



ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

สง.ผบช.ร.ร. ก.
๗๘๕
เลขรับ.....
วันที่ 25 ต.ค. 2556
เวลา 10.20 น.

ส่วนราชการ บก.อก.

โทร. ๑๐๖

ที่ ๐๐๓๕.๑๔๑/๖๑๓๘

วันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการเรื่องการควบคุมภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ ของ รร.นรต.
รอบ ๑๒ เดือน

เรียน ผบช.ร.ร.นรต.

ผบช.ร.ร.นรต. ๒๕๕๖

๑. ตามหนังสือ สยศ.ตร. ที่ ๐๐๐๗.๑๖/๔๗๒๔ ลง ๒๙ ต.ค.๒๕๕๕ แจ้งแนวทางการปฏิบัติเรื่อง การควบคุมภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ ของ ตร. และหน่วยงานในสังกัด โดยกำหนดการรายงานผล การดำเนินการ รอบ ๑๒ เดือน ให้ ตร.(ผ่าน สยศ.ตร.) และจัดส่งสำเนารายงาน ปย.๑ และ ปย.๒ ให้ สตส. ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

๒. บก.อก. ได้จัดทำรายงานผลการดำเนินการควบคุมภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ ของ รร.นรต. เรียบร้อยแล้ว ประกอบด้วย

- ๒.๑ รายงานผลการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน (ปย.๑)
- ๒.๒ รายงานผลการประเมินผลและการปรับปรุงการควบคุมภายใน (ปย.๒)
- ๒.๓ แบบฟอร์มที่ ๑ : แบบฟอร์มรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในด้วยตนเอง
- ๒.๔ แบบฟอร์มที่ ๒ : รายงานผลการวิเคราะห์จุดอ่อน/ความเสี่ยงของระบบการควบคุมภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖
- ๒.๕ แบบประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน
- ๒.๖ แบบสอบถามการควบคุมภายใน
- ๒.๗ รายงานผลการดำเนินการควบคุมภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ ของ หน่วยงานในสังกัด รร.นรต.

๓. บก.อก.ได้ร่างหนังสือ รร.นรต. ถึง ตร.(ผ่าน สยศ. ตร.) เพื่อรายงานผลการดำเนินการตาม เอกสารในข้อ ๒.๑ - ๒.๖ และหนังสือ รร.นรต. ถึง สตส. นำส่งสำเนาเอกสารในข้อ ๒.๑ และ ๒.๒ เรียบร้อยแล้ว

๔. หากพิจารณาเอกสารตามข้อ ๒ แล้ว เห็นชอบ กรุณาลงนามในร่างหนังสือ รร.นรต. ตามข้อ ๓ ที่แนบ หรือหากเห็นเป็นประการใดกรุณาสั่งการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ว.ก.ก.ร.

พล.ต.ต.

ว.ก.ก.ร. ๑๖ พล.ต.ท. (ธวัชชัย นิลานุช)

ว.ก.ก.ร. ๑๖, ๑๗, ๑๘, ๑๙, ๒๐, ๒๑, ๒๒, ๒๓, ๒๔, ๒๕, ๒๖, ๒๗, ๒๘, ๒๙, ๓๐, ๓๑, ๓๒, ๓๓, ๓๔, ๓๕, ๓๖, ๓๗, ๓๘, ๓๙, ๔๐, ๔๑, ๔๒, ๔๓, ๔๔, ๔๕, ๔๖, ๔๗, ๔๘, ๔๙, ๕๐, ๕๑, ๕๒, ๕๓, ๕๔, ๕๕, ๕๖, ๕๗, ๕๘, ๕๙, ๖๐, ๖๑, ๖๒, ๖๓, ๖๔, ๖๕, ๖๖, ๖๗, ๖๘, ๖๙, ๗๐, ๗๑, ๗๒, ๗๓, ๗๔, ๗๕, ๗๖, ๗๗, ๗๘, ๗๙, ๘๐, ๘๑, ๘๒, ๘๓, ๘๔, ๘๕, ๘๖, ๘๗, ๘๘, ๘๙, ๙๐, ๙๑, ๙๒, ๙๓, ๙๔, ๙๕, ๙๖, ๙๗, ๙๘, ๙๙, ๑๐๐
ผบช.อก.

ส.ก.ค.

(วิศิษฐ์ เอมประณีตร)

รอง ผบช.๗ ปรท.ผบช.ร.ร.นรต.

๖๕๓๓๖



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ รร.นรต.

โทร. ๐ ๓๔๓๑ ๒๐๐๖

ที่ ๐๐๓๕.๑๔๑/๔๕๙๗

วันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการเรื่องการควบคุมภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ ของ รร.นรต.
รอบ ๑๒ เดือน

เรียน ผบช.สตส.ตร.

ตาม หนังสือ สยศ.ตร. ที่ ๐๐๐๗.๑๖/๔๗๒๔ ลง ๒๙ ต.ค.๒๕๕๕ แจ้งแนวทางการปฏิบัติเรื่อง
การควบคุมภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ ของ ตร. และหน่วยงานในสังกัดโดยกำหนดการรายงานผล
การดำเนินการ รอบ ๑๒ เดือน ให้ ตร.(ผ่าน สยศ.ตร.) และจัดส่งสำเนารายงาน ปย.๑ และ ปย.๒ ให้ สตส. นั้น

รร.นรต.จึงขอส่งสำเนารายงานผลการดำเนินการควบคุมภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖
ของ รร.นรต. ตามแบบ ปย.๑ และ แบบ ปย.๒ จำนวนทั้งสิ้น ๖ แผ่น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

พล.ต.ต.

(วิศิษฐ์ เอมประณีตร)

รอง ผบช.๗ พรท.ผบช.รร.นรต.

ตรวจ

พล.ต.ต. รอง ผบช.รร.นรต. ๖๕/๗๑ /๒๕๕๖

พล.ต.ต. ผบก.อก. ๖๕/๗๑ /๒๕๕๖

พ.ต.อ. รอง ผบก.อก. ๖๕/๗๑ /๒๕๕๖

พ.ต.อ.หญิง ผกก.ผง.บก.อก. ๖๕/๗๑ /๒๕๕๖

พ.ต.ท.หญิง รอง ผกก.ผง.บก.อก. ๖๕/๗๑ /๒๕๕๖

พ.ต.ท.หญิง สว.ผง.บก.อก. ๖๕/๗๑ /๒๕๕๖



ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ รร.นรต.

โทร. ๐ ๓๔๓๑ ๒๐๐๖

ที่ ๐๐๓๕.๑๔๑/๕๕๕๕

วันที่ ๖๖ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการเรื่องการควบคุมภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ ของ รร.นรต. รอบ ๑๒ เดือน

เรียน ผบ.ตร. (ผ่าน สยศ.ตร)

ตาม หนังสือ สยศ.ตร. ที่ ๐๐๐๗.๑๖/๔๗๒๔ ลง ๒๙ ต.ค.๒๕๕๕ แจ้งแนวทางการปฏิบัติเรื่องการควบคุมภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ ของ ตร. และหน่วยงานในสังกัดโดยกำหนดการรายงานผลการดำเนินการ รอบ ๑๒ เดือน ให้ ตร.(ผ่าน สยศ.ตร.) และจัดส่งสำเนารายงาน ปย.๑ และ ปย.๒ ให้ สตส. ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

รร.นรต.ขอส่งรายงานผลการดำเนินการควบคุมภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ ของ รร.นรต. ประกอบด้วยเอกสารจำนวน ๗ ชุด ดังนี้

๑. รายงานผลการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน (ปย.๑)
๒. รายงานการประเมินผลและการปรับปรุงการควบคุมภายใน (ปย.๒)
๓. แบบฟอร์มที่ ๑ : แบบฟอร์มรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในด้วยตนเอง
๔. แบบฟอร์มที่ ๒ : รายงานผลการวิเคราะห์จุดอ่อน/ความเสี่ยงของระบบการควบคุมภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖
๕. แบบประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน
๖. แบบสอบถามการควบคุมภายใน
๗. เอกสารรายงานผลการดำเนินการควบคุมภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ ของ หน่วยงานในสังกัด รร.นรต.

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

พล.ต.ต.

(วิศิษฐ์ เอมประณีตร)

รอง ผบช.๗ พรท.ผบช.รร.นรต.

ตรวจ

พล.ต.ต.	รอง ผบช.รร.นรต.	๖๖/๕๖/๒๕๕๖
พล.ต.ต.	ผบก.อก.	๖๖/๕๖/๒๕๕๖
พ.ต.อ.	รอง ผบก.อก.	๖๖/๕๖/๒๕๕๖
พ.ต.อ.หญิง	ผกก.ผง.บก.อก.	๖๖/๕๖/๒๕๕๖
พ.ต.ท.หญิง	รอง ผกก.ผง.บก.อก.	๖๖/๕๖/๒๕๕๖
พ.ต.ท.หญิง	สว.ผง.บก.อก.	๖๖/๕๖/๒๕๕๖

โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
รายงานผลการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน
ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๖

องค์ประกอบของการควบคุมภายใน	ผลการประเมิน/ข้อสรุป
<p>๑. สภาพแวดล้อมการควบคุม</p> <p>รร.นรต. มีการกำหนดปรัชญา พันธกิจ วิสัยทัศน์ และกำหนดเป้าหมายในการบริหารและพัฒนา รร.นรต. ให้เป็นสถาบันหลักของประเทศในการผลิตบุคลากรในวิชาชีพตำรวจที่มีความเป็นเลิศด้านการบังคับใช้กฎหมายและวิชาชีพตำรวจ มีการจัดทำแผนพัฒนา รร.นรต. (พ.ศ.๒๕๕๕ - ๒๕๕๘) และแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้หน่วยงานย่อยใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ และมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบ ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน ซึ่งผู้บริหาร รร.นรต. มีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจนและบริหารราชการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ระเบียบ/ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับนโยบาย/แนวทางที่ ตร.กำหนด นอกจากนี้ รร.นรต. ยังให้ความสำคัญกับการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้เกิดทักษะในการทำงาน และผู้บริหารได้ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ทำให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดเกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติราชการและการควบคุมภายใน</p>	<p>สภาพแวดล้อมการควบคุมภายในของ รร.นรต. ในภาพรวมมีความเหมาะสม และมีส่วนทำให้การควบคุมภายในมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามผู้บริหารและบุคลากรส่วนใหญ่ยังให้ความสำคัญกับการควบคุมภายในไม่มากเท่าที่ควร ประกอบกับมีข้าราชการตำรวจได้รับการแต่งตั้งใหม่ จึงทำให้ความเข้าใจ การดำเนินการด้านการควบคุมภายในยังมีน้อย และยังคงจำกัอยู่เฉพาะเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ</p>
<p>๒. การประเมินความเสี่ยง</p> <p>รร.นรต. มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายในการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ โดยกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งได้แจ้งให้ทุกหน่วยในสังกัดทราบและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ รร.นรต. มีการดำเนินการด้านบริหารความเสี่ยงตามมาตรฐาน COSO โดยแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณา วิเคราะห์ และจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง เพื่อให้แผนงาน/โครงการสำคัญ/กิจกรรมสำคัญที่มีนัยสำคัญต่อการบรรลุความสำเร็จตามพันธกิจและประเด็นยุทธศาสตร์ของหน่วยงานสามารถดำเนินการได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยยึดตามหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตอบสนอง รับผิดชอบ โปร่งใส มีส่วนร่วม กระจายอำนาจ นิติธรรม เสมอภาค และมุ่งฉันทามติอย่างครบถ้วน ทั้งนี้โดยการศึกษาคู่มือการบริหารความเสี่ยงของ ตร. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการประเมินความเสี่ยงของแต่ละภารกิจหรือกิจกรรม พร้อมทั้งจัดทำการประเมินความเสี่ยงและรายงานผลการบริหารความเสี่ยง ในภาพรวมขององค์กร ส่ง ตร. ตามห้วงระยะเวลาที่กำหนด</p>	<p>รร.นรต. มีการประเมินความเสี่ยงโดยนำระบบการบริหารความเสี่ยงที่เป็นสากลมาใช้ และมีการจัดการกับความเสี่ยงจากผลการประเมินอย่างเป็นระบบ รวมทั้งสามารถกำหนดแนวทางป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตจากปัจจัยต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปได้</p>

องค์ประกอบการควบคุมภายใน	ผลการประเมิน/ข้อสรุป
<p>๓. กิจกรรมการควบคุม</p> <p>ผู้บริหารมีนโยบายและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ซึ่งทำให้มั่นใจว่าเมื่อนำไปปฏิบัติแล้วจะเกิดผลสำเร็จตามที่ฝ่ายบริหารกำหนด กิจกรรมการควบคุมทำให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจและเห็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ทำให้มีความระมัดระวังและสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และระยะเวลาที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังมีการทบทวนความเหมาะสมของแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และมีการกำหนดขอบเขตงานอย่างชัดเจนว่าเริ่มต้นและสิ้นสุด ณ จุดใด</p>	<p>ในภาพรวม รร.นรต.มีกิจกรรมควบคุมที่เหมาะสมเพียงพอและสอดคล้องกับกระบวนการบริหารความเสี่ยงตามสมควร โดยกิจกรรมควบคุมเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานตามปกติโดยผู้บริหารและหัวหน้างานกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามกิจกรรมการควบคุม อย่างไรก็ตาม ยังมีงานในส่วนที่ยังต้องปรับปรุงกิจกรรมควบคุมเพิ่มเติม ซึ่งได้รายงานไว้แล้ว</p>
<p>๔. สารสนเทศและการสื่อสาร</p> <p>มีระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเหมาะสมต่อความต้องการของผู้ใช้และมีการสื่อสารไปยังฝ่ายบริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในรูปแบบที่ช่วยให้ผู้รับข้อมูลสารสนเทศปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยระบบข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสารที่สามารถใช้งานได้ครอบคลุมระหว่าง รร.นรต. และหน่วยงานในสังกัดทุกแห่ง ได้แก่</p>	<p>ระบบข้อมูลสารสนเทศมีความเหมาะสม คือ รร.นรต.มีระบบสารสนเทศที่สามารถใช้งานได้ครอบคลุมระหว่างผู้บริหารและหน่วยงานย่อยทุกหน่วยงาน ทำให้มีการสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติ และผู้ปฏิบัติกับผู้ปฏิบัติ ส่งผลให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร</p>
<ul style="list-style-type: none"> - เว็บไซต์ รร.นรต. www.rpca.ac.th - ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (e-Network) - ระบบเครือข่ายไร้สาย (e-Wireless) - ระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (e-Document) - ระบบบริการสืบค้นฐานข้อมูลห้องสมุดออนไลน์ - โครงการพัฒนาห้องสมุด รร.นรต.(e - Library) - โครงการจัดทำระบบฐานข้อมูลในการให้บริการทางวิชาการผ่านระบบอินเทอร์เน็ต <p>นอกจากนี้ยังได้จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ เพื่อเผยแพร่กิจกรรมของ รร.นรต. ให้กับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก รร.นรต.</p>	
<p>๕. การติดตามประเมินผล</p> <p>องค์กรมีการติดตามประเมินผลการควบคุมภายใน และประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยกำหนดแนวทางในการติดตามการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในอย่างต่อเนื่อง และเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการปฏิบัติงานตามปกติของฝ่ายบริหารผู้ควบคุมงานและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้มีการประเมินผลแบบรายครึ่งเป็นครั้งคราว กรณีพบจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องจะมีการกำหนดวิธีปฏิบัติเพื่อให้ความมั่นใจว่าข้อตรวจพบจากการตรวจสอบและการสอบทานได้รับการพิจารณาสนองตอบและมีการวินิจฉัยสั่งการให้ดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องทันที</p>	<p>ระบบการติดตามประเมินผลมีความเหมาะสม โดยผู้บริหารมีการติดตามการปฏิบัติตามระบบการควบคุมอย่างต่อเนื่อง และเมื่อสิ้นปีงบประมาณจะมีการประเมินตนเองร่วมกันระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ รวมทั้งมีการประเมินอิสระโดยผู้ตรวจสอบภายในและภายนอก โดยนำผลการประเมินมาจัดทำรายงานพร้อมข้อเสนอแนะ เสนอผู้บริหารระดับสูง เพื่อสั่งการแก้ไขและกำหนดไว้ในแผนพัฒนาสถาบัน และแผนปฏิบัติงานประจำปีต่อไป</p>

ผลการประเมินโดยรวม

ร.ร.นรต. มีโครงสร้างการควบคุมภายในครบ ๕ องค์ประกอบ มีประสิทธิผลและเพียงพอที่จะทำให้ การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้มีบางกิจกรรมที่ต้องปรับปรุงกระบวนการควบคุมเพื่อให้ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น จึงได้กำหนดวิธีการและแผนการปรับปรุงการควบคุมภายใน ที่เหมาะสมไว้แล้ว อย่างไรก็ตามมีจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงการควบคุมภายในด้านการบริหาร กรณีดังต่อไปนี้

- ๑. ยังมีบุคลากรที่ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพการศึกษา
- ๒. ขาดแคลนจำนวนบุคลากรระดับ รอง สว. และ ผบ.หมู่ ในการปฏิบัติงาน
- ๓. ไม่มีความชัดเจนในแนวทางการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของข้าราชการตำรวจในสายงาน

วิชาการและสายงานบริหาร

- ๔. บุคลากรทางการศึกษาขาดความเข้าใจหลักสูตร นรต.ที่ปรับปรุงใหม่
- ๕. กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการรับสมัครและสอบคัดเลือกเข้าเป็น นรต. และนตท.ใน ส่วนของ ตร. ยังไม่เป็นปัจจุบัน
- ๖. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย

พล.ต.ต.

ผู้รายงาน

(วิศิษฐ์-เอมประณีตร)

รอง ผบช.๗ พรท.ผบช.ร.ร.นรต.

๖๔ ต.ค.๒๕๕๖.

ตรวจ

พล.ต.ต.....	รอง ผบช.ร.ร.นรต.	วันที่ ๒๕/๑๐/๒๕๕๖
พล.ต.ต.....	ผบก.อก.	วันที่ ๒๕/๑๐/๒๕๕๖
พ.ต.อ.....	รอง ผบก.อก.	วันที่ ๒๕/๑๐/๒๕๕๖
พ.ต.อ.หญิง.....	ผกก.ผง.บก.อก.	วันที่ ๒๕/๑๐/๒๕๕๖
พ.ต.ท.หญิง.....	รอง ผกก.ผง.บก.อก.	วันที่ ๒๕/๑๐/๒๕๕๖
พ.ต.ท.หญิง.....	สว.ผง.บก.อก.	วันที่ ๒๕/๑๐/๒๕๕๖
ว่าที่ ร.ต.ท.หญิง.....	รอง สว.ผง.บก.อก.	วันที่ ๒๕/๑๐/๒๕๕๖

โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

รายงานการประเมินผลและการปรับปรุงการควบคุมภายใน

สำหรับงวดตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๖

กระบวนการปฏิบัติงาน/กิจกรรม/ด้านของงานที่ประเมินและวัดประสิทธิผลการควบคุม (๑)	การควบคุมที่มีอยู่ (๒)	การประเมินผลการควบคุม (๓)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (๔)	การปรับปรุงการควบคุม (๕)	กำหนดเสร็จ/ผู้รับผิดชอบ (๖)	หมายเหตุ (๗)
<p>การผลิตและฝึกอบรมตำรวจ</p> <p>๑. ภาวความเป็นอัตรากำลังคุณภาพ</p> <p>การศึกษา รร.นรต.</p> <p>- เพื่อให้ข้าราชการตำรวจมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินคุณภาพการศึกษาร่วมกันคุณภาพการศึกษารร.นรต.</p> <p>- เพื่อสร้างความมั่นใจในการเตรียมความพร้อมรับการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายในปีการศึกษา ๒๕๕๕ และการประเมินคุณภาพการศึกษารายงานกรอบสาม (พ.ศ.๒๕๕๔ - ๒๕๕๕)</p>	<p>พัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ โดย</p> <p>๑. จัดทำโครงการพัฒนาความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาให้กับข้าราชการตำรวจในสังกัด รร.นรต. ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๒ พ.ค.๒๕๕๖ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. ณ หอประชุม ขุนพระวิม ผลการดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษา รวมทั้งมาตรฐานและตัวบ่งชี้ การประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม มามากขึ้น</p> <p>๒. จัดบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับ การประกันคุณภาพการศึกษา เรื่อง องค์ประกอบ และ ตัวบ่งชี้ การประกันคุณภาพการศึกษาภายในและ ประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม</p>	<p>การควบคุมที่มีอยู่มีความเหมาะสม มีผลดีและสร้างความเข้าใจแก่การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา แต่ยังไม่เพียงพอต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ เนื่องจากมีข้าราชการตำรวจที่ได้รับการบรรจุใหม่ หรือได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายจากสายงานปฏิบัติทุกปี ทำให้มีข้าราชการบางส่วนที่ยังไม่เข้าใจในงานประกันคุณภาพการศึกษา</p>	<p>- บุคลากรในสังกัด รร.นรต. ยังขาดความรู้ความเข้าใจในระบบการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษา ทำให้การดำเนินการยังขาดระบบ/กลไกที่ชัดเจน</p>	<p>- จัดทำคู่มือการประกันคุณภาพ การศึกษาภายใน รร.นรต. เพื่อแจกจ่ายให้หน่วยงานในสังกัด</p> <p>- จัดทำโครงการ/อบรมให้ความรู้ด้านประกันคุณภาพ การศึกษาอย่างต่อเนื่อง</p> <p>- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับกับคู่แผล และติดตามผลการดำเนินงานในทุกด้านของ รร.นรต. เพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินการประกันคุณภาพ การศึกษา</p>	<p>ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๗/ สป.ศ.ร.ร.นรต.</p>	

