

การรายงานผลการประเมินองค์ประกอบ (ปค.๔) ในส่วนของCSVEC

การประเมินองค์ประกอบ (ปค.๔)

วิทยาลัยการอาชีพอุทุมพร

แบบประเมินองค์ประกอบการควบคุมภายใน

องค์ประกอบที่ ๑ ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม (Control Environment)

ที่	คำถาม	ใช่	ไม่ใช่	คำอธิบาย
๑. หน่วยงานได้แสดงให้เห็นถึงการยึดมั่นในคุณค่าของความซื่อสัตย์และจริยธรรม				
๑.๑. ผู้บริหารกำหนดแนวทางการปฏิบัติ บนหลักความซื่อตรง และรักษาจรรยาบรรณในการดำเนินงานที่ครอบคลุมถึง	/			ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติงานที่เป็นระบบ ยึดหลักจรรยาบรรณ มีกระบวนการตัดสินใจโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๑.๑.๑ การปฏิบัติงานในหน้าที่และการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ	/			ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง ตัดสินใจในเรื่องต่างๆ โดยยึดผลประโยชน์ของส่วนรวม
๑.๑.๒ การปฏิบัติต่อ นักเรียน นักศึกษา ผู้ปกครองและบุคคลภายนอกที่มาติดต่อราชการ (สำหรับสถานศึกษา)	/			มีการมอบหมายให้ครู บุคลากรทางการศึกษาดูแลนักเรียน นักศึกษา ผู้ปกครองที่มาติดต่อราชการอย่างเสมอภาค ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจน
๑.๑.๓ การปฏิบัติต่อ ผู้มาติดต่อหรือมารับบริการ (สำหรับสำนัก/หน่วย/กลุ่ม/ศูนย์)	/			วิทยาลัยมอบหมายให้รองผู้อำนวยการ ครู เจ้าหน้าที่ปฏิบัติผู้มาติดต่อราชการทุกคนอย่างเสมอภาค ได้รับการบริการที่ดี
๑.๒. มีข้อกำหนดที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้ผู้บริหาร และบุคลากร ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรงและรักษาจรรยาบรรณที่ครอบคลุมถึง	/			ผู้บริหาร ครู บุคลากร ร่วมกันจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่เน้นหลักธรรมาภิบาล มีจรรยาบรรณ
๑.๒.๑ ข้อกำหนดเกี่ยวกับจริยธรรม (Code of Conduct) สำหรับผู้บริหาร และบุคลากร ที่เหมาะสม	/			ผู้บริหาร ครู บุคลากร ข้อบังคับเกี่ยวกับความประพฤติ ที่เป็นเอกสารลายลักษณ์ ยึดถือปฏิบัติในการทำงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์ และเป็นไปตามกฎหมาย
๑.๒.๒ ข้อห้าม ผู้บริหาร และบุคลากร ในการปฏิบัติตนในลักษณะที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับองค์กร ซึ่งรวมถึง ข้อห้ามในการปฏิบัติที่อาจทำให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน	/			ผู้บริหาร ครู บุคลากร ปฏิบัติตนในการทำงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์ และเป็นไปตามกฎหมาย
๑.๒.๓ บทลงโทษที่เหมาะสมหากมีการฝ่าฝืนข้อกำหนดข้างต้น	/			หากมีการฝ่าฝืนคณะผู้บริหาร มีกระบวนการหาข้อเท็จจริง ก่อนที่จะมีการลงโทษ เพื่อให้เกิดความยุติธรรม
๑.๒.๔ การสื่อสารข้อกำหนดและบทลงโทษข้างต้นให้ผู้บริหาร และบุคลากร ทุกคนรับทราบ เช่น การปฐมนิเทศ การให้ลงนามรับทราบข้อกำหนดและบทลงโทษเป็นประจำทุกปี รวมทั้งมีการ	/			ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงให้ครู บุคลากรทางการศึกษารับทราบ และมีการลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน

เผยแพร่ Code of Conduct ให้แก่บุคลากรและบุคคลภายนอก ได้รับทราบ				
๑.๒.๕	การมอบหมายงานมีการจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร	/		วิทยาลัยมีการออกคำสั่งมอบ หมายหน้าที่ เพื่อความชัดเจน ในการปฏิบัติงานทุกปีการ ศึกษา
๑.๒.๖	มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับ บุคลากรที่เหมาะสมและเป็นไปอย่างถูกต้อง	/		คณะผู้บริหารมีการประชุม ชี้แจงการปฏิบัติงาน และมอบ หมายงานตามความรู้ ความ สามารถ และออกเป็นคำสั่ง มอบหมายหน้าที่
๑.๓.	มีกระบวนการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามข้อ กำหนด ทางด้านจริยธรรม (Code of Conduct)	/		มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยคณะกรรมการที่ได้รับการ แต่งตั้ง และเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรทางการศึกษามี ส่วนร่วม
๑.๓.๑	การประเมินตนเองโดยผู้บริหาร และบุคลากร	/		การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารเปิดโอกาสให้ บุคลากรมีส่วนร่วม
๑.๓.๒	การติดตามและประเมินผล โดยหน่วยงานตรวจสอบ ภายใน ผู้ประเมินอิสระจากภายใน หรือการประเมินโดยผู้ เชี่ยวชาญ ที่เป็นอิสระจากภายนอกองค์กร	/		มีการตรวจสอบจากหน่วยตรวจ สอบภายในของจังหวัด และ จากสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
๑.๔.	มีการจัดการอย่างทันเวลา หากพบการไม่ปฏิบัติตามข้อ กำหนด เกี่ยวกับความซื่อตรงและการรักษาจรรยาบรรณ	/		มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ ควบคุมภายในของสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์ของกระทรวง การคลัง มีการกำกับติดตาม จากฝ่ายบริหาร
๑.๔.๑	มีกระบวนการที่ทำให้สามารถตรวจพบการฝ่าฝืนได้ ภายในเวลาที่เหมาะสม	/		มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ ควบคุมภายในของสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์ของกระทรวง การคลัง
๑.๔.๒	มีกระบวนการที่ทำให้สามารถลงโทษหรือจัดการกับการ ฝ่าฝืนได้อย่างเหมาะสม และภายในเวลาอันควร	/		วิทยาลัยมีการกำกับดูแลตาม สายงาน มีบทลงโทษและ จัดการกับการฝ่าฝืน โดย กรรมการที่ตั้งขึ้น
๑.๔.๓	มีการแก้ไขการกระทำที่ขัดต่อหลักความซื่อตรงและการ รักษาจรรยาบรรณอย่างเหมาะสม และภายในเวลาอันควร	/		วิทยาลัยมีคณะกรรมการบริหาร สถานศึกษาในการกำกับดูแล แนะนำช่วยเหลือ และแก้ไข ปัญหาอย่างเหมาะสม
๒. ผู้กำกับดูแลระบบการควบคุมภายในแสดงให้เห็นถึงความเป็นอิสระจากฝ่ายบริหารและมีหน้าที่กำกับดูแลให้มีการพัฒนา หรือปรับปรุงการควบคุมภายในรวมถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมภายใน				
๒.๑.	มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้กำกับดูแล แยกจากฝ่าย บริหาร ไว้อย่างชัดเจน และมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ อย่าง แท้จริง เช่น ไม่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับหน่วยงานไม่มี ความสัมพันธ์อื่นใดอันอาจมีอิทธิพลต่อการใช้ดุลยพินิจ และ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นอิสระ	/		คณะผู้บริหารมีการกำหนด บทบาทหน้าที่ของคณะ กรรมการควบคุมภายในของ สถานศึกษาอย่างชัดเจน

๒.๒. ผู้กำกับดูแล ดำเนินการให้มีการพัฒนา หรือปรับปรุงการควบคุมภายในให้เป็นไปตามมาตรฐานกำหนด รวมทั้งกำกับดูแลให้มีการดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมภายใน	/		มีการประชุมชี้แจงให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาปรับปรุงการควบคุมภายในจากข้อเสนอแนะของหน่วยตรวจสอบภายใน
๒.๓. ผู้กำกับดูแล เป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับพันธกิจขององค์กร และมีความเชี่ยวชาญที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร หรือสามารถขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ ได้	/		ผู้กำกับดูแลเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลัง และมีผู้ทรงคุณวุฒิเป็นที่ปรึกษา
๒.๔. ผู้กำกับดูแลให้การสนับสนุนในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมภายใน	/		ผู้บริหารแต่งตั้งกรรมการควบคุมภายในเพื่อให้การควบคุมภายในเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีการสร้างความรู้ความเข้าใจกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
๓. ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานจัดให้มีโครงสร้างองค์กรสายการบังคับบัญชาอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่เหมาะสมในการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน			
๓.๑. ผู้บริหารระดับสูง กำหนดโครงสร้างองค์กรให้สนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา/สำนัก/หน่วย/กลุ่ม/ศูนย์ตามภารกิจ	/		วิทยาลัยออกคำสั่งมอบหมายหน้าที่ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และภารกิจของ สอศ.
๓.๒. ผู้บริหารระดับสูง กำหนดสายการบังคับบัญชา และการรายงานให้ชัดเจน โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และการสื่อสารข้อมูล	/		วิทยาลัยมีการออกคำสั่งมอบหมายหน้าที่ประจำปีการศึกษา และมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม
๓.๓. มีการกำหนด มอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ระหว่างผู้กำกับดูแล ผู้บริหาร ฝ่ายบริหารและบุคลากร	/		ผู้อำนวยการมีการมอบหมายหน้าที่ให้รองผู้อำนวยการแต่ละฝ่ายกำกับ ติดตามการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้างาน ผู้ช่วยหัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่
๓.๔. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคนเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์การดำเนินงาน	/		วิทยาลัยมีการออกคำสั่งมอบหมายหน้าที่ตามสายงานคือรองแต่ละฝ่าย หัวหน้างาน เจ้าหน้าที่
๔. หน่วยงานแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการสร้างแรงจูงใจพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน			
๔.๑. สถานศึกษา/สำนัก/หน่วย/กลุ่ม/ศูนย์ มีนโยบายและวิธีการปฏิบัติเพื่อจัดหา พัฒนา และรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม และมีกระบวนการสอบทานการปฏิบัติตามนโยบาย และวิธีการปฏิบัตินั้นอย่างสม่ำเสมอ	/		วิทยาลัยมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากร เช่นการจัดอบรมของวิทยาลัย เข้ารับการอบรมจากหน่วยงานภายนอก
๔.๒. สถานศึกษา/สำนัก/หน่วย/กลุ่ม/ศูนย์ มีการประเมินความรู้ความสามารถและระบุข้อบกพร่อง ของบุคลากรที่มีอยู่	/		วิทยาลัยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามสายงานทุกภาคเรียน
๔.๓. สถานศึกษา/สำนัก/หน่วย/กลุ่ม/ศูนย์ ดำเนินการสร้างแรงจูงใจ พัฒนา และรักษาบุคลากร ทั้งผู้บริหาร และบุคลากร เป็นรายบุคคล	/		วิทยาลัยมีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจน มีการขึ้นค่าตอบแทนในรูปของกรรมการ

๔.๔. สถานศึกษา/สำนัก/หน่วย/กลุ่ม/ศูนย์ มีการวางแผนและดำเนินการเตรียมการในการสืบทอดตำแหน่ง (succession plan) ที่สำคัญ	/		สถานศึกษามีกระบวนการ ขั้นตอนการคัดเลือกที่ชัดเจนในรูปแบบของคณะกรรมการโดยพิจารณาจากผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ
๔.๕. สถานศึกษา/สำนัก/หน่วย/กลุ่ม/ศูนย์ มีการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร	/		วิทยาลัยมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์กับองค์กร
๔.๖. สถานศึกษา/สำนัก/หน่วย/กลุ่ม/ศูนย์ มีการจัดสรรงบประมาณ การจัดฝึกอบรมให้บุคลากร	/		วิทยาลัยมีการจัดสรรงบประมาณการอบรมให้กับครู บุคลากรตามแผนงาน โครงการที่บรรจุในแผนปฏิบัติการประจำปี
๕. หน่วยงานกำหนดให้บุคลากรมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายในเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน			
๕.๑. สถานศึกษา/สำนัก/หน่วย/กลุ่ม/ศูนย์ มีกระบวนการและการสื่อสารเชิงบังคับให้บุคลากรทุกคนมีความรับผิดชอบต่อการควบคุมภายใน ผ่านทางโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ	/		วิทยาลัยมีการจัดประชุมชี้แจง สร้างความรู้ความเข้าใจ ก่อนเริ่มการปฏิบัติหน้าที่ตามสายงาน
๕.๒. สถานศึกษา/สำนัก/หน่วย/กลุ่ม/ศูนย์ กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้แรงจูงใจและรางวัลที่เหมาะสม	/		วิทยาลัยมีการประชุมกรรมการบริหารสถานศึกษาเพื่อกำหนดตัวชี้วัด เกณฑ์การประเมิน การปฏิบัติงานหน้าที่ของครู และการขึ้นค่าตอบแทนตามที่สถานศึกษากำหนด
๕.๓. สถานศึกษา/สำนัก/หน่วย/กลุ่ม/ศูนย์ มีการประเมิน วัดผลการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจ และการให้รางวัลอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นให้สามารถเชื่อมโยงกับความสำเร็จของหน้าที่ในการปฏิบัติตามการควบคุมภายในด้วย	/		วิทยาลัยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู บุคลากรตามตัวชี้วัดเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก่อให้เกิดประสิทธิภาพกับองค์กรด้านการควบคุมภายใน
๕.๔. ฝ่ายบริหารสถานศึกษา/สำนัก/หน่วย/กลุ่ม/ศูนย์ ไม่สร้างแรงกดดันที่มากเกินไปในการปฏิบัติหน้าที่ ของบุคลากรแต่ละคน	/		ฝ่ายบริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
๕.๕. มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจ การให้รางวัลหรือการปฏิบัติตามระเบียบ/วินัย เป็นรายบุคคล	/		วิทยาลัยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและมีการมอบรางวัลสำหรับผู้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี

ผลการประเมินโดยรวม

มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้กำกับดูแล แยกจากฝ่ายบริหารอย่างชัดเจน มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับหน่วยงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจ ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่ของกรรมการควบคุมภายในอย่างชัดเจน สถานศึกษามีการเตรียมความพร้อมในการสืบทอดตำแหน่งจากโดยพิจารณาจากผู้มีความรู้ ความสามารถ ของตำแหน่งในรูปแบบของกรรมการ

๗

ลายมือชื่อ.....

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพอุทอง