

การรายงานผลการประเมินองค์ประกอบ (ปค.4) ในส่วนของCSVEC
การประเมินองค์ประกอบ (ปค.4)
วิทยาลัยเทคนิคพังงา
แบบประเมินองค์ประกอบการควบคุมภายใน

องค์ประกอบที่ 1 ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม (Control Environment)

ที่	คำถาม	ใช่	ไม่ใช่	คำอธิบาย
1. หน่วยงานได้แสดงให้เห็นถึงการยึดมั่นในคุณค่าของชีวิตและจริยธรรม				
1.1. ผู้บริหารกำหนดแนวทางการปฏิบัติ บนหลักความซื่อตรงและรักษาจรรยาบรรณในการดำเนินงานที่ครอบคลุมถึง	/			มีการกำหนดนโยบายตามหลักธรรมาภิบาล / หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง / ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556
1.1.1 การปฏิบัติงานในหน้าที่และการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ	/			มอบหมายหน้าที่ให้แต่ละฝ่าย แผนกวิชา งาน ตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552
1.1.2 การปฏิบัติต่อนักเรียน นักศึกษา ผู้ปกครองและบุคคลภายนอกที่มาติดต่อราชการ (สำหรับสถานศึกษา)	/			ปฏิบัติตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ และจรรยาบรรณต่อสังคม
1.1.3 การปฏิบัติต่อผู้มาติดต่อหรือมารับบริการ (สำหรับสำนัก/หน่วย/กลุ่ม/ศูนย์)	/			ให้บริการด้วยความเต็มใจและมีมนุษยสัมพันธ์ มีป้ายชื่อแสดงหน้าสำนักงานของแต่ละงาน เพื่อความสะดวกในการมาติดต่อราชการ
1.2. มีข้อกำหนดที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้ผู้บริหาร และบุคลากร ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรงและรักษาจรรยาบรรณที่ครอบคลุมถึง	/			- มีคำสั่งแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ - มีประกาศนโยบายเพื่อถือปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษร
1.2.1 ข้อกำหนดเกี่ยวกับจริยธรรม (Code of Conduct) สำหรับผู้บริหาร และบุคลากร ที่เหมาะสม	/			มีการเผยแพร่หลักเกณฑ์หรือข้อกำหนดต่าง ๆ ให้ทราบและถือปฏิบัติทั่วกัน
1.2.2 ข้อห้าม ผู้บริหาร และบุคลากร ในการปฏิบัติตนในลักษณะที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับองค์กร ซึ่งรวมถึง ข้อห้ามในการปฏิบัติที่อาจทำให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน	/			มีคำสั่งมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นลายลักษณ์อักษร ระบุรายละเอียดการปฏิบัติงาน
1.2.3 บทลงโทษที่เหมาะสมหากฝ่าฝืนข้อกำหนดข้างต้น	/			มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการตรวจสอบหากมีการฝ่าฝืนข้อกำหนดข้างต้น
1.2.4 การสื่อสารข้อกำหนดและบทลงโทษข้างต้นให้ผู้บริหาร และบุคลากร ทุกคนรับทราบ เช่น การปฐมนิเทศ การให้ลงนามรับทราบข้อกำหนดและบทลงโทษเป็นประจำทุกปี รวมทั้งมีการเผยแพร่ Code of Conduct ให้แก่บุคลากรและบุคคลภายนอก ได้รับทราบ	/			ประชุมชี้แจง / ประชุมสัมมนา / เผยแพร่ข่าวสาร ข้อกำหนด ระเบียบ ข้อบังคับให้แก่บุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบทุกคน
1.2.5 การมอบหมายงานมีการจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร	/			มีการส่งมอบงานในตำแหน่ง กรณีมีการเปลี่ยนฝ่ายย้ายสถานศึกษา หรือลาออกจากการปฏิบัติหน้าที่
1.2.6 มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคลากรที่เหมาะสมและเป็นไปอย่างถูกต้อง	/			มีคำสั่งมอบหมายหน้าที่ปฏิบัติราชการ ตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552
1.3. มีกระบวนการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามข้อกำหนด ทางด้านจริยธรรม (Code of Conduct)	/			มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกส่วน มีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลง (PA)
1.3.1 การประเมินตนเองโดยผู้บริหาร และบุคลากร	/			ทุกคนจัดทำรายงานการประเมินตนเองเป็นประจำทุกปี
1.3.2 การติดตามและประเมินผล โดยหน่วยงานตรวจสอบภายใน ผู้ประเมินอิสระจากภายใน หรือการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ ที่เป็นอิสระจากภายนอกองค์กร	/			มีการแต่งตั้งบุคคลภายนอกเป็นคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการตรวจสอบภายในประจำปีจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
1.4. มีการจัดการอย่างทันเวลา หากพบการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด เกี่ยวกับความซื่อตรงและการรักษาจรรยาบรรณ	/			มีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามสายงานอย่างเป็นขั้นตอน
1.4.1 มีกระบวนการที่ทำให้สามารถตรวจพบการฝ่าฝืนได้ภายในเวลาที่เหมาะสม	/			มีการลงเวลาปฏิบัติงานในทุก ๆ วัน นำเสนอผู้บังคับบัญชาผ่านตามสายงานปกติ
1.4.2 มีกระบวนการที่ทำให้สามารถลงโทษหรือจัดการกับการฝ่าฝืนได้อย่างเหมาะสม และภายในเวลาอันควร	/			ตรวจสอบการลงเวลาปฏิบัติงาน และการบันทึกรายงานข้อมูลจากฝ่ายต่าง ๆ
1.4.3 มีการแก้ไขการกระทำที่ขัดต่อหลักความซื่อตรงและการรักษาจรรยาบรรณอย่างเหมาะสม และภายในเวลาอันควร	/			จัดทำบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรแจ้งผู้บังคับบัญชากรณีตรวจเจอกรณีผิดปกติ
2. ผู้กำกับดูแลและบบการควบคุมภายในแสดงให้เห็นถึงความเป็นอิสระจากฝ่ายบริหารและมีหน้าที่ที่กำกับดูแลให้มีการพัฒนาหรือปรับปรุงการควบคุมภายในรวมถึงการดำเนินการเกี่ยวกับกรควบคุมภายใน				
2.1. มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้กำกับดูแล แยกจากฝ่ายบริหาร ไว้อย่างชัดเจน และมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่อย่างแท้จริง เช่น ไม่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับหน่วยงานไม่มีความสัมพันธ์อื่นใดอันอาจมีอิทธิพลต่อการใช้อำนาจหน้าที่ และปฏิบัติหน้าที่อย่างอิสระ	/			มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำระบบควบคุมภายในของสถานศึกษา
2.2. ผู้กำกับดูแล ดำเนินการให้มีการพัฒนา หรือปรับปรุงการควบคุมภายในให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด รวมทั้งกำกับดูแลให้มีการดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมภายใน	/			จัดประชุมชี้แจงเพื่อสร้างการรับรู้และสร้างความเข้าใจกับบุคลากรภายในหน่วยงาน กำกับติดตามการรายงาน
2.3. ผู้กำกับดูแล เป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับพันธกิจขององค์กร และมี ความเชี่ยวชาญที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร หรือสามารถขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ ได้	/			ผู้กำกับดูแลเป็นผู้ช่วยฝ่ายบริหารในการปฏิบัติงาน
2.4. ผู้กำกับดูแลให้การสนับสนุนในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมภายใน	/			ฝ่ายเลขานุการจัดทำเอกสารอัยการควบคุมภายใน
3. ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานจัดให้มีโครงสร้างองค์กรสายการบังคับบัญชาอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่เหมาะสมในการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน				
3.1. ผู้บริหารระดับสูง กำหนดโครงสร้างองค์กรให้สนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา/สำนัก/หน่วย/กลุ่ม/ศูนย์ ตามภารกิจ	/			มีโครงการสร้างองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
3.2. ผู้บริหารระดับสูง กำหนดสายการบังคับบัญชา และการรายงานให้ชัดเจน โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และการสื่อสารข้อมูล	/			มีคำสั่งแต่งตั้งผู้อำนวยการวิทยาลัย / รองผู้อำนวยการจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
3.3. มีการกำหนด มอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ระหว่างผู้กำกับดูแล ผู้บริหาร ฝ่ายบริหารและบุคลากร	/			แต่งตั้งมอบหมายหน้าที่ที่ปกติและตามภารกิจ
3.4. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคนเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์การดำเนินงาน	/			มีคำสั่งมอบหมายหน้าที่ปฏิบัติงานตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552
4. หน่วยงานแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการสร้างแรงจูงใจพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน				
4.1. สถานศึกษา/สำนัก/หน่วย/กลุ่ม/ศูนย์ มีนโยบายและวิธีการปฏิบัติเพื่อจัดหา พัฒนา และรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม และมีกระบวนการสอบทานการปฏิบัติตามนโยบาย และวิธีการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	/			สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาดตนเองเพื่อเลื่อนระดับและปรับวิทยฐานะให้สูงขึ้น
4.2. สถานศึกษา/สำนัก/หน่วย/กลุ่ม/ศูนย์ มีการประเมินความรู้ความสามารถและระบุข้อบกพร่อง ของบุคลากร ที่มีอยู่	/			มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้ตรงตามความรู้ ความสามารถ
4.3. สถานศึกษา/สำนัก/หน่วย/กลุ่ม/ศูนย์ ดำเนินการสร้างแรงจูงใจ พัฒนา และรักษาบุคลากร ทั้งผู้บริหาร และบุคลากร เป็นรายบุคคล	/			ประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าจ้าง และเพิ่มค่าครองชีพ
4.4. สถานศึกษา/สำนัก/หน่วย/กลุ่ม/ศูนย์ มีการวางแผนและดำเนินการเตรียมการในการสืบทอดตำแหน่ง (succession plan) ที่สำคัญ	/			มีคำสั่งแต่งตั้งให้เป็นผู้ช่วยฝ่าย / แผนกวิชา / งาน
4.5. สถานศึกษา/สำนัก/หน่วย/กลุ่ม/ศูนย์ มีการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร	/			สำรวจความต้องการอบรมพัฒนาบุคลากร / จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมในสาขาวิชาที่สนใจและเกี่ยวข้อง

