



ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ กลุ่มกำกับสหกรณ์ กลุ่มมาตรฐานการบัญชีและการสอบบัญชี โทร. ๓๓๑๘
ที่ กษ ๐๔๐๔.๓/ว.๒ วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๙

เรื่อง แจ้งเวียนสรุปผลการประชุมตามมติคณะกรรมการกำหนดนโยบายและบริหารจัดการองค์กร ครั้งที่ ๗/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๕๙

เรียน รองอธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์/ผู้อำนวยการสำนัก/ผู้อำนวยการศูนย์/ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ ๑-๑๐/ผู้เชี่ยวชาญกรมตรวจบัญชีสหกรณ์/ผู้เชี่ยวชาญสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ ๑-๑๐/หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน/หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร/หัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ทุกจังหวัด/ผู้อำนวยการกลุ่ม

ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการกำหนดนโยบายและบริหารจัดการองค์กร ครั้งที่ ๗/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๕๙ ซึ่งมีการประชุมร่วมกับ ๑. คณะกรรมการกำหนดนโยบายและบริหารจัดการองค์กร ๒. คณะทำงานพัฒนาระบบบริหารอัตรากำลัง ๓. คณะทำงานทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๔. คณะทำงานพัฒนาบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ๕. รองอธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ๖. ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ ๑-๑๐/ผู้แทน ๗. ผู้อำนวยการสำนัก/ศูนย์ ในส่วนกลาง/กพร./กตบ./ผู้แทน ๘. ผู้เชี่ยวชาญด้านการบัญชีและการสอบบัญชี/ผู้เชี่ยวชาญด้านโปรแกรมระบบบัญชีสหกรณ์ เพื่ออนุมัติกรอบแนวทางการดำเนินการ ๔ ด้าน ประกอบด้วย ด้านอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานราชการ ด้านการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านการพัฒนาบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ด้านการปรับปรุงกระบวนการ/วิธีการปฏิบัติงาน นั้น

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ขอส่งสรุปผลการประชุมตามมติคณะกรรมการกำหนดนโยบายและบริหารจัดการองค์กร ครั้งที่ ๗/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๕๙ มาเพื่อให้หน่วยงานได้ศึกษาทำความเข้าใจ และให้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม รวมทั้งหากมีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการองค์กร ขอให้แจ้งมาที่ E-Mail address amonrats@cad.go.th ซึ่งจะได้รวบรวมสรุปเสนอคณะกรรมการขับเคลื่อนการบริหารจัดการองค์กร เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาดำเนินการ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นายสมปอง อินทร์ทอง)
อธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

สรุปผลการประชุม
ตามมติคณะกรรมการกำหนดนโยบายและบริหารจัดการองค์กร
ครั้งที่ ๗/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๕๙

สรุปผลการประชุมตามมติคณะกรรมการกำหนดนโยบายและบริหารจัดการองค์กร ครั้งที่ ๗/๒๕๕๘
เมื่อวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๕๙

สืบเนื่องจากกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงาน จำนวน ๔ คณะ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๘ ประกอบด้วย

๑.) คำสั่งที่ ๗๑๖/๒๕๕๘ แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดนโยบายและบริหารจัดการองค์กร มีอำนาจหน้าที่ ในการกำหนดกรอบนโยบายและแนวทางการบริหารจัดการงานระดับนโยบาย โครงการที่สำคัญและเร่งด่วนให้สอดคล้องกับนโยบายกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๒.) คำสั่งที่ ๗๑๗/๒๕๕๘ แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาระบบบริหารอัตรากำลัง มีอำนาจหน้าที่ วิเคราะห์ และจัดทำเกณฑ์การกำหนดกรอบอัตรากำลัง และหลักเกณฑ์การบริหารกำลังคน

๓.) คำสั่งที่ ๗๑๘/๒๕๕๘ แต่งตั้งคณะทำงานทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีอำนาจหน้าที่ ทบทวนเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ให้เป็นไปตามแนวทางที่ ก.พ.กำหนด

๔.) คำสั่งที่ ๗๑๙/๒๕๕๘ แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มีอำนาจหน้าที่ และพัฒนารูปแบบการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของกรมเพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความเป็นของ ภารกิจและยุทธศาสตร์ที่ปรับเปลี่ยน

ทั้ง ๔ คณะ ได้ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่เสร็จเรียบร้อยแล้วและได้นำสรุปผลการประชุมของแต่ละ คณะเข้าที่ประชุมคณะกรรมการกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการองค์กร เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ และ วันที่ ๗ มกราคม ๒๕๕๙ โดยมีผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย

๑. คณะกรรมการกำหนดนโยบายและบริหารจัดการองค์กร

๒. คณะทำงานพัฒนาระบบบริหารอัตรากำลัง

๓. คณะทำงานทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๔. คณะทำงานพัฒนาบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

๕. รองอธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

๖. ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ ๑-๑๐/ผู้แทน

๗. ผู้อำนวยการสำนัก/ศูนย์ ในส่วนกลาง/กพร./กตบ./ผู้แทน

๘. ผู้เชี่ยวชาญด้านการบัญชีและการสอบบัญชี/ผู้เชี่ยวชาญด้านโปรแกรมระบบบัญชีสหกรณ์

มติที่ประชุมได้อนุมัติในหลักการเกี่ยวกับการกำหนดกรอบแนวทางในการเพิ่มขีดความสามารถของ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ได้แก่

๑. ด้านอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานราชการ

๑.๑ กรอบอัตรากำลัง (สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ๗๗ จังหวัด)

๑.๒ การบริหารตำแหน่ง (สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ๗๗ จังหวัด)

๑.๓ กรอบอัตรากำลัง และการบริหารตำแหน่ง (สำนัก / ศูนย์ / กลุ่ม ในส่วนกลาง)