กระบวนการปฏิบัติงานโครงการ/กิจกรรม/ด้านของงานที่ประเมินและวัตถุประสงค์ของกิจกรรม (๑)	การควบคุมที่มีอยู่ (๒)	การประเมินผล การควบคุม (๓)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (๔)	การปรับปรุงการควบคุม (๕)	กำหนดเสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ (๖)	หมายเหตุ (๗)
<p>๒. ภาวบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้การบริหารจัดการด้านกำลังพลสอดคล้องกับภารกิจ เพียงพอ และสามารถปฏิบัติงานที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 	<ul style="list-style-type: none"> - การบริหารจัดการด้านบุคลากรและการจัดสรรกำลังพลใช้แก่หน่วยงานย่อย เป็นไปตามโครงสร้างอำนาจหน้าที่ และแนวทางที่ ตร.กำหนด - การมอบหมายงานเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ และตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร - ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน - จัดโครงการอบรม/ส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจไปอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - การควบคุมที่มีอยู่มีความเหมาะสม แต่เนื่องจากการสรรหาข้าราชการตำรวจ ต้องดำเนินการตามกรอบแนวทางที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ประกอบกับมีอัตราว่างหลายตำแหน่ง ทำให้หลายหน่วยงานย่อยยังคงขาดแคลนกำลังพลในระดับ รอง สว. และ ผบ. หมู่ โดยเฉพาะในตำแหน่งสายงานเทคนิค 	<ul style="list-style-type: none"> - ยังขาดแคลนจำนวนบุคลากรระดับ รอง สว. ผบ. หมู่ ในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะในตำแหน่งสายงานเทคนิค เช่น ด้านระบบสารสนเทศ ระบบเครือข่าย เป็นต้น 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดโครงการอบรม/ส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจไปอบรมเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง - พัฒนาศักยภาพกำลังพลในแต่ละหน่วยงานย่อย ให้บุคลากรภายในหน่วยงานย่อยสามารถทำงานทดแทนกันได้ โดยจัดโครงการอบรม/ส่งข้าราชการไปอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน เป็นต้น - พัฒนาระบบและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร / ปรับแผนการบริหารกำลังพลโดยปรับเกลี้ยกำลังพลให้สอดคล้องกับภาระงานของแต่ละหน่วย 	<p>ซึ่งประมาณ ๒๕๕๓/ บค.บ.อ.ก.</p> <p>ร.ร.นรต. (บค.บ.อ.ก.)</p> <p>ไม่สามารถกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จได้ เนื่องจากอยู่ระหว่าง การศึกษาของคณะกรรมการของ ตร.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้การแต่งตั้งโยกย้ายเป็นไปตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งที่เกี่ยวข้อง และทันตามกำหนดเวลา 	<ul style="list-style-type: none"> - การควบคุมที่มีอยู่มีความเหมาะสม สามารถดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย ทันต่อกำหนดระยะเวลา 	<ul style="list-style-type: none"> - ระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ยังมีประเด็นที่ต้องตีความ ไม่มีความชัดเจนในแนวทางการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงชันของข้าราชการในสายงานวิชาการและสายงานบริหาร ตลอดจนการดำเนินการเป็นไปตามนโยบายของผู้บังคับบัญชา 	<ul style="list-style-type: none"> - ระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยแยกบัญชีอาวุโสของข้าราชการตำรวจในสายงานวิชาการออกจากรายงานอำนาจการ 	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับแก้ไขระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยแยกบัญชีอาวุโสของข้าราชการตำรวจในสายงานวิชาการออกจากรายงานอำนาจการ 	<p>ร.ร.นรต. (บค.บ.อ.ก.)</p> <p>ไม่สามารถกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จได้ เนื่องจากอยู่ระหว่าง การศึกษาของคณะกรรมการของ ตร.</p>	

กระบวนการปฏิบัติงานโครงการ/กิจกรรม/ด้านของงานที่ประเมินและวัตถุประสงค์ของการควบคุม (๑)	การควบคุมที่มีอยู่ (๒)	การประเมินผลการควบคุม (๓)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (๔)	การปรับปรุงการควบคุม (๕)	กำหนดเสร็จ/ผู้รับผิดชอบ (๖)	หมายเหตุ (๗)
๒. การบริหารหลักสูตร - เพื่อให้มีการทบทวนหลักสูตร รร. นรต. และมี การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับ สถานการณ์ ยุคสมัย และนำไปใช้ให้ เกิดประสิทธิภาพ	๑. การประชุมสัมมนาภาคณาจารย์ ๒. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับ หลักสูตร ๓. จัดทำหลักสูตรที่ปรับปรุง เสนอ ผู้บังคับบัญชา	การควบคุมที่มีอยู่สามารถ ลดความเสี่ยงได้ในระดับ หนึ่งแต่ยังไม่เพียงพอ เนื่องจากต้องได้รับการ อนุมัติจากผู้มีอำนาจต่อไป	เมื่อมีการปรับปรุงหลักสูตร แล้ว บุคลากรอาจยังไม่เข้าใจ ทำให้ไม่เกิดประสิทธิภาพ เท่าที่ควร	- จัดบุคลากรทางการศึกษาที่ เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรม รับฟัง คำชี้แจงให้เข้าใจไปในแนวทาง เดียวกัน - ใช้สื่อเทคโนโลยีเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ - ใช้การสื่อสารสองทาง โดยเปิด โอกาสให้มีการสอบถาม	๓๐ ก.ย.๒๕๕๗/ ต.ต.ร.นรต.	
๓. ภาครุทธและคัดเลือก - เพื่อปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรับสมัครและ สอดคัดเลือกเข้าเป็น นรต. และ นตพ. ในส่วน ของ ตร. ให้เป็นปัจจุบัน	- กฎหมาย ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กับการรับสมัครและ สอดคัดเลือกเข้า เป็น นรต. และ นตพ. ในส่วน ของ ตร. ยังไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ของสังคมและโลกปัจจุบัน	-	- กฎหมาย ระเบียบต่างๆ ที่ เกี่ยวข้องกับการรับสมัครและ สอดคัดเลือกเข้าเป็น นรต. และ นตพ. ในส่วน ของ ตร. ยัง ไม่เป็นปัจจุบัน	- ดำเนินการปรับปรุงแก้ไข กฎหมาย ระเบียบต่างๆ ที่ เกี่ยวข้องกับการรับสมัครและ สอดคัดเลือกเข้าเป็น นรต. และ นตพ. ในส่วน ของ ตร.	ปังประมาณ พ.ศ.๒๕๕๗/ สด.บก.อก.	
๔. งานกฎหมายและงานวินัย - เพื่อให้การดำเนินการด้าน กฎหมายเป็นธรรมและเป็นไปตาม ระเบียบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- รวบรวมคู่มือปฏิบัติงานด้าน กฎหมายสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน ให้ครอบคลุมทุกด้าน	-	- เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานควรมี ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ด้านกฎหมาย	- จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน กฎหมาย - จัดทำโครงการฝึกอบรม/ส่ง บุคลากรเข้ารับการอบรม	ปังประมาณ พ.ศ.๒๕๕๗/ นก.บก.อก.	

พล.ต.

ผู้ประเมิน

(วัฑฒัน เอี่ยมประณีต)

รอง ผบช.๓ ประท.ผบช.ร.นรต.

๒๕ ต.ค.๒๕๕๖

แบบฟอร์มที่ ๑

แบบฟอร์มรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในด้วยตนเอง

ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ตามแนวทาง : การจัดวางระบบการควบคุมภายในและการประเมินผลการควบคุมภายใน

หน่วยงาน โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

การประเมินผลการควบคุมภายใน	ผลการดำเนินการ	เอกสาร/หลักฐาน
ขั้นตอนที่ ๑ : ขึ้นเตรียมการ		
- ผู้บริหารของหน่วย แต่งตั้ง / มอบหมายให้ คณะทำงาน/เจ้าหน้าที่ระดับอาวุโส รับผิดชอบการ กำหนดแนวทางการประเมินผลการควบคุมภายใน ในภาพรวมของหน่วยงาน	<input checked="" type="checkbox"/> มีการดำเนินการ <input type="checkbox"/> ไม่มีการดำเนินการ	- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการ และคณะทำงานติดตามประเมินผลการ ควบคุมภายในพร้อมระบุอำนาจหน้าที่
- คณะทำงาน/เจ้าหน้าที่ระดับอาวุโส/ผู้รับผิดชอบ มี การสื่อสารสร้างความรู้ความเข้าใจในแนวทางการ ประเมินผลการควบคุมภายในในภาพรวมของ หน่วยงานให้กับทุกหน่วยงานในสังกัดที่รับผิดชอบ ได้รับทราบ และสามารถดำเนินการประเมินการ ควบคุมด้วยตนเองได้ตามแนวทางการประเมินผล การควบคุมภายในที่กำหนด	<input checked="" type="checkbox"/> มีการดำเนินการ <input type="checkbox"/> ไม่มีการดำเนินการ	- แนวทางการประเมินผลการควบคุม ภายในในภาพรวมตามแนวทางของ ตร. - ช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เช่น - การจัดอบรมสัมมนา - หนังสือข้อมความเข้าใจ - หนังสือเวียนหลักเกณฑ์แนวทางการ ปฏิบัติในการประเมินผลเกี่ยวกับการ ควบคุมภายใน - Intranet
ขั้นตอนที่ ๒ : กำหนดงานในความรับผิดชอบของหน่วยงานในสังกัด ตร. (บข., บก. และ กก.) ออกเป็นกิจกรรม/งาน		
- ทุกหน่วยงานใน ตร. (บข./บก./กก. โดยแบ่งตาม โครงสร้างของกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ) มีการกำหนดงานออกเป็นกิจกรรมหลักหรือกิจกรรม ที่สนับสนุนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ ตร.	<input checked="" type="checkbox"/> มีการดำเนินการ <input type="checkbox"/> ไม่มีการดำเนินการ	- มีการกำหนดกิจกรรมและรายงานไว้ใน แบบ ปย. ๒
- มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของกิจกรรมหลักหรือ กิจกรรมที่สนับสนุนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของตร.	<input checked="" type="checkbox"/> มีการดำเนินการ <input type="checkbox"/> ไม่มีการดำเนินการ	- มีการกำหนดวัตถุประสงค์และรายงาน ไว้ในแบบ ปย. ๒
ขั้นตอนที่ ๓ : จัดเตรียมเครื่องมือการประเมินผล		
- ตร. มีการจัดเตรียมเครื่องมือการประเมินผล การควบคุมภายในไว้ล่วงหน้า เช่น ๑) จัดทำแบบประเมินองค์ประกอบของ การควบคุมภายใน ๒) จัดทำแบบสอบถามการควบคุมภายใน ๓) อื่น ๆ ได้แก่ <input type="checkbox"/> ตารางแผนการดำเนินงาน <input type="checkbox"/> การประชุมระดมสมอง <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> มีการดำเนินการ (ตอบได้มากกว่า๑ข้อ) <input checked="" type="checkbox"/> ข้อ ๑) <input checked="" type="checkbox"/> ข้อ ๒) <input type="checkbox"/> ข้อ ๓) <input type="checkbox"/> ไม่มีการดำเนินการ	- แบบประเมินองค์ประกอบของการ ควบคุมภายใน (ดูภาคผนวก ก ตาม หนังสือแนวทาง : การจัดวางระบบการ ควบคุมภายในและการประเมินผลการ ควบคุมภายใน ของ สตง.) - แบบสอบถามการควบคุมภายใน (ดูภาค ผนวก ข ตามหนังสือแนวทาง : การจัด วางระบบการควบคุมภายในและการ ประเมินผลการควบคุมภายใน ของ สตง.) - ตารางแผนการดำเนินงาน - การประชุมและระบุประเด็นในการ ระดมสมอง - ฯลฯ

ขั้นตอนที่ ๔ : การดำเนินการประเมินผลการควบคุมภายใน		
การประเมินผลระดับหน่วยงานย่อย (บช., บก. และ กก.) โดยวิธีการข้อใดข้อหนึ่งดังต่อไปนี้		
<p>● บช./บก./กก. นำแบบประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายในที่จัดเตรียมไว้มาทำการประเมินเกี่ยวกับการมีอยู่และความเหมาะสมของ ๕ องค์ประกอบของการควบคุมภายใน แล้วนำผลที่ได้มาจัดทำเป็นรายงานผลการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายในของหน่วยงานย่อย (แบบ ปย. ๑) และนำจุดอ่อน/ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นมาจัดทำเป็นแผนการปรับปรุงการควบคุมภายในซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งของรายงานการประเมินผลและการปรับปรุงการควบคุมภายใน (แบบ ปย.๒)</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> มีการดำเนินการ <input type="checkbox"/> ไม่มีการดำเนินการ</p>	<p>- แบบประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายในของ บช./บก./กก. - รายงานผลการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายในของ บช./บก./กก. (แบบ ปย. ๑) - รายงานการประเมินผล และการปรับปรุงการควบคุมภายใน (แบบ ปย. ๒)</p>
<p>● บช./บก./กก./ ประเมินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยแบบสอบถามการควบคุมภายในที่จัดเตรียมไว้ เพื่อค้นหาข้อบกพร่อง/จุดอ่อน/ความเสี่ยงของการควบคุมภายในที่เป็นอยู่ แล้วนำผลที่ได้มาจัดทำเป็นส่วนหนึ่งของรายงานการประเมินผลและการปรับปรุงการควบคุมภายใน (แบบ ปย.๒)</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> มีการดำเนินการ <input type="checkbox"/> ไม่มีการดำเนินการ</p>	<p>- แบบสอบถามการควบคุมภายในของ บช./บก./กก. - รายงานการประเมินผลและการปรับปรุงการควบคุมภายใน (แบบ ปย. ๒)</p>
<p>● บช./บก./กก./ ประเมินผลการควบคุมด้วยตนเอง แล้วนำผลที่ได้มาจัดทำเป็นรายงานผลการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน (แบบ ปย.๑) และรายงานการประเมินผลและการปรับปรุงการควบคุมภายใน (แบบ ปย. ๒) โดยใช้เครื่องมือการประเมินผลอื่น ๆ ได้แก่</p> <p><input type="checkbox"/> ตารางแผนการดำเนินงาน <input type="checkbox"/> การประชุมระดมสมอง <input type="checkbox"/></p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> มีการดำเนินการ <input type="checkbox"/> ไม่มีการดำเนินการ</p>	<p>- แบบเครื่องมือการประเมินผลการควบคุมภายในต่าง ๆ เช่น - ตารางแผนการดำเนินงานของหน่วยงานย่อย - การประชุมและระบุประเด็นในการระดมสมองของหน่วยงานย่อย - รายงานผลการประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายในของหน่วยงานย่อย (แบบ ปย. ๑) - รายงานการประเมินผลและการปรับปรุงการควบคุมภายใน (แบบ ปย. ๒) - ฯลฯ</p>

พล.ต.ต.

(วิชาษฐ์ เอมประณีตร)

รอง ผบช.๑ พรท.ผบช.ร.ร.นรต.

๒๕ ต.ค.๒๕๕๖

ตรวจ

พล.ต.ต. รอง ผบช.ร.ร.นรต. ๒๕๕๖

พล.ต.ต. ผบก.อก. ๒๕๕๖

พ.ต.อ. รอง ผบก.อก. ๒๕๕๖

พ.ต.อ.หญิง ผกก.ผง.บก.อก. ๒๕๕๖

พ.ต.ท.หญิง รอง ผกก.ผง.บก.อก. ๒๕๕๖

พ.ต.ท.หญิง สว.ผง.บก.อก. ๒๕๕๖

แบบฟอร์มที่ ๒
รายงานผลการวิเคราะห์จุดอ่อน/ความเสี่ยงของระบบการควบคุมภายใน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖
ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

หน่วยงาน โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

๑. ร้อยละของจำนวนจุดอ่อน/ความเสี่ยงของระบบการควบคุมภายในของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ที่ยังคงปรากฏอยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ว่ามีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนจุดอ่อน/ความเสี่ยงของระบบการควบคุมภายในทั้งหมดของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ โดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$= \frac{\text{จำนวนจุดอ่อน/ความเสี่ยงของระบบการควบคุมภายในของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕}}{\text{และยังคงมีอยู่เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖}} \times ๑๐๐$$

$$= \frac{๒}{๒} \times ๑๐๐ = ๑๐๐ \%$$

๒. ดำเนินการวิเคราะห์จุดอ่อน/ความเสี่ยงของการดำเนินงานตามกระบวนการปฏิบัติงาน/โครงการ/กิจกรรมตามที่ระบุในข้อ ๑ โดยให้ระบุปัญหาที่พบจากการดำเนินการที่ยังไม่สามารถทำให้จุดอ่อน/ความเสี่ยงดังกล่าวบรรลุนิติประสงค์ของการควบคุม และให้เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาเพื่อหัวหน้าหน่วยงานสั่งการ ในการนำข้อเสนอแนะดังกล่าวไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป โดยกรอกข้อมูลลงในตารางที่กำหนด

ตาราง : แสดงการวิเคราะห์จุดอ่อน/ความเสี่ยงของระบบการควบคุมภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ และยังคงมีอยู่เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

กระบวนการปฏิบัติงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ประเมินและวัตถุประสงค์ของการควบคุม	ปัญหาที่พบจากการดำเนินการ	แนวทางการแก้ไขปัญหา (การปรับปรุงการควบคุม)
<p>การผลิตและฝึกอบรมตำรวจ</p> <p>๑. การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษารร.นรต.</p> <p>- เพื่อให้ข้าราชการตำรวจมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษารร.นรต.</p> <p>- เพื่อสร้างความมั่นใจในการเตรียมความพร้อมรับการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษารภายใน ปีการศึกษา ๒๕๕๕ และการประเมินคุณภาพการศึกษารภายนอกกรอบสาม (พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๘)</p>	<p>เนื่องจากมีข้าราชการตำรวจที่ได้รับการบรรจุใหม่ หรือได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายจากสายงานปฏิบัติทุกปี ทำให้มีข้าราชการบางส่วนที่ยังไม่เข้าใจในงานประกันคุณภาพการศึกษาร</p>	<p>- จัดทำคู่มือการประกันคุณภาพการศึกษารภายใน รร.นรต. เพื่อแจกจ่ายให้หน่วยงานในสังกัด</p> <p>- จัดทำโครงการ/อบรมให้ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษารอย่างต่อเนื่อง</p> <p>- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับกำกับดูแล และติดตามผลการดำเนินการในทุกด้านของรร.นรต. เพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาร</p>
<p>๒. การบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>- เพื่อให้การบริหารจัดการด้านกำลังพลสอดคล้องกับภารกิจ เพียงพอ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p>	<p>- ยังขาดแคลนจำนวนบุคลากรระดับ รอง สว. ผบ.หมู่ ในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะในตำแหน่งสายงานเทคนิค เช่น ด้านระบบสารสนเทศ</p>	<p>- จัดโครงการอบรม/ส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจไปอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p>

กระบวนการปฏิบัติงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ประเมินและวัตถุประสงค์ของการ ควบคุม	ปัญหาที่พบจากการดำเนินการ	แนวทางการแก้ไขปัญหา (การปรับปรุงการควบคุม)
	ระบบเครือข่าย เป็นต้น	- พัฒนาศักยภาพกำลังพลในแต่ละ หน่วยงานย่อย ให้บุคลากรภายใน หน่วยงานย่อยสามารถทำงานทดแทนกัน ได้ โดยจัดโครงการอบรม/ส่งข้าราชการไป อบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน เป็นต้น - พัฒนาระบบและส่งเสริมการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร /ปรับ แผนการบริหารกำลังพลโดยปรับเปลี่ยน กำลังพลให้สอดคล้องกับภาระงานของแต่ละ หน่วย

พล.ต.ต.



ผู้ประเมิน

(วิศิษฐ์ เอมประณีตร)

รอง ผบช.๗ พรท.ผบช.รร.นรต.

๖๕ ต.ค.๒๕๕๖

ตรวจ

พล.ต.ต. รอง ผบช.รร.นรต. / ๒๕๕๖

พล.ต.ต. ผบก.อก. ๒๕ / ๗๓ / ๒๕๕๖

พ.ต.อ. รอง ผบก.อก. / ๒๕๕๖

พ.ต.อ.หญิง ผกก.ผง.บก.อก. ๑๕ / ๗๑ / ๒๕๕๖

พ.ต.ท.หญิง รอง ผกก.ผง.บก.อก. ๑๗ / ๗๓ / ๒๕๕๖

พ.ต.ท.หญิง สว.ผง.บก.อก. ๑๐ / ๗๑ / ๒๕๕๖

แบบประเมิน
องค์ประกอบของการควบคุมภายใน

แบบประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน เป็นเครื่องมือสำหรับการบริหารการควบคุมภายใน และการประเมินผลการควบคุมภายใน เพื่อช่วยให้ผู้บริหารและผู้ประเมินพิจารณาตัดสินได้ว่า ระบบการควบคุมภายใน ของหน่วยรับตรวจได้รับการออกแบบอย่างเหมาะสมและเพียงพอหรือไม่ ควรปรับปรุงแก้ไขในจุดใด อย่างไร

แบบประเมินฯ นี้แยกเป็น ๕ องค์ประกอบของการควบคุมภายใน ในแต่ละองค์ประกอบ ประกอบด้วย ข้อความภายใต้หัวข้อหลัก ๆ และหัวข้อย่อยที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อหลัก ผู้ใช้หรือผู้ประเมินอาจปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ข้อความตามความเหมาะสม ช่องว่างใต้หัวข้อ “ความเห็น/คำอธิบาย” ใช้สำหรับจดบันทึกข้อคิดเห็นหรือคำอธิบาย ในหัวข้อนั้น ๆ

ข้อคิดเห็นหรือคำอธิบายจะไม่เป็นลักษณะ “ใช่” หรือ “ไม่ใช่” แต่จะสรุปรวมว่าหน่วยงานให้ความสำคัญ หรือปฏิบัติอย่างไรในเรื่องนั้นๆ ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับการควบคุมภายในของแต่ละองค์ประกอบของการควบคุม ภายใน ส่วนที่ว่างตอนท้ายของแต่ละองค์ประกอบของการควบคุมภายในใช้สำหรับบันทึกผลการประเมินโดยทั่วไป และระบุวิธีการที่ควรปฏิบัติ หรือควรพิจารณาองค์ประกอบนั้น ๆ และช่องว่างตอนท้ายสุดของแบบประเมินใช้สรุปผลการประเมินการควบคุมภายในโดยรวม

ในการพิจารณาให้ข้อสรุปผลการประเมินแต่ละองค์ประกอบของการควบคุมภายใน ผู้ประเมินควรใช้วิจารณญาณว่า

๑. ข้อความใต้ข้อต่าง ๆ ในแบบประเมิน เหมาะสมที่จะนำไปประยุกต์ใช้กับเหตุการณ์ต่าง ๆ ในองค์กรหรือไม่ ถ้าไม่เหมาะสม ควรปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาแบบประเมิน ในหัวข้อย่อยนั้น ๆ ก่อน

๒. หน่วยที่ได้รับการประเมินมีการปฏิบัติตามที่ระบุหรือไม่อย่างไร

๓. การปฏิบัติจริงมีจุดอ่อนของการควบคุมภายใน หรือไม่ อย่างไร

๔. การปฏิบัติจริงมีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ หรือไม่ อย่างไร

**แบบประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน
โรงเรียนนายร้อยตำรวจ**

จุดที่ควรประเมิน	ความเห็น/คำอธิบาย
<p>๑. สภาพแวดล้อมของการควบคุม ผู้ประเมินควรพิจารณาแต่ละปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมการควบคุมเพื่อพิจารณาว่าหน่วยรับตรวจมีสภาพแวดล้อมการควบคุมที่ดี หรือไม่</p> <p>๑.๑ วิสัยทัศน์และรูปแบบการทำงานของผู้บริหาร</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ มีทัศนคติที่ดีและสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์กร รวมทั้งการติดตามผลการตรวจสอบและการประเมินผลทั้งจากการตรวจสอบภายในและการตรวจสอบภายนอก ▪ มีทัศนคติที่เหมาะสมต่อการรายงานทางการเงินงบประมาณและการดำเนินงาน ▪ มีทัศนคติและการปฏิบัติที่เหมาะสมต่อการกระจายอำนาจ ▪ มีทัศนคติที่เหมาะสมในการจัดการความเสี่ยงจากการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องอย่างรอบคอบ และการพิจารณาวิธีการลดหรือป้องกันความเสี่ยง ▪ มีความมุ่งมั่นที่จะใช้การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ 	<p>- รร.นรต.มีการกำหนดปรัชญา พันธกิจ วิสัยทัศน์ เพื่อใช้เป็นหลักในการปฏิบัติราชการ เพื่อมุ่งพัฒนา รร.นรต. ให้เป็นสถาบันหลักของประเทศในการผลิตบุคลากรในวิชาชีพตำรวจที่มีความเป็นเลิศด้านการบังคับใช้กฎหมายและวิชาชีพตำรวจ และมุ่งสู่สากล โดย รร.นรต.จัดทำแผนพัฒนา รร.นรต. (พ.ศ.๒๕๕๕ - ๒๕๕๘) ซึ่งได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าหมายการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน สอดคล้องตามแนวทางหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี, แผนบริหารราชการแผ่นดิน, ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และยุทธศาสตร์การศึกษาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตลอดจนรองรับการประกันคุณภาพการศึกษา</p>
<p>งาน (Performance-Based Management)</p> <p>๑.๒ ความซื่อสัตย์และจริยธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ มีข้อกำหนดด้านจริยธรรมและบทลงโทษเป็นลายลักษณ์อักษร และเวียนให้พนักงานทุกคนลงนามรับทราบเป็นครั้งคราว 	<p>- รร.นรต.จัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี และถ่ายทอดให้หน่วยงานในสังกัดทราบและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการต่อไป และติดตามผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานย่อยทุก ๖ เดือน</p> <p>- ผู้บริหารมีทัศนคติที่เหมาะสมต่อรายงานทางการเงินงบประมาณ และการดำเนินงาน โดยติดตามผลการดำเนินงานของหน่วยงานย่อยในการประชุมคณะกรรมการบริหาร รร.นรต. เป็นประจำทุกสองสัปดาห์ และให้ผู้รับผิดชอบจัดทำสรุปรายงานทางการเงินงบประมาณ ในที่ประชุมคณะกรรมการบริหาร รร.นรต. เดือนละ ๑ ครั้ง</p> <p>- รร.นรต.มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง</p> <p>- ผู้บังคับบัญชาของ รร.นรต. บริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และระเบียบ/ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีการมอบหมายงานตามอำนาจหน้าที่ ตลอดจนมีการติดตาม ตรวจสอบ และกำกับดูแลให้การปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เกิดผลสัมฤทธิ์และประโยชน์สูงสุด</p> <p>- รร.นรต.มีข้อกำหนดในด้านคุณธรรมและจริยธรรมตาม กฎ ก.ตร. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ พ.ศ. ๒๕๕๑</p>

จุดที่ควรประเมิน	ความเห็น/คำอธิบาย
<ul style="list-style-type: none"> ▪ พนักงานทราบและเข้าใจลักษณะของพฤติกรรมที่ยอมรับและไม่ยอมรับ และบทลงโทษตามข้อกำหนดด้านจริยธรรมและแนวทางการปฏิบัติถูกต้อง ▪ ฝ่ายบริหารส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความสำคัญของความซื่อสัตย์และจริยธรรม ▪ ฝ่ายบริหารมีการดำเนินการตามควรแก่กรณี เมื่อไม่มีการปฏิบัติตามนโยบาย วิธีปฏิบัติ หรือระเบียบปฏิบัติ ▪ ฝ่ายบริหารกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่เป็นไปได้ และไม่สร้างความกดดันให้แก่พนักงานในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่เป็นไปไม่ได้ ▪ ฝ่ายบริหารกำหนดสิ่งจูงใจที่ยุติธรรมและจำเป็น เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานจะมีความซื่อสัตย์และถือปฏิบัติตามจริยธรรม ▪ ฝ่ายบริหารดำเนินการโดยเร่งด่วนเมื่อมีสัญญาณแจ้งว่าอาจมีปัญหาเรื่องความซื่อสัตย์และจริยธรรมของพนักงานเกิดขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - มอบหมายการกำกับดูแลด้านระเบียบวินัยข้าราชการตำรวจตามลำดับชั้น ตามคำสั่ง ตร. ที่ ๑๒๑๒/๒๕๓๗ ลง ๑ ต.ค. ๒๕๓๗, อดุมคดีตำรวจ และวินัยของข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติและบทลงโทษเป็นลายลักษณ์อักษรแล้ว - รร.นรต. ได้แจ้งเป็นหนังสือเรียนให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดทุกคนทราบและถือปฏิบัติ โดยมีการดำเนินการตามระเบียบทางราชการ เมื่อพบว่าผู้ได้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามระเบียบหรือแนวทางที่กำหนดซึ่งทำให้เกิดความเสียหาย - รร.นรต. มีการคัดเลือกข้าราชการตำรวจเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติเป็นประจำทุกปี และคัดเลือกข้าราชการตำรวจปฏิบัติงานดีเด่นประจำทุกเดือน ตลอดจนมีการอบรมให้ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง
<p>๑.๓ ความรู้และทักษะความสามารถของบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ มีการกำหนดระดับความรู้ ทักษะและความสามารถ ▪ มีการจัดทำเอกสารคำบรรยายคุณลักษณะงานของแต่ละตำแหน่งและเป็นปัจจุบัน ▪ มีการระบุและแจ้งให้พนักงานทราบเกี่ยวกับความรู้ ทักษะและความสามารถที่ต้องการสำหรับการปฏิบัติงาน ▪ มีแผนการฝึกอบรมตามความต้องการของพนักงานทั้งหมดอย่างเหมาะสม ▪ การประเมินผลการปฏิบัติงานพิจารณาจากการประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน และมีการระบุอย่างชัดเจนในส่วนพนักงานมีผลการปฏิบัติงานดีและส่วนที่ต้องมีการปรับปรุง 	<ul style="list-style-type: none"> - รร.นรต. มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ รร.นรต. แนบท้ายประกาศ รร.นรต. เรื่องแบ่งส่วนราชการเป็นคณะ สถาบัน ศูนย์หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นใน รร.นรต. พ.ศ.๒๕๕๒ และ ตร. ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งไว้ให้หน่วยงานในสังกัดทราบและถือปฏิบัติ ดังนั้น การมอบหมายงานของ รร.นรต. ให้หน่วยงานย่อยปฏิบัติจึงเป็นไปตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ของแต่ละหน่วย - มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในเรื่องที่มีความสำคัญ เช่น คู่มือการรับสมัครและสอบคัดเลือกเข้าเป็น นรต. และ นตท. ในส่วนของ ตร., คู่มือ การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน เป็นต้น และในการออกคำสั่งมอบหมายการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายจาก ตร. จะพิจารณาจากผู้ที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถ - มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการปีละ ๒ ครั้ง ตามแนวทางที่ ตร. กำหนด - นอกจากนี้ รร.นรต. ได้จัดโครงการฝึกอบรม/จัดส่งข้าราชการตำรวจเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานและพัฒนาศักยภาพในการทำงานอยู่เป็นระยะ มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน

จุดที่ควรประเมิน	ความเห็น/คำอธิบาย
<p>๑.๔ โครงสร้างองค์กรและสายการบังคับบัญชา</p> <ul style="list-style-type: none">▪ มีการจัดโครงสร้างและสายงานการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและเหมาะสมกับขนาดและลักษณะการดำเนินงานของหน่วยรับตรวจ▪ มีการประเมินผลโครงสร้างเป็นครั้งคราวและปรับเปลี่ยนที่จำเป็นให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง▪ มีการแสดงแผนภูมิการจัดองค์กรที่ถูกต้องและทันสมัยให้พนักงานทุกคนทราบ <p>๑.๕ การมอบอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none">▪ มีการมอบหมายอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคคลที่เหมาะสมและเป็นไปอย่างถูกต้อง และมีการแจ้งให้พนักงานทุกคนทราบ▪ ผู้บริหารมีวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการติดตามผลการดำเนินงานที่มอบหมาย	<p>- โครงสร้างองค์กรและสายการบังคับบัญชาของ รร.นรต. เป็นไปตาม พ.ร.ฎ. แบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๒ และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ และประกาศ รร.นรต. เรื่องแบ่งส่วนราชการเป็นคณะ สถาบัน ศูนย์ หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นใน รร.นรต. ซึ่งโครงสร้างอำนาจหน้าที่ของ รร.นรต. โดยภาพรวมสอดคล้องกับภารกิจและงานแต่โครงสร้างการบริหารงานของ รร.นรต. ตาม พ.ร.บ.โรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ.๒๕๕๑ บางส่วนไม่สอดคล้องกับอำนาจการบริหารของ ตร. จึงมีผลกระทบในด้านการบริหาร ตามกฎหมายระเบียบและอำนาจที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๗</p> <p>- รร.นรต. มีคำสั่งมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการแทนและรักษาราชการแทน ผบ.ช.ร.นรต. ในแต่ละสายงานอย่างชัดเจน โดย รร.นรต.ได้แบ่งภารกิจออกเป็น ๓ ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายปกครองและการฝึก ฝ่ายวิชาการ และหน่วยงานขึ้นตรงต่อ รร.นรต.อีก ๔ หน่วย ซึ่งผู้บริหารของ รร.นรต.มีการติดตามงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ/ได้รับมอบหมายทางเอกสารราชการ และ/หรือ ในการประชุมต่างๆ</p>
<p>๑.๖ นโยบายวิธีบริหารด้านบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none">▪ มีการกำหนดมาตรฐานหรือข้อกำหนดในการว่าจ้างบุคลากรที่เหมาะสม โดยเน้นถึงการศึกษา ประสบการณ์ ความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม▪ มีการจัดปฐมนิเทศให้กับพนักงานใหม่ และจัดฝึกอบรมพนักงานทุกคนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง▪ การเลื่อนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน และการโยกย้ายขึ้นอยู่กับประเมินผลการปฏิบัติงาน▪ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้พิจารณา รวมถึงความซื่อสัตย์และจริยธรรม▪ มีการลงโทษทางวินัยและแก้ไข้ปัญหา เมื่อมีการไม่ปฏิบัติตามนโยบายหรือข้อกำหนดด้านจริยธรรม	<p>- ตามโครงสร้าง รร.นรต. มีหน่วยงานที่รับผิดชอบและเป็นฝ่ายอำนวยความสะดวกด้านการบริหารงานบุคคลให้แก่ผู้บังคับบัญชา โดยยึดหลักเกณฑ์หรือแนวทางการบริหารที่ ตร.กำหนด หรือได้รับความเห็นชอบจาก ตร. ทั้งด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตลอดจนการดำเนินการทางวินัยและการดำเนินการตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณ ซึ่งมีการกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรและได้แจ้งให้บุคลากรในสังกัดทราบทั่วกัน</p> <p>- ปัจจุบัน รร.นรต. มีบุคลากรระดับ รอง สว.และระดับชั้นประทวนไม่เพียงพอ จากจำนวนบุคลากรไม่ครบตามอัตรา แต่เนื่องจาก รร.นรต.ไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้เอง ดังนั้นจึงทำให้บุคลากรบางหน่วยมีภาระงานมากเกินไป เกิดความเหนื่อยล้า ขาดโอกาสในการพัฒนา/เพิ่มพูนความรู้หรือทักษะในการทำงานใหม่ๆ ส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน /ต่อองค์กร ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร</p>



จุดที่ควรประเมิน	ความเห็น/คำอธิบาย
<p>๑.๗ กลไกการติดตามการตรวจสอบการปฏิบัติงาน</p> <ul style="list-style-type: none">▪ มีคณะกรรมการตรวจสอบหรือคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลภาครัฐการและมีการกำกับดูแลการปฏิบัติงานภายในองค์กรให้เป็นไปตามระบบการควบคุมภายในที่กำหนดอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ▪ มีผู้ตรวจสอบภายใน และมีการรายงานผลการตรวจสอบภายในต่อหัวหน้าส่วนราชการ <p>๑.๘ อื่น ๆ (โปรดระบุ)</p> <p>สรุป/วิธีการที่ควรปฏิบัติ</p> <p>สภาพแวดล้อมการควบคุมภายในของ รร.นรต.ในภาพรวม มีความเหมาะสมและมีส่วนทำให้ การควบคุมภายในมีประสิทธิภาพ แต่เนื่องจาก รร.นรต.เป็นหน่วยงานย่อยของ ตร.</p>	<p>- รร.นรต.มีกลไกในการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร เพื่อให้มีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เป็นธรรม มีหลักเกณฑ์การให้ความดี ความชอบ การแต่งตั้ง โยกย้ายและการลงทัณฑ์ข้าราชการตำรวจ มีการแจ้งหลักเกณฑ์ให้บุคลากรทุกคนทราบ โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุก ๖ เดือน</p> <p>- รร.นรต.รับการตรวจสอบภายในจาก สตส.ตร. ตามห้วงระยะเวลาที่ สตส.กำหนด</p> <p>- ไม่มี -</p>
<p>การบริหารราชการด้านต่างๆ จึงต้องยึดถือตามแนวทางของ ตร. เป็นหลักในการดำเนินงาน ดังนั้น ในกรณีที่ รร.นรต.มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน จำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพและทักษะในการทำงานของบุคลากรซึ่งมีจำกัด ให้สามารถทำงานทดแทนกันได้ อำนวยความสะดวกในการทำงาน โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน และสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน</p>	

จุดที่ควรประเมิน	ความเห็น/คำอธิบาย
<p>๒. การประเมินความเสี่ยง</p> <p>ก่อนการประเมินความเสี่ยงจะต้องสร้างความชัดเจนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การดำเนินงานทั้งในระดับหน่วยรับตรวจและระดับกิจกรรม (เช่น แผนงาน หรืองานที่ได้รับมอบหมาย)</p> <p>วัตถุประสงค์ของการประเมินองค์ประกอบการควบคุมภายในนี้ เพื่อทราบกระบวนการการระบุความเสี่ยง การวิเคราะห์ และการบริหารความเสี่ยงว่า เหมาะสม เพียงพอ หรือไม่</p> <p>๒.๑ วัตถุประสงค์ระดับหน่วยรับตรวจ</p> <ul style="list-style-type: none">▪ มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างชัดเจนและวัดผลได้▪ มีการเผยแพร่และชี้แจงให้บุคลากรทุกระดับทราบและเข้าใจตรงกัน <p>๒.๒ วัตถุประสงค์ระดับกิจกรรม</p> <ul style="list-style-type: none">▪ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานในระดับกิจกรรม และวัตถุประสงค์นี้สอดคล้องและสนับสนุนวัตถุประสงค์ระดับหน่วยรับตรวจ	<p>ร.ร.นรต.มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ ไว้ในแผนปฏิบัติราชการประจำปี ซึ่งได้แจ้งให้ทุกหน่วยในสังกัดทราบและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ</p> <p>ร.ร.นรต.มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายในการปฏิบัติงานในระดับกิจกรรมที่ชัดเจนและ สามารถวัดผลได้</p>
<ul style="list-style-type: none">▪ วัตถุประสงค์ระดับกิจกรรมชัดเจน ปฏิบัติได้ และวัดผลได้▪ บุคลากรทุกคนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดและให้การยอมรับ <p>๒.๓ การระบุปัจจัยเสี่ยง</p> <ul style="list-style-type: none">▪ ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในการระบุและประเมินความเสี่ยง▪ มีการระบุและประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากปัจจัยภายในและภายนอก เช่น การปรับลดบุคลากร การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ การเกิดภัยธรรมชาติ การเปลี่ยนแปลงการเมือง เศรษฐกิจและสังคม เป็นต้น <p>๒.๔ การวิเคราะห์ความเสี่ยง</p> <ul style="list-style-type: none">▪ มีการกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาระดับความสำคัญของความเสี่ยง▪ มีการวิเคราะห์และประเมินระดับความสำคัญหรือผลกระทบของความเสี่ยงและความถี่ที่จะเกิดหรือโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง	<p>ร.ร.นรต. มีการแต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อดำเนินการเรื่องการบริหารความเสี่ยงของหน่วยงาน โดยคณะทำงานมีหน้าที่ครอบคลุมหลักการวิเคราะห์ และจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงตามมาตรฐาน COSO โดยกำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินการบริหารจัดการความเสี่ยง เพื่อให้แผนงาน/โครงการสำคัญ/กิจกรรมสำคัญที่มีนัยสำคัญต่อการบรรลุความสำเร็จตามประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ของหน่วยงานสามารถดำเนินการได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยยึดตามหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตอบสนองรับผิดชอบ โปร่งใส มีส่วนร่วม กระจายอำนาจ นิติธรรม เสมอภาค และมุ่งฉันทามติอย่างครบถ้วน</p> <p>ร.ร.นรต. วิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงตามขั้นตอนของ COSO โดยพิจารณาจากคะแนนความรุนแรงของผลกระทบและโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย มีการระบุประเภทของความเสี่ยงออกเป็นความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการรายงาน และด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ จากนั้นนำคะแนนประเมินความรุนแรงของผลกระทบและโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย มากำหนดระดับความเสี่ยงโดยกิจกรรมที่มีผลคะแนนการประเมินความเสี่ยง</p>

จุดที่ควรประเมิน	ความเห็น/คำอธิบาย
<p>๒.๕ การกำหนดวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันความเสี่ยง</p> <p>๒.๖ อื่น ๆ (โปรดระบุ)</p> <p>สรุป/วิธีการที่ควรปฏิบัติ</p> <p>รร.นรด. มีการประเมินความเสี่ยงที่เหมาะสม โดยมอบหมายหน่วยงานรับผิดชอบการบริหารความเสี่ยงของรร.นรด. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินงานด้านบริหารความเสี่ยงเป็นการเฉพาะ เพื่อทำการวิเคราะห์และจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงของ รร.นรด. อย่างเป็นระบบตามขั้นตอนที่เป็นสากล (COSO) เพื่อให้การบริหารจัดการของ รร.นรด. บรรลุผลสำเร็จตาม พันธกิจ/ประเด็นยุทธศาสตร์ รวมทั้งป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเครื่องมือที่นำมาใช้</p>	<p>ตั้งแต่ ๑๕ ขึ้นไป จะถูกนำมาจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงสำหรับกิจกรรมที่คะแนนประเมินต่ำกว่า ๑๕ คะแนน จะกำหนดกิจกรรมในการควบคุมความเสี่ยง ตามแนวทางที่กำหนดในคู่มือการบริหารความเสี่ยงของ ดร. และระเบียบคตง.ฯ</p> <p>- ไม่มี -</p>

จุดที่ควรประเมิน	ความเห็น/คำอธิบาย
<p>๓. กิจกรรมการควบคุม</p> <p>๓.๑ กิจกรรมการควบคุมได้กำหนดขึ้นตามวัตถุประสงค์และผลการประเมินความเสี่ยง</p> <p>๓.๒ บุคลากรทุกคนทราบและเข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจกรรมการควบคุม</p> <p>๓.๓ มีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และวงเงินอนุมัติของผู้บริหารแต่ละระดับไว้อย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร</p> <p>๓.๔ มีมาตรการป้องกันและดูแลรักษาทรัพย์สินอย่างรัดกุมและเพียงพอ</p> <p>๓.๕ มีการแบ่งแยกหน้าที่การปฏิบัติงานที่สำคัญหรืองานที่เสี่ยงต่อความเสียหาย ตั้งแต่ต้นจนจบ เช่น การอนุมัติ การบันทึกบัญชี และการดูแลรักษาทรัพย์สิน</p> <p>๓.๖ มีข้อกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร และบทลงโทษกรณีฝ่าฝืนในเรื่องการมีผลประโยชน์ทับซ้อนโดยอาศัยอำนาจหน้าที่</p> <p>๓.๗ มีมาตรการติดตามและตรวจสอบให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และมติ</p>	<p>ร.ร.นรต.มีนโยบายในการบริหารความเสี่ยง และจัดกิจกรรมการควบคุมที่เมื่อหน่วยงานนำไปปฏิบัติแล้วจะเกิดผลสำเร็จ โดยกำหนดผู้รับผิดชอบและระยะเวลาดำเนินการแล้วเสร็จที่ชัดเจน มีการสอบทานกิจกรรมการควบคุมเป็นระยะ ทำให้บุคลากรในหน่วยงานเห็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เกิดความระมัดระวัง ทำให้สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้</p>
<p>คณบดี</p> <p>๓.๕ อื่น ๆ (โปรดระบุ)</p> <p>สรุป/วิธีการที่ควรปฏิบัติ</p> <p>ในภาพรวมกิจกรรมควบคุมที่เหมาะสมเพียงพอและสอดคล้องกับกระบวนการบริหารความเสี่ยงตามสมควร โดยกิจกรรมควบคุมเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานตามปกติโดยผู้บริหารและหัวหน้างานกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด อย่างไรก็ตาม ยังมีส่วนที่ต้องปรับปรุงกิจกรรมควบคุมเพิ่มเติม ซึ่งได้รายงานไว้แล้ว</p>	<p>- ไม่มี -</p>

จุดที่ควรประเมิน	ความเห็น/คำอธิบาย
<p>๔. สารสนเทศและการสื่อสาร</p> <p>การดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมภายในจะต้องมีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องและเชื่อถือได้ผู้ประเมินควรพิจารณาความเหมาะสมของระบบ สารสนเทศและการสื่อสารต่อความต้องการของผู้ใช้และการบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน</p> <p>๔.๑ จัดให้มีระบบสารสนเทศและสายการรายงานสำหรับการบริหารและตัดสินใจของฝ่ายบริหาร</p> <p>๔.๒ มีการจัดทำและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานการเงินและการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรีไว้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p> <p>๔.๓ การจัดเก็บข้อมูล/เอกสารประกอบการจ่ายเงินและการบันทึกบัญชีไว้ครบถ้วน สมบูรณ์ และเป็นหมวดหมู่</p> <p>๔.๔ มีการรายงานข้อมูลที่สำคัญทั้งจากภายในและภายนอกให้ผู้บริหารทุกระดับ</p> <p>๔.๕ มีระบบการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกอย่างเพียงพอ เชื่อถือได้ และทันกาล</p>	<p>ร.ร.นรต.มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและเพื่อใช้ประโยชน์ในการควบคุม สั่งการของผู้บังคับบัญชา โดยกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน มีการปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน มีการตรวจสอบความถูกต้องกับหน่วยงานเจ้าของข้อมูล ทำให้สามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้จริง</p> <p>- สามารถใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นช่องทางการสื่อสารเพิ่มเติมจากการสื่อสารในรูปแบบต่างๆ ที่ใช้งานอยู่แล้ว (ได้แก่การประชุม/ หนังสือราชการ เป็นต้น) ทำให้ผู้บริหารรับทราบปัญหาและข้อคิดเห็นในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก ร.ร.นรต. เพื่อจะได้นำข้อมูลไปใช้ในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ</p>
<p>๔.๖ มีการสื่อสารอย่างชัดเจนให้พนักงานทุกคนทราบและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ปัญหาและจุดอ่อน</p> <p>๔.๗ มีกลไกหรือช่องทางให้พนักงานสามารถเสนอข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรของการควบคุมภายในที่เกิดขึ้นและแนวทางการแก้ไข</p> <p>๔.๘ มีการรับฟังและพิจารณาข้อร้องเรียนจากภายนอก อาทิ รัฐสภา ประชาชน สื่อมวลชน</p> <p>๔.๙ อื่น ๆ (โปรดระบุ)</p> <p>สรุป/วิธีการที่ควรปฏิบัติ</p> <p>ข้อมูลสารสนเทศและการติดต่อสื่อสารมีความเหมาะสม กล่าวคือ มีระบบสารสนเทศที่สามารถใช้งานได้ครอบคลุมระหว่าง ร.ร.นรต. และหน่วยงานในสังกัดรวมทั้งจัดรูปแบบการสื่อสารที่รวดเร็วและสะดวกต่อผู้ใช้ผ่านระบบเครือข่าย รวมทั้งได้จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ เผยแพร่ทั้งภายใน/ภายนอกองค์กร มีช่องทางการสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งทางเดียว และสองทาง เช่น การประชุม โทรศัพท์ หนังสือราชการ เว็บไซต์ ฯลฯ เพื่อรับทราบปัญหาและข้อคิดเห็นจากการปฏิบัติงาน</p>	<p>- ร.ร.นรต.จัดทำเว็บไซต์ เพื่อรับคำร้องทุกข์ ข้อคิดเห็นหรือข้อร้องเรียนจากบุคลากรภายนอกหน่วยงาน ในกรณีพบปัญหาเกี่ยวกับความเดือดร้อนต่าง ๆ หรือข้อร้องเรียนเกี่ยวกับความประพฤติของบุคลากร หรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหน่วยงาน โดยมีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบตรวจสอบและนำข้อมูลเสนอไปยังผู้บังคับบัญชาเพื่อสั่งการต่อไป</p> <p>- มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงสำหรับเรื่องร้องเรียนอย่างเป็นระบบ และรายงานผลการดำเนินการให้ผู้บังคับบัญชาทราบเป็นระยะ</p>

จุดที่ควรประเมิน	ความเห็น/คำอธิบาย
<p>๕. การติดตามประเมินผล</p> <p>๕.๑ การติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในเชิงปริมาณ เวลา และคุณภาพ</p> <p>๕.๒ การกำหนดให้มีการชี้แจงสาเหตุที่การดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือตัวชี้วัดที่กำหนดไว้และนำข้อมูลดังกล่าวมาพิจารณากำหนดแนวทางในการดำเนินการแก้ไข</p> <p>๕.๓ การปรับปรุงและแก้ไขขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีข้อบกพร่องอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๕.๔ การประเมินผลโดยหน่วยงานตรวจสอบภายใน/</p>	<p>มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีทุก ๖ เดือน และกำหนดให้ทุกหน่วยงานในสังกัดสรุปผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี ในรอบ ๖ , ๙ และ ๑๒ เดือน</p> <p>มีการตั้งคณะกรรมการติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานและชี้แจงสาเหตุกรณีการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือตัวชี้วัดที่กำหนดไว้และร่วมกันพิจารณาหาแนวทางในการแก้ไขและนำปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงานเข้าที่ประชุมพิจารณาหาแนวทางการปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน</p> <p>กำหนดแนวทางในการปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีข้อบกพร่องโดยถือปฏิบัติตามมติที่ประชุมและการสั่งการตามลำดับชั้นการบังคับบัญชา</p> <p>ผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน</p>
<p>หน่วยงานประเมินผลและผู้ตรวจสอบ/ผู้ประเมินจากภายนอก</p> <p>๕.๕ อื่น ๆ (โปรดระบุ)</p> <p>สรุป/วิธีการที่ควรปฏิบัติ</p> <p>ระบบการติดตามประเมินผลมีความเหมาะสม โดยผู้บริหารมีการติดตามการปฏิบัติตามระบบการควบคุมอย่างต่อเนื่องและสิ้นปีมีการประเมินตนเองร่วมกันระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่รวม ทั้งมีการประเมินอิสระโดยผู้ตรวจสอบภายในและภายนอก โดยมีการทำรายงานผลการประเมินพร้อมข้อเสนอแนะเสนอผู้บริหารระดับสูง เพื่อสั่งการแก้ไขและกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปีต่อไป</p> <p>ชื่อผู้ประเมิน พล.ต.ต.  (วิศิษฐ์ เอมประณีตร) รอง ผบช.๑ พรท.ผบช.รร.นรต.  ต.ค.๒๕๕๖</p>	<p>สำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงานจรตตำรวจ</p> <p>- ไม่มี -</p>

แบบสอบถามการควบคุมภายใน
ด้านการบริหาร

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามการควบคุมภายในนี้จัดทำขึ้น เพื่อให้ทราบความเสี่ยงทั่วไปที่มีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน และใช้ประเมินความเพียงพอของระบบการควบคุมภายใน เพื่อการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

แบบสอบถาม ประกอบด้วยเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๑. การกิจ

๑.๑ วัตถุประสงค์หลัก

๑.๒ การวางแผน

๑.๓ การติดตามผล

๒. กระบวนการปฏิบัติงาน

๒.๑ ประสิทธิภาพ

๒.๒ ประสิทธิภาพ

๓. การใช้ทรัพยากร

๓.๑ การจัดสรรทรัพยากร

๓.๒ ประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากร

๔. สภาพแวดล้อมของการดำเนินงาน

๔.๑ การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ

๔.๒ ความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมการดำเนินงาน

คำถาม	มี/ใช่	ไม่มี/ ไม่ใช่	คำอธิบาย/คำตอบ
<p>๑. การกิจ</p> <p>๑.๑ วัตถุประสงค์หลัก</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ หน่วยรับตรวจมีการกำหนดภารกิจเป็นลายลักษณ์อักษร ▪ ภารกิจที่กำหนดมีความชัดเจน กะทัดรัด และเข้าใจง่าย สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรที่กำกับดูแล ▪ มีการประกาศให้บุคลากรของหน่วยรับตรวจทุกคนทราบ ภารกิจขององค์กรหรือไม่ ▪ ฝ่ายบริหารมีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงานของหน่วยรับตรวจหรือไม่ ▪ วัตถุประสงค์เป้าหมายการดำเนินงานที่กำหนดสอดคล้องกับภารกิจ และสามารถวัดผลสำเร็จได้หรือไม่ ▪ วัตถุประสงค์การดำเนินงานมีการแบ่งออกเป็นวัตถุประสงค์ย่อยในระดับกิจกรรม หรือส่วนงานย่อยหรือไม่ ▪ มีการกำหนดวิธีการ เพื่อให้บุคลากรเข้าใจในงานที่ปฏิบัติว่าจะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานของส่วนงานย่อยที่เขาปฏิบัติงาน และบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจขององค์กรหรือไม่ 	<p>/</p> <p>/</p> <p>/</p> <p>/</p> <p>/</p> <p>/</p> <p>/</p>		<p>ร.ร.นรต.มีการกำหนดภารกิจไว้ในประกาศโรงเรียนนายร้อยตำรวจ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการเป็นคณะ สถาบัน ศูนย์หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ. ๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๕๒ แบ่งส่วนราชการ โดยแบ่งหน้าที่ภารกิจออกเป็น ๓ ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายปกครอง และการฝึก ฝ่ายวิชาการ และมีหน่วยงานขึ้นตรงต่อโรงเรียนนายร้อยตำรวจอีกจำนวนหนึ่ง มีการจัดทำแผนพัฒนา ร.ร.นรต. และแผนปฏิบัติราชการ ซึ่งกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย การดำเนินการและมีการแจ้งให้หน่วยงานย่อยของ ร.ร.นรต.ทราบ</p>
<p>๑.๒ การวางแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ฝ่ายบริหารมีการจัดทำแผน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายการดำเนินงานที่กำหนดหรือไม่ ▪ แผนที่จัดทำมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน งบประมาณ อัตราค่าจ้าง และระยะเวลาดำเนินงานไว้อย่างชัดเจนหรือไม่ ▪ มีการสื่อสารให้กับบุคลากรที่รับผิดชอบการปฏิบัติตามแผนทราบหรือไม่ ▪ มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนให้แก่เจ้าหน้าที่หรือไม่ <p>๑.๓ การติดตามผล</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ มีการประเมินความคืบหน้าของการบรรลุวัตถุประสงค์การดำเนินงานขององค์กร เป็นครั้งคราวหรือไม่ อย่างไร ▪ การประเมินความคืบหน้าได้รวมการเปรียบเทียบผลการใช้จ่ายเงินจริงกับงบประมาณและสาเหตุของความแตกต่างของจำนวนเงินที่ใช้จ่ายจริงกับงบประมาณหรือไม่ ▪ การประเมินความคืบหน้ามีการดำเนินการในช่วงเวลาและความถี่ที่เหมาะสมหรือไม่ ▪ บุคลากรที่รับผิดชอบได้ร้องขอให้มีการทบทวนหรือปรับปรุงวัตถุประสงค์การดำเนินงาน แผนและกระบวนการดำเนินงานหรือไม่ 	<p>/</p> <p>/</p> <p>/</p> <p>/</p> <p>/</p> <p>/</p> <p>/</p> <p>/</p>		<p>ร.ร.นรต.มีการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี ซึ่งกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน ระยะเวลาการดำเนินการ และมอบหมายผู้รับผิดชอบชัดเจน</p> <p>ร.ร.นรต.มีการติดตามผลการปฏิบัติตามแผนพัฒนาฯ และแผนปฏิบัติราชการประจำปีทุก ๖ เดือน มีการติดตามผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณรายไตรมาส</p>

คำถาม	มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่	คำอธิบาย/คำตอบ
<p>๒. กระบวนการปฏิบัติงาน</p> <p>๒.๑ ประสิทธิภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ กระบวนการปฏิบัติงานที่สำคัญในการดำเนินงานตามภารกิจได้รับการพิจารณาและกำหนดโดยฝ่ายบริหารหรือไม่ ▪ ฝ่ายบริหารมีการติดตามผลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของกระบวนการปฏิบัติงานหรือไม่ ▪ ในช่วง ๒-๓ ปี ที่ผ่านมา มีการประเมินผลการดำเนินงานในระดับผลผลิต (Output) หรือผลลัพธ์ (Outcome) ขององค์กร ว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด หรือไม่ ▪ ข้อเสนอแนะจากมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพของการดำเนินงาน <p>ได้มีการนำไปปฏิบัติและจัดทำเป็นเอกสารในรูปแบบที่สามารถแก้ไขปรับปรุงได้ง่าย และเป็นปัจจุบันหรือไม่</p> <p>๒.๒ ประสิทธิภาพ</p>	<p>/</p> <p>/</p> <p>/</p> <p>/</p>		<p>ร.ร.นรต.มีการติดตามผลการปฏิบัติงานที่สำคัญในการประชุมคณะกรรมการบริหาร ร.ร.นรต. และเป็นลายลักษณ์อักษร มีการประเมินผลคุณภาพผู้จบการศึกษาจาก ร.ร.นรต. และประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมต่างๆ ทุก ๕ ปี</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ มีการคำนวณและเปรียบเทียบต้นทุนของการดำเนินงานกับผลผลิตหรือผลลัพธ์ว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่ ▪ มีการเปรียบเทียบประสิทธิภาพดังกล่าวกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะการดำเนินงานเช่นเดียวกัน หรือไม่ ▪ ข้อเสนอแนะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขทันต่อเหตุการณ์และมีการดำเนินงานอย่างเหมาะสมหรือไม่ <p>๓. การใช้ทรัพยากร</p> <p>๓.๑ การจัดสรรทรัพยากร</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในองค์กรได้รับการจัดสรรให้กับกระบวนการดำเนินงานทั้งหมดหรือไม่ ▪ ทรัพยากรที่มีการใช้ประโยชน์น้อยได้รับการแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือไม่ ▪ มีการจัดลำดับความสำคัญของวัตถุประสงค์การดำเนินงานหรือไม่ ▪ การจัดสรรทรัพยากร ได้ถือปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้องค์กรบรรลุผลที่ดีที่สุดในด้านประสิทธิภาพกับประสิทธิภาพหรือไม่ <p>๓.๒ ประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากร</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ คุณลักษณะเฉพาะตำแหน่ง ของตำแหน่งที่สำคัญ มีการกำหนดหน้าที่ไว้ชัดเจนและปฏิบัติงานตามที่กำหนดหรือไม่ ▪ คุณลักษณะเฉพาะตำแหน่ง ของตำแหน่งที่สำคัญ มีการกำหนดหน้าที่ไว้ชัดเจนและปฏิบัติงานตามที่กำหนดหรือไม่ 	<p>/</p> <p>/</p> <p>/</p> <p>/</p> <p>/</p> <p>/</p> <p>/</p>		<p>มีการจัดสรรทรัพยากรในทุกขั้นตอน กระบวนการทำงาน มีการจัดลำดับความสำคัญ/ความเร่งด่วนของการดำเนินการของต่างๆ</p> <p>มีการกำหนดคุณลักษณะเฉพาะตำแหน่งและกำหนดหน้าที่ที่ชัดเจน มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>

คำถาม	มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่	คำอธิบาย/คำตอบ
<ul style="list-style-type: none"> ▪ มีคู่มือแสดงการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือระบบสารสนเทศ และการบริหารเงินงบประมาณหรือไม่ ▪ มีการกำหนดวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรแต่ละประเภท เพื่อสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์ของงานดำเนินงานหรือไม่ ▪ กรณีการดำเนินงานต่ำกว่าระดับที่กำหนด มีการปฏิบัติที่เหมาะสม เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานหรือไม่ ▪ บุคลากรยอมรับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดว่า จะต้องปฏิบัติได้ในระดับที่กำหนดหรือสูงกว่าหรือไม่ ▪ บุคลากรยอมรับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดว่า จะต้องปฏิบัติได้ในระดับที่กำหนดหรือสูงกว่าหรือไม่ ▪ มีแผนการฝึกอบรมที่เพียงพอสำหรับบุคลากรในการฝึกฝน ทักษะและความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานหรือไม่ ▪ มีแผนการจูงใจให้บุคลากรพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองหรือไม่ 	/		มีคู่มือในการดำเนินการเรื่องสำคัญ เช่น การสอบคัดเลือกเข้าเป็น นรต. และ นตท. และ รร.นรต.มีแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพกำลังพล โดยการจัดการฝึกอบรม และจัดส่งข้าราชการไปอบรมนอกหน่วยอย่างต่อเนื่อง
<p>๔. สภาพแวดล้อมของการดำเนินงาน</p> <p>๔.๑ การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ มีการระบุกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและมาตรฐานที่สำคัญและจำเป็นต่อการดำเนินงานหรือไม่ ▪ มีการกำหนดวิธีการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรฐานที่กำหนดหรือไม่ ▪ มีกลไกการติดตามการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรฐานหรือไม่ <p>๔.๒ ความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมการดำเนินงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ มีการระบุปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อ การดำเนินงานในอนาคตขององค์กรหรือไม่ ▪ มีการติดตามผลและวางแผนป้องกันหรือลดผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอกหรือไม่ 	/		การปฏิบัติราชการของ รร.นรต. ถือปฏิบัติตามระเบียบ และข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยมีการแจ้งเวียนให้ทุกหน่วยในสังกัดทราบและถือปฏิบัติ ซึ่งจะต้องรายงานผลตามระยะเวลาที่กำหนด

สรุป : การควบคุมภายใน

ภารกิจ กระบวนการปฏิบัติงาน การใช้ทรัพยากร และสภาพแวดล้อมของการดำเนินงาน ของ รร.นรต. มีการควบคุมที่เพียงพอ และมีความมั่นใจว่า การดำเนินงานด้านการบริหารเป็นไปตามภารกิจ กระบวนการปฏิบัติงานและการใช้ทรัพยากรและสภาพแวดล้อมของการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พล.ต.ต.

(วิชาญ งามประณีตร)

รอง ผบช.๗ ปปรท.ผบช.รร.นรต.

๒๕ ต.ค.๒๕๕๖