4.6. สถานศึกษา/สำนัก/หน่วย/กลุ่ม/ศูนย์ มีการจัดสรรงบประมาณ การจัดฝึกอบรมให้บุคลากร	/		มีโครงการอบรมพัฒนาบุคลากรบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรมต่าง ๆ
5. หน่วยงานกำหนดให้บุคลากรมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายในเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน			
5.1. สถานศึกษา/สำนัก/หน่วย/กลุ่ม/ศูนย์ มีกระบวนการและการสื่อสารเชิงบังคับให้บุคลากรทุกคนมีความรับผิดชอบต่อการควบคุมภายใน ผ่านทางโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ	/		มีคำสั่งแต่งตั้งมอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรรับผิดชอบ
5.2. สถานศึกษา/สำนัก/หน่วย/กลุ่ม/ศูนย์ กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้แรงจูงใจและรางวัลที่เหมาะสม	/		กำหนดค่าการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าจ้างรายเดือน ค่าครองชีพ
5.3. สถานศึกษา/สำนัก/หน่วย/กลุ่ม/ศูนย์ มีการประเมิน วัดผลการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจ และการให้รางวัลอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นให้สามารถเชื่อมโยงกับความสำเร็จของหน้าที่ในการปฏิบัติตามการควบคุมภายในด้วย	/		บุคลากรทุกคนต้องจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อรับการประเมินทุกปี
5.4. ฝ่ายบริหารสถานศึกษา/สำนัก/หน่วย/กลุ่ม/ศูนย์ ไม่สร้างแรงกดดันที่มากเกินไปในการปฏิบัติหน้าที่ ของบุคลากรแต่ละคน	/		มอบหมายภารกิจตามความรู้ความสามารถ
5.5. มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจ การให้รางวัลหรือการปฏิบัติตามระเบียบ/วินัย เป็นรายบุคคล	/		ให้คะแนนการประเมินผลที่สูงกว่าบุคคลอื่นในการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานเพื่อสถานศึกษา/เพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวให้ลูกจ้าง

ผลการประเมินโดยรวม

สภาพแวดล้อมการควบคุมของหน่วยงานในภาพรวมมีความเหมาะสม โดยมีบรรยากาศของการควบคุมภายในดังนี้ - มีการกำหนดนโยบายตามหลักธรรมาภิบาล หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ - มีการบริหารจัดการที่สามารถตรวจสอบได้ มีการสอบทานการบริหารของฝ่ายบริหาร - มีการประเมินและติดตามกำกับดูแลการพัฒนาปรับปรุงการควบคุมภายใน - มีโครงสร้างสายบังคับบัญชา การมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจน เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงาน เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ - มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน เหมาะสม - มีการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมและสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันปฏิบัติงานให้เกิดการเรียนรู้ในงานต่าง ๆ - มีการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน

ลายมือชื่อ.....



ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคพังงา

