



แผนพัฒนาบุคลากร
หน่วยตรวจสอบภายใน
(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘)

หน่วยตรวจสอบภายใน
เทศบาลนครอุบลราชธานี

คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของหน่วยตรวจสอบภายใน เทศบาลนครอุบลราชธานีคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรของหน่วยตรวจสอบภายใน เทศบาล นครอุบลราชธานี เกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง ทั้งในด้านความรู้ พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในตำแหน่งตรวจสอบภายใน ด้านการบริหารงานของหน่วยงานตรวจสอบภายในคุณธรรมและจริยธรรมของ หน่วยตรวจสอบภายใน และให้เป็นไปตามการกำหนดมาตรฐานการตรวจสอบภายในและจริยธรรมของ ผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการ ของกรมบัญชีกลาง ตามโครงสร้างมาตรฐานการตรวจสอบภายใน ข้อ ๑๒๓๐ : การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

หน่วยตรวจสอบภายใน
เทศบาลนครอุบลราชธานี
ปี ๒๕๖๖

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ ๑ : หลักการและเหตุผล

- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์ฯ ๑
- ข้อมูลด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง เทศบาล ๒
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง หน่วยตรวจสอบภายใน ๓
- อำนาจหน้าที่ของหน่วยตรวจสอบภายใน ๔
- การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาศูนย์ฯ ตรวจสอบภายใน ๕

ส่วนที่ ๒ : วัตถุประสงค์

- วัตถุประสงค์การพัฒนาศูนย์ฯ ๖

ส่วนที่ ๓ : เป้าหมาย

- เป้าหมายการพิจารณา ๗

ส่วนที่ ๔ : ขั้นตอนการดำเนินงาน

- การเตรียมการและการวางแผน ๗
- การดำเนินการพัฒนา
- การติดตามและประเมินผล

ส่วนที่ ๕ : หลักสูตรและวิธีการพิจารณา

- หลักสูตรการพิจารณา ๘
- วิธีการพัฒนา
- รายละเอียดแผนการพัฒนา

ส่วนที่ ๖ : การติดตามและประเมินผล

๑๓

ส่วนที่ ๗ : บทสรุป

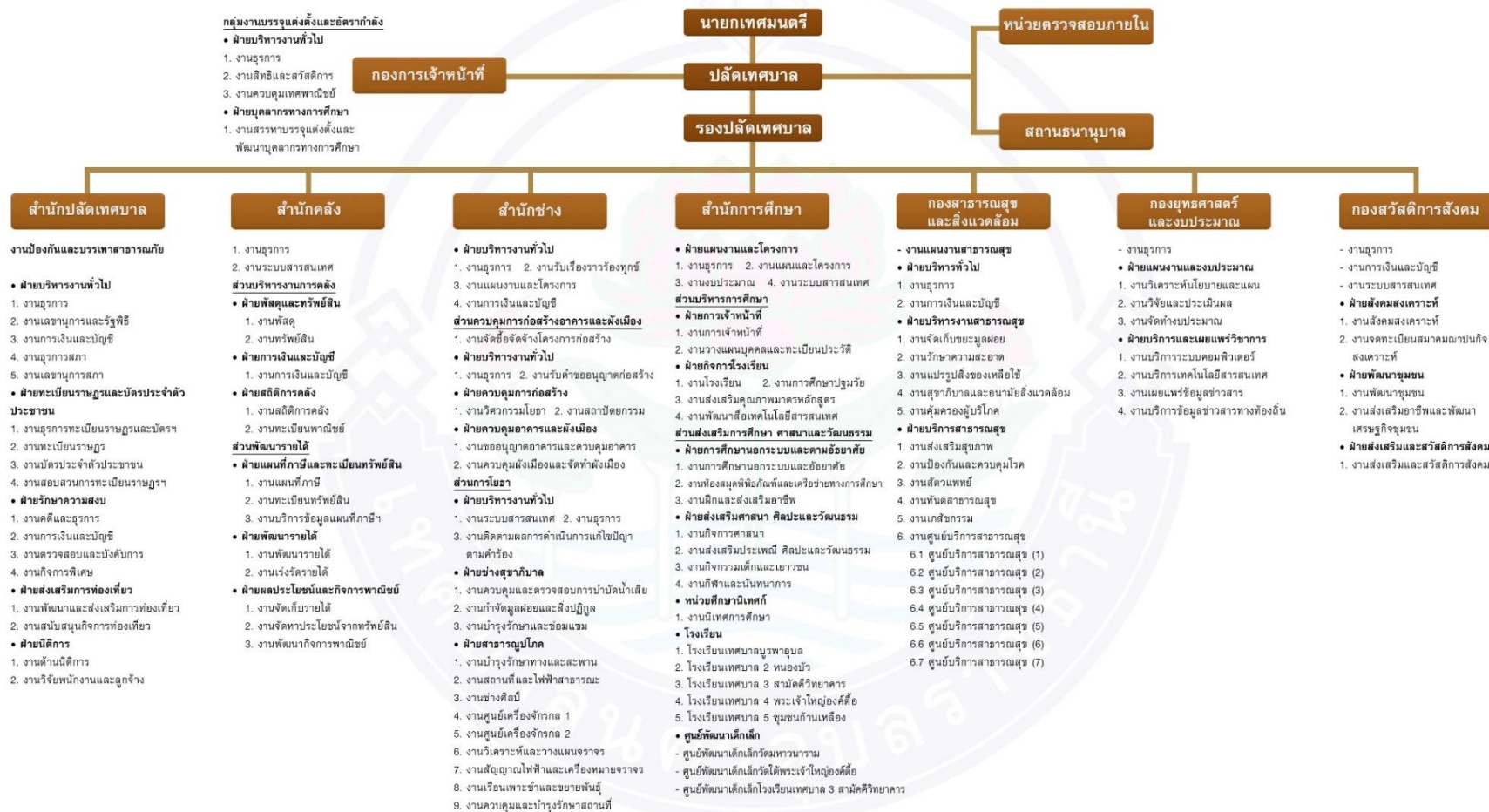
๑๓

ส่วนที่ ๑ : หลักการและเหตุผล

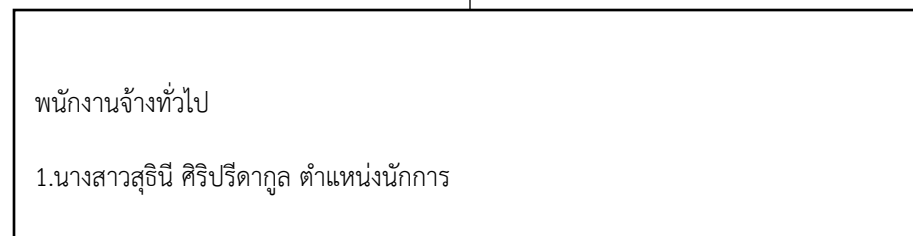
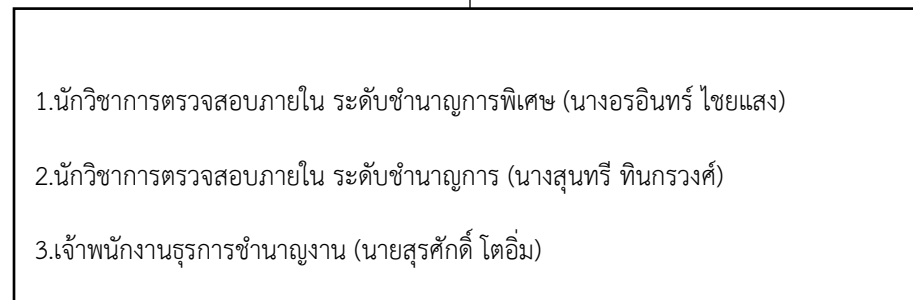
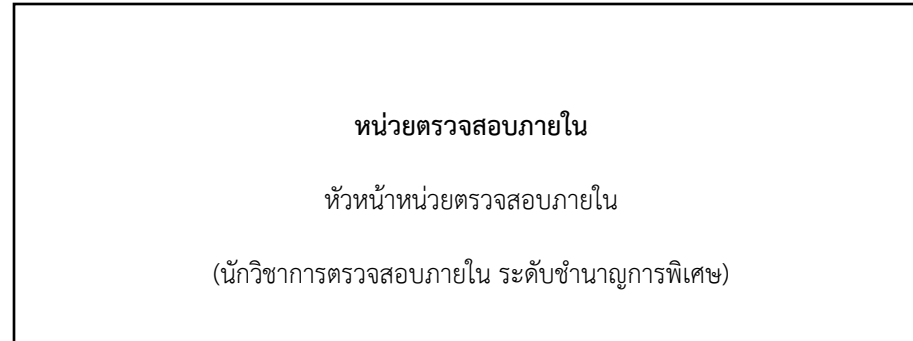
หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาคูคลากร

ตามโครงสร้างการกำหนดมาตรฐานการตรวจสอบภายในและจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ส่วนของราชการ ของกรมบัญชีกลาง ข้อ ๑๒๓๐ : การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ผู้ตรวจสอบภายในต้องหมั่น ศึกษาหาความรู้ ทักษะ และความสามารถอื่นๆ เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน เพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน หน่วยตรวจสอบภายในต้องดำเนินการให้มีการพัฒนาคูคลากร ผู้ตรวจสอบภายในจึงควรมีความเข้าใจถึงภาพรวม เกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน มีความรู้ในหลักการ และวิธีการตรวจสอบ รวมทั้งต้องให้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม มาตรฐานการตรวจสอบที่ยอมรับโดยทั่วไป อีกทั้งยังเป็นการกำหนดให้มีลักษณะงาน วิธีการปฏิบัติที่มีขอบเขต แนวทางที่ถูกต้องและใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานซึ่งเป็นแนวทางการตรวจสอบภายในที่ชัดเจน

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2564-2566)



กรอบโครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ประเภท	พนักงานเทศบาล		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป		รวม
	มีคน	ว่าง	มีคน	ว่าง	มีคน	ว่าง	มีคน	ว่าง	๕
จำนวน	๓	-	-	-	-	-	๑	-	

อำนาจหน้าที่ของหน่วยตรวจสอบภายใน

๑. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ในการตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกหน่วยงานของเทศบาลนครราชธานี และมีอำนาจในการเข้าถึงข้อมูลเอกสาร ทรัพย์สิน เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานตรวจสอบ

๒. หน่วยตรวจสอบภายในไม่มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย วิธีปฏิบัติงาน และระบบการควบคุมภายใน หรือการแก้ไขระบบควบคุมภายใน ซึ่งหน้าที่ดังกล่าวอยู่ในความรับผิดชอบ ของหัวหน้าหน่วยงาน ผู้ตรวจสอบภายใน มีหน้าที่เป็นเพียงผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ

๓. จัดทำแผนการตรวจสอบประจำปี โดยใช้การประเมินความเสี่ยงและการควบคุมภายในตามกิจกรรม และหน้าที่ของหน่วยรับตรวจตามมาตรฐานที่กำหนด และรวมถึงความเห็นของฝ่ายบริหารเกี่ยวกับความเสี่ยงหรือการควบคุมภายใน และนำเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการเพื่ออนุมัติ รวมทั้งกรณีที่มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงแผนการตรวจสอบประจำปีที่ผ่านมาการอนุมัติให้ผู้ว่าราชการจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. ปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในแผนการตรวจสอบประจำปีตามที่ได้รับอนุมัติรวมทั้งการปฏิบัติงานอื่นตามที่หัวหน้าส่วนราชการมอบหมายนอกเหนือจากแผนการตรวจสอบที่อนุมัติแล้ว ซึ่งงานดังกล่าวไม่ใช่งานที่มีลักษณะเป็นงานประจำ

๕. ขอบเขตของการตรวจสอบภายในจะครอบคลุมทั้งการตรวจสอบด้านการเงินการบัญชีและการตรวจสอบการดำเนินงาน รวมทั้งการสอบทานและประเมินผลการควบคุมภายใน

๖. หน่วยตรวจสอบภายในต้องมีความเป็นอิสระทั้งในการปฏิบัติงานและการเสนอความเห็นในการตรวจสอบและมีให้เป็นกรรมการในคณะกรรมการใดๆ ของส่วนราชการหรือหน่วยงานในสังกัด อันมีผลกระทบต่อความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานและการเสนอความเห็น

ความรับผิดชอบ

หน่วยตรวจสอบภายใน ต้องปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งหน่วยตรวจสอบภายในโดยให้รายงานผลการตรวจสอบ และการให้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์ ประเมินผล ข้อเสนอแนะคำปรึกษาตามแนวทางที่มาตรฐานการตรวจสอบภายในกำหนดไว้

๑. ข้อมูลเกี่ยวกับความเพียงพอและประเมินประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายใน ทั้งทางการเงินการบัญชีและการปฏิบัติงาน

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

๓. การจัดลำดับกิจกรรมที่จะตรวจสอบของหน่วยตรวจสอบภายใน เสนอแผนการตรวจสอบภายใน ตารางเวลา โดยผู้บริหารเห็นชอบ

๔. การจัดลำดับกิจกรรมที่จะตรวจสอบและเวลาดำเนินการให้พิจารณาจากความเสี่ยงที่มีสาระสำคัญ ดังนี้

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

การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาบุคลากรตรวจสอบภายใน

จากอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยตรวจสอบภายใน จะเห็นได้ว่าหน่วยตรวจสอบภายในและบุคลากรของหน่วยตรวจสอบภายในจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในทางระเบียบกฎหมายตามหน้าที่และเทคนิคทักษะที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน หากหน่วยตรวจสอบภายในและบุคลากรของหน่วยตรวจสอบภายในไม่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบต่างๆ ไม่มีคุณธรรมจริยธรรม และทักษะในการปฏิบัติงาน ก็ยากที่จะปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ และปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กร และหน่วยรับตรวจ ซึ่งหน่วยตรวจสอบภายในได้วิเคราะห์เป็น ๓ ส่วน ดังนี้

๑) การวิเคราะห์ตัวบุคลากรหน่วยตรวจสอบภายใน

จุดแข็ง

๑. บุคลากรมีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ และเคยทำงานภายในองค์กรมาก่อนที่จะรับการบรรจุแต่งตั้งเป็นผู้ตรวจสอบภายใน
๒. จบการศึกษาปริญญาโท
๓. มีการพัฒนาการปฏิบัติงานและศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
๔. มีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนมารับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน
๕. บุคลากรมีการเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงาน/มหาวิทยาลัย ต่างๆ อยู่เสมอ

จุดอ่อน

๑. บุคลากรไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงาน และภารกิจของหน่วยตรวจสอบภายใน
๒. หน่วยรับตรวจมีเป็นจำนวนมาก ทั้งสำนัก/กอง สถานศึกษา และสถานธนาถนูปาลและอีกทั้งยังมีภาระงานที่ได้รับมอบหมายอื่นนอกเหนือจากงานประจำ
๓. เจ้าหน้าที่ไม่ได้รับความเชื่อถือจาก สำนัก/กอง ต่างๆเท่าที่ควร เหตุเพราะความเป็นผู้น้อยของตัวเจ้าหน้าที่เอง
๔. เนื่องจากมีการพัฒนาระบบบัญชีภาครัฐ และการใช้โปรแกรมในการปฏิบัติงาน แต่นักวิชาการตรวจสอบไม่เคยได้รับความรู้ในการใช้ตรวจสอบ

๒) การวิเคราะห์ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

จุดแข็ง

๑. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบตามอำนาจหน้าที่
๒. บุคลากรมีความรู้ในการปฏิบัติงาน ตามโครงสร้างการกำหนดมาตรฐานการตรวจสอบภายในและจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการ ของกรมบัญชีกลาง
๓. ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียให้สามารถทำงานได้อย่างอิสระ

จุดอ่อน

๑. ขาดความยอมรับและเชื่อถือ ไม่ให้ความสำคัญ
๒. การพัฒนาการประเมินคุณภาพยังไม่ครบถ้วน

๓) การวิเคราะห์องค์กร

จุดแข็ง

๑. กรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น กว่า ๒๐๐ อัตรา
๒. บุคลากรมีการศึกษาระดับปริญญาตรี/ปริญญาโทจำนวนมาก
๓. บุคลากรหลายๆตำแหน่งได้มีการโอนย้ายมาจากหลากหลายหน่วยงานที่นอกเหนือจากในระบบ อปท. ซึ่งทำให้บุคลากรในองค์กรมีหลากหลายทักษะและองค์ความรู้ต่าง ๆ มากมาย

จุดอ่อน

๑. ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน
๒. ไม่มีการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ทำให้บุคลากรเริ่มโอนย้ายเปลี่ยนถ่าย
๓. มีระบบอุปถัมภ์ จากความสัมพันธ์แบบเครือญาติ อาจทำให้การดำเนินการตามระเบียบ หรือการปฏิบัติตามขั้นตอนเป็นไปได้ยาก
๔. บุคลากรขาดความเชี่ยวชาญในบางสายงาน
๕. มีพื้นที่ในการดูแลกว้าง มีชุมชนภายในเขตรับผิดชอบกว่า ๑๐๖ ชุมชน มีปัญหาทำให้เกิดบางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอในการเข้าไปบริหารจัดการ
๖. จำนวนประชากรภายในเขต มีมากกว่า ๗๐,๐๐๐ คน ซึ่งไม่รวมประชากรแฝงที่เข้ามาอาศัยอยู่ภายในเขตเทศบาล

จากหลักการและเหตุผลและการวิเคราะห์ดังกล่าว หน่วยตรวจสอบภายใน จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องได้รับการพัฒนาความรู้ทั้งทางด้านทักษะ แนวทางปฏิบัติงาน และคุณธรรมจริยธรรมที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องจัดให้มีอัตรากำลังของหน่วยตรวจสอบภายในเพิ่มเติม กำหนดให้หน่วยตรวจสอบภายใน มีโครงสร้างแบ่งส่วนราชการเป็นทางการ เพื่อให้การบริหารงานของหน่วยตรวจสอบภายในและการปฏิบัติงานของหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์แก่องค์กร ประเทศชาติและประชาชนในการป้องกันการทุจริตเบื้องต้น

ส่วนที่ ๒ : วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร

การปฏิบัติงานของหน่วยตรวจสอบภายใน มีอิสระปราศจากการแทรกแซงในการทำหน้าที่ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กร ด้วยการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการวิเคราะห์ประเมินให้คำปรึกษา ให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะเพื่อสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานทุกระดับขององค์กรสามารถปฏิบัติหน้าที่และดำเนินงานเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลการดำเนินงานตรวจสอบภายในจะอยู่ในรูปของรายงานผลที่มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร รวมถึงการสนับสนุนให้มีการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพภายใต้ค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม และมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร หน่วยตรวจสอบภายใน ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ เกิดประโยชน์ต่อองค์กรประเทศชาติและประชาชนในการป้องกันการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของหน่วยตรวจสอบภายใน

๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของหน่วยตรวจสอบภายในเทศบาลนครอุบลราชธานี

ส่วนที่ ๓ : เป้าหมาย

เป้าหมายการพัฒนา

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในหน่วยตรวจสอบภายในเทศบาลนครอุบลราชธานี ประกอบด้วย นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๒ คน เจ้าพนักงานธุรการ และพนักงานจ้างทั่วไป ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในหน่วยตรวจสอบภายในเทศบาลนครอุบลราชธานีทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ประเทศชาติและบริการประชาชนหรือผู้ที่มารับคำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ส่วนที่ ๔ : ขั้นตอนการดำเนินงาน

การเตรียมการและการวางแผน

๑. พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าบุคลากรของหน่วยตรวจสอบภายใน สมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๒. กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของการปฏิบัติงานในตำแหน่งตรวจสอบภายใน ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

การดำเนินการพัฒนา

๑. การเลือกวิธีพัฒนาเจ้าหน้าที่ ที่เหมาะสม เมื่อเจ้าหน้าที่ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและที่มีความจำเป็นในการพัฒนาแล้วผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดเป้าหมายในการกำหนดวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และเรื่องที่เจ้าหน้าที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่ การคัดเลือกเจ้าหน้าที่ที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่นการให้ความรู้โดยการจัดส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรมในสายงานและหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรมศึกษาดูงานนอกสถานที่หรือหน่วยงานอื่น การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

๒. วิธีการพัฒนาบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยตรวจสอบภายใน ให้สามารถพัฒนาให้มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเลือกแนวทางการพัฒนาที่หลากหลาย โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมานกับหน่วยราชการอื่น หรือจากองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

การติดตามและประเมินผล

ติดตามและประเมินผลตามเกณฑ์มาตรฐานการตรวจสอบภายในและจริยธรรมการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของส่วนราชการ ผู้บังคับบัญชา ติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและกำหนดให้มีการประเมินผลการพัฒนาเมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพิจารณาแล้ว

ส่วนที่ ๕ : หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

หลักสูตรการพัฒนา

หน่วยตรวจสอบภายในเทศบาลนครอุบลราชธานี กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรของหน่วยตรวจสอบภายใน ต้องได้รับการพัฒนาตามหลักสูตร ดังนี้

๑. การบัญชีภาครัฐ
๒. การตรวจสอบในระบบ E-lass
๓. การจัดซื้อจัดจ้าง

๔. การจัดเก็บภาษีท้องถิ่น
๕. การประกันคุณภาพงานตรวจสอบ
๖. หลักสูตรอื่นๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบภายใน

วิธีการพัฒนา

ผู้ตรวจสอบภายในต้องปฏิบัติตามระเบียบมาตรฐานคู่มือและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในและหลักสากลที่ต้องปฏิบัติโดยทั่วไปแล้วจะต้องเป็นผู้รอบรู้ในวิชาชีพสาขาอื่นซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในรวมทั้งต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาองค์กรจะต้องมีการพัฒนาศักยภาพของผู้ตรวจสอบภายใน ดังนี้

๑. องค์กรพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในภายนอก

ส่งผู้ตรวจสอบภายในเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มทักษะในหัวข้อที่ยังขาดความชำนาญ เช่น ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารและการเข้าร่วมฝึกปฏิบัติงานกับผู้ที่มีความชำนาญ เช่น การตรวจสอบบางประเภท การตรวจสอบการดำเนินงาน

หน่วยตรวจสอบภายในเสนอผู้บริหาร ในการส่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรดังกล่าวที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้จัดอบรม โดย สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นซึ่งมีหน้าที่ในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ผู้ตรวจสอบภายในศึกษาพัฒนาตนเอง

หน่วยตรวจสอบภายในมีมาตรการกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่เป็นผู้ที่พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ไม่ว่าจะเป็นความรู้ด้านอินเทอร์เน็ตหรือจากหนังสือ ตำรา เอกสารต่างๆ

๓. เทศบาลเป็นผู้จัดอบรมพัฒนาตนเอง

หน่วยตรวจสอบภายในและเทศบาลนครอุบลราชธานี ดำเนินการเอง ในการปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในที่บรรจุใหม่

การฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนหรือผู้ดำเนินการหรือเทศบาลนครอุบลราชธานี เป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม โดยสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้ คือ

- ๑) การสอนงาน
- ๒) การมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๓) การฝึกอบรมตามหลักสูตร
- ๔) การศึกษาดูงาน

รายละเอียดแผนการพัฒนาศูนย์

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในได้รับการพัฒนาความรู้ภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาศูนย์ ๑. ส่งเสริม และให้ ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และทัศนคติที่ดี มีประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงานโดยใช้หลักสูตร ดังนี้ ๑).การใช้ภาครัฐ ๒).การตรวจสอบในระบบ E-lass ๓).การจัดซื้อจัดจ้าง ๔).การจัดเก็บภาษีท้องถิ่น ๕).หลักสูตรอื่นๆที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ตรวจสอบภายใน	ดำเนินการเองหรือหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษา ด้านขอบเขตของการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ๑.การสอบทานความเชื่อถือได้และความสมบูรณ์ของสารสนเทศ ด้านการบัญชี การเงิน การดำเนินงาน ๒.การสอบทานให้เกิดความมั่นใจว่าระบบที่ใช้เป็นไปตามนโยบาย แผน และวิธีปฏิบัติงานที่องค์กรกำหนดไว้และควรแสดงผลกระทบสำคัญที่เกิดขึ้น ๓.การสอบทานวิธีการป้องกันดูแลทรัพย์สินว่าเหมาะสม และสามารถพิสูจน์ความมีอยู่จริงของทรัพย์สินเหล่านั้นได้ ๔.การประเมินการใช้ทรัพยากรว่าเป็นไปโดยความประหยัดและมีประสิทธิภาพ ๕.การสอบทานการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ระดับต่างๆว่าได้ผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย รวมถึงความคืบหน้าตามแผนงานที่กำหนดไว้	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๖๘	๒๐,๐๐๐ เทศบาล	

รายละเอียดแผนการพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานตรวจสอบภายในได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	๒.สนับสนุนให้พนักงานตรวจสอบภายใน ได้มีโอกาสศึกษาดูงานตามโครงการต่างๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น นำมาใช้ในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ๑.ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานตรวจสอบภายในมีคุณภาพ ความรู้ ความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างเหมาะสม ๒.การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ๓.การประเมินผลตามมาตรฐานจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ๔.มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นกลางทางการเมือง	๖.การสอบทานและประเมินผลความเหมาะสมและความเพียงพอของระบบการควบคุมภายในขององค์กร -ให้ทุนการศึกษาหรืออนุญาตให้ศึกษาต่อระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตามสายงานปฏิบัติ -ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน -ส่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรดังกล่าวที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้จัดอบรม โดย สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ซึ่งมีหน้าที่ในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๖๘	๒๐,๐๐๐ เทศบาล	

รายละเอียดแผนการพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานตรวจสอบภายในได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านอื่นๆ ๑.ส่งเสริมให้มีการพัฒนาแนวทางการตรวจสอบภายใน ให้มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ๒.ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการทำงาน ๓.ส่งเสริมให้มีการดำเนินการในการจัดเก็บเอกสารและกิจกรรม ๕ ส	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษาและอื่นๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่ให้บริการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๖๘	๒๐,๐๐๐ เทศบาล	

ส่วนที่ ๖ : การติดตามและประเมินผล

หน่วยตรวจสอบภายในเทศบาลนครอุบลราชธานี จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล การพัฒนาพนักงานของหน่วยตรวจสอบภายใน เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑. การใช้แบบรายงาน แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน - หลัง และแบบทดสอบติดตามการประเมิน ภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง

๒. การสัมภาษณ์หน่วยรับตรวจหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและ ผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓. ผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่ เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น สถาบันการพัฒนาศึกษาท้องถิ่นใน กรณีที่หน่วยตรวจสอบภายในเทศบาลนครอุบลราชธานี ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรหรือที่หน่วยงาน อื่นเป็นผู้จัด

ส่วนที่ ๗ : บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยตรวจสอบภายในเทศบาลนครอุบลราชธานี สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย เพื่อให้ผู้ตรวจสอบภายใน สามารถปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายใน ในหน้าที่ความรับผิดชอบตามขอบเขตการทำงาน ตลอดจนจรรยาบรรณและยุทธศาสตร์ ต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้ผู้ตรวจสอบภายใน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดย

๑. ผู้บริหารเห็นความสำคัญของหน่วยตรวจสอบภายใน และสนับสนุนให้หน่วยตรวจสอบภายในมีการ พัฒนาศักยภาพ เพื่อประโยชน์ขององค์กรและประเทศชาติ

๒. เสริมสร้างให้ผู้รับตรวจมีความเข้าใจที่ถูกต้องต่อการปฏิบัติตามภารกิจของหน่วยตรวจสอบภายใน เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรอีกทางหนึ่ง

๓. ให้ผู้ตรวจสอบภายใน ได้รับข้อมูลข่าวสารทันต่อเหตุการณ์รวมทั้งได้รับข้อมูลการประชุมระดับผู้บริหาร เกี่ยวกับกำหนดแผนหรือนโยบายการบริหารหรือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแผนงานในองค์กร