

ชื่อส่วนงานย่อย...กองการเจ้าหน้าที่ (กกจ.)

รายงานการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน

สำหรับระยะเวลาดำเนินงานสิ้นสุด วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์ประกอบของการควบคุมภายใน	ผลการประเมิน / ข้อสรุป
๑. สภาพแวดล้อมการควบคุม ๑.๑ การแสดงให้เห็นถึงการยึดมั่นในคุณค่าของความซื่อตรงและจริยธรรม ๑.๒ ผู้กำกับดูแลของหน่วยงานของรัฐ แสดงให้เห็นถึงความ เป็นอิสระจากฝ่ายบริหาร และมีหน้าที่กำกับดูแลให้มีการ พัฒนา หรือปรับปรุงการควบคุมภายใน รวมถึงการดำเนินการ เกี่ยวกับการควบคุมภายใน ๑.๓ หัวหน้าหน่วยงานจัดให้มีโครงสร้างองค์กร สายการ บังคับบัญชา อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่เหมาะสมใน การบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานของรัฐภายใต้การกำกับ ดูแลของผู้กำกับดูแล	- บุคลากร กกจ. ปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในความซื่อสัตย์ สุจริต คุณธรรม และจริยธรรม - การปฏิบัติงานมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ถูกต้องตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องและอยู่บนพื้นฐานของ ข้อมูลที่ชัดเจน - ผอ. กกจ. ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานควบคุม ภายในของ กกจ. และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการ ทำงาน โดยยึดมั่นในกฎระเบียบ ความซื่อสัตย์ สุจริต และ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการเป็นสำคัญ ตัวอย่างเช่น การเข้าร่วมและเป็นผู้นำกิจกรรมประกาศ เจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริตของหน่วยงาน การปฏิบัติ ตามแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน : กรณีการให้หรือรับของขวัญหรือ ประโยชน์อื่นใด และตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการให้หรือรับของขวัญของเจ้าหน้าที่รัฐ เป็นต้น - ผอ. กกจ. มีอำนาจและมีอิสระในการบริหารจัดการ ระบบการดำเนินงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน และมีความมุ่งมั่นในการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ - ผอ. กกจ. มอบหมายงานอย่างเป็นระบบ โดยนำ เครื่องมือ OS Matrix : Owner-Supporter Matrix มาใช้ ในการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานที่ชัดเจน - ผอ. กกจ. กำกับติดตาม ควบคุมดูแลการควบคุมภายใน อย่างใกล้ชิด ตลอดจนการพัฒนาและปรับปรุงการควบคุม ภายในของหน่วยงาน เพื่อให้ การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น การกำหนดกิจกรรมศึกษาแนวทางการเปลี่ยนตำแหน่ง นายช่างสำรวจเป็นพนักงานราชการทดแทน เพื่อแก้ไข ปัญหาการขาดแคลนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานช่างสำรวจ เพิ่มเติมจากแผนการควบคุมภายใน เป็นต้น - ผอ. กกจ. มีการจัดโครงสร้าง สายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบที่เหมาะสมตาม กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ส.ป.ก. พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยอาศัยแผนผังองค์กรและ กรอบภารกิจของกลุ่ม/ฝ่ายภายในสังกัด เป็นเครื่องมือใน การขับเคลื่อนภารกิจหลักของหน่วยงาน ตลอดจนจัดให้มี การบูรณาการและการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกลุ่ม/ฝ่าย ภายในหน่วยงานผ่านระบบ DPIS Zoom Meeting และ

องค์ประกอบของการควบคุมภายใน	ผลการประเมิน / ข้อสรุป
๑.๔ การแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการสร้างแรงจูงใจ พัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	Line Application เพื่อให้บรรล่วัตถุประสงค์ของหน่วยงานของรัฐและภารกิจที่ได้รับมอบหมาย - ผอ. กกจ. ได้ส่งเสริมให้บุคลากรของหน่วยงาน พัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เกี่ยวข้องเหมาะสมกับภาระงานในรูปแบบต่างๆ อาทิ การพัฒนาความรู้ความสามารถผ่านหลักสูตรนักบริหารการปฏิบัติที่ดินเพื่อเกษตรกรกรรมระดับต้น, ระดับกลาง และระดับสูง การศึกษาด้วยตนเองด้วยหลักสูตรออนไลน์ของสำนักงาน ก.พ. การฝึกอบรมตามหลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นต้น - ผอ. กกจ. ได้จัดให้มีการประชุม/สัมมนาผ่านสื่อออนไลน์ (Zoom) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานของบุคลากรของแต่ละกลุ่ม/ฝ่าย อาทิ การประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไข การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ เพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อ ผู้ผ่านการกลั่นกรองของ ส.ป.ก. การสัมมนา เรื่อง ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติที่ดินจากต้นแบบความสำเร็จของผู้รับผิดชอบโครงการที่ได้รับรางวัลเลิศรัฐ เป็นต้น ตลอดจนการจัดทำสื่อการสอนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Video Clip) ตามภารกิจของแต่ละกลุ่ม/ฝ่ายภายในสังกัด กกจ. เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรที่สนใจได้ศึกษาเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก - กกจ. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานสอดคล้องตามการปฏิบัติงานจริงตามลำดับขั้นที่รับผิดชอบเพื่อสร้างแรงจูงใจ พัฒนา และรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ไว้กับหน่วยงาน
๑.๕ หน่วยงานกำหนดให้บุคลากรมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายใน เพื่อให้บรรล่วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	- ผอ. กกจ. มอบหมายให้กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (กสต.) และกลุ่มพัฒนาระบบงานโครงสร้างและอัตรากำลัง (กพอ.) ดำเนินการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายในให้แก่บุคลากรภายในสังกัดและตรวจสอบผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง - ผอ. กกจ. ควบคุม กำกับดูแล การปฏิบัติงานภายในหน่วยงานให้เป็นไปตามแผนงานการควบคุมภายในและบรรล่วัตถุประสงค์ของการดำเนินการควบคุมภายในโดยมีการติดตามความก้าวหน้าและผลการดำเนินงานอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง

องค์ประกอบของการควบคุมภายใน	ผลการประเมิน / ข้อสรุป
๒. การประเมินความเสี่ยง ๒.๑ การระบุวัตถุประสงค์การควบคุมภายในของการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรไว้อย่างชัดเจนและเพียงพอที่จะสามารถระบุและประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์	- กกจ. ได้นำผลการดำเนินงานและปัญหาอุปสรรคที่ผ่านมาของ ส.ป.ก. มาใช้เป็นองค์ประกอบในการพิจารณาคัดเลือกกิจกรรมการควบคุมภายในของ กกจ. โดยให้ความสำคัญต่อการขับเคลื่อนภารกิจหลักและการบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานของกรมเป็นหลัก และพิจารณาคัดเลือกกิจกรรมที่มีผลกระทบ ความเสี่ยงต่อองค์การมากที่สุด ซึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ กกจ. ได้เลือกกิจกรรมการบริหารอัตรากำลังในตำแหน่งนายช่างสำรวจ ทั้งนี้ เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากรด้านการจัดที่ดินของ ส.ป.ก. และสนับสนุนการบริหารอัตรากำลังในตำแหน่งนายช่างสำรวจของ ส.ป.ก. ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น - หน่วยงานภายในสังกัด กกจ. มีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมและวัตถุประสงค์การควบคุมภายในของหน่วยงานอย่างทั่วถึง โดย กกจ. ได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานการควบคุมภายในของ กกจ. ผ่านคณะทำงานจัดวางระบบการควบคุมภายในของ กกจ.
๒.๒ การระบุความเสี่ยงที่มีผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์การควบคุมภายในอย่างครอบคลุมทั้งหน่วยงาน และวิเคราะห์ความเสี่ยงเพื่อกำหนดวิธีการจัดการความเสี่ยง	- กกจ. ได้จัดประชุมคณะทำงานจัดวางระบบการควบคุมภายในของ กกจ. เพื่อหารือและร่วมกันศึกษาสาเหตุและผลกระทบที่เกิดจากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในต่อการปฏิบัติงาน และร่วมกันระบุ ประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น และจัดลำดับความเสี่ยงจากปัจจัยดังกล่าวเพื่อนำมากำหนดแนวทางการจัดการความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้
๒.๓ การพิจารณาโอกาสที่อาจเกิดการทุจริต เพื่อประกอบการประเมินความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อบรรลุวัตถุประสงค์	- กกจ. ใช้รูปแบบการประชุมของคณะทำงานจัดวางระบบการควบคุมภายในของ กกจ. เป็นกลไกในการหารือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน วิเคราะห์ความเสี่ยง และประเมินระดับความสำคัญของผลกระทบ และโอกาสที่ทำให้เกิดความเสี่ยงและการทุจริต
๒.๔ การระบุและประเมินการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญต่อระบบการควบคุมภายใน	- กกจ. ได้ดำเนินการติดตามผลการปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายในที่ได้กำหนดไว้ในอย่างใกล้ชิด เพื่อระบุและประเมินการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อระบบการควบคุมภายในของ กกจ.
๓. กิจกรรมการควบคุม ๓.๑ การระบุและพัฒนากิจกรรมการควบคุม เพื่อลดความเสี่ยงในการบรรลุวัตถุประสงค์ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ๓.๒ การระบุและพัฒนากิจกรรมการควบคุมทั่วไปด้านเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์	- กกจ. ได้พัฒนากิจกรรมการควบคุม เพื่อลดความเสี่ยงที่พบในขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สามารถลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ตามวัตถุประสงค์ของการควบคุมความเสี่ยง ตัวอย่างเช่น การเพิ่มกิจกรรมการควบคุม "การศึกษาแนวทางการเปลี่ยนตำแหน่งนายช่างสำรวจเป็นพนักงานราชการทดแทน" เพื่อช่วยควบคุมความเสี่ยงการขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งนายช่างสำรวจ เป็นต้น - กกจ. ส่งเสริม สนับสนุนให้ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จัดส่งและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลหรือประกาศต่างๆ ผ่านทางช่องทางอิเล็กทรอนิกส์เพิ่มมากขึ้น

องค์ประกอบของการควบคุมภายใน	ผลการประเมิน / ข้อสรุป
๓.๓ การให้มีกิจกรรมการควบคุม โดยกำหนดไว้ในนโยบาย ประกอบด้วยผลสำเร็จที่คาดหวังและขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจริง	อาทิ การส่งข้อมูลผ่านทาง E-mail, Line Application, Website ของ ส.ป.ก. เป็นต้น เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และความครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายมากยิ่งขึ้น ตัวอย่าง การดำเนินการ ได้แก่ การประกาศรับโอนข้าราชการสังกัด กระทรวง และกรมต่างๆ มารับราชการสังกัด ส.ป.ก. ตำแหน่งนายช่างสำรวจปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ผ่านทาง Website ของ ส.ป.ก. เป็นต้น - ผอ. กกจ. ได้มอบนโยบายแก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมภายในของหน่วยงานให้มุ่งเน้นผลสำเร็จในการดำเนินงานและทำให้เกิดผลลัพธ์ในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมตามแผนงานการควบคุมภายในของ กกจ. ที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งในแผนการควบคุมภายในดังกล่าวจะมีการกำหนดผลสำเร็จที่คาดหวังและขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้โดยละเอียด (IC-๑, IC-๒)
๔. สารสนเทศและการสื่อสาร ๔.๑ การจัดทำหรือจัดหาและใช้สารสนเทศที่เกี่ยวข้องและมีคุณภาพ เพื่อสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามการควบคุมภายในที่กำหนด	- กกจ. ได้จัดทำประกาศรับโอนข้าราชการสังกัดกระทรวง และกรมต่างๆ มารับราชการสังกัด ส.ป.ก. ตำแหน่งนายช่างสำรวจปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เผยแพร่ทาง Website ของ ส.ป.ก. - กกจ. จัดทำคำสั่งมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อบรรจุข้าราชการในตำแหน่งนายช่างสำรวจในพื้นที่จังหวัด ปัตตานี ยะลา และ นราธิวาส และแจ้งเวียนคำสั่งฯ ให้ ส.ป.ก. จังหวัดที่เกี่ยวข้องทราบผ่าน Website ของ ส.ป.ก. - กกจ. ได้นำเทคโนโลยีด้านการสื่อสารมาใช้ในการติดต่อประสานงาน จัดประชุม และหารือระหว่างบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติงานการควบคุมภายในให้เป็นไปตามแผนงาน ได้แก่ การประชุมผ่านระบบ Zoom การติดต่อสื่อสารผ่าน Line Application และการรับ-ส่งข้อมูลผ่านทาง E-mail เป็นต้น
๔.๒ การสื่อสารภายในเกี่ยวกับสารสนเทศ รวมถึงวัตถุประสงค์และความรับผิดชอบที่มีต่อการควบคุมภายในซึ่งมีความจำเป็นในการสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามการควบคุมภายในที่กำหนด	- กกจ. ได้จัดประชุมเพื่อหารือระหว่างบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติงานการควบคุมภายในของหน่วยงาน ทั้งนี้เพื่อสร้างการรับรู้ ความเข้าใจร่วมกัน และทำให้การปฏิบัติงานควบคุมภายในของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
๔.๓ การสื่อสารกับบุคคลภายนอกเกี่ยวกับเรื่องที่มีผลกระทบต่อปฏิบัติตามการควบคุมภายในที่กำหนด	- กกจ. ได้ดำเนินการติดต่อประสานงานไปยังหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนการควบคุมภายในของ กกจ. อาทิ ๑.การแจ้งเวียนส่วนราชการเพื่อรับโอนข้าราชการมาสังกัด ส.ป.ก. ตำแหน่งนายช่างสำรวจ และ ๒. การแจ้งเวียนคำสั่งมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดปัตตานี ยะลา และ นราธิวาสทราบ ในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อบรรจุข้าราชการในตำแหน่งนายช่างสำรวจ เป็นต้น

องค์ประกอบของการควบคุมภายใน	ผลการประเมิน / ข้อเสนอ
๕. การติดตามประเมินผล ๕.๑ การระบุ พัฒนา และดำเนินการประเมินผลระหว่างการทำงาน และหรือการประเมินผลเป็นรายครั้งตามที่กำหนด เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าได้มีการปฏิบัติตามองค์ประกอบของการควบคุมภายใน	- กกจ. ได้ดำเนินการติดตามผลการปฏิบัติงานการควบคุมภายในของหน่วยงานอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่องในระหว่างการทำงาน และได้กำหนดการติดตามประเมินผลการดำเนินงานจำนวน ๒ ครั้ง (ประจำปีรอบ ๙ เดือนและ ๑๒ เดือน) เพื่อจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษร (บันทึกข้อความ) จัดส่งให้ กพร. ส.ป.ก.
๕.๒ การประเมินผลและสื่อสารข้อบกพร่อง หรือจุดอ่อนของการควบคุมภายในอย่างทันเวลาต่อฝ่ายบริหารและผู้กำกับดูแล เพื่อให้ผู้รับผิดชอบสามารถสั่งการแก้ไขได้อย่างเหมาะสม	- จากผลการติดตามประเมินผลการควบคุมภายในตามข้อ ๕.๑ ดังกล่าว ทำให้ กกจ. สามารถประเมินข้อบกพร่องของการควบคุมภายในได้อย่างทันเวลา และช่วยให้ ผอ. กกจ. สามารถสั่งการแก้ไขการควบคุมภายในได้อย่างทันเวลา ซึ่งเป็นที่มาของการพัฒนาและกำหนดกิจกรรมควบคุมความเสี่ยงเพิ่มเติมเกี่ยวกับ “การศึกษาแนวทางการเปลี่ยนตำแหน่งนายช่างสำรวจเป็นพนักงานราชการทดแทน” เพื่อช่วยลดหรือควบคุมความเสี่ยง “การขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งนายช่างสำรวจ” ในขั้นตอนการดำเนินการสรรหาบุคลากร

ผลการประเมินโดยรวม

กกจ. มีการควบคุมภายในเป็นไปตามมาตรฐานการควบคุมภายในครบ ๕ องค์ประกอบ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีการควบคุมที่เพียงพอและเหมาะสมเป็นไปตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ ทำให้การควบคุมภายในกิจกรรมการบริหารอัตรากำลังในตำแหน่งนายช่างสำรวจมีความเพียงพอที่จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้กำหนดไว้



ลายมือชื่อ.....

(นางสาวเมตตา คุณูปถัมภ์)

ตำแหน่ง.....ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

ชื่อส่วนงานย่อย.....สำนัก/กอง/ที่เทียบเท่า.....

รายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน
สำหรับระยะเวลาการดำเนินงานสิ้นสุด วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้ง หน่วยงานของรัฐหรือภารกิจตาม แผนดำเนินการหรือภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญของหน่วยงานของรัฐ/ วัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	การควบคุมภายใน ที่มีอยู่	การประเมินผล การควบคุมภายใน*	ความเสี่ยง ที่ยังมีอยู่	การปรับปรุง การควบคุมภายใน	กำหนดเสร็จ/ หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑. อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวง ภารกิจการจัดทำแผนงาน และ ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ยกเว้นการฝึกอบรม ๒. กิจกรรม การบริหารอัตรากำลัง ในตำแหน่งนายช่างสำรวจ ๒.๑ วัตถุประสงค์ - เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลน อัตรากำลังในตำแหน่งนายช่างสำรวจ ของ ส.ป.ก. - เพื่อสนับสนุนการบริหาร อัตรากำลังในตำแหน่งนายช่างสำรวจ ของ ส.ป.ก. ให้มีประสิทธิภาพเพิ่ม มากยิ่งขึ้น	- การย้ายสับเปลี่ยน หมุนเวียนข้าราชการ ในตำแหน่ง นายช่างสำรวจ มีข้อจำกัด (๒ ครั้งต่อปี)	- เพิ่มจำนวนรอบ การย้ายสับเปลี่ยน หมุนเวียน ข้าราชการ ในตำแหน่ง นายช่างสำรวจ เป็น ๓ ครั้งต่อปี	การควบคุมภายในที่ มีอยู่สามารถลดและ ควบคุมความเสี่ยงให้ อยู่ในระดับที่ยอมรับ ได้	-	-	๓๐ ก.ย. ๖๕ ผอ. กกจ.
	- ขาดแคลนบุคลากร ในตำแหน่งนายช่าง สำรวจ	- ศึกษาแนวทาง การเปลี่ยนตำแหน่ง นายช่างสำรวจเป็น พนักงานราชการ ทดแทน - รับโอนข้าราชการ มาดำรงตำแหน่ง	การควบคุมภายในที่ มีอยู่สามารถลดและ ควบคุมความเสี่ยงให้ อยู่ในระดับที่ยอมรับ ได้	-	-	๓๐ ก.ย. ๖๕ ผอ. กกจ.

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้ง หน่วยงานของรัฐหรือภารกิจตาม แผนดำเนินการหรือภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญของหน่วยงานของรัฐ/ วัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	การควบคุมภายใน ที่มีอยู่	การประเมินผล การควบคุมภายใน*	ความเสี่ยง ที่ยังมีอยู่	การปรับปรุง การควบคุมภายใน	กำหนดเสร็จ/ หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๒.๒ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ มีความเสี่ยงสูงสุด - ขั้นตอนการย้ายสับเปลี่ยน หมุนเวียนข้าราชการในตำแหน่ง นายช่างสำรวจ - ขั้นตอนการดำเนินการสรรหา บุคลากร		นายช่างสำรวจจาก ส่วนราชการอื่น - จัดทำคำสั่งมอบ อำนาจให้ผู้ว่า ราชการจังหวัดใน การคัดเลือก บุคลากรเพื่อบรรจุ ข้าราชการใน ตำแหน่งนายช่าง สำรวจในพื้นที่ จังหวัด ปัตตานี ยะลา และ นราธิวาส				

หมายเหตุ * กรณีหน่วยงานมีกิจกรรมการควบคุมภายในไม่เพียงพอ ทำให้มีความเสี่ยงเหลืออยู่
จะต้องดำเนินการปรับปรุงการควบคุมภายในต่อไปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลายมือชื่อ.....


(นางสาวเมตตา คุโนปถัมภ์)
 ตำแหน่ง.....ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
 วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