้อมการควบคุมที่ดี หรือไม่</p> <p>๑.๑ ปรัชญาและรูปแบบการทำงานของผู้บริหาร</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ มีทัศนคติที่ดีและสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์กร รวมทั้งการติดตามผล การตรวจสอบและการประเมินผล ทั้งจากการตรวจสอบภายในและการตรวจสอบภายนอก ■ มีทัศนคติที่เหมาะสมต่อการรายงานทางการเงินงบประมาณและการดำเนินงาน ■ มีทัศนคติและการปฏิบัติที่เหมาะสมต่อการกระจายอำนาจ ■ มีทัศนคติที่เหมาะสมในการจัดการความเสี่ยงจากการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องอย่างรอบคอบ และการพิจารณาวิธีการลดหรือป้องกันความเสี่ยง ■ มีความมุ่งมั่นที่จะใช้การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (Performance-Based Management) <p>๑.๒ ความซื่อสัตย์และจริยธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ มีข้อกำหนดด้านจริยธรรมและบทลงโทษเป็นลายลักษณ์อักษร และเวียนให้พนักงานทุกคนลงนามรับทราบเป็นครั้งคราว ■ พนักงานทราบและเข้าใจลักษณะของพฤติกรรมที่ยอมรับและไม่ยอมรับและบทลงโทษตามข้อกำหนดด้านจริยธรรมและแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง ■ ฝ่ายบริหารส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความสำคัญของความซื่อสัตย์และจริยธรรม ■ ฝ่ายบริหารมีการดำเนินการตามควรแก่กรณี เมื่อไม่มีการปฏิบัติตามนโยบาย วิธีปฏิบัติ หรือระเบียบปฏิบัติ ■ ฝ่ายบริหารกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่เป็นไปได้และไม่สร้างความกดดันให้แก่พนักงานในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่เป็นไปไม่ได้ 	<p>๑.๑ ปรัชญาและรูปแบบการทำงานของผู้บริหาร ผลการประเมิน - ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีและสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์กร รวมทั้งการติดตามประเมินผลการตรวจสอบ และการประเมินผลทั้งจากการตรวจสอบภายในและการตรวจสอบภายนอก - ผู้บริหารมีทัศนคติที่มีต่อการรายงานผลการปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่นที่จะใช้การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน</p> <p>๑.๒ ความซื่อสัตย์และจริยธรรม ผลการประเมิน -มีประมวลจริยธรรมของพนักงานและคณะผู้บริหารในองค์กร -พนักงานยังไม่ทราบและเข้าใจเท่าที่ควรถึงลักษณะพฤติกรรมและบทลงโทษ - ฝ่ายบริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นถึงความซื่อสัตย์สุจริต -ฝ่ายบริหารไม่มีการดำเนินการตามควรแก่กรณี เมื่อไม่มีการปฏิบัติตามนโยบาย วิธีปฏิบัติ หรือระเบียบปฏิบัติ -ฝ่ายบริหารกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่เป็นไปได้แต่ได้สร้างความกดดันให้แก่พนักงานในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่เป็นไปไม่ได้</p>

จุดที่ควรประเมิน	ผลการประเมิน/ข้อสรุป
<ul style="list-style-type: none"> ■ ฝ่ายบริหารกำหนดสิ่งจูงใจที่ยุติธรรมและจำเป็น เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานจะมีความซื่อสัตย์และถือปฏิบัติตามจริยธรรม ■ ฝ่ายบริหารดำเนินการโดยเร่งด่วนเมื่อมีสัญญาณแจ้งว่าอาจมีปัญหาระหว่างความซื่อสัตย์และจริยธรรมของพนักงานเกิดขึ้น <p>๑.๓ ความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ มีการกำหนดระดับความรู้ ทักษะและความสามารถ ■ มีการจัดทำเอกสารคำบรรยายคุณลักษณะงานของแต่ละตำแหน่งและเป็นปัจจุบัน ■ มีการระบุและแจ้งให้พนักงานทราบเกี่ยวกับความรู้ ทักษะและความสามารถที่ต้องการสำหรับการปฏิบัติงาน ■ มีแผนการฝึกอบรมตามความต้องการของพนักงานทั้งหมดอย่างเหมาะสม ■ การประเมินผลการปฏิบัติงานพิจารณาจากการประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน และมีการระบุอย่างชัดเจนในส่วนพนักงานมีผลการปฏิบัติงานดีและส่วนที่ต้องมีการปรับปรุง <p style="text-align: center;">๑.๔ โครงสร้างองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ มีการจัดโครงสร้างและสายงาน การบังคับบัญชาที่ชัดเจนและเหมาะสมกับขนาดและลักษณะการดำเนินงานของหน่วยรับตรวจ ■ มีการประเมินผลโครงสร้างเป็นครั้งคราวและปรับเปลี่ยนที่จำเป็นให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ■ มีการแสดงแผนภูมิการจัดองค์กรที่ถูกต้องและทันสมัยให้พนักงานทุกคนทราบ <p>๑.๕ การมอบอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ มีการมอบหมายอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคคลที่เหมาะสมและเป็นไปอย่างถูกต้อง และมีการแจ้งให้พนักงานทุกคนทราบ ■ ผู้บริหารมีวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการติดตามผลการดำเนินงานที่มอบหมาย <p>๑.๖ นโยบายวิธีบริหารด้านบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ มีการกำหนดมาตรฐานหรือข้อกำหนดในการว่าจ้างบุคคลที่เหมาะสม โดยเน้นถึงการศึกษา ประสบการณ์ความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม ■ มีการจัดปฐมนิเทศให้กับพนักงานใหม่ และจัดฝึกอบรมพนักงานทุกคนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง 	<p>-ฝ่ายบริหารไม่ได้กำหนดสิ่งจูงใจที่ยุติธรรมและจำเป็น เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานจะมีความซื่อสัตย์และถือปฏิบัติตามจริยธรรม</p> <p>-ฝ่ายบริหารไม่ได้ดำเนินการโดยเร่งด่วนเมื่อมีสัญญาณแจ้งว่าอาจมีปัญหาระหว่างความซื่อสัตย์และจริยธรรมของพนักงานเกิดขึ้น</p> <p style="text-align: center;">๑.๓ ความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคลากร</p> <p>ผลการประเมิน</p> <p>-มีการกำหนดระดับความรู้ ทักษะและความสามารถ</p> <p>-มีการจัดทำเอกสารคำบรรยายคุณลักษณะงานของแต่ละตำแหน่งและเป็นปัจจุบัน</p> <p>-ไม่มีแผนการฝึกอบรมตามความต้องการของพนักงานทั้งหมดอย่างเหมาะสม</p> <p>-การประเมินผลการปฏิบัติงานพิจารณาจากการประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน และมีการระบุอย่างชัดเจนในส่วนพนักงานมีผลการปฏิบัติงานดีแต่ส่วนที่ต้องมีการปรับปรุงยังไม่ชัดเจน</p> <p>-มีการแสดงแผนภูมิการจัดองค์กรที่ถูกต้องและทันสมัยให้พนักงานทุกคนทราบ</p> <p style="text-align: center;">๑.๔ โครงสร้างองค์กร</p> <p>ผลการประเมิน</p> <p>-มีการจัดโครงสร้างและสายงาน การบังคับบัญชาที่ชัดเจนและเหมาะสมกับขนาดและลักษณะการดำเนินงานของหน่วยงาน</p> <p>-มีการประเมินผลโครงสร้างเป็นครั้งคราวและปรับเปลี่ยนที่จำเป็นให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง</p>

จุดที่ควรประเมิน	ผลการประเมิน/ข้อสรุป
<ul style="list-style-type: none"> ■ การเลื่อนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน และการโยกย้ายขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน ■ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้พิจารณารวมถึงความซื่อสัตย์และจริยธรรม ■ มีการลงโทษทางวินัยและแก้ไข้ปัญหา เมื่อมีการไม่ปฏิบัติตามนโยบายหรือข้อกำหนดด้านจริยธรรม <p>๑.๗ กลไกการติดตามการตรวจสอบการปฏิบัติงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ มีคณะกรรมการการตรวจสอบหรือคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ และมีการกำกับดูแล การปฏิบัติงานภายในองค์กรให้เป็นไปตามระบบการควบคุมภายในที่กำหนดอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ■ มีผู้ตรวจสอบภายใน และมีการรายงานผลการตรวจสอบภายในต่อหัวหน้าส่วนราชการ 	<p>-มีการแสดงแผนภูมิการจัดองค์กรที่ถูกต้องและทันสมัยให้พนักงานทุกคนทราบ</p> <p>๑.๕ การมอบอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <p>ผลการประเมิน</p> <p>-มีการมอบหมายอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคคลที่เหมาะสมและเป็นไปอย่างถูกต้อง และมีการแจ้งให้พนักงานทุกคนทราบ</p> <p>-ผู้บริหารยังไม่มีวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการติดตามผลการดำเนินงานที่มอบหมายเท่าที่ควร</p> <p>๑.๖ นโยบายวิธีบริหารด้านบุคลากร</p> <p>ผลการประเมิน</p> <p>-มีการกำหนดมาตรฐานหรือข้อกำหนดในการว่าจ้างบุคคลที่เหมาะสม โดยเน้นถึงการศึกษา ประสพการณ์ความซื่อสัตย์ และมีจริยธรรม</p> <p>-มีการจัดปฐมนิเทศให้กับพนักงานใหม่ และจัดฝึกอบรมพนักงานทุกคนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง</p> <p>-มีการเลื่อนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน และการโยกย้ายขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน</p> <p>-การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้พิจารณารวมถึงความซื่อสัตย์และจริยธรรม</p> <p>-ยังมีการลงโทษทางวินัยและแก้ไข้ปัญหา เนื่องจากพนักงานทุกคนปฏิบัติตามนโยบายและอยู่ในหลักจริยธรรม</p>

จุดที่ควรประเมิน	ผลการประเมิน/ข้อสรุป
	<p>๑.๗ กลไกการติดตามการตรวจสอบการปฏิบัติงาน</p> <p>- คณะกรรมการได้ติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ทุกกรอบ ๓ เดือน ๖ เดือน รอบ ๑๒ เดือน</p> <p>ข้อสรุป</p> <p>หน่วยงานสำนักปลัด มีสภาพแวดล้อมการควบคุมอยู่ในค่อนข้างดีมาก แต่ยังมีข้อบกพร่องเพียงเล็กน้อยที่ยังไม่มีการควบคุมที่เป็นรูปธรรม ได้แก่พนักงานยังไม่ทราบและเข้าใจเท่าที่ควรถึงลักษณะพฤติกรรมและบทลงโทษ ฝ่ายบริหารไม่มีการดำเนินการตามควรแก่กรณี เมื่อไม่มีการปฏิบัติตามนโยบาย วิธีปฏิบัติ หรือระเบียบปฏิบัติ ฝ่ายบริหารไม่ได้ดำเนินการโดยเร่งด่วนเมื่อมีสัญญาณแจ้งว่าอาจมีปัญหาเรื่องความซื่อสัตย์และจริยธรรมของพนักงานเกิดขึ้น ไม่มีแผนการฝึกอบรมตามความต้องการของพนักงานทั้งหมดอย่างเหมาะสมอย่างชัดเจน</p>

จุดที่ควรประเมิน	ผลการประเมิน/ข้อสรุป
<p>๒.๔ การวิเคราะห์ความเสี่ยง</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ มีการกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาระดับความสำคัญของความเสี่ยง ▪ มีการวิเคราะห์และประเมินระดับความสำคัญหรือผลกระทบของความเสี่ยงและความถี่ที่จะเกิดหรือโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง <p>๒.๕ การกำหนดวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันความเสี่ยง</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ มีการวิเคราะห์สาเหตุของความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและกำหนดวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง ▪ มีการพิจารณาความคุ้มค่าของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นจากการกำหนดวิธีการควบคุมป้องกันหรือลดความเสี่ยง ▪ มีการติดตามผลการปฏิบัติตามวิธีการควบคุมที่กำหนดเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง 	<p>๒.๔ การวิเคราะห์ความเสี่ยง</p> <p>ผลการประเมิน</p> <p>-มีการกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา ระดับความสำคัญของความเสี่ยง</p> <p>-มีการวิเคราะห์และประเมินระดับความสำคัญหรือผลกระทบของความเสี่ยงและความถี่ที่จะเกิดหรือโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง</p> <p>๒.๕ การกำหนดวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันความเสี่ยง</p> <p>ผลการประเมิน</p> <p>-มีการวิเคราะห์สาเหตุของความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและกำหนดวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง</p> <p>-มีการพิจารณาความคุ้มค่าของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นจากการกำหนดวิธีการควบคุมป้องกันหรือลดความเสี่ยง</p> <p>-ไม่มีการติดตามผลการปฏิบัติตามวิธีการควบคุมที่กำหนดเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงเท่าที่ควร</p> <p>ข้อสรุป</p> <p>หน่วยงานสำนักปลัด ได้มีการกำหนด วัตถุประสงค์ในการดำเนินกิจกรรมได้ อย่างเหมาะสมและพนักงานทุกคนได้ ทราบ และมีการกำหนดประเมินความ เสี่ยง มีการวิเคราะห์เป็นไปตามการ ควบคุมภายในในหนึ่งในห้าด้าน คือการ ประเมินความเสี่ยงครบถ้วน แต่การ ติดตามผลการปฏิบัติตามวิธีการควบคุม ที่กำหนดเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง ยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควร</p>

