

แผนพัฒนาบุคลากร

ตรวจสอบภายใน

(พ.ศ. ๒๕62 – ๒๕๖4)

เทศบาลตำบลโนนสัง

อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู

**คำนำ**

 การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ของ หน่วยตรวจสอบภายในเทศบาลตำบลโนนสัง คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรของหน่วยตรวจสอบภายในเทศบาลตำบลโนนสังเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่งตรวจสอบภายใน ด้านการบริหารงานของหน่วยตรวจสอบภายใน ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของหน่วยตรวจสอบภายใน และให้เป็นไปตามการกำหนดมาตรฐานการตรวจสอบภายในและจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการ ของกรมบัญชีกลาง ตามโครงสร้างมาตรฐานการตรวจสอบภายใน ข้อ๑๒๓๐ : การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

 หน่วยตรวจสอบภายในเทศบาลตำบลโนนสัง

**สารบัญ**

 **หน้า**

**ส่วนที่ 1 : หลักการและเหตุผล**

- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร 1

- ข้อมูลด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง เทศบาล 2

- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง หน่วยตรวจสอบภายใน 3

- อำนาจหน้าที่ของหน่วยตรวจสอบภายใน 4

- การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาบุคลากรตรวจสอบภายใน 5

**ส่วนที่ 2 : วัตถุประสงค์**

- วัตถุประสงค์การพัฒนา 6

**ส่วนที่ 3 : เป้าหมาย**

- เป้าหมายการพัฒนา 7

**ส่วนที่ 4 : ขั้นตอนการดำเนินงาน**

- การเตรียมการและการวางแผน 7

- การดำเนินการพัฒนา

- การติดตามและประเมินผล

**ส่วนที่ 5 : หลักสูตรและวิธีการพัฒนา**

- หลักสูตรการพัฒนา 8

- วิธีการพัฒนา

- รายละเอียดแผนการพัฒนา

**ส่วนที่ 6 : การติดตามและประเมินผล**  13

**ส่วนที่ 7 : บทสรุป**  13

**ส่วนที่ 1 : หลักการและเหตุผล**

**หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร**

 ตามโครงสร้างการกำหนดมาตรฐานการตรวจสอบภายในและจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการ ของกรมบัญชีกลาง ข้อ๑๒๓๐ : การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ผู้ตรวจสอบภายในต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ ทักษะ และความสามารถอื่นๆ เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน เพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน หน่วยตรวจสอบภายในต้องดำเนินการให้มีการพัฒนาบุคลากร ผู้ตรวจสอบภายใน จึงควรมีความเข้าใจถึงภาพรวมเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน มีความรู้ในหลักการ และวิธีการตรวจสอบ รวมทั้งต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบที่ยอมรับโดยทั่วไป อีกทั้งยังเป็นการกำหนดให้มีลักษณะงาน วิธีการปฏิบัติที่มีขอบเขตแนวทางที่ถูกต้องและใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานซึ่งเป็นแนวทางการตรวจสอบภายในที่ชัดเจน

ข้อมูลด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง( ปี 2561-2563 )

ปลัดเทศบาล

(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)

หน่วยตรวจสอบภายใน

(นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ)

รองปลัดเทศบาล

(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

สำนักปลัด(หัวหน้าสำนัก)

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

กองคลัง(ผู้อำนวยการ)

(นบห.งานการคลัง ระดับกลาง)

กองช่าง(ผู้อำนวยการ)

(นบห.งานช่าง ระดับกลาง)

กองสวัสดิการสังคมฯ(ผู้อำนวยการ)

(นบห.สวัสดิการสังคม ระดับกลาง)

กองการศึกษาฯ(ผู้อำนวยการ)

(นบห.งานศึกษา ระดับกลาง)

กองสาธารณสุขฯ(ผู้อำนวยการ)

(นบห.สาธารณสุข ระดับกลาง)

1.ฝ่ายสังคมสงเคราะห์(หน.ฝ่ายสังคมสงเคราะห์)นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)

-งานสังคมสงเคราะห์

-งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน

-งานส่งเสริมสวัสดิการ

-งานศูนย์พัฒนาครอบครัว

-งานกองทุนสวัสดิการชุมชน

-งานคณะกรรมการพัฒนาสตรี

-งานศูนย์เรียนรู้ผู้พิการ

-งานพัฒนาชุมชน

-งานศูนย์เรียนรู้โป่งสุทธิ

-งานธุรการ

1.ฝ่ายบริหารการศึกษา(หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)

-งานพัฒนาการศึกษา

-งานการศึกษาปฐมวัย

-งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร

-งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

-งานโรงเรียน

-งานกิจการนัดเรียน

-งานการเจ้าหน้าที่

-งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

-งานกีฬาและสันทนาการ

-งานส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม

-งานธุรการ

1.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข(หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)

-งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม

-งานวางแผนสาธารณสุข

-งานรักษาความสะอาด

-งานเผยแพร่และฝึกอบรม

-งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

-งานศูนย์บริการสาธารณสุข

-งานธุรการ

-งานสัตวแพทย์

-งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ(สปสช.)

1.ฝ่ายการโยธา(หัวหน้าฝ่ายการโยธา)นักบริหารงานช่าง ระดับต้น

-งานสาธารณูปโภค

-งานสาธารณะ

-งานศูนย์เครื่องจักกล

-งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ

-งานบ่อขยะ

-งานธุรการ

2.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

-งานวิศวกรรม

-งานผังเมือง

-งานสถาปัตยกรรม

1.ฝ่ายบริหารงานการคลัง(หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง)นักบริหารงานคลัง ระดับต้น

-งานการเงินและบัญชี

-งานพัสดุและทรัพย์สิน

-งานระเบียบงานคลัง

-งานสถิติการคลัง

-งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์

-งานจัดเก็บพัฒนารายได้

-งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

-งานธุรการ

1.ฝ่ายปกครอง(หัวหน้าฝ่ายปกครอง) นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

-งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ

-งานบัตรประจำตัวประชาชน

-งานป้องกันฯ

2.ฝ่ายอำนวยการ(หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น

-งานการเจ้าหน้าที่

-งานส่งเสริมการท่องเที่ยว

3.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ(หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ)นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

-งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

-งานงบประมาณ

-งานนิติกร

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ระดับ | อำนวยการ | วิชาการ | ทั่วไป |
| สูง | กลาง | ต้น | ชช. | ชพ. | ชก. | ปก. | อส. | ชง. | ปง. | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
| จำนวน |  | 5 | 8  |  |  | 4 | 3 | 1  | 2  | 1  |  2 | 37 | 13 |

**อัตรากำลังที่มีอยู่จริง หน่วยตรวจสอบภายใน**

หน่วยตรวจสอบภายใน

งานตรวจสอบภายใน

(นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ระดับ | อำนวยการ | วิชาการ | ทั่วไป |
| สูง | กลาง | ต้น | ชช. | ชพ. | ชก. | ปก. | อส. | ชง. | ปง. | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
| จำนวน |  |   |   |  |  | 1  |  |   |   |   |   |   |   |

**อำนาจหน้าที่ของหน่วยตรวจสอบภายใน**

 1. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ในการตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกหน่วยงานของเทศบาลตำบลโนนสัง และมีอํานาจในการเข้าถึงข้อมูลเอกสาร ทรัพย์สิน เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานตรวจสอบ

 2. หน่วยตรวจสอบภายในไม่มีอํานาจหน้าที่ในการกําหนดนโยบาย วิธีปฏิบัติงาน และระบบการควบคุมภายใน หรือการแก้ไขระบบการควบคุมภายใน ซึ่งหน้าที่ดังกล่าวอยู่ในความรับผิด- ชอบของหัวหน้าหน่วยงาน ผู้ตรวจสอบภายในมีหน้าที่เป็นเพียงผู้ให้คําปรึกษาแนะนํา

 3. จัดทําแผนการตรวจสอบประจําปี โดยใช้การประเมินความเสี่ยงและการควบคุมภายในตามกิจกรรมและหน้าที่ของหน่วยรับตรวจตามมาตรฐานที่กําหนด และรวมถึงความเห็นของฝ่ายบริหารเกี่ยวกับความเสี่ยงหรือการควบคุมภายใน และนําเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการเพื่ออนุมัติ รวมทั้งกรณีที่มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงแผนการตรวจสอบประจําปี จะต้องนําเสนอหัวหน้าส่วนราชการอนุมัติ แล้วจึงแจ้งแผนการตรวจสอบประจําปีที่ผ่านการอนุมัติให้ผู้ว่า- ราชการจังหวัด สํานักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และส่วนราชการในสังกัด