๒. ด้านการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๒.๑ การกำหนดตำแหน่งเป้าหมาย

๒.๒ การออกแบบเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงาน

๒.๓ การจัดทำ Job Profile

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์

๓.๑ รูปแบบการส่งเสริมและการพัฒนาบุคลากรของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

๓.๒ หลักสูตรอบรม (หน่วยงานภายใน/หน่วยงานภายนอก)

๔. ด้านการปรับปรุงรูปแบบ/วิธีการปฏิบัติงาน

- ๔.๑ ภาพรวมการบริหารงาน ระบบงานตามโครงสร้างและทิศทางการทำงานของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์
- ๔.๒ การแก้ไขปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะจากการประชุมร่วมกับ สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ ๑-๑๐ ด้านระบบงาน
- ๔.๓ การแก้ไขปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะจากการประชุมร่วมกับ สตท.๑-๑๐ ด้านลูกค้า
- ๔.๔ การดำเนินการตามมติที่ประชุมคณะกรรมการกำหนดนโยบายและบริหารจัดการองค์กร

ดังนั้น เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนนำไปสู่การปฏิบัติ อธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์จึงได้มีบัญชาให้แจ้งเวียน เพื่อเผยแพร่ให้กับบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ทุกคนได้ทราบเพื่อประโยชน์ในการนำข้อมูลไปวิเคราะห์และพิจารณาความเป็นไปได้และใช้ในวางแผนการปฏิบัติงานรวมทั้งร่วมมือในการกำกับ ดูแลให้มีการนำสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม ต่อไป โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

๑. ด้านอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานราชการ

การกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการและพนักงานราชการ (สตส. และ สตท. ๑ - ๑๐)

๑.๑. กรอบอัตรากำลัง (สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ๗๗ จังหวัด)

คณะทำงานฯ กำหนดองค์ประกอบกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการและพนักงานราชการของสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ๗๗ จังหวัด โดยการศึกษาวิเคราะห์ภารกิจงานของสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ซึ่งมีภารกิจหลักด้านการตรวจสอบบัญชีสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๒ พร้อมทั้งนำปริมาณงาน (workload) มาประกอบการพิจารณา แบ่งเป็น ๒ องค์ประกอบ ดังนี้

๑) งานสอบบัญชี คิดเป็นร้อยละ ๘๐ แบ่งออกเป็น

(๑) งานสอบบัญชีสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรที่ต้องตรวจสอบ พิจารณาจาก

ความยาก = ขนาด + ความซับซ้อน

ทั้งนี้ ขนาด + ความซับซ้อนของสหกรณ์ เป็นไปตามองค์ประกอบซึ่งศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กำหนดไว้แล้ว โดยกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานตามระบบมาตรฐานการควบคุมคุณภาพงานสอบบัญชี (CAQC) ดังนี้

ยากมากที่สุด	=	๖๐	วัน
ยากมาก	=	๔๕	วัน
ยากปานกลาง	=	๓๐	วัน
ยากน้อย	=	๑๕	วัน
จัดไม่ได้	=	๑๐	วัน

(๒) งานกำกับดูแลสหกรณ์ที่จัดจ้างผู้สอบบัญชีภาคเอกชน (CPA) พิจารณาจากจำนวนสหกรณ์ ที่ต้องเข้าไปกำกับดูแล โดยกำหนดระยะเวลาเฉลี่ย

๑ สหกรณ์ = ๑๕ วัน

(๓) งานชำระบัญชี โดยให้เทียบเท่าสหกรณ์ขนาดปานกลาง (๓๐ วัน)

อนึ่ง กำหนดแนวทางการแปลงหน่วยการคำนวณ จากกลุ่มเกษตรกรเป็นสหกรณ์ ดังนี้

- ๒ กลุ่มเกษตรกร ที่มีความยากมากที่สุด = ๑ สหกรณ์ ที่มีความยากมาก
- ๒ กลุ่มเกษตรกร ที่มีความยากมาก = ๑ สหกรณ์ ที่มีความยากปานกลาง
- ๒ กลุ่มเกษตรกรที่มีความยากปานกลาง = ๑ สหกรณ์ ที่มีความยากน้อย

- ๔ กลุ่มเกษตรกรที่มีความยากอยู่ในระดับที่จัดไม่ได้ + น้อย = ๑ สหกรณ์ ที่มีความยากน้อย
ฐานตัวเลขในการคำนวณกรอบอัตรากำลัง

๑. กรอบอัตรากำลังข้าราชการ

ใช้ฐานอัตรากำลัง ๘๐๐ อัตรา จากจำนวนอัตรากำลังข้าราชการของสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ๗๗ จังหวัด จำนวน ๘๓๓ อัตรา (ไม่นับอัตรากำลังที่ สตท. ๑ - ๑๐) ส่วนต่าง จำนวน ๓๓ อัตรา สงวนไว้สำหรับตำแหน่งยุบเลิก (๑๖ ตำแหน่ง กรณีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น ระดับชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ ทรงคุณวุฒิ) / เกษียณ (๑๗ อัตรา) ทั้งนี้ อาจมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งยุบเลิกเพื่อสงวนไว้สำหรับการบริหารตำแหน่ง ๗ อัตรา

๒. กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ

ใช้ฐานอัตรากำลัง ๑,๐๗๐ อัตรา จากจำนวนอัตรากำลังพนักงานราชการของสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ๗๗ จังหวัด จำนวน ๑,๐๘๐ อัตรา (ไม่นับอัตรากำลังที่ สตท. ๑ - ๑๐) สงวนไว้สำหรับการบริหารตำแหน่ง ๑๐ อัตรา

วิธีการคำนวณ

(จำนวนสหกรณ์ * ความยาก (วัน)) + (จำนวนสหกรณ์ที่กำกับดูแล (CPA) * ๑๕)
+ (จำนวนสหกรณ์ที่ชำระบัญชี x ๓๐)

นำผลลัพธ์ของวันที่ได้ทั้งหมดมารวมกัน และนำมาคำนวณด้วยสูตร ดังนี้

((รวมจำนวนวันของสหกรณ์ / ยอดรวมจำนวนวันทั้งหมด) * ๘๐) / ๑๐๐) * ๘๐๐

๒) งานโครงการ (หน่วยนับเป็นคน) คิดเป็นร้อยละ ๒๐ ประกอบด้วย

(๑) การสอนและการจัดทำบัญชีต้นทุนอาชีพ

(๒) โครงการพัฒนาเกษตรกรปราดเปรื่อง (เกษตรกรพื้นที่แปลงใหญ่ ๑๕,๐๐๐ คน)

(๓) อบรมการจัดทำบัญชีแก่เกษตรกรผู้ปลูกปาล์ม น้ำมัน และยางพารา

(๔) โครงการพระราชดำริ

- โครงการพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดาร (๑,๙๐๕)

- โครงการพัฒนาพื้นที่ลุ่มน้ำปากพนังอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (๓,๗๒๘)

- โครงการศูนย์ศึกษาการพัฒนาอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (๒,๔๐๐)

- โครงการศิลปอาชีพ (๒,๐๐๐)

- โครงการหลวง (๗๐๐)

- โครงการพัฒนากลุ่มอาชีพในถิ่นทุรกันดาร (๑๗๖)

- โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านบัญชีในพื้นที่ศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจ พ อ เ พ็ ย ง

ชุมชน (๓,๕๐๐)

วิธีการคำนวณ

นำจำนวนคน (เป้าหมาย) ของงานโครงการทั้งหมดรวมกัน และนำมาคำนวณใส่สูตร ดังนี้

(((รวมจำนวนคนในโครงการ / ยอดรวมจำนวนคนทั้งหมด) * ๒๐) / ๑๐๐) * ๘๐๐

หมายเหตุ

๑. องค์ประกอบอื่นๆ เพื่อประกอบการพิจารณา อาทิ ข้อมูลสหกรณ์รูปแบบพิเศษ ในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์จังหวัด และพื้นที่เสี่ยงภัยในการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่ ๔ จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นต้น

๒. ตัวเลขผลลัพธ์ที่คำนวณได้จะปัดทศนิยมที่ ๐.๖

๓. ตัวเลขผลลัพธ์ที่คำนวณได้ ถ้าไม่ถึง ๕ จะปัดเป็น ๕ (อัตรากำลังขั้นต่ำ)

๔. เพื่อประโยชน์ทางการบริหารและไม่ให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานของสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ๗๗ จังหวัด จึงกำหนดให้เพิ่ม/ลดอัตรากำลังได้ไม่เกิน ๑ อัตรา

รายละเอียดการรอบอัตรากำลังข้าราชการและพนักงานราชการตามตาราง
การรอบอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานราชการ ปี 2559

สตท.	สตส.	อัตรากำลัง ข้าราชการ ปี 2559	การรอบอัตรากำลัง พนักงานราชการ ปี 2559	รวม ขรก. พรก.
สตท. 1	กาญจนบุรี	9	13	22
	ชัยนาท	6	8	14
	นนทบุรี	5	7	12
	ปทุมธานี	8	10	18
	พระนครศรีอยุธยา	9	12	21
	ลพบุรี	10	13	23
	สระบุรี	11	14	25
	สิงห์บุรี	5	7	12
	สุพรรณบุรี	8	11	19
	อ่างทอง	5	8	13
	อุทัยธานี	8	10	18
สตท. 1 ผลรวม		84	113	197
สตท. 2	จันทบุรี	11	15	26
	ฉะเชิงเทรา	9	12	21
	ชลบุรี	9	12	21
	ตราด	6	8	14
	นครนายก	6	7	13
	ปราจีนบุรี	6	7	13
	ระยอง	8	11	19
	สมุทรปราการ	9	11	20
	สระแก้ว	8	10	18
สตท. 2 ผลรวม		72	93	165
สตท. 3	ชัยภูมิ	12	17	29
	นครราชสีมา	24	29	53

สตท.	สตส.	อัตรากำลัง ข้าราชการ ปี 2559	กรอบอัตรากำลัง พนักงานราชการ ปี 2559	รวม ขรก. พรก.
	บุรีรัมย์	17	24	41
	มหาสารคาม	14	20	34
	สุรินทร์	13	19	32
สตท. 3 ผลรวม		80	107	187
สตท. 4	กาฬสินธุ์	11	15	26
	มุกดาหาร	6	9	15
	ยโสธร	8	11	19
	ร้อยเอ็ด	19	26	45
	ศรีสะเกษ	14	18	32
	อำนาจเจริญ	6	9	15
	อุบลราชธานี	24	32	56
สตท. 4 ผลรวม		88	120	208
สตท. 5	ขอนแก่น	21	28	49
	นครพนม	10	13	23
	บึงกาฬ	7	9	16
	เลย	9	13	22
	สกลนคร	12	18	30
	หนองคาย	7	9	16
	หนองบัวลำภู	6	8	14
	อุดรธานี	14	19	33
สตท. 5 ผลรวม		86	117	203
สตท. 6	กำแพงเพชร	9	12	21
	ตาก	7	12	19
	นครสวรรค์	10	15	25
	น่าน	10	16	26
	พิจิตร	7	10	17
	พิษณุโลก	13	18	31

สตท.	สตส.	อัตรากำลัง ข้าราชการ ปี 2559	กรอบอัตรากำลัง พนักงานราชการ ปี 2559	รวม ขรก. พรก.
	เพชรบูรณ์	9	12	21
	แพร่	10	14	24
	สุโขทัย	12	15	27
	อุตรดิตถ์	13	17	30
สตท. 6 ผลรวม		100	141	241
สตท. 7	เชียงราย	17	22	39
	เชียงใหม่	31	41	72
	พะเยา	10	14	24
	แม่ฮ่องสอน	5	6	11
	ลำปาง	10	15	25
	ลำพูน	9	12	21
สตท. 7 ผลรวม		82	110	192
สตท. 8	กระบี่	8	11	19
	ชุมพร	8	11	19
	นครศรีธรรมราช	24	32	56
	พังงา	5	7	12
	ภูเก็ต	5	5	10
	ระนอง	5	5	10
	สุราษฎร์ธานี	17	22	39
สตท. 8 ผลรวม		72	93	165
สตท. 9	ตรัง	9	12	21
	นราธิวาส	6	8	14
	ปัตตานี	7	9	16
	พัทลุง	12	16	28
	ยะลา	7	10	17
	สงขลา	16	21	37
	สตูล	6	7	13

สตท.	สตส.	อัตรากำลัง ข้าราชการ ปี 2559	กรอบอัตรากำลัง พนักงานราชการ ปี 2559	รวม ขรก. พรก.
สตท. 9 ผลรวม		63	83	146
สตท. 10	กรุงเทพมหานคร	32	42	74
	นครปฐม	7	10	17
	ประจวบคีรีขันธ์	8	10	18
	เพชรบุรี	8	11	19
	ราชบุรี	10	11	21
	สมุทรสงคราม	5	4	9
	สมุทรสาคร	5	5	10
สตท. 10 ผลรวม		75	93	168
	ผลรวมทั้งหมด	802	1072	1874

๑.๒ การบริหารตำแหน่ง

๑) การจัดกลุ่มสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์จังหวัด

คณะทำงานฯ พิจารณาจัดกลุ่มสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์จังหวัด โดยอิงกับกรอบอัตรากำลังข้าราชการและพนักงานราชการของสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ๗๗ จังหวัด ดังนี้

กลุ่ม สตส.ขนาดใหญ่ ประกอบด้วย สตส. จำนวน ๒๙ จังหวัด (อัตรากำลังรวม ๒๕ - ๗๔ อัตรา) โดยเพิ่ม สตส.พระนครศรีอยุธยา และ สตส.ชลบุรี ซึ่งเป็นจังหวัดที่ตั้ง สตท. ภูมิภาค)

กลุ่ม สตส.ขนาดกลาง ประกอบด้วย สตส. จำนวน ๓๒ จังหวัด (อัตรากำลังรวม ๑๕ - ๒๔ อัตรา)

กลุ่ม สตส.ขนาดเล็ก ประกอบด้วย สตส. จำนวน ๑๖ จังหวัด (อัตรากำลังรวม ๙ - ๑๔ อัตรา)

ทั้งนี้ เพื่อเป็นการรองรับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ๗๗ จังหวัด และเป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประสพการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ โดยกรมฯ สามารถสั่งสมประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย (อย่างน้อย ๓ หน่วยงาน / พื้นที่ / ลักษณะงาน / สายงาน) และบริหารตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์จังหวัด (ขนาดกลางและขนาดเล็ก) ได้อย่างคล่องตัว รวมทั้งกรมฯ มีกลุ่มเป้าหมาย (หัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์จังหวัด (ขนาดใหญ่)) ในการคัดเลือกเป็นผู้มีศักยภาพ (คนเก่งและดี) ซึ่งเป็นไปตามเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (จำนวน ๓ ราย ต่อ ๑ ตำแหน่ง) รายละเอียดการจัดกลุ่มสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์จังหวัด ตามตารางดังต่อไปนี้

การจัดกลุ่มสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์จังหวัด

ลำดับ	สตส.	อัตรากำลัง ข้าราชการ ปี 2559	กรอบอัตรากำลัง พนักงานราชการ ปี 2559	รวม ขรก. พรก.	จำนวน	
1	กรุงเทพมหานคร	32	42	74	1	ขนาดใหญ่
2	เชียงใหม่	31	41	72	2	29 จังหวัด
3	อุบลราชธานี	24	32	56	3	
4	นครศรีธรรมราช	24	32	56	4	
5	นครราชสีมา	24	29	53	5	
6	ขอนแก่น	21	28	49	6	
7	ร้อยเอ็ด	19	26	45	7	
8	บุรีรัมย์	17	24	41	8	
9	เขียงราย	17	22	39	9	
10	สุราษฎร์ธานี	17	22	39	10	
11	สงขลา	16	21	37	11	
12	มหาสารคาม	14	20	34	12	
13	อุดรธานี	14	19	33	13	
14	สุรินทร์	13	19	32	14	
15	ศรีสะเกษ	14	18	32	15	
16	พิษณุโลก	13	18	31	16	
17	สกลนคร	12	18	30	17	
18	อุดรดิตถ์	13	17	30	18	
19	ชัยภูมิ	12	17	29	19	
20	พัทลุง	12	16	28	20	
21	สุโขทัย	12	15	27	21	
22	จันทบุรี	11	15	26	22	
23	กาฬสินธุ์	11	15	26	23	
24	น่าน	10	16	26	24	
25	สระบุรี	11	14	25	25	
26	นครสวรรค์	10	15	25	26	
27	ลำปาง	10	15	25	27	
28	พระนครศรีอยุธยา	9	12	21	28	

ลำดับ	สตส.	อัตรากำลัง ข้าราชการ ปี 2559	กรอบอัตรากำลัง พนักงานราชการ ปี 2559	รวม ขรก. พรก.	จำนวน	
29	ชลบุรี	9	12	21	29	
30	แพร่	10	14	24	1	ขนาดกลาง
31	พะเยา	10	14	24	2	32 จังหวัด
32	ลพบุรี	10	13	23	3	
33	นครพนม	10	13	23	4	
34	กาญจนบุรี	9	13	22	5	
35	เลย	9	13	22	6	
36	ฉะเชิงเทรา	9	12	21	7	
37	กำแพงเพชร	9	12	21	8	
38	เพชรบูรณ์	9	12	21	9	
39	ลำพูน	9	12	21	10	
40	ตรัง	9	12	21	11	
41	ราชบุรี	10	11	21	12	
42	สมุทรปราการ	9	11	20	13	
43	สุพรรณบุรี	8	11	19	14	
44	ระยอง	8	11	19	15	
45	ยโสธร	8	11	19	16	
46	ตาก	7	12	19	17	
47	กระบี่	8	11	19	18	
48	ชุมพร	8	11	19	19	
49	เพชรบุรี	8	11	19	20	
50	ปทุมธานี	8	10	18	21	
51	อุทัยธานี	8	10	18	22	
52	สระแก้ว	8	10	18	23	
53	ประจวบคีรีขันธ์	8	10	18	24	
54	พิจิตร	7	10	17	25	
55	ยะลา	7	10	17	26	
56	นครปฐม	7	10	17	27	
57	บึงกาฬ	7	9	16	28	

ลำดับ	สตส.	อัตรากำลัง ข้าราชการ ปี 2559	กรอบอัตรากำลัง พนักงานราชการ ปี 2559	รวม ขรก. พรก.	จำนวน	
58	หนองคาย	7	9	16	29	
59	ปัตตานี	7	9	16	30	
60	มุกดาหาร	6	9	15	31	
61	อำนาจเจริญ	6	9	15	32	
62	ชัยนาท	6	8	14	1	ขนาดเล็ก
63	ตราด	6	8	14	2	16 จังหวัด
64	หนองบัวลำภู	6	8	14	3	
65	นราธิวาส	6	8	14	4	
66	อ่างทอง	5	8	13	5	
67	นครนายก	6	7	13	6	
68	ปราจีนบุรี	6	7	13	7	
69	สตูล	6	7	13	8	
70	นนทบุรี	5	7	12	9	
71	สิงห์บุรี	5	7	12	10	
72	พังงา	5	7	12	11	
73	แม่ฮ่องสอน	5	6	11	12	
74	ภูเก็ต	5	5	10	13	
75	ระนอง	5	5	10	14	
76	สมุทรสาคร	5	5	10	15	
77	สมุทรสงคราม	5	4	9	16	

๒) การจัดสายสอบบัญชีของสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ๗๗ จังหวัด

คณะทำงานฯ พิจารณากำหนดแนวทางการจัดสายสอบบัญชีของสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ๗๗ จังหวัด โดยพิจารณาจากระดับของผู้ปฏิบัติงานด้านตรวจสอบบัญชี (ผู้สอบบัญชี ระดับ ๑ - ๕) ควบคู่กับ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความยากของงานในความรับผิดชอบ และมาตรฐานงาน (๑ ปี = ๒๓๐, ๒๒๐, ๒๑๐ วันทำงาน) แล้ว ปรากฏอัตรากำลังที่ปฏิบัติงานด้านตรวจสอบบัญชี จำนวน ๑,๙๐๔ คน โดยเพิ่มจากอัตรากำลังเดิม ตามกรอบอัตรากำลังข้าราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ จำนวน ๒๐๑ คน

การจัดสายสอบบัญชี	ขนาดของสหกรณ์	องค์ประกอบของสายสอบบัญชี	จำนวน	รวม
๑ สายสอบบัญชี	ใหญ่มาก / ใหญ่	- ผู้สอบบัญชี ระดับ ๔ - ๕ (หัวหน้าสายสอบ) - ผู้สอบบัญชี ระดับ ๑ - ๓ (รองหัวหน้าสายสอบ) - ผู้ช่วยผู้สอบบัญชี (ขรก./พรก.)	๑ คน ๑ คน	๓ คน

			๑ คน	
๑ สายสอบบัญชี	ปานกลาง ลงไป	- ผู้สอบบัญชี ระดับ ๑ - ๓ (หัวหน้าสายสอบ) - ผู้ช่วยผู้สอบบัญชี (พรก.)	๑ คน ๑ คน	๒ คน

วิธีการคำนวณ

ข้าราชการ จำนวน ๘๐๒ ตำแหน่ง ได้แก่ (นวตบ./จพตบ. ของ สตส. ๗๗ จังหวัด ยกเว้น หตส.)

จำนวน ๗๒๕ คน

+ พนักงานราชการ จำนวน ๑,๐๗๒ คน (ยกเว้น จนรค. และบุคลากร สตท.๑-๑๐)

จำนวน ๙๗๘ คน

รวมกรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๕๙

จำนวน ๑,๗๐๓ คน

= ผู้ปฏิบัติงานด้านสอบบัญชี (๑,๙๐๔ - ๑,๗๐๒) ที่เพิ่ม

จำนวน ๒๐๑ คน

รายละเอียดข้อมูลประกอบการจัดสายสอบบัญชีของสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ๗๗ จังหวัด ตามเอกสารแนบ ๓

๓) แนวทางการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น (ระดับชำนาญการพิเศษ)

คณะทำงานฯ พิจารณาแนวทางการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น (ระดับชำนาญการพิเศษ) สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ด้านตรวจสอบบัญชีและงานที่เกี่ยวข้อง ของสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ จังหวัด และสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ ๑ - ๑๐ ตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ดังนี้

หน่วยงาน	ปัจจุบัน	เพิ่ม	หมายเหตุ
๑. สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์จังหวัด ๑.๑ หัวหน้าฝ่ายตรวจสอบและแนะนำด้านการบัญชีที่ ๑ ๑.๒ หัวหน้าฝ่ายตรวจสอบและแนะนำด้านการบัญชีที่ ๒	๒๘	๔๙ ๒๙	กลุ่ม สตส.ขนาดใหญ่ พิจารณาจากกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงาน ความยุ่งยากของงาน
๒. สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ ๑ - ๑๐ ๒.๑ กลุ่มแผนงานและติดตามประเมินผล		๑๐	

๔) แนวทางการแบ่งงานภายใน สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ๗๗ จังหวัด

คณะทำงานฯ พิจารณาแนวทางการแบ่งงานภายใน สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ๗๗ จังหวัด โดยแบ่งงานภายในเพิ่มเป็น ฝ่ายแนะนำด้านการเงินการบัญชี จากกรอบแนวคิดการบริหารจัดการสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรที่ไม่พร้อมรับการตรวจสอบ (สอนแนะ + มีพนักงานบัญชี) จำนวน ๓,๔๖๗ แห่ง อัตราร่วมการปฏิบัติงาน ๑ คน : ๘ แห่ง ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานแห่งละ ๒ - ๓ วัน ดังนี้

การแบ่งงานภายใน (เดิม)	การแบ่งงานภายใน (ใหม่)	บุคลากร	หมายเหตุ
๑. งานบริหารทั่วไป	๑. ฝ่ายบริหารทั่วไป		
๒. ฝ่ายตรวจสอบและแนะนำด้านการบัญชี	๒. ฝ่ายตรวจบัญชี		
	๓. ฝ่ายแนะนำด้านการเงินการบัญชี	- ขรก.ระดับชำนาญการ - พรก. - จ้างเหมาบริการ (อัตราร่วม ๑ คน : ๘ แห่ง)	

๑.๓ กรอบอัตรากำลังข้าราชการและพนักงานราชการ (สำนัก / ศูนย์ / กอง /กลุ่ม ในส่วนกลาง)

๑. กลุ่มตรวจสอบภายใน

การแบ่งงานภายใน การกำหนดกรอบอัตรากำลัง และข้อเสนอการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของกลุ่มตรวจสอบภายใน

กลุ่มตรวจสอบภายใน	จำนวนบุคลากร			หมายเหตุ
	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	จ้างเหมาบริการ	
๑. หัวหน้ากลุ่ม	๑	-	-	
๒. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๔	๑	-	
รวม	๕	๑	-	

ข้อเสนอ/ความเห็นของคณะทำงาน

๑. ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. เป็นกรอบระดับ ปก./ชก./ชพ. (ตาม ว ๒/๒๕๕๘ - ไม่ต้องยุบเลิกตำแหน่ง)

๒. ต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ไม่ต่ำกว่า ๓ ปี ตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในและจรรยาบรรณการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของส่วนราชการ ของกรมบัญชีกลาง

เงื่อนไขการดำเนินการ

๑. ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ กำหนดให้ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน เป็นกรอบระดับตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ หรือ ชำนาญการ หรือ ชำนาญการพิเศษ โดยยกเว้นการยุบเลิกตำแหน่ง ทั้งนี้ ส่วนราชการจะต้องมีงบประมาณรองรับ และขึ้นอยู่กับหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพงาน และเหตุผลความจำเป็น

๒. การที่ผู้ปฏิบัติงานจะมีประสบการณ์ ไม่ต่ำกว่า ๓ ปี ตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในและจรรยาบรรณการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของส่วนราชการ ของกรมบัญชีกลาง หรือมีความจงรักภักดี (Royalty) ต่อองค์กร ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในหลายด้าน ทั้งนี้ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าของตำแหน่ง (ตามข้อ ๑) อาจมีส่วนช่วยในการสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลานานขึ้น

๒. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

การแบ่งงานภายใน การกำหนดกรอบอัตรากำลัง และข้อเสนอการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	จำนวนบุคลากร			หมายเหตุ
	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	จ้างเหมาบริการ	
๑. หัวหน้ากลุ่ม	๑	-	-	อยู่ระหว่างปรับปรุง ชช.
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๔	๑	-	
รวม	๕	๑	-	

ข้อเสนอ/ความเห็นของคณะทำงาน

๑. ขอให้ทบทวนกรอบอัตรากำลังของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เทียบเคียงกับส่วนราชการอื่น มีถึง ๗ อัตรา

๒. ขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา

๓. ขอเพิ่มอัตรากำลังพนักงานราชการ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา

๔. ขอผู้ปฏิบัติงานทดแทนข้าราชการที่ไปปฏิบัติงาน ณ หน่วยงานอื่น จำนวน ๑ อัตรา
 ๕. การทบทวนเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (อำนาจการ สูง) ที่จำกัดสิทธิและมีความเหลื่อมล้ำ สำหรับหัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เงื่อนไขการดำเนินการ

เพื่อให้การปฏิบัติงานของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สอดคล้องกับกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๒ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และการบรรลุผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่าในการพัฒนาการบริหารในกรม จึงจัดโครงสร้างการแบ่งงานภายใน การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยการเปลี่ยนสายงาน ให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีอัตรากำลังและสายงาน ดังนี้

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ ตำแหน่ง (หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร) อยู่ระหว่างการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับเชี่ยวชาญ
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๔ ตำแหน่ง โดยมีตำแหน่งพนักงานราชการ (นักจัดการงานทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งเหมาะสมกับส่วนราชการที่มีอัตรากำลัง ๑,๑๘๒ อัตรา เมื่อเปรียบเทียบกับส่วนราชการที่มีอัตรากำลังในกลุ่มพัฒนาระบบบริหารเท่ากัน แต่มีอัตรากำลังมากกว่า (กรมส่งเสริมสหกรณ์)

๓. สำนักบริหารกลาง

การแบ่งงานภายใน การกำหนดกรอบอัตรากำลัง และข้อเสนอการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของสำนักบริหารกลาง

สำนักบริหารกลาง	จำนวนบุคลากร			หมายเหตุ
	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	จ้างเหมาบริการ	
๑. ผู้อำนวยการสำนัก	๑	-	-	
๒. ฝ่ายบริหารทั่วไป	๑๑	๒	-	
๓. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๒	๔	๑	
๔. กลุ่มบริหารงานคลัง	๑๕	๕	๙	
๕. กลุ่มประสานราชการ	๗	๒	๑	
๖. กลุ่มนิติการ	๔	๒	-	
๗. กลุ่มประชาสัมพันธ์	๗	๑	๒	
รวม	๕๗	๑๖	๑๓	

ข้อเสนอ/ความเห็นของคณะทำงาน

๑. ขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ ตำแหน่งนิติกร จำนวน ๒ อัตรา
๒. ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ตามลำดับ ดังนี้

๒.๑ ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ/นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. เป็นระดับ ขพ. ที่กลุ่มบริหารงานคลัง

๒.๒ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. เป็นระดับ ขพ. ที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. การทบทวนหน้าที่ความรับผิดชอบและกรอบอัตรากำลังของกลุ่มประสานราชการ

๓.๑ ทบทวนหน้าที่ความรับผิดชอบของกลุ่มประสานราชการ โดยเพิ่มงานด้านรัฐพิธี พิธีสงฆ์ พิธีการ และกิจกรรมทั่วไป

๓.๒ ให้เกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานราชการ ของกลุ่มประสานราชการ ไปยังกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (ขณะนี้ได้มีคำสั่งเกลี่ยอัตรากำลังเรียบร้อยแล้วเพื่อรองรับภารกิจที่จะมีขึ้นในไตรมาส ๓)

๔. มีความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ตำแหน่งประเภททั่วไป คือ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับอาวุโสที่ฝ่ายบริหารทั่วไป ของสำนัก/ศูนย์ ในส่วนกลาง

ทั้งนี้ เมื่อเป็นตำแหน่งว่าง หรือผู้ครองตำแหน่งมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง **เงื่อนไขการดำเนินการ**

๑. ตามหนังสือกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ที่ กษ ๐๔๐๑/๔๑๓๗ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ วิเคราะห์ความจำเป็นแล้วจะต้องใช้อัตรากำลังข้าราชการเพิ่มขึ้นในภารกิจสนับสนุนด้านนิติการ จำนวน ๒ อัตรากำลัง โดยได้จัดทำบัญชีรายละเอียดประกอบการกำหนดอัตรากำลังเพิ่มขึ้น ตำแหน่งนิติกร เสนอคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เพื่อพิจารณา และจะได้นำเสนออัตรากำลังที่ขอเพิ่มดังกล่าวไปยังกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลังคนของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ต่อไป

๒. ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (กลุ่มงานที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบเท่ากอง ๑ ระดับ) เพิ่มกลุ่มละ ๑ ตำแหน่ง โดยต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพงานที่สูงมาก รวมทั้งจำนวนผู้ได้บังคับบัญชาเป็นไปตามเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้ หน่วยงานที่อยู่ในข่ายที่จะขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มกลุ่มละ ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ กลุ่มบริหารงานคลัง และกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงความคุ้มค่าในการปฏิบัติราชการของกลุ่มประสานราชการ จึงเห็นสมควรให้ทบทวนหน้าที่ความรับผิดชอบและกรอบอัตรากำลังของกลุ่มประสานราชการ โดยเพิ่มงานด้านรัฐพิธี พิธีสงฆ์ พิธีการ และกิจกรรมทั่วไป ตามที่เห็นสมควร

๔ อธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เห็นชอบให้ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลางดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลังบุคลากรในกลุ่มประสานราชการให้กลุ่มอื่นในสังกัดสำนักบริหารกลาง ที่มีภารกิจและความจำเป็นเร่งด่วน จำนวน ๑ - ๒ อัตรากำลัง เป็นการชั่วคราว ตามหนังสือสำนักบริหารกลาง ที่ กษ ๐๔๐๑/๔๑๖๖ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๘

๔. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

การแบ่งงานภายใน การกำหนดกรอบอัตรากำลัง และข้อเสนอการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยความเห็นชอบของรองอธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	จำนวนบุคลากร			หมายเหตุ
	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	จ้างเหมาบริการ	
๑. ผู้อำนวยการศูนย์	๑	-	-	
๒. ฝ่ายบริหารทั่วไป	๓	๑	๑	
๓. กลุ่มตรวจสอบข้อมูลและบริการสารสนเทศ	๖	๕	-	

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	จำนวนบุคลากร			หมายเหตุ
	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	จ้างเหมา บริการ	
๔. กลุ่มวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงิน	๕	๔	-	
๕. กลุ่มระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์	๔	๕	-	
๖. กลุ่มพัฒนาระบบบัญชีคอมพิวเตอร์	๔	๓	-	
๗. กลุ่มพัฒนาระบบตรวจสอบบัญชีคอมพิวเตอร์	๔	๗	-	
๘. กลุ่มพัฒนาระบบสารสนเทศและฐานข้อมูล	๓	๕	-	
รวม	๓๐	๓๐	๑	

ข้อเสนอ/ความเห็นของคณะทำงาน (อ้างอิงตามมติ อ.ก.พ.กรม ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๘)

๑. ขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ จำนวน ๕ อัตรา ดังนี้ กลุ่มระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ๑ อัตรา กลุ่มพัฒนาระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ๑ อัตรา กลุ่มพัฒนาระบบตรวจสอบบัญชีคอมพิวเตอร์ ๑ อัตรา กลุ่มพัฒนาระบบสารสนเทศและฐานข้อมูล ๒ อัตรา ดังนั้น อัตรากำลังข้าราชการจากเดิม ๓๐ อัตรา จะเพิ่มเป็น ๓๕ อัตรา