จุดที่ควรประเมิน	ผลการประเมิน/ข้อสรุป
<p>๓.กิจกรรมการควบคุม</p> <p>ในการประเมินความเพียงพอของการควบคุมภายในผู้ประเมินควรพิจารณาว่า มีกิจกรรมการควบคุมที่สำคัญเหมาะสม เพียงพอและมีประสิทธิผลหรือไม่</p> <p>๓.๑ กิจกรรมการควบคุมได้กำหนดขึ้นตามวัตถุประสงค์และผลการประเมินความเสี่ยง</p> <p>๓.๒ บุคลากรทุกคนทราบและเข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจกรรมการควบคุม</p> <p>๓.๓ มีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และวงเงินอนุมัติของผู้บริหาร</p> <p>แต่ละระดับไว้อย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร</p> <p>๓.๔ มีมาตรการป้องกันและดูแลรักษาทรัพย์สินอย่างรัดกุมและเพียงพอ</p> <p>๓.๕ มีการแบ่งแยกหน้าที่การปฏิบัติงานที่สำคัญหรืองานที่เสี่ยงต่อความเสียหายตั้งแต่ต้นจนจบ เช่น การอนุมัติ การบันทึกบัญชี และการดูแลรักษาทรัพย์สิน</p> <p>๓.๖ มีข้อกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร และบทลงโทษกรณีฝ่าฝืนในเรื่องการมีผลประโยชน์ทับซ้อนโดยอาศัยอำนาจหน้าที่</p> <p>๓.๗ มีมาตรการติดตามและตรวจสอบให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไป</p> <p>ตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรี</p> <p>๓.๘ อื่นๆ (โปรดระบุ)</p>	<p>๓.กิจกรรมการควบคุม</p> <p>ผลการประเมิน</p> <p>-มีกิจกรรมการควบคุมได้กำหนดขึ้นตามวัตถุประสงค์และผลการประเมินความเสี่ยง</p> <p>-บุคลากรทุกคนทราบและเข้าใจประสงค์ของกิจกรรมการควบคุม</p> <p>-มีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และวงเงินอนุมัติของผู้บริหารไว้อย่างชัดเจน</p> <p>-มีมาตรการป้องกันและดูแลรักษาทรัพย์สินอย่างรัดกุมและเพียงพอ</p> <p>-มีการแบ่งแยกหน้าที่การปฏิบัติงานที่สำคัญหรืองานที่เสี่ยงต่อความเสียหาย ตั้งแต่ต้นจนจบ เช่น การอนุมัติ การบันทึกบัญชี และการดูแลรักษาทรัพย์สิน แต่ยังไม่มีการกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร และบทลงโทษกรณีฝ่าฝืนในเรื่องมีผลประโยชน์ทับซ้อนโดยอาศัยอำนาจหน้าที่</p> <p>-มีข้อกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร และบทลงโทษกรณีฝ่าฝืนในเรื่องมีผลประโยชน์ทับซ้อนโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ ข้อสรุป</p> <p>สำนักปลัดฯ ได้ดำเนินงานกิจกรรมการควบคุมไว้เกือบครบ แต่ยังมีข้อบกพร่องในกิจกรรมการควบคุมอยู่บ้างคือ ยังไม่มีมาตรการติดตามและตรวจสอบในการดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรี</p>

จุดที่ควรประเมิน	ผลการประเมิน/ข้อสรุป
<p>๔.สารสนเทศและการสื่อสาร</p> <p>การดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมภายในจะต้องมีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องและเชื่อถือได้ ผู้ประเมินควรพิจารณาความเหมาะสมของระบบสารสนเทศและการสื่อสารต่อความต้องการของผู้ใช้และการบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน</p> <p>๔.๑ จัดให้มีระบบสารสนเทศและสายการรายงานสำหรับการบริหาร และ</p> <p> ตัดสินใจของฝ่ายบริหาร</p> <p>๔.๒ มีการจัดทำและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานการเงิน และ</p> <p> การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรีไว้</p> <p> อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p> <p>๔.๓ มีการจัดเก็บข้อมูล/เอกสารประกอบการจ่ายเงินและการบันทึกบัญชี</p> <p> ไว้ครบถ้วน สมบูรณ์ และเป็นหมวดหมู่</p> <p>๔.๔ มีการรายงานข้อมูลที่จำเป็นทั้งจากภายในและภายนอกให้ผู้บริหาร</p> <p> ทุกระดับ</p> <p>๔.๕ มีระบบการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกอย่างเพียงพอ เชื่อถือได้ และทันกาล</p> <p>๔.๖ มีการสื่อสารอย่างชัดเจนให้พนักงานทุกคนทราบและเข้าใจ</p> <p> บทบาทหน้าที่ของตนเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ปัญหาและจุดอ่อนของการ</p> <p> ควบคุมภายในที่เกิดขึ้นและแนวทางการแก้ไข</p> <p>๔.๗ มีกลไกหรือช่องทางให้พนักงานสามารถเสนอข้อคิดเห็น หรือ</p> <p> ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร</p> <p>๔.๘ มีการรับฟังและพิจารณาข้อร้องเรียนจากภายนอก อาทิ</p> <p> ประชาชน สื่อมวลชน</p> <p>๔.๙ อื่นๆ (โปรดระบุ)</p>	<p>๔.สารสนเทศและการสื่อสาร</p> <p>ผลการประเมิน</p> <p>-มีการจัดระบบสารสนเทศและสายการรายงานสำหรับการบริหารและตัดสินใจของฝ่ายบริหาร</p> <p>- มีการจัดทำและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรีไว้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และปัจจุบัน</p> <p>-มีการจัดเก็บข้อมูล/เอกสารประกอบการจ่ายเงินไว้ครบถ้วนเป็นหมวดหมู่ แต่การบันทึกบัญชีไม่มีการจัดทำเนื่องจากผู้บันทึกบัญชีคือหน่วยงานคลัง</p> <p>-มีระบบการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกอย่างเพียงพอเชื่อถือได้และทันกาล</p> <p>-มีการสื่อสารอย่างชัดเจนให้พนักงานทุกคนทราบและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ปัญหาและจุดอ่อนของการควบคุมภายในที่เกิดขึ้นและแนวทางการแก้ไข</p> <p>-มีกลไกหรือช่องทางให้พนักงานสามารถเสนอข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร</p> <p>-มีการรับฟังและพิจารณาข้อร้องเรียนจากภายนอกประชาชน หน่วยงานผู้กำกับดูแล</p> <p>ข้อสรุป</p> <p>หน่วยงานสำนักปลัดฯ ได้มีการจัดให้มีระบบการสื่อสารในการควบคุมภายในไว้</p> <p>อย่างครบถ้วน</p>

จุดที่ควรประเมิน	ผลการประเมิน/ข้อสรุป
<p>๕.การติดตามประเมินผล</p> <p>ผู้ประเมินควรพิจารณาความเหมาะสมของระบบการติดตามประเมินผลการควบคุมภายในขององค์กรในอันจะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน</p> <p>๕.๑ มีการเปรียบเทียบแผนและผลการดำเนินงาน และรายงานให้ผู้กำกับดูแลทราบเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ</p> <p>๕.๒ กรณีผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผน มีการดำเนินการแก้ไขอย่างทันกาล</p> <p>๕.๓ มีการกำหนดให้มีการติดตามผลในระหว่างการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ</p> <p>๕.๔ มีการติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ</p> <p>๕.๕ มีการประเมินผลความเพียงพอและประสิทธิผลของการควบคุมภายใน และประเมินการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในลักษณะการประเมินการควบคุมด้วยตนเอง และ/หรือการประเมินการควบคุมอย่างเป็นอิสระ อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง</p> <p>๕.๖ มีการรายงานผลการประเมินและรายงานการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายในโดยตรงต่อผู้กำกับดูแล และ/หรือคณะกรรมการตรวจสอบ</p> <p>๕.๗ มีการติดตามผลการแก้ไขข้อบกพร่องที่พบจากการประเมินผลและการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๘ มีการกำหนดให้ผู้บริหารต้องรายงานต่อผู้กำกับดูแลทันทีในกรณีที่มีการทุจริต มีการไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรี และมีการกระทำอื่นที่อาจมีผลกระทบต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ</p>	<p>ผลการประเมิน</p> <p>-มีการเปรียบเทียบแผนและผลการดำเนินงาน และรายงานให้ผู้กำกับดูแลทราบเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างต่อเนื่อง</p> <p>-กรณีผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผน มีการดำเนินการแก้ไขอย่างทันกาล</p> <p>-มีการกำหนดให้มีการติดตามผลในระหว่างการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ</p> <p>-มีการประเมินผลความเพียงพอและประสิทธิผลของการควบคุมภายใน และประเมินการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในลักษณะการประเมินการควบคุมด้วยตนเอง และ/หรือการประเมินการควบคุมอย่างเป็นอิสระ อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง</p> <p>-ไม่มีการรายงานผลการประเมินและรายงานการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายในโดยตรงต่อผู้กำกับดูแล และ/หรือคณะกรรมการตรวจสอบ</p> <p>-ไม่มีการติดตามผลการแก้ไขข้อบกพร่องที่พบจากการประเมินผลและการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายใน</p> <p>-มีการกำหนดให้ผู้บริหารต้องรายงานต่อผู้กำกับดูแลทันทีในกรณีที่มีการทุจริต มีการไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรีและมีการกระทำอื่นที่อาจมีผลกระทบต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ</p> <p>ข้อสรุป</p> <p>หน่วยงานสำนักปลัดฯมีการติดตามประเมินผลได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ</p>

ผลการประเมินโดยรวม

องค์ประกอบของการควบคุมภายในของหน่วยงานสำนักปลัดฯ ในภาพรวม เหมาะสม มีกฎ ระเบียบข้อบังคับ เป็นตัวกำหนด ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทุกระดับมีความตระหนัก รับผิดชอบงานในหน้าที่ของตน มีการกำหนด วัตถุประสงค์ในความเสี่ยงมีการกำหนดความเสี่ยงและวิเคราะห์ความเสี่ยง มีระบบสารสนเทศ และการ สื่อสารประชาสัมพันธ์ไปยังผู้เกี่ยวข้อง มีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงพัฒนาให้ทันสมัย

ชื่อผู้รายงาน.....

(นางกัญญา ศรีสุนทร)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด

กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลคลองชนาก
รายงานผลการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน
สำหรับระยะเวลาดำเนินงานสิ้นสุด ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์ประกอบของการควบคุมภายใน	ผลการประเมิน / ข้อสรุป
<p>๑. สภาพแวดล้อมการควบคุม ผู้บริหารได้สร้างบรรยากาศของการควบคุมเพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีในการควบคุมโดยให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์ จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน มีการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล มีการกำหนดแนวทางที่ชัดเจนต่อการปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องและไม่ถูกต้อง รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง บุคลากรเข้าใจขอบเขตอำนาจหน้าที่ รวมทั้งมีความรู้ความสามารถและทักษะในงานที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๒. การประเมินความเสี่ยง มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินงาน/กิจกรรมต่างๆอย่างชัดเจน สอดคล้อง และเชื่อมโยงกันในการที่จะทำงานให้สำเร็จ มีการระบุความเสี่ยง อาจมีผลกระทบต่อการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงและการจัดการความเสี่ยงที่เหมาะสม</p> <p>๓. กิจกรรมการควบคุม มีนโยบายและวิธีปฏิบัติงานที่ทำให้มั่นใจได้ว่า เมื่อนำไปปฏิบัติแล้วจะเกิดผลสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้ กิจกรรมควบคุมจะชี้ให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ทำให้เกิดความระมัดระวังและสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์</p> <p>๔. สารสนเทศและการสื่อสาร มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงาน เหมาะสมต่อความต้องการของผู้ใช้ และมีการสื่อสารไปยังบุคลากรทุกระดับ ในรูปแบบที่ช่วยให้ผู้ใช้ข้อมูลสามารถนำไปใช้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน</p>	<p>สภาพแวดล้อมการควบคุมของกองช่าง อบต.คลองชนากในภาพรวมเหมาะสม และมีส่วนทำให้การควบคุมภายในมีประสิทธิภาพ มีกิจกรรมที่บรรลุวัตถุประสงค์ (ความเสี่ยงเดิมในงวดปีที่ผ่านมา) คือ</p> <p>๑. กิจกรรมบำรุงรักษาไฟฟ้าสาธารณประโยชน์ อย่างไรก็ตาม มีการเปลี่ยนแปลงของระเบียบกฎหมาย หนังสือสั่งการ หลักเกณฑ์ แนวทาง ที่มีการแก้ไขหรือเพิ่มเติม ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสับเปลี่ยนหรือโยกย้ายบุคลากรในกองช่าง ทำให้มีเรื่องที่ต้องปรับปรุง ดังนี้</p> <p>๑. งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๑.๑ การออกแบบ และการเขียนแบบแปลนงานก่อสร้าง ๑.๒ การประมาณการราคาก่อสร้าง</p> <p>๒. งานประสานสาธารณูปโภค ๒.๑ งานไฟฟ้าสาธารณะ ๒.๒ งานซ่อมบำรุงทาง</p> <p>-มีการประเมินความเสี่ยงโดยนำกระบวนการบริหารความเสี่ยงที่ใช้กันอย่างแพร่หลายมาใช้ และมีการจัดการกับความเสี่ยงต่างๆ ที่ผ่านขั้นตอนการประเมินความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ รวมทั้งยังสามารถกำหนดแนวทางป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตจากปัจจัยต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเครื่องมือที่นำมาใช้</p> <p>-มีกิจกรรมควบคุมที่มีความเหมาะสม เพียงพอ และสอดคล้องกับกระบวนการบริหารความเสี่ยงตามสมควร โดยกิจกรรมควบคุมเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานตามปกติ โดยผู้บริหารและหัวหน้างานกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด อย่างไรก็ตาม งานในส่วนการออกแบบยังพบข้อผิดพลาด ยังต้องมีการปรับปรุงกิจกรรมควบคุมเพิ่มเติม ซึ่งได้รายงานไว้แล้ว</p>

องค์ประกอบของการควบคุมภายใน	ผลการประเมิน / ข้อสรุป
<p>๕. การติดตามประเมินผล</p> <p>มีการติดตามประเมินผลการควบคุมภายในและประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดวิธีติดตามการดำเนินงานตามระบบการควบคุมภายในอย่างต่อเนื่อง และให้เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานตามปกติ หากพบข้อบกพร่องได้มีการดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องทันที</p>	<p>-ข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสารมีความเหมาะสม มีระบบสารสนเทศที่สามารถใช้ได้ครอบคลุมทั้ง สำนัก/กอง ที่อยู่ในสังกัด อบรม.ยี่ล้น รวมทั้งจัดหารูปแบบการสื่อสารที่ชัดเจน ทันเวลาและสะดวกต่อตัวผู้ใช้ผ่านระบบเครือข่าย รวมทั้งได้จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ เผยแพร่ทั้งภายนอกและภายในองค์กร</p> <p>-ระบบการติดตามประเมินผลมีความเหมาะสม โดยผู้บริหารมีการติดตามการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในอย่างต่อเนื่อง และสิ้นปีมีการประเมินตนเองร่วมกันระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ รวมทั้งมีการประเมินอิสระโดยคณะกรรมการ แม้ว่าจะไม่มีผู้ตรวจสอบภายใน ผลการประเมินมีการจัดทำรายงานพร้อมข้อเสนอแนะเสนอผู้บริหารระดับสูง เพื่อสั่งการแก้ไขและกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปีต่อไป</p>

ผลการประเมินโดยรวม

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก มีโครงสร้างการควบคุมภายในครบ ๕ องค์ประกอบ มีประสิทธิผลและเพียงพอที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ อย่างไรก็ตามที่บางกิจกรรมที่ต้องปรับปรุงกระบวนการควบคุมเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น จึงได้กำหนดวิธีการและแผนการปรับปรุงการควบคุมภายในที่เหมาะสมไว้แล้ว

ชื่อผู้รายงาน

 (นายภาคิม เอี่ยมเพชร)
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง

กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลคลองชนาก
รายงานผลการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน
ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์ประกอบของการควบคุมภายใน	ผลการประเมิน/ข้อสรุป
<p>๑.สภาพแวดล้อมของการควบคุม ผู้ประเมินความพิจารณาแต่ละปัจจัยที่ผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมการควบคุมเพื่อพิจารณาหน่วยรับตรวจมีสภาพแวดล้อมการควบคุมที่ดีหรือไม่</p> <p>๑.๑ ปรัชญาและรูปแบบการทำงานของผู้บริหาร</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ มีทัศนคติที่ดีและสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์กร รวมทั้งการติดตามผล การตรวจสอบและการประเมินผล ทั้งจากการตรวจสอบภายในและการตรวจสอบภายนอก ■ มีทัศนคติที่เหมาะสมต่อการรายงานทางการเงิน งบประมาณและการดำเนินงาน ■ มีทัศนคติและการปฏิบัติที่เหมาะสมต่อการกระจายอำนาจ ■ มีทัศนคติที่เหมาะสมในการจัดการความเสี่ยงจากการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องอย่างรอบคอบ และการพิจารณาวิธีการลดหรือป้องกันความเสี่ยง ■ มีความมุ่งมั่นที่จะใช้การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (Performance-Based Management) <p>๑.๒ ความซื่อสัตย์และจริยธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ มีข้อกำหนดด้านจริยธรรมและบทลงโทษเป็นลายลักษณ์อักษร และเวียนให้พนักงานทุกคนลงนามรับทราบเป็นครั้งคราว ■ พนักงานทราบและเข้าใจลักษณะของพฤติกรรมที่ยอมรับและไม่ยอมรับและบทลงโทษตามข้อกำหนดด้านจริยธรรมและแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง ■ ฝ่ายบริหารส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความสำคัญของความซื่อสัตย์และจริยธรรม ■ ฝ่ายบริหารมีการดำเนินการตามควรแก่กรณี เมื่อไม่มีการปฏิบัติตามนโยบาย วิธีปฏิบัติ หรือระเบียบปฏิบัติ ■ ฝ่ายบริหารกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่เป็นไปได้และไม่สร้างความกดดันให้แก่พนักงานในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่เป็นไปไม่ได้ 	<p>๑.๑ ปรัชญาและรูปแบบการทำงานของผู้บริหาร ผลการประเมิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีและสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์กร รวมทั้งการติดตามประเมินผลการตรวจสอบ และการประเมินผลทั้งจากการตรวจสอบภายในและการตรวจสอบภายนอก - ผู้บริหารมีทัศนคติที่มีต่อการรายงานทางการเงิน มีความมุ่งมั่นที่จะใช้การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน <p>๑.๒ ความซื่อสัตย์และจริยธรรม ผลการประเมิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีประมวลจริยธรรมของพนักงานและคณะผู้บริหารในองค์กร - พนักงานยังไม่ทราบและเข้าใจเท่าที่ควรถึงลักษณะพฤติกรรมและบทลงโทษ - ฝ่ายบริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นถึงความซื่อสัตย์สุจริต - ฝ่ายบริหารไม่มีการดำเนินการตามควรแก่กรณี เมื่อไม่มีการปฏิบัติตามนโยบาย วิธีปฏิบัติ หรือระเบียบปฏิบัติ - ฝ่ายบริหารกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่เป็นไปได้ แต่ได้สร้างความกดดันให้แก่พนักงานในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่เป็นไปไม่ได้

จุดที่ควรประเมิน	ผลการประเมิน/ข้อสรุป
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ฝ่ายบริหารกำหนดสิ่งจูงใจที่ยุติธรรมและจำเป็น เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานจะมีความซื่อสัตย์และถือปฏิบัติตามจริยธรรม ▪ ฝ่ายบริหารดำเนินการโดยเร่งด่วนเมื่อมีสัญญาณแจ้งว่าอาจมีปัญหาระหว่างความซื่อสัตย์และจริยธรรมของพนักงานเกิดขึ้น <p>๑.๓ ความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ มีการกำหนดระดับความรู้ ทักษะและความสามารถ ▪ มีการจัดทำเอกสารคำบรรยายคุณลักษณะงานของแต่ละตำแหน่งและเป็นปัจจุบัน ▪ มีการระบุและแจ้งให้พนักงานทราบเกี่ยวกับความรู้ ทักษะและความสามารถที่ต้องการสำหรับการปฏิบัติงาน ▪ มีแผนการฝึกอบรมตามความต้องการของพนักงานทั้งหมดอย่างเหมาะสม ▪ การประเมินผลการปฏิบัติงานพิจารณาจากการประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน และมีการระบุอย่างชัดเจนในส่วนพนักงานมีผลการปฏิบัติงานดีและส่วนที่ต้องมีการปรับปรุง <p>๑.๔ โครงสร้างองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ มีการจัดโครงสร้างและสายงาน การบังคับบัญชาที่ชัดเจนและเหมาะสมกับขนาดและลักษณะการดำเนินงานของหน่วยงาน ▪ มีการประเมินผลโครงสร้างเป็นครั้งคราวและปรับเปลี่ยนที่จำเป็นให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ▪ มีการแสดงแผนภูมิการจัดองค์กรที่ถูกต้องและทันสมัยให้พนักงานทุกคนทราบ <p>๑.๕ การมอบอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ มีการมอบหมายอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคคลที่เหมาะสมและเป็นไปอย่างถูกต้อง และมีการแจ้งให้พนักงานทุกคนทราบ ▪ ผู้บริหารมีวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการติดตามผลการดำเนินงานที่มอบหมาย <p>๑.๖ นโยบายวิธีบริหารด้านบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ มีการกำหนดมาตรฐานหรือข้อกำหนดในการว่าจ้างบุคคลที่เหมาะสม โดยเน้นถึงการศึกษา ประสบการณ์ความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม ▪ มีการจัดปฐมนิเทศให้กับพนักงานใหม่ และจัดฝึกอบรมพนักงานทุกคนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง 	<p>-ฝ่ายบริหารไม่ได้กำหนดสิ่งจูงใจที่ยุติธรรมและจำเป็น เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานจะมีความซื่อสัตย์และถือปฏิบัติตามจริยธรรม</p> <p>-ฝ่ายบริหารไม่ได้ดำเนินการโดยเร่งด่วนเมื่อมีสัญญาณแจ้งว่าอาจมีปัญหาระหว่างความซื่อสัตย์และจริยธรรมของพนักงานเกิดขึ้น</p> <p>๑.๓ ความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคลากร</p> <p>ผลการประเมิน</p> <p>-มีการกำหนดระดับความรู้ ทักษะและความสามารถ</p> <p>-มีการจัดทำเอกสารคำบรรยายคุณลักษณะงานของแต่ละตำแหน่งและเป็นปัจจุบัน</p> <p>-มีแผนการฝึกอบรมตามความต้องการของพนักงานทั้งหมดอย่างเหมาะสม</p> <p>-การประเมินผลการปฏิบัติงานพิจารณาจากการประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน และมีการระบุอย่างชัดเจนในส่วนพนักงานมีผลการปฏิบัติงานดีแต่ส่วนที่ต้องมีการปรับปรุงยังไม่ชัดเจน</p> <p>-มีการแสดงแผนภูมิการจัดองค์กรที่ถูกต้องและทันสมัยให้พนักงานทุกคนทราบ</p> <p>๑.๔ โครงสร้างองค์กร</p> <p>ผลการประเมิน</p> <p>-มีการจัดโครงสร้างและสายงาน การบังคับบัญชาที่ชัดเจนและเหมาะสมกับขนาดและลักษณะการดำเนินงานของหน่วยรับตรวจ</p> <p>-มีการประเมินผลโครงสร้างเป็นครั้งคราวและปรับเปลี่ยนที่จำเป็นให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง</p>

จุดที่ควรประเมิน	ผลการประเมิน/ข้อสรุป
<ul style="list-style-type: none"> ■ การเลื่อนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน และการโยกย้ายขึ้นอยู่กับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ■ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้พิจารณารวมถึงความซื่อสัตย์และจริยธรรม ■ มีการลงโทษทางวินัยและแก้ไขปัญหา เมื่อมีการไม่ปฏิบัติตามนโยบายหรือข้อกำหนดด้านจริยธรรม <p>๑.๗ กลไกการติดตามการตรวจสอบการปฏิบัติงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ มีคณะกรรมการการตรวจสอบหรือคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลภาครัฐราชการ และมีการกำกับดูแล การปฏิบัติงานภายในองค์กรให้ เป็นไปตามระบบการควบคุมภายในที่กำหนด อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ■ มีผู้ตรวจสอบภายใน และมีการรายงานผลการตรวจสอบภายในต่อหัวหน้าส่วนราชการ 	<p>-มีการแสดงแผนภูมิการจัดองค์กรที่ถูกต้องและทันสมัยให้พนักงานทุกคนทราบ</p> <p>๑.๕ การมอบอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <p>ผลการประเมิน</p> <p>-มีการมอบหมายอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคคลที่เหมาะสมและเป็นไปอย่างถูกต้อง และมีการแจ้งให้พนักงานทุกคนทราบ</p> <p>-ผู้บริหารยังไม่มีวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการติดตามผลการดำเนินงานที่มอบหมายเท่าที่ควร</p> <p>๑.๖ นโยบายวิธีบริหารด้านบุคลากร</p> <p>ผลการประเมิน</p> <p>-มีการกำหนดมาตรฐานหรือข้อกำหนดในการว่าจ้างบุคคลที่เหมาะสม โดยเน้นถึงการศึกษา ประสบการณ์ความซื่อสัตย์ และมีจริยธรรม</p> <p>-มีการจัดปฐมนิเทศให้กับพนักงานใหม่ และจัดฝึกอบรมพนักงานทุกคนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง</p> <p>-มีการเลื่อนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน และการโยกย้ายขึ้นอยู่กับการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>-การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้พิจารณารวมถึงความซื่อสัตย์และจริยธรรม</p> <p>-ยังไม่มีมีการลงโทษทางวินัยและแก้ไข ปัญหา เนื่องจากพนักงานทุกคนปฏิบัติตามนโยบายและอยู่ในหลักจริยธรรม</p>

จุดที่ควรประเมิน	ผลการประเมิน/ข้อสรุป
	<p>ข้อสรุป</p> <p>กองคลังมีสภาพแวดล้อมการควบคุมอยู่ในค่อนข้างดีมาก แต่ยังมีข้อบกพร่องเพียงเล็กน้อยที่ยังไม่มีการควบคุมที่เป็นรูปธรรม ได้แก่พนักงานยังไม่ทราบและเข้าใจเท่าที่ควรถึงลักษณะพฤติกรรมและบทลงโทษ ฝ่ายบริหารไม่มีการดำเนินการตามควรแก่กรณี เมื่อไม่มีการปฏิบัติตามนโยบาย วิธีปฏิบัติ หรือระเบียบปฏิบัติ ฝ่ายบริหารไม่ได้ดำเนินการโดยเร่งด่วนเมื่อมีสัญญาณแจ้งว่าอาจมีปัญหาเรื่องความซื่อสัตย์และจริยธรรมของพนักงานเกิดขึ้น มีแผนการฝึกอบรมตามความต้องการของพนักงานทั้งหมดอย่างเหมาะสมอย่างชัดเจน</p>

จุดที่ควรประเมิน	ผลการประเมิน/ข้อสรุป
<p>๒.การประเมินความเสี่ยง</p> <p>ก่อนการประเมินความเสี่ยงจะต้องสร้างความชัดเจนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การดำเนินงานทั้งในระดับหน่วยรับตรวจ และระดับกิจกรรม เช่น แผนงาน หรืองานที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>วัตถุประสงค์ของการประเมินองค์ประกอบการควบคุมภายในนี้ เพื่อทราบกระบวนการระบุความเสี่ยง การวิเคราะห์ และการบริหารความเสี่ยงว่า เหมาะสม เพียงพอ หรือไม่</p> <p>๒.๑ วัตถุประสงค์ระดับหน่วยรับตรวจ</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างชัดเจนและวัดผลได้ ▪ มีการเผยแพร่และชี้แจงให้บุคลากรทุกระดับทราบและเข้าใจตรงกัน <p>๒.๒ วัตถุประสงค์ระดับกิจกรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานในระดับกิจกรรม และวัตถุประสงค์นี้สอดคล้องและสนับสนุนวัตถุประสงค์ระดับหน่วยรับตรวจ ▪ วัตถุประสงค์ระดับกิจกรรมชัดเจน ปฏิบัติได้ และวัดผลได้ ▪ บุคลากรทุกคนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดและให้การยอมรับ <p>๒.๓ การระบุปัจจัยเสี่ยง</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในการระบุและประเมินความเสี่ยง ▪ มีการระบุและประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากปัจจัยภายในและภายนอก เช่น ปรับลดบุคลากร การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ การเกิดภัยธรรมชาติ การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม เป็นต้น 	<p>๒.๑ วัตถุประสงค์ระดับหน่วยรับตรวจ</p> <p>ผลการประเมิน</p> <ul style="list-style-type: none"> -มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างชัดเจนและวัดผลได้ -มีการเผยแพร่และชี้แจงให้บุคลากรทุกระดับทราบและเข้าใจตรงกัน <p>๒.๒ วัตถุประสงค์ระดับกิจกรรม</p> <p>ผลการประเมิน</p> <ul style="list-style-type: none"> -มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานในระดับกิจกรรม และวัตถุประสงค์นี้สอดคล้องและสนับสนุนวัตถุประสงค์ระดับหน่วยงาน -มีวัตถุประสงค์ระดับกิจกรรมชัดเจน ปฏิบัติได้ และวัดผลได้ -บุคลากรทุกคนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดและให้การยอมรับ <p>๒.๓การระบุปัจจัยเสี่ยง</p> <ul style="list-style-type: none"> -ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในการระบุและประเมินความเสี่ยง -มีการระบุและประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากปัจจัยภายในและภายนอก เช่น ปรับลดบุคลากร การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ การเกิดภัยธรรมชาติ การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม เป็นต้น

จุดที่ควรประเมิน	ผลการประเมิน/ข้อสรุป
<p>๒.๔ การวิเคราะห์ความเสี่ยง</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ มีการกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาระดับความสำคัญของความเสี่ยง ■ มีการวิเคราะห์และประเมินระดับความสำคัญหรือผลกระทบของความเสี่ยงและความถี่ที่จะเกิดหรือโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง <p>๒.๕ การกำหนดวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันความเสี่ยง</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ มีการวิเคราะห์สาเหตุของความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและกำหนดวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง ■ มีการพิจารณาความคุ้มค่าของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นจากการกำหนดวิธีการควบคุมป้องกันหรือลดความเสี่ยง ■ มีการติดตามผลการปฏิบัติตามวิธีการควบคุมที่กำหนดเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง 	<p>๒.๔ การวิเคราะห์ความเสี่ยง</p> <p>ผลการประเมิน</p> <p>-มีการกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาระดับความสำคัญของความเสี่ยง</p> <p>-มีการวิเคราะห์และประเมินระดับความสำคัญหรือผลกระทบของความเสี่ยงและความถี่ที่จะเกิดหรือโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง</p> <p>๒.๕ การกำหนดวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันความเสี่ยง</p> <p>ผลการประเมิน</p> <p>-มีการวิเคราะห์สาเหตุของความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและกำหนดวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง</p> <p>-มีการพิจารณาความคุ้มค่าของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นจากการกำหนดวิธีการควบคุมป้องกันหรือลดความเสี่ยง</p> <p>-ไม่มีการติดตามผลการปฏิบัติตามวิธีการควบคุมที่กำหนดเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงเท่าที่ควร</p> <p>ข้อสรุป</p> <p>กองคลัง ได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการดำเนินกิจกรรมได้อย่างเหมาะสม และพนักงานทุกคนได้ทราบ และมีการกำหนดประเมินความเสี่ยง มีการวิเคราะห์เป็นไปตามการควบคุมภายในหนึ่งในห้าด้าน คือการประเมินความเสี่ยงครบถ้วน แต่การติดตามผลการปฏิบัติตามวิธีการควบคุมที่กำหนดเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควร</p>

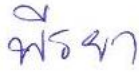
จุดที่ควรประเมิน	ผลการประเมิน/ข้อสรุป
<p>๓.กิจกรรมการควบคุม ในการประเมินความเพียงพอของการควบคุมภายในผู้ประเมินควรพิจารณาว่า มีกิจกรรมการควบคุมที่สำคัญเหมาะสม เพียงพอและมีประสิทธิผลหรือไม่</p> <p>๓.๑ กิจกรรมการควบคุมได้กำหนดขึ้นตามวัตถุประสงค์และผลการประเมินความเสี่ยง</p> <p>๓.๒ บุคลากรทุกคนทราบและเข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจกรรมการควบคุม</p> <p>๓.๓ มีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และวงเงินอนุมัติของผู้บริหารแต่ละระดับไว้อย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร</p> <p>๓.๔ มีมาตรการป้องกันและดูแลรักษาทรัพย์สินอย่างรัดกุมและเพียงพอ</p> <p>๓.๕ มีการแบ่งแยกหน้าที่การปฏิบัติงานที่สำคัญหรืองานที่เสี่ยงต่อความเสียหายตั้งแต่ต้นจนจบ เช่น การอนุมัติ การบันทึกบัญชี และการดูแลรักษาทรัพย์สิน</p> <p>๓.๖ มีข้อกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร และบทลงโทษกรณีฝ่าฝืนในเรื่องการมีผลประโยชน์ทับซ้อนโดยอาศัยอำนาจหน้าที่</p> <p>๓.๗ มีมาตรการติดตามและตรวจสอบให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และมติ คณะรัฐมนตรี</p> <p>๓.๘ อื่นๆ (โปรดระบุ)</p>	<p>๓.กิจกรรมการควบคุม ผลการประเมิน</p> <p>-มีกิจกรรมการควบคุมได้กำหนดขึ้นตามวัตถุประสงค์และผลการประเมินความเสี่ยง</p> <p>-บุคลากรทุกคนทราบและเข้าใจประสงค์ของกิจกรรมการควบคุม</p> <p>-มีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และวงเงินอนุมัติของผู้บริหารไว้อย่างชัดเจน</p> <p>-มีมาตรการป้องกันและดูแลรักษาทรัพย์สินอย่างรัดกุมและเพียงพอ</p> <p>-มีการแบ่งแยกหน้าที่การปฏิบัติงานที่สำคัญหรืองานที่เสี่ยงต่อความเสียหายตั้งแต่ต้นจนจบ เช่น การอนุมัติ การบันทึกบัญชี และการดูแลรักษาทรัพย์สิน แต่ยังไม่มีการกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร และบทลงโทษกรณีฝ่าฝืนในเรื่องมีผลประโยชน์ทับซ้อนโดยอาศัยอำนาจหน้าที่</p> <p>-ยังไม่มีข้อกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร และบทลงโทษกรณีฝ่าฝืนในเรื่องมีผลประโยชน์ทับซ้อนโดยอาศัยอำนาจหน้าที่</p> <p>ข้อสรุป</p> <p>กองคลัง ได้ดำเนินงานกิจกรรมการควบคุมไว้เกือบครบ แต่ยังมีข้อบกพร่องในกิจกรรมการควบคุมอยู่บ้างคือ ยังไม่มีมาตรการติดตามและตรวจสอบในการดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และมติ คณะรัฐมนตรีอย่างชัดเจน</p>

จุดที่ควรประเมิน	ผลการประเมิน/ข้อสรุป
<p>๔.สารสนเทศและการสื่อสาร</p> <p>การดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมภายในจะต้องมีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องและเชื่อถือได้ ผู้ประเมินควรพิจารณาความเหมาะสมของระบบสารสนเทศและการสื่อสารต่อความต้องการของผู้ใช้และการบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน</p> <p>๔.๑ จัดให้มีระบบสารสนเทศและสายการรายงานสำหรับการบริหารและตัดสินใจของฝ่ายบริหาร</p> <p>๔.๒ มีการจัดทำและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานการเงิน และการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรีไว้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p> <p>๔.๓ มีการจัดเก็บข้อมูล/เอกสารประกอบการจ่ายเงินและการบันทึกบัญชีไว้ครบถ้วน สมบูรณ์ และเป็นหมวดหมู่</p> <p>๔.๔ มีการรายงานข้อมูลที่สำคัญทั้งจากภายในและภายนอกให้ผู้บริหารทุกระดับ</p> <p>๔.๕ มีระบบการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกอย่างเพียงพอ เชื่อถือได้ และทันกาล</p> <p>๔.๖ มีการสื่อสารอย่างชัดเจนให้พนักงานทุกคนทราบและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ปัญหาและจุดอ่อนของการควบคุมภายในที่เกิดขึ้นและแนวทางการแก้ไข</p> <p>๔.๗ มีกลไกหรือช่องทางให้พนักงานสามารถเสนอข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร</p> <p>๔.๘ มีการรับฟังและพิจารณาข้อร้องเรียนจากภายนอก อาทิ ผู้กำกับดูแล ประชาชน สื่อมวลชน</p> <p>๔.๙ อื่นๆ (โปรดระบุ)</p>	<p>๔.สารสนเทศและการสื่อสาร</p> <p>ผลการประเมิน</p> <p>-มีการจัดระบบสารสนเทศและสายการรายงานสำหรับการบริหารและตัดสินใจของฝ่ายบริหาร</p> <p>- มีการจัดทำและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรีไว้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p> <p>-มีการจัดเก็บข้อมูล/เอกสารประกอบการจ่ายเงินไว้ครบถ้วนเป็นหมวดหมู่ มีการจัดทำบันทึกบัญชี</p> <p>-มีระบบการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกอย่างเพียงพอเชื่อถือได้และทันกาล</p> <p>-มีการสื่อสารอย่างชัดเจนให้พนักงานทุกคนทราบและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ปัญหาและจุดอ่อนของการควบคุมภายในที่เกิดขึ้นและแนวทางการแก้ไข</p> <p>-มีกลไกหรือช่องทางให้พนักงานสามารถเสนอข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร</p> <p>-มีการรับฟังและพิจารณาข้อร้องเรียนจากภายนอกประชาชน หน่วยงานผู้กำกับดูแล</p> <p>ข้อสรุป</p> <p>กองคลัง ได้มีการจัดให้มีระบบการสื่อสารในการควบคุมภายในไว้อย่างครบถ้วน</p>

จุดที่ควรประเมิน	ผลการประเมิน/ข้อสรุป
<p>๕.การติดตามประเมินผล</p> <p>ผู้ประเมินควรพิจารณาความเหมาะสมของระบบการติดตามประเมินผลการควบคุมภายในขององค์กรในอันจะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน</p> <p>๕.๑ มีการเปรียบเทียบแผนและผลการดำเนินงาน และรายงานให้ผู้กำกับดูแลทราบเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ</p> <p>๕.๒ กรณีผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผน มีการดำเนินการแก้ไขอย่างทันกาล</p> <p>๕.๓ มีการกำหนดให้มีการติดตามผลในระหว่างการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ</p> <p>๕.๔ มีการติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ</p> <p>๕.๕ มีการประเมินผลความเพียงพอและประสิทธิผลของการควบคุมภายในและประเมินการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในลักษณะการประเมินการควบคุมด้วยตนเอง และ/หรือการประเมินการควบคุมอย่างเป็นอิสระ อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง</p> <p>๕.๖ มีการรายงานผลการประเมินและรายงานการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายในโดยตรงต่อผู้กำกับดูแล และ/หรือคณะกรรมการตรวจสอบ</p> <p>๕.๗ มีการติดตามผลการแก้ไขข้อบกพร่องที่พบจากการประเมินผลและการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๘ มีการกำหนดให้ผู้บริหารต้องรายงานต่อผู้กำกับดูแลทันทีในกรณีที่มีการทุจริต มีการไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรีและมีการกระทำอื่นที่อาจมีผลกระทบต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ</p>	<p>ผลการประเมิน</p> <p>-มีการเปรียบเทียบแผนและผลการดำเนินงาน และรายงานให้ผู้กำกับดูแลทราบเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างต่อเนื่อง</p> <p>-กรณีผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผน มีการดำเนินการแก้ไขอย่างทันกาล</p> <p>-มีการกำหนดให้มีการติดตามผลในระหว่างการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ</p> <p>-มีการประเมินผลความเพียงพอและประสิทธิผลของการควบคุมภายใน และประเมินการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในลักษณะการประเมินการควบคุมด้วยตนเอง และ/หรือการประเมินการควบคุมอย่างเป็นอิสระ อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง</p> <p>-ไม่มีการรายงานผลการประเมินและรายงานการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายในโดยตรงต่อผู้กำกับดูแล และ/หรือคณะกรรมการตรวจสอบ</p> <p>-ไม่มีการติดตามผลการแก้ไขข้อบกพร่องที่พบจากการประเมินผลและการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายใน</p> <p>-มีการกำหนดให้ผู้บริหารต้องรายงานต่อผู้กำกับดูแลทันทีในกรณีที่มีการทุจริต มีการไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรีและมีการกระทำอื่นที่อาจมีผลกระทบต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ</p> <p>ข้อสรุป</p> <p>กองคลังมีการติดตามประเมินผลได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ</p>

ผลการประเมินโดยรวม

องค์ประกอบของการควบคุมภายในของหน่วยงานกองคลัง ในภาพรวม เหมาะสม มีกฎระเบียบข้อบังคับเป็นตัวกำหนด ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทุกระดับมีความตระหนัก รับผิดชอบงานในหน้าที่ของตน มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในความเสี่ยงมีการกำหนดความเสี่ยงและวิเคราะห์ความเสี่ยง มีระบบสารสนเทศ และการสื่อสารประชาสัมพันธ์ไว้อย่างผู้เกี่ยวข้อง มีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงพัฒนาให้ทันสมัย

ชื่อผู้รายงาน..... 

(นางพีรยา งามสมบูรณ์)

ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองคลัง

กองการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก
รายงานผลการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน
ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์ประกอบของการควบคุมภายใน	ผลการประเมิน/ข้อสรุป
<p>๑.สภาพแวดล้อมของการควบคุม ผู้ประเมินความพิจารณาแต่ละปัจจัยที่ผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมการควบคุมเพื่อพิจารณาหน่วยรับตรวจมีสภาพแวดล้อมการควบคุมที่ดีหรือไม่</p> <p>๑.๑ ปรัชญาและรูปแบบการทำงานของผู้บริหาร</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ มีทัศนคติที่ดีและสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์กร รวมทั้งการติดตามผล การตรวจสอบและการประเมินผล ทั้งจากการตรวจสอบภายในและการตรวจสอบภายนอก ■ มีทัศนคติที่เหมาะสมต่อการรายงานทางการเงิน งบประมาณและการดำเนินงาน ■ มีทัศนคติและการปฏิบัติที่เหมาะสมต่อการกระจายอำนาจ ■ มีทัศนคติที่เหมาะสมในการจัดการความเสี่ยงจากการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องอย่างรอบคอบ และการพิจารณาวิธีการลดหรือป้องกันความเสี่ยง ■ มีความมุ่งมั่นที่จะใช้การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (Performance-Based Management) <p>๑.๒ ความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณ</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ มีข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณและบทลงโทษเป็นลายลักษณ์อักษร และเวียนให้พนักงานทุกคนลงนามรับทราบเป็นครั้งคราว ■ พนักงานทราบและเข้าใจลักษณะของพฤติกรรมที่ยอมรับและไม่ยอมรับและบทลงโทษตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณและแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง ■ ฝ่ายบริหารส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความสำคัญของความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณ ■ ฝ่ายบริหารมีการดำเนินการตามควรแก่กรณี เมื่อไม่มีการปฏิบัติตามนโยบาย วิธีปฏิบัติ หรือระเบียบปฏิบัติ ■ ฝ่ายบริหารกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่เป็นไปได้และไม่สร้างความกดดันให้แก่พนักงานในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่เป็นไปไม่ได้ 	<p>๑.๑ ปรัชญาและรูปแบบการทำงานของผู้บริหาร <u>ผลการประเมิน</u></p> <p>- ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีและสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์กร รวมทั้งการติดตามประเมินผลการตรวจสอบ และการประเมินผล ทั้งจากการตรวจสอบภายในและการตรวจสอบภายนอก</p> <p>-ผู้บริหารมีทัศนคติที่มีต่อการรายงานทางการเงิน มีความมุ่งมั่นที่จะใช้การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน</p> <p>๑.๒ ความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณ <u>ผลการประเมิน</u></p> <p>-มีประมวลจรรยาบรรณของพนักงานและคณะผู้บริหารในองค์กร</p> <p>-พนักงานยังไม่ทราบและเข้าใจเท่าที่ควรถึงลักษณะพฤติกรรมและบทลงโทษ</p> <p>- ฝ่ายบริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นถึงความซื่อสัตย์สุจริต</p> <p>-ฝ่ายบริหารไม่มีการดำเนินการตามควรแก่กรณี เมื่อไม่มีการปฏิบัติตามนโยบาย วิธีปฏิบัติ หรือระเบียบปฏิบัติ</p> <p>-ฝ่ายบริหารกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่เป็นไปได้ แต่ได้สร้างความกดดันให้แก่พนักงานในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่เป็นไปไม่ได้</p>

จุดที่ควรประเมิน	ผลการประเมิน/ข้อสรุป
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ฝ่ายบริหารกำหนดสิ่งจูงใจที่ยุติธรรมและจำเป็น เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานจะมีความซื่อสัตย์และถือปฏิบัติตามจริยธรรม ▪ ฝ่ายบริหารดำเนินการโดยเร่งด่วนเมื่อมีสัญญาณแจ้งว่าอาจมีปัญหาเรื่องความซื่อสัตย์และจริยธรรมของพนักงานเกิดขึ้น <p>๑.๓ ความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ มีการกำหนดระดับความรู้ ทักษะและความสามารถ ▪ มีการจัดทำเอกสารคำบรรยายคุณลักษณะงานของแต่ละตำแหน่งและเป็นปัจจุบัน ▪ มีการระบุและแจ้งให้พนักงานทราบเกี่ยวกับความรู้ ทักษะและความสามารถที่ต้องการสำหรับการปฏิบัติงาน ▪ มีแผนการฝึกอบรมตามความต้องการของพนักงานทั้งหมดอย่างเหมาะสม ▪ การประเมินผลการปฏิบัติงานพิจารณาจากการประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน และมีการระบุอย่างชัดเจนในส่วนพนักงานมีผลการปฏิบัติงานดีและส่วนที่ต้องมีการปรับปรุง <p>๑.๔ โครงสร้างองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ มีการจัดโครงสร้างและสายงาน การบังคับบัญชาที่ชัดเจนและเหมาะสมกับขนาดและลักษณะการดำเนินงานของหน่วยรับตรวจ ▪ มีการประเมินผลโครงสร้างเป็นครั้งคราวและปรับเปลี่ยนที่จำเป็นให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ▪ มีการแสดงแผนภูมิการจัดองค์กรที่ถูกต้องและทันสมัยให้พนักงานทุกคนทราบ <p>๑.๕ การมอบอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ มีการมอบหมายอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคคลที่เหมาะสมและเป็นไปอย่างถูกต้อง และมีการแจ้งให้พนักงานทุกคนทราบ ▪ ผู้บริหารมีวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการติดตามผลการดำเนินงานที่มอบหมาย <p>๑.๖ นโยบายวิธีบริหารด้านบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ มีการกำหนดมาตรฐานหรือข้อกำหนดในการว่าจ้างบุคคลที่เหมาะสม โดยเน้นถึงการศึกษา ประสบการณ์ความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม ▪ มีการจัดปฐมนิเทศให้กับพนักงานใหม่ และจัดฝึกอบรมพนักงานทุกคนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง 	<p>-ฝ่ายบริหารไม่ได้กำหนดสิ่งจูงใจที่ยุติธรรมและจำเป็น เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานจะมีความซื่อสัตย์และถือปฏิบัติตามจริยธรรม</p> <p>-ฝ่ายบริหารไม่ได้ดำเนินการโดยเร่งด่วนเมื่อมีสัญญาณแจ้งว่าอาจมีปัญหาเรื่องความซื่อสัตย์และจริยธรรมของพนักงานเกิดขึ้น</p> <p>๑.๓ ความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคลากร</p> <p>ผลการประเมิน</p> <p>-มีการกำหนดระดับความรู้ ทักษะและความสามารถ</p> <p>-มีการจัดทำเอกสารคำบรรยายคุณลักษณะงานของแต่ละตำแหน่งและเป็นปัจจุบัน</p> <p>-ไม่มีแผนการฝึกอบรมตามความต้องการของพนักงานทั้งหมดอย่างเหมาะสม</p> <p>-การประเมินผลการปฏิบัติงานพิจารณาจากการประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน และมีการระบุอย่างชัดเจนในส่วนพนักงานมีผลการปฏิบัติงานดีแต่ส่วนที่ต้องมีการปรับปรุงยังไม่ชัดเจน</p> <p>-มีการแสดงแผนภูมิการจัดองค์กรที่ถูกต้องและทันสมัยให้พนักงานทุกคนทราบ</p> <p>๑.๔ โครงสร้างองค์กร</p> <p>ผลการประเมิน</p> <p>-มีการจัดโครงสร้างและสายงาน การบังคับบัญชาที่ชัดเจนและเหมาะสมกับขนาดและลักษณะการดำเนินงานของหน่วยรับตรวจ</p> <p>-มีการประเมินผลโครงสร้างเป็นครั้งคราวและปรับเปลี่ยนที่จำเป็นให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง</p>

จุดที่ควรประเมิน	ผลการประเมิน/ข้อสรุป
<ul style="list-style-type: none"> ■ การเลื่อนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน และการโยกย้ายขึ้นอยู่กับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ■ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้พิจารณารวมถึงความซื่อสัตย์และจริยธรรม ■ มีการลงโทษทางวินัยและแก้ไขปัญหา เมื่อมีการไม่ปฏิบัติตามนโยบายหรือข้อกำหนดด้านจริยธรรม <p>๑.๗ กลไกการติดตามการตรวจสอบการปฏิบัติงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ มีคณะกรรมการการตรวจสอบหรือคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลภาครัฐ และการกำกับดูแล การปฏิบัติงานภายในองค์กรให้ เป็นไปตามระบบการควบคุมภายในที่กำหนด อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ■ มีผู้ตรวจสอบภายใน และมีการรายงานผลการตรวจสอบภายในต่อหัวหน้าส่วนราชการ 	<p>-มีการแสดงแผนภูมิการจัดองค์กรที่ถูกต้องและทันสมัยให้พนักงานทุกคนทราบ</p> <p>๑.๕ การมอบอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <p>ผลการประเมิน</p> <p>-มีการมอบหมายอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคคลที่เหมาะสมและเป็นไปอย่างถูกต้อง และมีการแจ้งให้พนักงานทุกคนทราบ</p> <p>-ผู้บริหารยังไม่มีวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการติดตามผลการดำเนินงานที่มอบหมายเท่าที่ควร</p> <p>๑.๖ นโยบายวิธีบริหารด้านบุคลากร</p> <p>ผลการประเมิน</p> <p>-มีการกำหนดมาตรฐานหรือข้อกำหนดในการว่าจ้างบุคคลที่เหมาะสม โดยเน้นถึงการศึกษา ประสบการณ์ความซื่อสัตย์ และมีจริยธรรม</p> <p>-มีการจัดปฐมนิเทศให้กับพนักงานใหม่ และจัดฝึกอบรมพนักงานทุกคนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง</p> <p>-มีการเลื่อนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน และการโยกย้ายขึ้นอยู่กับการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>-การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้พิจารณารวมถึงความซื่อสัตย์และจริยธรรม</p> <p>-ยังมีการลงโทษทางวินัยและแก้ไข ปัญหา เนื่องจากพนักงานทุกคนปฏิบัติตามนโยบายและอยู่ในหลักจริยธรรม</p>

จุดที่ควรประเมิน	ผลการประเมิน/ข้อสรุป
	<p>ข้อสรุป</p> <p>กองการศึกษา มีสภาพแวดล้อมการควบคุมอยู่ในค่อนข้างดีมาก แต่ยังมีข้อบกพร่องเพียงเล็กน้อยที่ยังไม่มีการควบคุมที่เป็นรูปธรรม ได้แก่พนักงานยังไม่ทราบและเข้าใจเท่าที่ควรถึงลักษณะพฤติกรรมและบทลงโทษ ฝ่ายบริหารไม่มีการดำเนินการตามควรแก่กรณี เมื่อไม่มีการปฏิบัติตามนโยบาย วิธีปฏิบัติ หรือระเบียบปฏิบัติ ฝ่ายบริหารไม่ได้ดำเนินการโดยเร่งด่วนเมื่อมีสัญญาณแจ้งว่าอาจมีปัญหาเรื่องความซื่อสัตย์และจริยธรรมของพนักงานเกิดขึ้น</p> <p>ไม่มีแผนการฝึกอบรมตามความต้องการของพนักงานทั้งหมดอย่างเหมาะสมอย่างชัดเจน</p>

จุดที่ควรประเมิน	ผลการประเมิน/ข้อสรุป
<p>๒.การประเมินความเสี่ยง</p> <p>ก่อนการประเมินความเสี่ยงจะต้องสร้างความชัดเจนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การดำเนินงานทั้งในระดับหน่วยรับตรวจ และระดับกิจกรรม เช่น แผนงาน หรืองานที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>วัตถุประสงค์ของการประเมินองค์ประกอบการควบคุมภายในนี้ เพื่อทราบกระบวนการระบุความเสี่ยง การวิเคราะห์ และการบริหารความเสี่ยงว่า เหมาะสม เพียงพอ หรือไม่</p> <p>๒.๑ วัตถุประสงค์ระดับหน่วยรับตรวจ</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างชัดเจนและวัดผลได้ ▪ มีการเผยแพร่และชี้แจงให้บุคลากรทุกระดับทราบและเข้าใจตรงกัน <p>๒.๒ วัตถุประสงค์ระดับกิจกรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานในระดับกิจกรรม และวัตถุประสงค์นี้สอดคล้องและสนับสนุนวัตถุประสงค์ระดับหน่วยรับตรวจ ▪ วัตถุประสงค์ระดับกิจกรรมชัดเจน ปฏิบัติได้ และวัดผลได้ ▪ บุคลากรทุกคนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดและให้การยอมรับ <p>๒.๓ การระบุปัจจัยเสี่ยง</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในการระบุและประเมินความเสี่ยง ▪ มีการระบุและประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากปัจจัยภายในและภายนอก เช่น ปรับลดบุคลากร การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ การเกิดภัยธรรมชาติ การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม เป็นต้น 	<p>๒.๑ วัตถุประสงค์ระดับหน่วยรับตรวจ</p> <p>ผลการประเมิน</p> <ul style="list-style-type: none"> -มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างชัดเจนและวัดผลได้ -มีการเผยแพร่และชี้แจงให้บุคลากรทุกระดับทราบและเข้าใจตรงกัน <p>๒.๒ วัตถุประสงค์ระดับกิจกรรม</p> <p>ผลการประเมิน</p> <ul style="list-style-type: none"> -มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานในระดับกิจกรรม และวัตถุประสงค์นี้สอดคล้องและสนับสนุนวัตถุประสงค์ระดับหน่วยรับตรวจ -มีวัตถุประสงค์ระดับกิจกรรมชัดเจน ปฏิบัติได้ และวัดผลได้ -บุคลากรทุกคนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดและให้การยอมรับ <p>๒.๔การระบุปัจจัยเสี่ยง</p> <ul style="list-style-type: none"> -ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในการระบุและประเมินความเสี่ยง -มีการระบุและประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากปัจจัยภายในและภายนอก เช่น ปรับลดบุคลากร การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ การเกิดภัยธรรมชาติ การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม เป็นต้น

จุดที่ควรประเมิน	ผลการประเมิน/ข้อสรุป
<p>๒.๔ การวิเคราะห์ความเสี่ยง -มีการกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาระดับความสำคัญของความเสี่ยง -มีการวิเคราะห์และประเมินระดับความสำคัญหรือผลกระทบของความเสี่ยงและความถี่ที่จะเกิดหรือโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง</p> <p>๒.๕ การกำหนดวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันความเสี่ยง -มีการวิเคราะห์สาเหตุของความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและกำหนดวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง -มีการพิจารณาความคุ้มค่าของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นจากการกำหนดวิธีการควบคุมป้องกันหรือลดความเสี่ยง -มีการติดตามผลการปฏิบัติตามวิธีการควบคุมที่กำหนดเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง</p>	<p>๒.๔ การวิเคราะห์ความเสี่ยง ผลการประเมิน -มีการกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา ระดับความสำคัญของความเสี่ยง -มีการวิเคราะห์และประเมินระดับความสำคัญหรือผลกระทบของความเสี่ยงและความถี่ที่จะเกิดหรือโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง</p> <p>๒.๕ การกำหนดวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันความเสี่ยง ผลการประเมิน -มีการวิเคราะห์สาเหตุของความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและกำหนดวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง -มีการพิจารณาความคุ้มค่าของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นจากการกำหนดวิธีการควบคุมป้องกันหรือลดความเสี่ยง -ไม่มีการติดตามผลการปฏิบัติตามวิธีการควบคุมที่กำหนดเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงเท่าที่ควร</p> <p>ข้อสรุป กองการศึกษาฯ ได้มีการกำหนด วัตถุประสงค์ในการดำเนินกิจกรรมได้ อย่างเหมาะสมและพนักงานทุกคนได้ ทราบ และมีการกำหนดประเมินความ เสี่ยง มีการวิเคราะห์เป็นไปตามการ ควบคุมภายใน หนึ่งในห้าด้าน คือการประเมินความ เสี่ยงครบถ้วนแต่การติดตามผลการ ปฏิบัติตามวิธีการควบคุมที่กำหนดเพื่อ ป้องกันหรือลดความเสี่ยงยังไม่ชัดเจน เท่าที่ควร</p>

จุดที่ควรประเมิน	ผลการประเมิน/ข้อสรุป
<p>๓.กิจกรรมการควบคุม</p> <p>ในการประเมินความเพียงพอของการควบคุมภายในผู้ประเมินควรพิจารณาว่า มีกิจกรรมการควบคุมที่สำคัญเหมาะสม เพียงพอและมีประสิทธิผลหรือไม่</p> <p>๓.๑ กิจกรรมการควบคุมได้กำหนดขึ้นตามวัตถุประสงค์และผลการประเมินความเสี่ยง</p> <p>๓.๒ บุคลากรทุกคนทราบและเข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจกรรมการควบคุม</p> <p>๓.๓ มีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และวงเงินอนุมัติของผู้บริหารแต่ละระดับไว้อย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร</p> <p>๓.๔ มีมาตรการป้องกันและดูแลรักษาทรัพย์สินอย่างรัดกุมและเพียงพอ</p> <p>๓.๕ มีการแบ่งแยกหน้าที่การปฏิบัติงานที่สำคัญหรืองานที่เสี่ยงต่อความเสียหายตั้งแต่ต้นจนจบ เช่น การอนุมัติ การบันทึกบัญชี และการดูแลรักษาทรัพย์สิน</p> <p>๓.๖ มีข้อกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร และบทลงโทษกรณีฝ่าฝืนในเรื่องการมีผลประโยชน์ทับซ้อนโดยอาศัยอำนาจหน้าที่</p> <p>๓.๗ มีมาตรการติดตามและตรวจสอบให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรี</p> <p>๓.๘ อื่นๆ (โปรดระบุ)</p>	<p>๓.กิจกรรมการควบคุม</p> <p>ผลการประเมิน</p> <p>-มีกิจกรรมการควบคุมได้กำหนดขึ้นตามวัตถุประสงค์และผลการประเมินความเสี่ยง</p> <p>-บุคลากรทุกคนทราบและเข้าใจประสงค์ของกิจกรรมการควบคุม</p> <p>-มีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และวงเงินอนุมัติของผู้บริหารไว้อย่างชัดเจน</p> <p>-มีมาตรการป้องกันและดูแลรักษาทรัพย์สินอย่างรัดกุมและเพียงพอ</p> <p>-มีการแบ่งแยกหน้าที่การปฏิบัติงานที่สำคัญหรืองานที่เสี่ยงต่อความเสียหายตั้งแต่ต้นจนจบ เช่น การอนุมัติ การบันทึกบัญชี และการดูแลรักษาทรัพย์สิน แต่ยังไม่มีการกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร และบทลงโทษกรณีฝ่าฝืนในเรื่องมีผลประโยชน์ทับซ้อนโดยอาศัยอำนาจหน้าที่</p> <p>-ยังไม่มีการกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร และบทลงโทษกรณีฝ่าฝืนในเรื่องมีผลประโยชน์ทับซ้อนโดยอาศัยอำนาจหน้าที่</p> <p>ข้อสรุป</p> <p>กองการศึกษาฯ ได้ดำเนินงานกิจกรรมการควบคุมไว้เกือบครบ แต่ยังมีข้อบกพร่องในกิจกรรมการควบคุมอยู่บ้างคือ ยังไม่มีมาตรการติดตามและตรวจสอบในการดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรี</p>

จุดที่ควรประเมิน	ผลการประเมิน/ข้อสรุป
<p>๔.สารสนเทศและการสื่อสาร</p> <p>การดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมภายในจะต้องมีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องและเชื่อถือได้ ผู้ประเมินควรพิจารณาความเหมาะสมของระบบสารสนเทศและการสื่อสารต่อความต้องการของผู้ใช้และการบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน</p> <p>๔.๑ จัดให้มีระบบสารสนเทศและสายการรายงานสำหรับการบริหารและตัดสินใจของฝ่ายบริหาร</p> <p>๔.๒ มีการจัดทำและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานการเงินและการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรีไว้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p> <p>๔.๓ มีการจัดเก็บข้อมูล/เอกสารประกอบการจ่ายเงินและการบันทึกบัญชีไว้ครบถ้วน สมบูรณ์ และเป็นหมวดหมู่</p> <p>๔.๔ มีการรายงานข้อมูลที่เป็นทั้งจากภายในและภายนอกให้ผู้บริหารทุกระดับ</p> <p>๔.๕ มีระบบการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกอย่างเพียงพอ เชื่อถือได้ และทันกาล</p> <p>๔.๖ มีการสื่อสารอย่างชัดเจนให้พนักงานทุกคนทราบและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ปัญหาและจุดอ่อนของการควบคุมภายในที่เกิดขึ้นและแนวทางการแก้ไข</p> <p>๔.๗ มีกลไกหรือช่องทางให้พนักงานสามารถเสนอข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร</p> <p>๔.๘ มีการรับฟังและพิจารณาข้อร้องเรียนจากภายนอก อาทิ รัฐสภา ประชาชน สื่อมวลชน</p> <p>๔.๙ อื่นๆ (โปรดระบุ)</p>	<p>๔.สารสนเทศและการสื่อสาร</p> <p>ผลการประเมิน</p> <p>-มีการจัดระบบสารสนเทศและสายการรายงานสำหรับการบริหารและตัดสินใจของฝ่ายบริหาร</p> <p>- มีการจัดทำและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรีไว้ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p> <p>-มีการจัดเก็บข้อมูล/เอกสารประกอบการจ่ายเงินไว้ครบถ้วนเป็นหมวดหมู่ แต่การบันทึกบัญชีไม่มีการจัดทำเนื่องจากผู้บันทึกบัญชีคือหน่วยงานคลัง</p> <p>-มีระบบการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกอย่างเพียงพอเชื่อถือได้และทันกาล</p> <p>-มีการสื่อสารอย่างชัดเจนให้พนักงานทุกคนทราบและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ปัญหาและจุดอ่อนของควบคุมภายในที่เกิดขึ้นและแนวทางการแก้ไข</p> <p>-มีกลไกหรือช่องทางให้พนักงานสามารถเสนอข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร</p> <p>-มีการรับฟังและพิจารณาข้อร้องเรียนจากภายนอกประชาชน หน่วยงานผู้กำกับดูแล</p> <p>ข้อสรุป</p> <p>กองการศึกษาฯ ได้มีการจัดให้มีระบบการสื่อสารในการควบคุมภายในไว้อย่างครบถ้วน</p>

จุดที่ควรประเมิน	ผลการประเมิน/ข้อสรุป
<p>๕.การติดตามประเมินผล</p> <p>ผู้ประเมินควรพิจารณาความเหมาะสมของระบบการติดตามประเมินผลการควบคุมภายในขององค์กรในอันจะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน</p> <p>๕.๑ มีการเปรียบเทียบแผนและผลการดำเนินงาน และรายงานให้ผู้กำกับดูแลทราบเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ</p> <p>๕.๒ กรณีผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผน มีการดำเนินการแก้ไขอย่างทันกาล</p> <p>๕.๓ มีการกำหนดให้มีการติดตามผลในระหว่างการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ</p> <p>๕.๔ มีการติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ</p> <p>๕.๕ มีการประเมินผลความเสี่ยงพอและประสิทธิผลของการควบคุมภายใน และประเมินการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในลักษณะการประเมินการควบคุมด้วยตนเอง และ/หรือการประเมินการควบคุมอย่างเป็น อิสระ อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง</p> <p>๕.๖ มีการรายงานผลการประเมินและรายงานการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายในโดยตรงต่อผู้กำกับดูแล และ/หรือคณะกรรมการตรวจสอบ</p> <p>๕.๗ มีการติดตามผลการแก้ไขข้อบกพร่องที่พบจากการประเมินผลและการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๘ มีการกำหนดให้ผู้บริหารต้องรายงานต่อผู้กำกับดูแลทันทีในกรณีที่มีการทุจริต มีการไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมติ คณะรัฐมนตรี และมีการกระทำอื่นที่อาจมีผลกระทบต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ</p>	<p>ผลการประเมิน</p> <p>-มีการเปรียบเทียบแผนและผลการดำเนินงาน และรายงานให้ผู้กำกับดูแลทราบเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างต่อเนื่อง</p> <p>-กรณีผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผน มีการดำเนินการแก้ไขอย่างทันกาล</p> <p>-มีการกำหนดให้มีการติดตามผลในระหว่างการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ</p> <p>-มีการประเมินผลความเสี่ยงพอและประสิทธิผลของการควบคุมภายใน และประเมินการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในลักษณะการประเมินการควบคุมด้วยตนเอง และ/หรือการประเมินการควบคุมอย่างเป็นอิสระ อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง</p> <p>-ไม่มีการรายงานผลการประเมินและรายงานการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายในโดยตรงต่อผู้กำกับดูแล และ/หรือคณะกรรมการตรวจสอบ</p> <p>-ไม่มีการติดตามผลการแก้ไขข้อบกพร่องที่พบจากการประเมินผลและการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายใน</p> <p>-มีการกำหนดให้ผู้บริหารต้องรายงานต่อผู้กำกับดูแลทันทีในกรณีที่มีการทุจริต มีการไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรีและมีการกระทำอื่นที่อาจมีผลกระทบต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ</p> <p>ข้อสรุป</p> <p>กองการศึกษา มีการติดตามประเมินผล ได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ</p>

ผลการประเมินโดยรวม

องค์ประกอบของการควบคุมภายในของส่วนการศึกษาฯ ในภาพรวมเหมาะสม มีกฎระเบียบข้อบังคับ เป็นตัวกำหนด ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทุกระดับมีความตระหนัก รับผิดชอบงานในหน้าที่ของตน มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในความเสี่ยงมีการกำหนดความเสี่ยงและวิเคราะห์ความเสี่ยง มีระบบสารสนเทศ และการสื่อสารประชาสัมพันธ์ไปยังผู้เกี่ยวข้อง มีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงพัฒนาให้ทันสมัย

ชื่อผู้รายงาน.....ชื่อหัวหน้าหน่วยงานย่อย
(นายรพีพัฒน์ มีพันธุ์)

ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ชื่อหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก
 รายงานการประเมินผลและการปรับปรุงการควบคุมภายใน
 สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๕

ภารกิจตามกฎหมายที่ จัดตั้งหน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจตามแผนการ ดำเนินการหรือภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญของหน่วยงานรัฐ/ วัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	การควบคุมภายในที่มีอยู่	การประเมินผลการ ควบคุมภายใน	ความเสี่ยงที่ มีอยู่	การ ปรับปรุง การควบคุม ภายใน	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
๑.จัดทำร่างแผนพัฒนา ท้องถิ่น ๒.จัดทำร่างข้อบัญญัติ งบประมาณ ๓.งานบุคลากร ๔.รับเรื่องราวร้องเรียนร้อง ทุกข์ ๕.งานธุรการกลาง	๑.นโยบายเร่งด่วนจากรัฐบาลไม่ ตรงกับแผนพัฒนาท้องถิ่นไม่ ครอบคลุมกับปัญหาความต้องการ ของประชาชน ๒.งบประมาณรายจ่ายมีจำกัด ประมาณการรายจ่ายเกินกว่า ประมาณการรายรับ จึงมีความจำเป็นต้องจำกัด งบประมาณเพื่อให้มีความสมดุล ๓. ปฏิบัติงานด้านบุคลากรมีไม่ตรง กับสายงาน ๔. สารบบหนังสือจัดแยกไม่เป็น หมวดหมู่ยากต่อการสืบค้น	๑.แผนพัฒนาท้องถิ่นมีการตรวจสอบ คัดกรองกับกฎหมาย ระเบียบกำหนด ไว้ ๒.มีการตรวจสอบประมาณการรายรับ ก่อน จัดทำงบประมาณ ๓.จัดหาบุคลากรให้ตรงกับสายงาน ๔.จัดระบบหนังสือเป็นหมวดหมู่เป็น ระบบ	๑.ผลการควบคุมภายใน มีความเพียงพอ ๒.ผลการควบคุมภายใน มีความเพียงพอ ๓.ผลการควบคุมภายใน ไม่เพียงพอเนื่องจากขาด บุคลากร ๔. ผลการควบคุม ภายในเพียงพอ	บุคลากรไม่ ตรงกับสาย งาน ต้องมี ผู้รักษา ราชการแทน สายงาน	จัดหา บุคลากรที่ ตรงกับสาย งานโดย เฉพาะงาน	สำนักปลัด

ชื่อหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก
 รายงานการประเมินผลและการปรับปรุงการควบคุมภายใน
 สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๕

ภารกิจตามกฎหมายที่ จัดตั้งหน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจตามแผนการ ดำเนินการหรือภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญของหน่วยงานรัฐ/ วัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	การควบคุมภายในที่มีอยู่	การประเมินผลการ ควบคุมภายใน	ความเสี่ยงที่ มีอยู่	การ ปรับปรุง การควบคุม ภายใน	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
๑.การบันทึกบัญชี ๒.การจัดเก็บรายได้	๑.ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ระบบ บัญชีกระทำโดยระบบออนไลน์ (elass) ทั้งระบบ และ ระบบยังไม่เสถียร ทำให้เกิดปัญหา กับหน่วยตรวจสอบ ๒. การจัดเก็บรายได้รูปแบบใหม่ ได้ยกเลิก การจัดเก็บตามแบบ พรบ.ภาษีโรงเรือนและที่ดิน และ พรบ.ภาษีบำรุงท้องที่ โดย เปลี่ยนเป็น พรบ.ภาษีที่ดินและสิ่ง ปลูกสร้าง	๑.ตรวจสอบเป็นระยะ ประสานงาน กับเจ้าของระบบ ๒.ตรวจสอบคัดกรองความถูกต้อง ตามลำดับชั้นบังคับบัญชา	๑.ผลการควบคุมภายใน ไม่เพียงพอ ๒.ผลการควบคุมภายใน มีความเพียงพอ	จัดเก็บ รายได้ไม่ ถูกต้อง	ศึกษาหลัก เกณฑ์ตาม กฎหมายให้ ถูกต้องเสมอ ส่งเจ้าหน้าที่ เข้ารับการ อบรมเป็น ระยะๆ	กองคลัง

ชื่อหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก
 รายงานการประเมินผลและการปรับปรุงการควบคุมภายใน
 สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๕

ภารกิจตามกฎหมายที่ จัดตั้งหน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจตามแผนการ ดำเนินการหรือภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญของหน่วยงานรัฐ/ วัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	การควบคุม ภายในที่มีอยู่	การประเมินผล การควบคุม ภายใน	ความเสี่ยงที่มีอยู่	การปรับปรุงการ ควบคุมภายใน	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
<p>๑. งานออกแบบและควบคุมอาคาร วัตถุประสงค์</p> <p>๑. เพื่อให้งานออกแบบงานเขียนแบบแปลนถูกต้องครบถ้วน</p> <p>๒. การประมาณการราคางานก่อสร้างถูกต้องตรงตามแบบแปลน</p>	<p>๑. งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๑.๑ การออกแบบและการเขียนแบบแปลนงานก่อสร้าง</p> <p>๑.๒ การประมาณการราคาก่อสร้าง</p>	<p>มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานประจำปี และการมอบหมายจากผู้บริหารอย่างเป็นทางการในการปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละส่วนที่ชัดเจนเหมาะสมและเพียงพอ</p>	<p>การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานมอบหมายจากผู้บริหารมีผลดีต่อการควบคุมและติดตามในระดับหนึ่งแต่ยังไม่เพียงพอ งานในส่วนการออกแบบยังพบข้อผิดพลาดและประมาณการราคางานก่อสร้างยังต้องมีการปรับปรุงกิจกรรมควบคุมเพิ่มเติม</p>	<p>ความเสี่ยง</p> <p>๑ การออกแบบ และการเขียนแบบแปลนงานก่อสร้าง</p> <p>๒ การประมาณการราคาก่อสร้าง</p> <p>ผลกระทบ</p> <p>อาจทำให้การออกแบบล่าช้าอันเนื่องจากขั้นตอนของการออกแบบที่ต้องมีผู้มีใบอนุญาตรับรองแบบในบางงาน อาจทำให้งานก่อสร้างไม่เป็นไปตามแบบ และอาจทำให้ต้องมีการแก้ไขแบบแปลนหรืองบประมาณงานก่อสร้าง รวมถึงสัญญาจ้างหรืออาจมีความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่เกิดขึ้นได้</p> <p>สาเหตุ</p> <p>เนื่องจากบุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน และภารกิจที่รับผิดชอบ ความเร่งด่วน เร่งรัดของงาน บางโครงการทำให้อาจเกิดความผิดพลาด รวมถึงระเบียบ กฎหมายที่มีการเปลี่ยนแปลง แก้ไขเพิ่มเติมตลอดเวลา</p>	<p>๑. ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังให้ครบถ้วนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน หรือจ้างเหมาบริการในงานที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมให้เพียงพอตามความเหมาะสม</p> <p>๒. จัดส่งเจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบเข้าร่วมอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ เทคนิค ศึกษาระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อจะได้นำมาใช้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง</p>	<p>กองช่าง</p>

ชื่อหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก
 รายงานการประเมินผลและการปรับปรุงการควบคุมภายใน
 สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๕

ภารกิจตามกฎหมายที่ จัดตั้งหน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจตาม แผนการดำเนินการ หรือภารกิจอื่นๆที่ สำคัญของหน่วยงาน รัฐ/วัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	การควบคุมภายในที่มีอยู่	การประเมินผล การควบคุม ภายใน	ความเสี่ยงที่ มีอยู่	การปรับปรุงการ ควบคุมภายใน	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
<p>๑.การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับศาสนา วัฒนธรรม ๒. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓.งานอุดหนุนงบประมาณ โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สพฐ.</p>	<p>๑.จัดกิจกรรมเกี่ยวกับศาสนา วัฒนธรรม เกินขอบเขต วัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรม ๒.งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แผนการ ศึกษา เบิกจ่ายระเบียบ กระทรวงมหาดไทยว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการนำเงินรายได้ และการจ่ายเงินของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓ เป็นการเฉพาะ อาจ ยังไม่เข้าใจ ระเบียบฯที่ชัดเจน ๓.อุดหนุนโรงเรียน สพฐ. โครงการ อาหารกลางวัน</p>	<p>๑.ตรวจสอบคัดกรองโครงการ กิจกรรมต่างๆ ค่าใช้จ่ายในการจัด กิจกรรม ตามลำดับขั้นผู้บังคับบัญชา ๒.ติดตามหนังสือสั่งการ ระเบียบ กระทรวงมหาดไทยว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการนำเงินรายได้ และการจ่ายเงินของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓ ๓.ตรวจสอบคัดกรองเงินอุดหนุน ให้กับโรงเรียน สพฐ. ตามแนวทาง การดำเนินงานจัดหาอาหารกลางวัน ให้กับนักเรียน</p>	<p>๑.ผลการควบคุม ภายในเพียงพอ ๒.ผลการควบคุม ภายในเพียงพอ ๓.ผลการควบคุม ภายในยังไม่ เพียงพอ</p>	<p>การจัด โครงการ กิจกรรมเกิน ขอบเขตวัตถุประสงค์ ของกิจกรรม</p>	<p>แต่งตั้งคณะกรรมการ ติดตามตรวจสอบ โครงการอาหารกลางวัน เข้าระบบโภชนาการใน ระบบ School lunch</p>	<p>กอง การศึกษา</p>

ชื่อผู้รายงาน.....

(นางสาวธัญทิพย์ แซ่มประเสริฐ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก

ชื่อหน่วยงานย่อย สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยี่ล้น
 รายงานการประเมินผลและการปรับปรุงการควบคุมภายใน
 สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๕

ภารกิจตามกฎหมายที่ จัดตั้งหน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจตามแผนการ ดำเนินการหรือภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญของหน่วยงานรัฐ/ วัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	การควบคุมภายในที่มีอยู่	การประเมินผลการ ควบคุมภายใน	ความเสี่ยงที่ มีอยู่	การ ปรับปรุง การควบคุม ภายใน	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
๑.จัดทำร่างแผนพัฒนา ท้องถิ่น ๒.จัดทำร่างข้อบัญญัติ งบประมาณ ๓.งานบุคลากร ๔.งานธุรการกลาง	๑.นโยบายเร่งด่วนจากรัฐบาลไม่ ตรงกับแผนพัฒนาท้องถิ่นไม่ ครอบคลุมกับปัญหาความต้องการ ของประชาชน ๒.งบประมาณรายจ่ายมีจำกัด ๓. ปฏิบัติงานด้านบุคลากรมีไม่ตรง กับสายงาน ๔. สารบรรณหนังสือจัดแยกไม่เป็น หมวดหมู่ยากต่อการสืบค้น	๑.แผนพัฒนาท้องถิ่นมีการตรวจสอบ คัดกรองกับกฎหมาย ระเบียบกำหนด ไว้ ๒.มีการตรวจสอบประมาณการรายรับ ก่อน จัดทำงบประมาณ ๓.จัดหาบุคลากรให้ตรงกับสายงาน ๔.จัดระบบหนังสือเป็นหมวดหมู่เป็น ระบบ	๑.ผลการควบคุมภายใน มีความเพียงพอ ๒.ผลการควบคุมภายใน มีความเพียงพอ ๓.ผลการควบคุมภายใน ไม่เพียงพอเนื่องจากขาด บุคลากร ๔. ผลการควบคุม ภายในเพียงพอ	บุคลากรไม่ ตรงกับสาย งาน ต้องมี ผู้รักษา ราชการแทน สายงาน	จัดหา บุคลากรที่ ตรงกับสาย งานโดย เฉพาะงาน	สำนักปลัด

ชื่อผู้รายงาน.....

(นางกัญญา ศรีสุนทร)
ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด

ชื่อหน่วยงาน กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลยี่ล้น
 รายงานการประเมินผลและการปรับปรุงการควบคุมภายใน
 สำหรับระยะเวลาการดำเนินงานสิ้นสุด ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

ภารกิจตามกฎหมายที่ จัดตั้งหน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจตาม แผนการดำเนินการ หรือภารกิจอื่นๆ ที่ สำคัญของหน่วยงาน ของรัฐ/วัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	การควบคุม ภายในที่มีอยู่	การประเมินผล การควบคุมภายใน	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่	การปรับปรุงการควบคุม ภายใน	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
<p>๑. งานออกแบบและควบคุมอาคาร วัตถุประสงค์</p> <p>๑. เพื่อให้งานออกแบบ งานเขียนแบบแปลน ถูกต้องครบถ้วน</p> <p>๒. การประมาณการราคางานก่อสร้างถูกต้องตรงตามแบบแปลน</p>	<p><u>๑. งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <p>๑.๑ การออกแบบและการเขียนแบบแปลนงานก่อสร้าง</p> <p>๑.๒ การประมาณการราคาก่อสร้าง</p>	<p>มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานประจำปี และการมอบหมายจากผู้บริหารอย่างเป็นทางการในการปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละส่วนที่ชัดเจน เหมาะสมและเพียงพอ</p>	<p>การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานการมอบหมายจากผู้บริหารมีผลดีต่อการควบคุมและติดตามในระดับหนึ่งแต่ยังไม่เพียงพอ งานในส่วนการออกแบบยังพบข้อผิดพลาดและประมาณการราคางานก่อสร้างยังต้องมีการปรับปรุงกิจกรรมควบคุมเพิ่มเติม</p>	<p>ความเสี่ยง</p> <p>๑ การออกแบบ และการเขียนแบบแปลนงานก่อสร้าง</p> <p>๒ การประมาณการราคาก่อสร้าง</p> <p>ผลกระทบ</p> <p>อาจทำให้การออกแบบล่าช้าอันเนื่องจากขั้นตอนของการออกแบบที่ต้องมีผู้มีใบอนุญาตรับรองแบบในงาน อาจทำให้งานก่อสร้างไม่เป็นไปตามแบบ และอาจทำให้ต้องมีการแก้ไขแบบแปลนหรืองบประมาณงานก่อสร้าง รวมถึงสัญญาจ้าง หรืออาจมีความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่เกิดขึ้นได้</p> <p>สาเหตุ</p> <p>เนื่องจากบุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน และภารกิจที่รับผิดชอบ ความเร่งด่วน เร่งรัดของงานบางโครงการทำให้อาจเกิดความผิดพลาด รวมถึงระเบียบกฎหมายที่มีการเปลี่ยนแปลง แก้ไขเพิ่มเติมตลอดเวลา</p>	<p>๑. ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังให้ครบถ้วนเพียงพอต่อการปฏิบัติงานหรือจ้างเหมาบริการในงานที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมให้เพียงพอตามความเหมาะสม</p> <p>๒. จัดส่งเจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบเข้าร่วมอบรมเพื่อเพิ่มทักษะเทคนิค ศึกษาระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อจะได้นำมาใช้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง</p>	<p>กองช่าง</p>

ภารกิจตามกฎหมายที่ จัดตั้งหน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจตาม แผนการดำเนินการ หรือภารกิจอื่นๆ ที่ สำคัญของหน่วยงาน ของรัฐ/วัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	การควบคุม ภายในที่มีอยู่	การประเมินผลการ ควบคุมภายใน	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่	การปรับปรุงการควบคุม ภายใน	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
<p>๒. งานประสาน สาธารณูปโภค ๒.๑ งานไฟฟ้า สาธารณะ วัตถุประสงค์ เพื่อให้ดำเนินการ ด้านซ่อมแซมไฟฟ้า สาธารณะ และการขยาย เขตไฟฟ้าในพื้นที่ รับผิดชอบ เป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล</p>	<p>๑ งานไฟฟ้า สาธารณะ</p>	<p>ผู้บังคับบัญชา กำหนดให้มีการ จัดทำแผนปฏิบัติ การประจำปีตาม แนวทางการ ปฏิบัติที่กำหนด ไว้ และให้มีการ รายงานสรุปผล การดำเนินงาน ตามแผน รายงาน ปัญหาและ อุปสรรคให้ ผู้บังคับบัญชา ทราบ ประจำเดือน/ งวด/ปี ตามความ จำเป็นและความ เหมาะสม</p>	<p>การกำหนดแนว ทางการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการมอบหมาย จากผู้บริหารมีผลดีต่อ การควบคุมและติดตาม ในระดับหนึ่งแต่ยังไม่ เพียงพอ งานในส่วน งานซ่อมแซมไฟฟ้า สาธารณะ และงานขยาย เขตไฟฟ้าภายในพื้นที่ รับผิดชอบ ของกองช่าง ยังพบว่าการสำรวจไฟฟ้า แสงสว่างสาธารณะ เป็นไปอย่างล่าช้า และ ข้อมูลยังไม่ครบถ้วน ยัง ต้องมีการปรับปรุง กิจกรรมควบคุมเพิ่มเติม</p>	<p>ความเสี่ยง ๑ งานไฟฟ้าสาธารณะ ผลกระทบ ทำให้การดำเนินการแก้ไข ซ่อมแซม ปรับปรุง ยัง มีความล่าช้า อาจส่งผลถึงการดำเนิน ชีวิตประจำวันของประชาชนและอาจเกิดการ ร้องเรียนปัญหาต่อหน่วยงานได้ สาเหตุ เนื่องจากไม่มีตัวผู้ปฏิบัติงานตรงตามสายงาน และใช้วิธีประสานกับผู้นำชุมชนแต่ละหมู่บ้าน แจ้งปัญหาไฟฟ้าชำรุด และไม่มีแผนปฏิบัติงาน ประจำปีกำหนดแนวทางขั้นตอนการดำเนินงาน อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม</p>	<p>๑. ดำเนินการสรรหา บุคลากรตามกรอบ อัตรากำลังให้ครบถ้วน เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน หรือจ้างเหมาบริการใน งานที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมให้ เพียงพอตามความ เหมาะสม ๒. จัดส่งเจ้าหน้าที่ผู้มี หน้าที่รับผิดชอบเข้าร่วม อบรมเพื่อเพิ่มทักษะ เทคนิค ศึกษาระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อ จะได้นำมาใช้ปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างถูกต้อง</p>	<p>กองช่าง</p>

ภารกิจตามกฎหมายที่ จัดตั้งหน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจตาม แผนการดำเนินการ หรือภารกิจอื่นๆ ที่ สำคัญของหน่วยงาน ของรัฐ/วัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	การควบคุมภายในที่มี อยู่	การประเมินผลการ ควบคุมภายใน	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่	การปรับปรุงการควบคุม ภายใน	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
<p>๒. งานประสาน สาธารณูปโภค ๒.๒. งานซ่อมบำรุงทาง วัตถุประสงค์ เพื่อให้การซ่อมบำรุงทาง เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ บรรเทา ความเดือดร้อนของ ประชาชนในพื้นที่ในการ สัญจร การขนส่ง ใน ชีวิตประจำวัน</p>	<p>๑. งานซ่อมบำรุง ทาง</p>	<p>ผู้บังคับบัญชาควบคุม ดูแล ให้มีการจัดทำ แผนปฏิบัติการ ประจำปี และให้ สรุปผลรายงานผลการ ดำเนินการตามแผนฯ ประจำปีเดือน/งวด/ปี ตามความเหมาะสม กำหนดแผนการซ่อม บำรุงเครื่องจักรกลให้ เหมาะสมเพื่อให้ เครื่องจักรกลอยู่ใน สภาพที่ใช้งานได้ตลอด เพื่อให้การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล เป็นไป ตามแผนฯ</p>	<p>การกำหนดแนวทางการ ปฏิบัติงานรวมทั้งมีการ มอบหมายจากผู้บริหารมี ผลต่อการควบคุมและ ติดตามในระดับหนึ่งแต่ ยังไม่เพียงพอ ในส่วน งานซ่อมบำรุงทาง ดำเนินการยังไม่เป็นไป ตามแผน ยังมีความ ล่าช้า ยังต้องมีการ ปรับปรุงกิจกรรมควบคุม เพิ่มเติม</p>	<p>ความเสี่ยง งานซ่อมบำรุงทาง ผลกระทบ ทำให้เกิดความล่าช้า การซ่อมบำรุงทางใช้ เวลาที่คลาดเคลื่อนจากการกำหนดไว้ กระทบตารางการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ใน ภาพรวม และการใช้เดินทางสัญจรของ ประชาชนในพื้นที่ สาเหตุ การขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานการตัด ถาง ต้นไม้ตลอดเส้นทางที่ดำเนินการซ่อม บำรุง เป็นส่วนหนึ่งให้กำหนดการทำงานใน แต่ละพื้นที่คลาดเคลื่อนไปจากที่คาดการณ์ ไว้ และเครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานเกิดชำรุด ต้องใช้เวลาในการซ่อม บำรุง เป็นอีกหนึ่งสาเหตุที่ทำให้งานไม่ เป็นไปตามแผน</p>	<p>๑. กำหนดให้มีการจัดทำ แผนการซ่อมบำรุง เครื่องมือเครื่องจักร วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติ หน้าที่ให้อยู่ในสภาพที่ใช้ งานได้เสมอ และกำชับ ติดตามการรายงานผล อย่างเคร่งครัด ๒. สืบหาความจำเป็นและ ปริมาณงาน เพื่อจัดสรร กำลังคนให้เพียงพอและ เหมาะสม</p>	<p>กองช่าง</p>

ชื่อผู้รายงาน.....

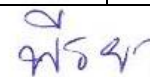
(นายภาคิม เอี่ยมเพชร)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง

ชื่อหน่วยงานย่อย กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลยี่ล้น
 รายงานการประเมินผลและการปรับปรุงการควบคุมภายใน
 สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๕

ภารกิจตามกฎหมายที่ จัดตั้งหน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจตามแผนการ ดำเนินการหรือภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญของหน่วยงานรัฐ/ วัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	การควบคุมภายในที่มีอยู่	การประเมินผลการ ควบคุมภายใน	ความเสี่ยง ที่มีอยู่	การ ปรับปรุง การควบคุม ภายใน	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ
๑.การบันทึกบัญชี ๒.การจัดเก็บรายได้	๑.ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ระบบ บัญชีกระทำโดยระบบออนไลน์ (elass) ทั้งระบบ และระบบยังไม่ เสถียร ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับหน่วย ตรวจสอบ ๒. การจัดเก็บรายได้รูปแบบใหม่ ได้ยกเลิก การจัดเก็บตามแบบ พรบ.ภาษีโรงเรือนและที่ดิน และ พรบ.ภาษีบำรุงท้องที่ โดย เปลี่ยนเป็น พรบ.ภาษีที่ดินและสิ่ง ปลูกสร้าง	๑.ตรวจสอบเป็นระยะ ประสานงาน กับเจ้าของระบบ ๒.ตรวจสอบคัดกรองความถูกต้อง ตามลำดับชั้นบังคับบัญชา	๑.ผลการควบคุมภายใน ไม่เพียงพอ ๒.ผลการควบคุมภายใน มีความเพียงพอ	จัดเก็บ รายได้ไม่ ถูกต้อง	ศึกษา หลักเกณฑ์ ตาม กฎหมายให้ ถูกต้องเสมอ ส่งเจ้าหน้าที่ เข้ารับการ อบรมเป็น ระยะๆ	กองคลัง

ชื่อผู้รายงาน.....



(นางพิริยา งามสมบูรณ์)

ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้

รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองคลัง

ชื่อหน่วยงานย่อย กองการศึกษาฯ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก
 รายงานการประเมินผลและการปรับปรุงการควบคุมภายใน
 สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๕

ภารกิจตามกฎหมายที่ จัดตั้งหน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจตามแผนการ ดำเนินการหรือภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญของหน่วยงานรัฐ/ วัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	การควบคุมภายในที่มีอยู่	การประเมินผล การควบคุม ภายใน	ความเสี่ยง ที่มีอยู่	การปรับปรุงการ ควบคุมภายใน	หน่วย งานที่ รับผิดชอบ
๑.การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับ ศาสนา วัฒนธรรม ๒. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓.งานอุดหนุนงบประมาณ โรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา สพฐ.	๑.จัดกิจกรรมเกี่ยวกับศาสนา วัฒนธรร มเกินขอบเขตวัตถุประสงค์ในการจัด กิจกรรม ๒.งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แผนการศึกษา เบิกจ่ายระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่า ด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการนำเงินรายได้ และการจ่ายเงินของสถานศึกษาสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓ เป็นการเฉพาะ อาจยังไม่เข้าใจ ระเบียบฯ ที่ชัดเจน ๓.อุดหนุนโรงเรียน สพฐ. โครงการอาหาร กลางวัน	๑.ตรวจสอบคัดกรองโครงการ กิจกรรมต่างๆ ค่าใช้จ่ายในการจัด กิจกรรม ตามลำดับชั้นผู้บังคับบัญชา ๒.ติดตามหนังสือสั่งการ ระเบียบ กระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการนำเงินรายได้และการ จ่ายเงินของสถานศึกษาสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓ ๓.ตรวจสอบคัดกรองเงินอุดหนุนให้กับ โรงเรียน สพฐ. ตามแนวทางการ ดำเนินงานจัดหาอาหารกลางวันให้กับ นักเรียน	๑.ผลการ ควบคุมภายใน เพียงพอ ๒.ผลการ ควบคุมภายใน เพียงพอ ๓.ผลการ ควบคุมภายใน ยังไม่เพียงพอ	การจัด โครงการ กิจกรรม เกิน ขอบเขต วัตถุประสงค์ของ กิจกรรม	แต่งตั้ง คณะกรรมการ ติดตามตรวจสอบ โครงการอาหาร กลางวัน เข้าระบบ โภชนาการในระบบ School lunch	กอง การ ศึกษา

ชื่อผู้รายงาน.....

(นายรพีพัฒน์ มีพันธุ์)

ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ

รักษาราชการแทนผู้อำนวยการ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

รายงานการสอบทานการประเมินผลการควบคุมภายในของผู้ตรวจสอบภายใน

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก

ผู้ตรวจสอบภายในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนากได้สอบทานการประเมินผลการควบคุมภายใน ของหน่วยงาน สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ด้วยวิธีการที่หน่วยงาน กำหนดซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติ การควบคุมภายใน สำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ.๒๕๖๑ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าภารกิจของ หน่วยงานจะบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในด้านการดำเนินงานที่มีประสิทธิผล ประสิทธิภาพ ด้าน การรายงานที่เกี่ยวกับการเงิน และไม่ใช้การเงินที่เชื่อถือได้ ทันเวลา และโปร่งใส รวมทั้งด้านการปฏิบัติตาม กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน

จากผลการประเมินดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก เห็นว่า การควบคุม ภายในของหน่วยงานมีความเพียงพอ ปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่อง และเป็นไปตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่า ด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ.๒๕๖๑

(ลงชื่อ).....

(นายรพีพัฒน์ มีพันธุ์)

นักพัฒนาชุมชน รักษาการแทน นักวิชาการตรวจสอบภายใน