



แผนพัฒนาบุคลากร
ตรวจสอบภายใน
(พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๙)

เทศบาลตำบลโนนสูง
อำเภอโนนสูง จังหวัดหนองบัวลำภู

คำนำ

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

หน่วยตรวจสอบภายในเทศบาลตำบลโนนสัง

สารบัญ

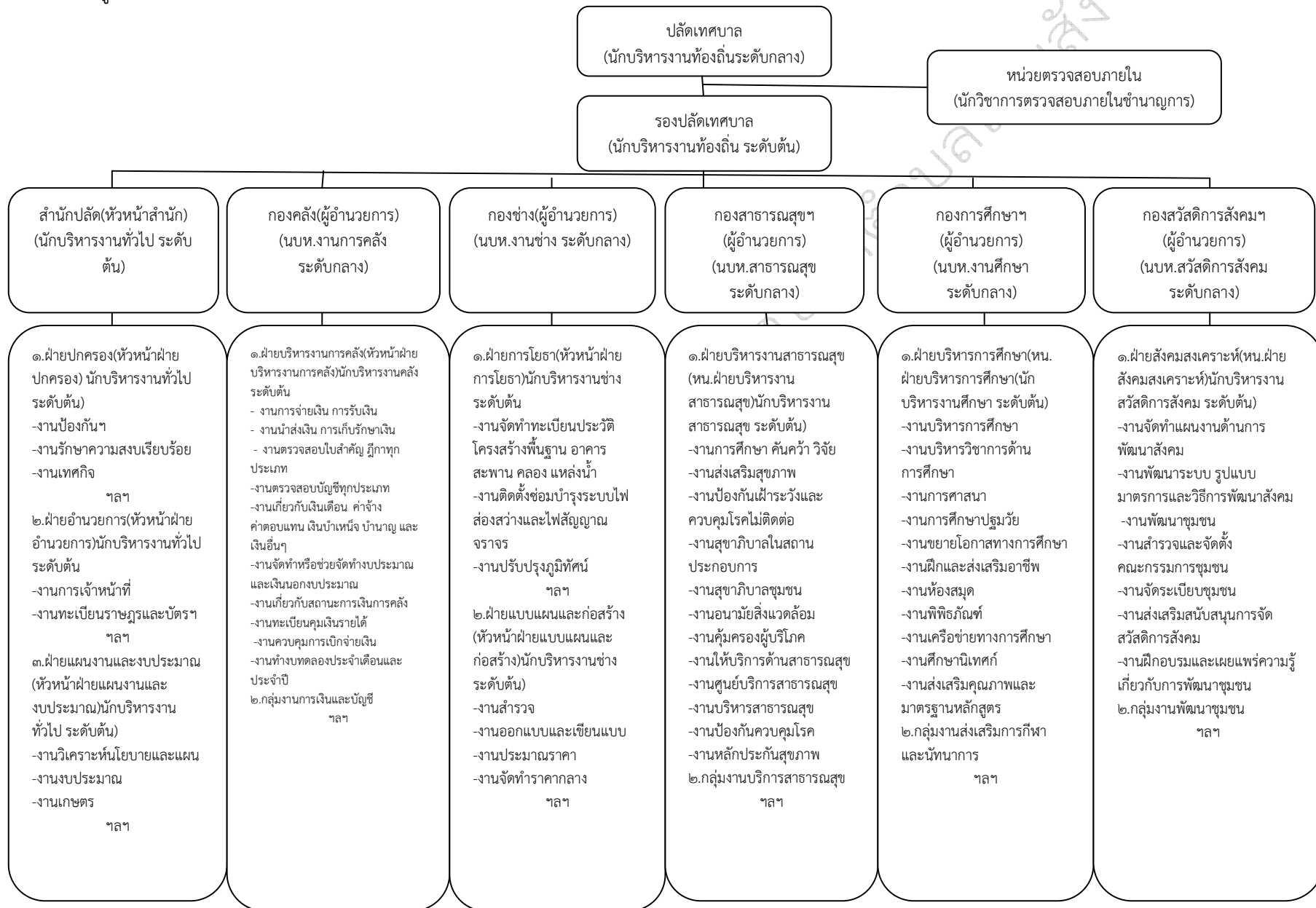
	หน้า
ส่วนที่ ๑ : หลักการและเหตุผล	
- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาศุภลากร	๑
- ข้อมูลด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง เทศบาล	๒
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง หน่วยตรวจสอบภายใน	๓
- อำนาจหน้าที่ของหน่วยตรวจสอบภายใน	๕
- การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาศุภลากรตรวจสอบภายใน	๖
ส่วนที่ ๒ : วัตถุประสงค์	
- วัตถุประสงค์การพัฒนาศุภลากร	๗
ส่วนที่ ๓ : เป้าหมาย	
- เป้าหมายการพัฒนา	๘
ส่วนที่ ๔ : ขั้นตอนการดำเนินงาน	
- การเตรียมการและการวางแผน	๘
- การดำเนินการพัฒนา	
- การติดตามและประเมินผล	
ส่วนที่ ๕ : หลักสูตรและวิธีการพัฒนา	
- หลักสูตรการพัฒนา	๙
- วิธีการพัฒนา	
- รายละเอียดแผนการพัฒนา	
ส่วนที่ ๖ : การติดตามและประเมินผล	๑๔
ส่วนที่ ๗ : บทสรุป	๑๔

ส่วนที่ ๑ : หลักการและเหตุผล

หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

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

ข้อมูลด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง



ระดับ	อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.			
จำนวน		๘	๖			๙	๓	๑	๓	๑	๑	๓๑	๑๓

อัตรากำลังที่มีอยู่จริง หน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน

งานตรวจสอบภายใน
(นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ)

- ๑.งานจัดทำแผนตรวจสอบภายในประจำปี
- ๒.งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงิน ทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี
- ๓.งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน
- ๔.งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล
- ๕.งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด
- ๖.งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ
- ๗.งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ และการบริหารจัดการความเสี่ยงของการดำเนินงานวิเคราะห์ตรวจสอบ ประเมินความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กรอยู่เสมอ รวมทั้งร่วมกันวางแผนป้องกันและควบคุมให้เหมาะสมกับภารกิจ เพื่อลดสภาพปัญหาหรือหลีกเลี่ยงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและสร้างความเสียหายหรือความสูญเสียให้กับองค์กรได้
- ๘.งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน
- ๙.งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง
- ๑๐.งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(จำแนกแผนงาน/งาน งานย่อย/กิจกรรมที่ปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ระดับ	อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.				
จำนวน						๑								

หน่วยตรวจสอบภายในเทศบาลตำบลโนนสูง

อำนาจหน้าที่ของหน่วยตรวจสอบภายใน

๑. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ในการตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกหน่วยงานของเทศบาลตำบล โนนสียง และมีอำนาจในการเข้าถึงข้อมูลเอกสาร ทรัพย์สิน เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานตรวจสอบ
๒. หน่วยตรวจสอบภายในไม่มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย วิธีปฏิบัติงาน และระบบการควบคุมภายใน หรือการแก้ไขระบบการควบคุมภายใน ซึ่งหน้าที่ดังกล่าวอยู่ในความรับผิดชอบของหัวหน้าหน่วยงาน ผู้ตรวจสอบภายในมีหน้าที่เป็นเพียงผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ
๓. จัดทำแผนการตรวจสอบประจำปี โดยใช้การประเมินความเสี่ยงและการควบคุมภายในตามกิจกรรม และหน้าที่ของหน่วยรับตรวจตามมาตรฐานที่กำหนด และรวมถึงความเห็นของฝ่ายบริหารเกี่ยวกับความเสี่ยงหรือการควบคุมภายใน และนำเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการเพื่ออนุมัติ รวมทั้งกรณีที่มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงแผนการตรวจสอบประจำปี จะต้องนำเสนอหัวหน้าส่วนราชการอนุมัติ แล้วจึงแจ้งแผนการตรวจสอบประจำปีที่ผ่านการอนุมัติให้ผู้ว่า- ราชการจังหวัด สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และส่วนราชการในสังกัด
๔. ปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในแผนการตรวจสอบประจำปีตามที่ได้รับอนุมัติ รวมทั้งการปฏิบัติงานอื่นตามที่หัวหน้าส่วนราชการมอบหมายนอกเหนือจากแผนการตรวจสอบที่อนุมัติแล้ว ซึ่งงานดังกล่าวไม่ใช่งานที่มีลักษณะเป็นงานประจำ
๕. ขอบเขตของการตรวจสอบภายใน จะครอบคลุมทั้งการตรวจสอบด้านการเงินการบัญชี และการตรวจสอบการดำเนินงาน รวมทั้งการสอบทานและประเมินผลการควบคุมภายใน และการบริหารจัดการความเสี่ยงของการดำเนินงานวิเคราะห์ตรวจสอบ ประเมินความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กรอยู่เสมอ รวมทั้งร่วมกันวางแผนป้องกันและควบคุมให้เหมาะสมกับภารกิจ เพื่อลดสภาพปัญหาหรือหลีกเลี่ยงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและสร้างความเสียหายหรือความสูญเสียให้กับองค์กรได้
๖. หน่วยตรวจสอบภายในต้องมีความเป็นอิสระ ทั้งในการปฏิบัติงานและการเสนอความเห็นในการตรวจสอบ และมีให้เป็นกรรมการในคณะกรรมการใด ๆ ของส่วน- ราชการหรือหน่วยงานในสังกัดอันมีผลกระทบต่อความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานและการเสนอความเห็น

ความรับผิดชอบ

หน่วยตรวจสอบภายใน ต้องปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งหน่วยตรวจสอบภายใน โดยให้รายงานผลการตรวจสอบ และการให้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์ ประเมินผล ข้อเสนอแนะคำปรึกษา ตามแนวทางที่มาตรฐานการตรวจสอบภายในกำหนดไว้

๑. ข้อมูลเกี่ยวกับความเพียงพอและประเมินประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายใน ทั้งทางการเงินการบัญชีและการปฏิบัติงาน
๒. หน่วยตรวจสอบภายใน ควรประสานงานกับหน่วยรับตรวจ (สำนัก / กอง) เพื่อให้หัวหน้าหน่วยงานของหน่วยรับตรวจมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะ ในอันที่จะทำให้ผลการตรวจสอบมีประสิทธิภาพ สามารถนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุง และแก้ไขการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
๓. การจัดลำดับกิจกรรมที่จะตรวจสอบของหน่วยตรวจสอบภายใน เสนอแผนการตรวจสอบภายใน ตารางเวลา โดยผู้บริหารเห็นชอบ

๔. การพิจารณาลำดับกิจกรรมที่จะตรวจสอบและเวลาดำเนินการให้พิจารณาจากความเสี่ยงที่มีสาระสำคัญ ดังนี้

- การขาดข้อมูลการเงินและการปฏิบัติงานที่ดี
- การละเลยการปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน วิธีการปฏิบัติงาน และข้อกำหนดทางกฎหมาย
- ทรัพย์สินสูญหายหรือเสียหาย
- การไม่ประหยัดหรือไม่มีประสิทธิภาพของงาน
- การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

ฯลฯ

การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาบุคลากรตรวจสอบภายใน

จากอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยตรวจสอบภายใน จะเห็นได้ว่าหน่วยตรวจสอบภายใน และบุคลากรของหน่วยตรวจสอบภายในจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในทางระเบียบกฎหมายตามหน้าที่และเทคนิคทักษะที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน หากหน่วยตรวจสอบภายใน และบุคลากรของหน่วยตรวจสอบภายในไม่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ไม่มีคุณธรรมจริยธรรม และทักษะในการปฏิบัติงาน ก็ยากที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กรและหน่วยรับตรวจ ซึ่งหน่วยตรวจสอบภายในได้วิเคราะห์เป็น ๓ ส่วน ดังนี้

๑) การวิเคราะห์ตัวบุคลากรหน่วยตรวจสอบภายใน

จุดแข็ง

๑. บุคลากรมีภูมิชำนาญอยู่ในพื้นที่
๒. จบการศึกษาระดับปริญญาโท
๓. มีการพัฒนาการปฏิบัติงานและศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
๔. มีประสบการณ์ในการทำงานก่อนมารับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน

จุดอ่อน

๑. บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และภารกิจของหน่วยตรวจสอบภายใน
๒. หน่วยรับตรวจมีห้ากองและหนึ่งสำนักอีกทั้งยังมีภาระงานจำนวนมาก

๒) การวิเคราะห์ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

จุดแข็ง

๑. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบตามอำนาจหน้าที่
๒. บุคลากรมีความรู้ในการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตามโครงสร้างการกำหนดมาตรฐานการตรวจสอบภายในและจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการ ของกรมบัญชีกลาง

จุดอ่อน

๑. บุคลากรหน่วยตรวจสอบภายในไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งหน่วยรับตรวจมีห้ากองและหนึ่งสำนักอีกทั้งยังมีภาระงานจำนวนมาก แต่หน่วยตรวจสอบภายในมีหนึ่งตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

๒. ถึงมีการกำหนดให้หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นโครงสร้างหลักในการแบ่งส่วนราชการอย่างเป็นทางการ แต่ไม่ได้กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมในหน่วยตรวจสอบภายใน

๓) การวิเคราะห์องค์กร

จุดแข็ง

๑. กรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๗๗ อัตรากำลัง
๒. บุคลากรมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี/ปริญญาโทจำนวนมาก

จุดอ่อน

๑. ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน
๒. มีงบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ
๓. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการตามระเบียบ หรือ การปฏิบัติตามขั้นตอนเป็นไปได้ยาก
๔. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน
๕. มีพื้นที่ในการพัฒนากว้าง มีปัญหามาก ทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ

จากหลักการและเหตุผลและการวิเคราะห์ดังกล่าว หน่วยตรวจสอบภายใน จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องได้รับการพัฒนาความรู้ทั้งทางด้านทักษะ แนวทางปฏิบัติงาน และคุณธรรมจริยธรรมที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง จัดให้มีอัตรากำลังของหน่วยตรวจสอบภายในเพิ่มเติม กำหนดให้หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นโครงสร้างหลักในการแบ่งส่วนราชการอย่างเป็นทางการ เพื่อให้การบริหารงานของหน่วยตรวจสอบภายในและการปฏิบัติงานของหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เกิดประโยชน์แก่องค์กร ประเทศชาติและประชาชนในการป้องกันการทุจริตในเบื้องต้น

ส่วนที่ ๒ : วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร

การปฏิบัติงานของหน่วยตรวจสอบภายใน มีอิสระปราศจากการแทรกแซงในการทำหน้าที่ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร ด้วยการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการวิเคราะห์ ประเมิน ให้คำปรึกษา ให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะเพื่อสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานทุกระดับขององค์กรสามารถปฏิบัติหน้าที่และดำเนินงานเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผลการดำเนินงานตรวจสอบภายในจะอยู่ในรูปของรายงานผลที่มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร รวมถึงการสนับสนุนให้มีการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพและการบริหารจัดการความเสี่ยงภายใต้ค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม และมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรหน่วยตรวจสอบภายใน ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ เกิดประโยชน์ต่อองค์กรประเทศชาติและประชาชนในการป้องกันการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของหน่วยตรวจสอบภายใน
๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของหน่วยตรวจสอบภายในเทศบาลตำบลโนนสัง

ส่วนที่ ๓ : เป้าหมาย

เป้าหมายการพัฒนา

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในหน่วยตรวจสอบภายในเทศบาลตำบลโนนสัง ประกอบด้วย นักวิชาการตรวจสอบภายในและเจ้าหน้าที่ของหน่วยตรวจสอบภายใน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในหน่วยตรวจสอบภายในเทศบาลตำบลโนนสังทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร ประเทศชาติและบริการประชาชนหรือผู้ที่มารับคำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ส่วนที่ ๔ : ขั้นตอนการดำเนินงาน

การเตรียมการและการวางแผน

๑. พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนา โดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าบุคลากรของหน่วยตรวจสอบภายใน สมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๒. กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของการทำงานในตำแหน่งตรวจสอบภายใน ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

การดำเนินการพัฒนา

๑. การเลือกวิธีพัฒนาเจ้าหน้าที่ ที่เหมาะสม เมื่อเจ้าหน้าที่ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและที่มีความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดเป้าหมายในการกำหนดวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และเรื่องที่เจ้าหน้าที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่ การคัดเลือกเจ้าหน้าที่ ที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้โดยการจัดส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรมในสายงานและหลักสูตรที่

เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรมศึกษาดูงานนอกสถานที่หรือหน่วยงานอื่น การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

๒. วิธีการพัฒนาบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยตรวจสอบภายใน ให้สามารถพัฒนาให้มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเลือกแนวทางการพัฒนาที่หลากหลาย โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือจากองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

การติดตามและประเมินผล

ติดตามและประเมินผลตามเกณฑ์มาตรฐานการตรวจสอบภายในและจริยธรรมการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของส่วนราชการการ ผู้บังคับบัญชาติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและกำหนดให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

ส่วนที่ ๕ : หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

หลักสูตรการพัฒนา

หน่วยตรวจสอบภายในเทศบาลตำบลโนนสัง กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรของหน่วยตรวจสอบภายใน ต้องได้รับการพัฒนาตามหลักสูตร ดังนี้

๑. เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน
๒. การตรวจสอบภายในระดับต้น
๓. การตรวจสอบภายในระดับกลาง
๔. การตรวจสอบภายในระดับสูง
๕. นักวิชาการตรวจสอบภายใน
๖. หลักสูตรต่อเนื่องสำหรับผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในทุกหลักสูตร
๗. หลักสูตรอื่นๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบภายใน

วิธีการพัฒนา

ผู้ตรวจสอบภายในต้องปฏิบัติตามระเบียบมาตรฐานคู่มือและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในและหลักสากลที่ต้องปฏิบัติโดยทั่วไปแล้วจะต้องเป็นผู้รอบรู้ในวิชาชีพสาขาอื่นซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในรวมทั้งต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

องค์กรจะต้องมีการพัฒนาศักยภาพของผู้ตรวจสอบภายใน ดังนี้

๑. องค์กรพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในภายนอก

ส่งผู้ตรวจสอบภายในเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มทักษะในหัวข้อที่ยังขาดความชำนาญ เช่น ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารและการเข้าร่วมฝึกปฏิบัติงานกับผู้ที่มีความชำนาญ เช่น การตรวจสอบบางประเภท การตรวจสอบการดำเนินงาน และอื่นๆ

หน่วยตรวจสอบภายในเสนอผู้บริหาร ในการส่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรดังกล่าวที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้จัดอบรม โดย สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ซึ่งมีหน้าที่ในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่น เช่นกรมบัญชีกลาง เป็นต้น

๒. ผู้ตรวจสอบภายในศึกษาพัฒนาตนเอง

หน่วยตรวจสอบภายในมีมาตรการกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่เป็นผู้ที่พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ไม่ว่าจะเป็นทางด้านอินเทอร์เน็ตหรือจากหนังสือ ตำรา เอกสารต่าง ๆ

๓. เทศบาลเป็นผู้จัดอบรมพัฒนาเอง

หน่วยตรวจสอบภายในและเทศบาลตำบลโนนสัง ดำเนินการเอง ในการปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในที่บรรจุใหม่

การฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือเทศบาลตำบลโนนสังเป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม โดยสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้ คือ

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๓) การมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๔) การฝึกอบรมตามหลักสูตร
- ๕) การศึกษาดูงาน

รายละเอียดแผนการพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	<p>การพัฒนาด้านบุคลากร</p> <p>๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้</p> <p>๑. เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน</p> <p>๒. การตรวจสอบภายในระดับต้น</p> <p>๓. การตรวจสอบภายในระดับกลาง</p> <p>๔. การตรวจสอบภายในระดับสูง</p> <p>๕. นวัตกรรมตรวจสอบภายใน</p> <p>๖. หลักสูตรอื่นๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบภายใน</p> <p>๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา</p> <p>๓. สนับสนุนให้พนักงานตรวจสอบภายใน ได้มีโอกาสศึกษาดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น นำมาใช้ในการปฏิบัติราชการ</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ /สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษา ด้านขอบเขตของการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน <p>๑. การสอบทานความเชื่อถือได้และความสมบูรณ์ของสารสนเทศ ด้านการบัญชีการเงิน และการดำเนินงาน</p> <p>๒. การสอบทานให้เกิดความมั่นใจว่าระบบที่ใช้เป็นไปตามนโยบาย แผน และวิธีปฏิบัติงานที่องค์กรกำหนดไว้และควรแสดงผลกระทบสำคัญที่เกิดขึ้น</p> <p>๓. การสอบทานวิธีการป้องกันดูแลทรัพย์สินว่าเหมาะสม และสามารถพิสูจน์ความมีอยู่จริงของทรัพย์สินเหล่านั้นได้</p> <p>๔. การประเมินการใช้ทรัพยากรว่าเป็นไปโดยความประหยัดและมีประสิทธิภาพ</p> <p>๕. การสอบทานการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ระดับต่าง ๆ ว่าได้ผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย รวมถึงความคืบหน้าตามแผนงานที่กำหนดไว้</p> <p>๖. การสอบทานและประเมินผลความเหมาะสมและความเพียงพอของระบบการ</p>	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	เทศบาล	