 4. ปฏิบัติงานตามที่กําหนดไว้ในแผนการตรวจสอบประจําปีตามที่ได้รับอนุมัติ รวมทั้งการปฏิบัติงานอื่นตามที่หัวหน้าส่วนราชการมอบหมายนอกเหนือจากแผนการตรวจสอบที่อนุมัติแล้ว ซึ่งงานดังกล่าวไม่ใช่งานที่มีลักษณะเป็นงานประจํา

 5. ขอบเขตของการตรวจสอบภายใน จะครอบคลุมทั้งการตรวจสอบด้านการเงินการบัญชี และการตรวจสอบการดําเนินงาน รวมทั้งการสอบทานและประเมินผลการควบคุมภายใน

 6. หน่วยตรวจสอบภายในต้องมีความเป็นอิสระ ทั้งในการปฏิบัติงานและการเสนอความเห็นในการตรวจสอบ และมิให้เป็นกรรมการในคณะกรรมการใด ๆ ของส่วน- ราชการหรือหน่วยงานในสังกัดอันมีผลกระทบต่อความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานและการเสนอความเห็น

**ความรับผิดชอบ**

หน่วยตรวจสอบภายใน ต้องปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งหน่วยตรวจสอบภายใน โดยให้รายงานผลการตรวจสอบ และการให้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์ ประเมินผล ข้อเสนอแนะคําปรึกษา ตามแนวทางที่มาตรฐานการตรวจสอบภายในกําหนดไว้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับความเพียงพอและประเมินประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายใน ทั้งทางการเงินการบัญชีและการปฏิบัติงาน

2. หน่วยตรวจสอบภายใน ควรประสานงานกับหน่วยรับตรวจ (สํานัก / กอง) เพื่อให้หัวหน้าหน่วยงานของหน่วยรับตรวจมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะ ในอันที่จะทําให้ผลการตรวจสอบมีประโยชน์ สามารถนําไปสู่การพัฒนาปรับปรุง และแก้ไขการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. การจัดลําดับกิจกรรมที่จะตรวจสอบของหน่วยตรวจสอบภายใน เสนอแผนการตรวจสอบภายในตารางเวลา โดยผู้บริหารเห็นชอบ

4. การพิจารณาลําดับกิจกรรมที่จะตรวจสอบและเวลาดําเนินการให้พิจารณาจากความเสี่ยงที่มีสาระสําคัญ ดังนี้

 - การขาดข้อมูลการเงินและการปฏิบัติงานที่ดี

 - การละเลยการปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน วิธีการปฏิบัติงาน และข้อกําหนดทางกฎหมาย

 - ทรัพย์สินสูญหายหรือเสียหาย

 - การไม่ประหยัดหรือไม่มีประสิทธิภาพของงาน

 - การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กําหนดไว้

**การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาบุคลากรตรวจสอบภายใน**

 จากอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยตรวจสอบภายใน จะเห็นได้ว่าหน่วยตรวจสอบภายในและบุคลากรของของหน่วยตรวจสอบภายในจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในทางระเบียบกฎหมายตามหน้าที่และเทคนิคทักษะที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน หากหน่วยตรวจสอบภายในและบุคลากรของหน่วยตรวจสอบภายในไม่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ไม่มีคุณธรรมจริยธรรมและทักษะในการปฏิบัติงาน ก็ยากที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กรและหน่วยรับตรวจ ซึ่งหน่วยตรวจสอบภายในได้วิเคราะห์เป็น 3 ส่วน ดังนี้

 **1) การวิเคราะห์ตัวบุคลากรหน่วยตรวจสอบภายใน**

จุดแข็ง

1. บุคลากรมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่

2. จบการศึกษาปริญญาโท

3. มีการพัฒนาการปฏิบัติงานและศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

4. มีประสบการณ์ในการทำงานก่อนมารับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน

จุดอ่อน

1. บุคลากรไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงาน และภารกิจของหน่วยตรวจสอบภายใน

2. หน่วยรับตรวจมีห้ากองและหนึ่งสำนักอีกทั้งยังมีภาระงานจำนวนมาก

**2) การวิเคราะห์ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน**

จุดแข็ง

1. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบตามอำนาจหน้าที่

2. บุคลากรมีความรู้ในการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตามโครงสร้างการกำหนดมาตรฐานการตรวจสอบภายในและจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการ ของกรมบัญชีกลาง

จุดอ่อน

1. บุคลากรหน่วยตรวจสอบภายในไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ของหน่วยตรวจสอบภายใน

2. ไม่ได้กำหนดให้หน่วยตรวจสอบภายใน มีโครงสร้างแบ่งส่วนราชการอย่างเป็นทางการ (โครงสร้างการแบ่งงานของเทศบาลตำบลโนนสัง)

**3) การวิเคราะห์องค์กร**

จุดแข็ง

1. กรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 97 อัตรา

2. บุคลากรมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี/ปริญญาโทจำนวนมาก

จุดอ่อน

1. ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน

2. มีงบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

3. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการตามระเบียบ หรือการปฏิบัติตามขั้นตอนเป็นไปได้ยาก

4. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน

5. มีพื้นที่ในการพัฒนากว้าง มีปัญหามาก ทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ

 จากหลักการและเหตุผลและการวิเคราะห์ดังกล่าว หน่วยตรวจสอบภายใน จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องได้รับการพัฒนาความรู้ทั้งทางด้านทักษะ แนวทางปฏิบัติงาน และคุณธรรมจริยธรรมที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง จัดให้มีอัตรากำลังของหน่วยตรวจสอบภายในเพิ่มเติม กำหนดให้หน่วยตรวจสอบภายใน มีโครงสร้างแบ่งส่วนราชการอย่างเป็นทางการ เพื่อให้การบริหารงานของหน่วยตรวจสอบภายในและการปฏิบัติงานของหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธผล เกิดประโยชน์แก่องค์กร ประเทศชาติและประชาชนในการป้องกันการทุจริตในเบื้องต้น

**ส่วนที่ 2 : วัตถุประสงค์**

**วัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร**

 การปฏิบัติงานของหน่วยตรวจสอบภายใน มีอิสระปราศจากการแทรกแซงในการทำหน้าที่ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร ด้วยการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการวิเคราะห์ ประเมิน ให้คำปรึกษา ให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะเพื่อสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานทุกระดับขององค์กรสามารถปฏิบัติหน้าที่และดำเนินงานเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผลการดำเนินงานตรวจสอบภายในจะอยู่ในรูปของรายงานผลที่มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร รวมถึงการสนับสนุนให้มีการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพภายใต้ค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม และมีวัตุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

 1. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร

หน่วยตรวจสอบภายใน ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ เกิดประโยชน์ต่อองค์กรประเทศชาติและประชาชนในการป้องกันการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

 2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของหน่วยตรวจสอบภายใน

 3. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของหน่วยตรวจสอบภายในเทศบาลตำบลโนนสัง

**ส่วนที่ 3 : เป้าหมาย**

เป้าหมายการพัฒนา

 **1. เป้าหมายเชิงปริมาณ**

บุคลากรในหน่วยตรวจสอบภายในเทศบาลตำบลโนนสัง ประกอบด้วย นักวิชาการตรวจสอบภายในและเจ้าหน้าที่ของหน่วยตรวจสอบภายใน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

 **2. เป้าหมายเชิงคุณภาพ**

 บุคลากรในหน่วยตรวจสอบภายในเทศบาลตำบลโนนสังทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้

ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อ

ประโยชน์ขององค์กร ประเทศชาติและบริการประชาชนหรือผู้ที่มารับคำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

**ส่วนที่ 4 : ขั้นตอนการดำเนินงาน**

การเตรียมการและการวางแผน

 1. พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้บุคลากรของหน่วยตรวจสอบภายใน สมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

 2. กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และ

ทักษะเฉพาะของการปฏิบัติงานในตำแหน่งตรวจสอบภายใน ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

การดำเนินการพัฒนา

 1. การเลือกวิธีพัฒนาเจ้าหน้าที่ ที่เหมาะสม เมื่อเจ้าหน้าที่ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและที่มีความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดเป้าหมายในการกำหนดวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และเรื่องที่เจ้าหน้าที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่ การคัดเลือกเจ้าหน้าที่ ที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้โดยการจัดส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรมในสายงานและหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรมศึกษาดูงานนอกสถานที่หรือหน่วยงานอื่น การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

 2. วิธีการพัฒนาบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยตรวจสอบภายใน ให้สามารถพัฒนาให้มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเลือกแนวทางการพัฒนาที่หลากหลาย โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมกับหน่วยราชการอื่น หรือจากองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

การติดตามและประเมินผล

 ติดตามและประเมินผลตามเกณฑ์มาตรฐานการตรวจสอบภายในและจริยธรรมการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของส่วนราชกาการ ผู้บังคับบัญชาติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและกำหนดให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

**ส่วนที่ 5 : หลักสูตรและวิธีการพัฒนา**

หลักสูตรการพัฒนา

 หน่วยตรวจสอบภายในเทศบาลตำบลโนนสัง กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรของหน่วยตรวจสอบภายใน ต้องได้รับการพัฒนาตามหลักสูตร ดังนี้

1. การตรวจสอบภายในระดับต้น

2. การตรวจสอบภายในระดับกลาง

3. การตรวจสอบภายในระดับสูง

4. นักวิชาการตรวจสอบภายใน

5. หลักสูตรอื่นๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบภายใน

**วิธีการพัฒนา**

 ผู้ตรวจสอบภายในต้องปฏิบัติตามระเบียบมาตรฐานคู่มือและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในและหลักสากลที่ต้องปฏิบัติโดยทั่วไปแล้วยังจะต้องเป็นผู้รอบรู้ในวิชาชีพสาขาอื่นซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในรวมทั้งต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

 องค์กรจะต้องมีการพัฒนาศักยภาพของผู้ตรวจสอบภายใน ดังนี้

 1.องค์กรพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในภายนอก

 ส่งผู้ตรวจสอบภายในเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มทักษะในหัวข้อที่ยังขาดความชำนาญ เช่น ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารและการเข้าร่วมฝึกปฏิบัติงานกับผู้ที่มีความชำนาญ เช่น การตรวจสอบบางประเภท การตรวจสอบการดำเนินงาน

 หน่วยตรวจสอบภายในเสนอผู้บริหาร ในการส่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรดังกล่าวที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้จัดอบรม โดย สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ซึ่งมีหน้าที่ในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

 2.ผู้ตรวจสอบภายในศึกษาพัฒนาตนเอง

 หน่วยตรวจสอบภายในมีมาตรการกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่เป็นผู้ที่พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ไม่ว่าจะเป็นทางด้านอินเตอร์เน็ตหรือจากหนังสือ ตำรา เอกสารต่าง ๆ

 3.เทศบาลเป็นผู้จัดอบรมพัฒนาเอง

 หน่วยตรวจสอบภายในและเทศบาลตำบลโนนสัง ดำเนินการเอง ในการปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในที่บรรจุใหม่

 การฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือเทศบาลตำบลโนนสังเป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม โดยสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้ คือ

1) การปฐมนิเทศ

2) การสอนงาน การให้คำปรึกษา

3) การมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

4) การฝึกอบรมตามหลักสูตร

5) การศึกษาดูงาน

รายละเอียดแผนการพัฒนาบุคลากร

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **วัตถุประสงค์และเป้าหมาย** | **แผนงาน/โครงการ** | **วิธีการ** | **ระยะเวลาดำเนินการ** | **งบประมาณ** | **หมายเหตุ** |
| เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา 3 ปี | **การพัฒนาด้านบุคลากร**1. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้1. การตรวจสอบภายในระดับต้น2. การตรวจสอบภายในระดับกลาง3. การตรวจสอบภายในระดับสูง4. นักวิชาการตรวจสอบภายใน5. หลักสูตรอื่นๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบภายใน2. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา3. สนับสนุนให้พนักงานตรวจสอบภายใน ได้มีโอกาสศึกษาดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น นำมาใช้ในการปฏิบัติราชการ | ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้- ปฐมนิเทศ- ฝึกอบรม- ศึกษาดูงาน- ประชุมเชิงปฏิบัติการ /สัมมนา- การสอนงาน/ให้คำปรึกษา ด้านขอบเขตของการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน1. การสอบทานความเชื่อถือได้และความสมบูรณ์ของสารสนเทศ ด้านการบัญชี การเงิน และการดำเนินงาน2. การสอบทานให้เกิดความมั่นใจว่าระบบที่ใช้เป็นไปตามนโยบาย แผน และวิธีปฏิบัติงานที่องค์กรกำหนดไว้และควรแสดงผลกระทบสำคัญที่เกิดขึ้น3. การสอบทานวิธีการป้องกันดูแลทรัพย์สินว่าเหมาะสม และสามารถพิสูจน์ความมีอยู่จริงของทรัพย์สินเหล่านั้นได้4. การประเมินการใช้ทรัพยากรว่าเป็นไปโดยความประหยัดและมีประสิทธิภาพ5. การสอบทานการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ระดับต่าง ๆ ว่าได้ผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย รวมถึงความคืบหน้าตามแผนงานที่กำหนดไว้6. การสอบทานและประเมินผลความเหมาะสมและความเพียงพอของระบบการควบคุมภายในขององค์กร- ให้ทุนการศึกษาหรืออนุญาตให้ศึกษาต่อระดับปริญญาตรีปริญญาโท และหลักสูตรตามสายงานปฏิบัติ- ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน- ส่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรดังกล่าวที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้จัดอบรม โดย สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ซึ่งมีหน้าที่ในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ปีงบประมาณ2562 - 2564 | เทศบาล |  |

รายละเอียดแผนการพัฒนาบุคลากร

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **วัตถุประสงค์และเป้าหมาย** | **แผนงาน/โครงการ** | **วิธีการ** | **ระยะเวลาดำเนินการ** | **งบประมาณ** | **หมายเหตุ** |
| เพื่อให้พนักงานตรวจสอบภายในได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา 3 ปี | **การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม**1. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานตรวจสอบภายในมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างเหมาะสม2. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน 3. การประเมินผลตามมาตรฐานจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน4. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง | ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้- ปฐมนิเทศ- ฝึกอบรม- ประชุมเชิงปฏิบัติการ /สัมมนา- การสอนงาน/ให้คำปรึกษาและ อื่น ๆ- วางมาตรการจูงใจและลงโทษ | ปีงบประมาณ2562 - 2564 | เทศบาล |  |

รายละเอียดแผนการพัฒนาบุคลากร

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **วัตถุประสงค์และเป้าหมาย** | **แผนงาน/โครงการ** | **วิธีการ** | **ระยะเวลาดำเนินการ** | **งบประมาณ** | **หมายเหตุ** |
| เพื่อให้พนักงานตรวจสอบภายในได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา 3 ปี | **การพัฒนาด้านอื่น ๆ**1. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาแนวทางการตรวจสอบภายใน2. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน3. ส่งเสริมให้มีการดำเนินการในการจัดเก็บเอกสารและกิจกรรม 5 ส | ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้- ปฐมนิเทศ- ฝึกอบรม- ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา- การสอนงาน/ให้คำปรึกษาและอื่น ๆ- ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่ให้บริการ | ปีงบประมาณ2562 - 2564 | เทศบาล |  |

**ส่วนที่ 6 : การติดตามและประเมินผล**

 หน่วยตรวจสอบภายในเทศบาลตำบลโนนสัง จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานของหน่วยตรวจสอบภายใน เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

 1. การใช้แบบรายงาน แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน - หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผลภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง

 2. การสัมภาษณ์หน่วยรับตรวจหรือผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา

 3. ผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น สถาบันการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในกรณีที่หน่วยตรวจสอบภายในเทศบาลตำบลโนนสัง ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรหรือที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

**ส่วนที่ 7 : บทสรุป**

 การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยตรวจสอบภายในเทศบาลตำบลโนนสัง สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย เพื่อให้ผู้ตรวจสอบภายใน สามารถปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ในหน้าที่ความรับผิดชอบตามขอบเขตการทำงาน ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง เพื่อส่งเสริมให้ผู้ตรวจสอบภายใน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดย

 1. ผู้บริหารเห็นความสำคัญของหน่วยตรวจสอบภายใน และสนับสนุนให้หน่วยตรวจสอบภายในมีการพัฒนาบุคลากร เพื่อประโยชน์ขององค์กรและประเทศชาติ

 2. เสริมสร้างให้ผู้รับตรวจมีความเข้าใจที่ถูกต้องต่อการปฏิบัติการตามภารกิจของหน่วยตรวจสอบภายใน เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรอีกทางหนึ่ง

 3. ให้ผู้ตรวจสอบภายใน ได้รับข้อมูลข่าวสารทันต่อเหตุการณ์รวมทั้งได้รับข้อมูลการประชุมระดับผู้บริหารเกี่ยวกับกำหนดแผนหรือนโยบายการบริหารหรือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแผนงานในองค์กร