		<p>ควบคุมภายในขององค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> - ให้ทุนการศึกษาหรืออนุญาตให้ศึกษาต่อระดับปริญญาตรีปริญญาโท และหลักสูตรตามสายงานปฏิบัติ - ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน - ส่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรดังกล่าวที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้จัดอบรม โดย สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ซึ่งมีหน้าที่ในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 			
--	--	---	--	--	--

รายละเอียดแผนการพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานตรวจสอบภายในได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	<p>การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานตรวจสอบภายในมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างเหมาะสม ๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ๓. การประเมินผลตามมาตรฐานจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครอง 	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ /สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษาและ อื่น ๆ - วางมาตรการจูงใจและลงโทษ 	<p>ปีงบประมาณ</p> <p>๒๕๖๗ - ๒๕๖๙</p>	เทศบาล	

	ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง				
--	--	--	--	--	--

รายละเอียดแผนการพัฒนาศูนย์

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานตรวจสอบภายในได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านอื่น ๆ ๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาแนวทางการตรวจสอบภายใน ๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินการในการจัดเก็บเอกสารและกิจกรรม ๕ ส	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษาและอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่ให้บริการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	เทศบาล	

ส่วนที่ ๖ : การติดตามและประเมินผล

หน่วยตรวจสอบภายในเทศบาลตำบลโนนสัง จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานของหน่วยตรวจสอบภายใน เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑. การใช้แบบรายงาน แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน - หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผลภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปไ้ระยะเวลาหนึ่ง
๒. การสัมภาษณ์หน่วยรับตรวจหรือผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา
๓. ผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น สถาบันการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในกรณีที่หน่วยตรวจสอบภายในเทศบาลตำบลโนนสัง ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรหรือที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

ส่วนที่ ๗ : บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยตรวจสอบภายในเทศบาลตำบลโนนสัง สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย เพื่อให้ผู้ตรวจสอบภายใน สามารถปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ในหน้าที่ความรับผิดชอบตามขอบเขตการทำงาน ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง เพื่อส่งเสริมให้ผู้ตรวจสอบภายใน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดย

๑. ผู้บริหารเห็นความสำคัญของหน่วยตรวจสอบภายใน และสนับสนุนให้หน่วยตรวจสอบภายในมีการพัฒนาบุคลากร เพื่อประโยชน์ขององค์กร ประเทศชาติ และประชาชน
๒. เสริมสร้างให้ผู้รับตรวจมีความเข้าใจที่ถูกต้องต่อการปฏิบัติการตามภารกิจของหน่วยตรวจสอบภายใน เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรอีกทางหนึ่ง
๓. ให้ผู้ตรวจสอบภายใน ได้รับข้อมูลข่าวสารทันต่อเหตุการณ์รวมทั้งได้รับข้อมูลการประชุมระดับผู้บริหารเกี่ยวกับกำหนดแผนหรือนโยบายการบริหารหรือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแผนงานในองค์กร

อดิศักดิ์ คันธนู

นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ

..... /กันยายน.../.....พ.ศ.๒๕๖๖

ลงชื่อ

ผู้เห็นชอบ

(นายอัคร์คุณูญ์ เถาว์วัลย์)

ตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง

..... /กันยายน.../.....พ.ศ.๒๕๖๖

ลงชื่อ

ผู้อนุมัติ

(นางพรรณี จันทะศรี)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลโนนสัง

..... /กันยายน.../.....พ.ศ.๒๕๖๖