๒. ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการตรวจสอบบัญชี) ระดับสูง ตำแหน่งเลขที่ ๑๕๓ เป็นตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการคอมพิวเตอร์) ระดับสูง ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

๓. ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนักวิชาการสถิติชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเลขที่ ๑๖๘ เป็นตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ

๔. ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนักวิชาการสถิติปฏิบัติการ/ชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ ๑๗๖ เป็นตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ

๕. ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานสถิติปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ตำแหน่งเลขที่ ๑๖๓ เป็นตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ

๖. ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนักวิชาการสถิติชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเลขที่ ๑๗๐ เป็นตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบบัญชีชำนาญการพิเศษ

๗. ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนักวิชาการสถิติปฏิบัติการ/ชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ ๑๗๓ เป็นตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ

๘. ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนักวิชาการสถิติปฏิบัติการ/ชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ ๑๗๕ เป็นตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ

๙. ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนักวิชาการสถิติปฏิบัติการ/ชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ ๑๘๐ เป็นตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ

ทั้งนี้ เมื่อเป็นตำแหน่งว่าง หรือผู้ครองตำแหน่งมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

เงื่อนไขการดำเนินการ

เนื่องจาก อ.ก.พ.กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบการแบ่งงานภายในศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และกรอบอัตรากำลังข้าราชการ ตามการแบ่งงานภายในใหม่ แล้ว ซึ่งไม่สอดคล้องกับความเห็นของรองอธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (นายประยวน พันธุ์สวัสดิ์) ซึ่งกำกับดูแลหน่วยงานดังกล่าว จึงเห็นสมควรนำเสนอ อ.ก.พ.กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พิจารณาทบทวนอีกครั้ง

ทั้งนี้ ความเห็นในที่ประชุมคณะกรรมการกำหนดนโยบายและบริหารจัดการองค์กร ครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ และ ครั้งที่ ๗/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๕๙ ยังไม่มีมติเห็นชอบในข้อเสนอ/ความเห็นของคณะทำงานพัฒนาระบบอัตรากำลัง ในการปรับเปลี่ยนตำแหน่งนักวิชาการสถิติเป็นตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ และนักวิชาการตรวจสอบบัญชี แต่ได้มอบหมายให้ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ร่วมกับ ผู้เชี่ยวชาญด้านโปรแกรมระบบบัญชีสหกรณ์ (นางสาววรรณพร ตั้งพรโชติช่วง) และผู้อำนวยการสำนักงานตรวจสอบบัญชีสหกรณ์ที่ ๗ (นายสมพงษ์ ทองสถิตย์) ไปพิจารณาร่วมกันอีกครั้งหนึ่งเพื่อเสนอเข้าคณะ อ.ก.พ. กรมต่อไป

๕. สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ

การแบ่งงานภายใน การกำหนดกรอบอัตรากำลัง และข้อเสนอการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของสำนักแผนงานและโครงการพิเศษ

สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ	จำนวนบุคลากร			หมายเหตุ
	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	จ้างเหมาบริการ	
๑. ผู้อำนวยการสำนัก	๑	-	-	
๒. ฝ่ายบริหารทั่วไป	๔	๒	๑	
๓. กลุ่มยุทธศาสตร์และอาเซียน	๕	๒	-	
๔. กลุ่มแผนงานและโครงการพิเศษ	๕	๑	-	
๕. กลุ่มวิเคราะห์งบประมาณ	๕	-	-	
๖. กลุ่มติดตามและประเมินผล	๕	๑	-	
๗. กลุ่มวิเทศสัมพันธ์	๒	๒	-	
๘. กลุ่มวิจัยและพัฒนา	๓	-	-	
รวม	๓๐	๗	๑	

ข้อเสนอ/ความเห็นของคณะทำงาน

๑. ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง โดยการเปลี่ยนสายงานนักวิชาการสถิติ เป็นตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๒ ตำแหน่ง

๒. ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง โดยการเปลี่ยนสายงานนักวิชาการตรวจสอบบัญชี เป็นตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๒ ตำแหน่ง

ทั้งนี้ เมื่อเป็นตำแหน่งว่าง หรือผู้ครองตำแหน่งมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

เงื่อนไขการดำเนินการ

การขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง โดยการเปลี่ยนสายงานในตำแหน่งนักวิชาการสถิติ และนักวิชาการตรวจสอบบัญชี เป็นตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการของสำนักแผนงานและโครงการพิเศษ รวมทั้งเป็นการสร้างทางก้าวหน้าในสายงานให้แก่ข้าราชการในสังกัด ทั้งนี้ ควรดำเนินการเมื่อเป็นตำแหน่งว่าง หรือผู้ครองตำแหน่งมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

๖. สำนักมาตรฐานการบัญชีและการสอบบัญชี

การแบ่งงานภายใน การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง และข้อเสนอการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของสำนักมาตรฐานการบัญชีและการสอบบัญชี

สำนักมาตรฐานการบัญชีและการสอบบัญชี	จำนวนบุคลากร			หมายเหตุ
	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	จ้างเหมาบริการ	
๑. ผู้อำนวยการสำนัก	๑	-	-	
๒. ฝ่ายบริหารทั่วไป	๓	๒	๗	
๓. กลุ่มมาตรฐานการบัญชี	๕	๑	๑	
๔. กลุ่มมาตรฐานการสอบบัญชี	๕	๒	๑	
๕. กลุ่มกำกับสหกรณ์	๕	๑	-	
๖. กลุ่มกำกับผู้สอบบัญชี	๕	๓	๑	
๗. กลุ่มพัฒนาระบบการเงินและการบัญชี	๕	๑	๑	
รวม	๒๙	๑๐	๑๑	

ข้อเสนอ/ความเห็นของคณะทำงาน

๑. ขอเพิ่มอัตราค่าจ้างข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบบัญชี ระดับชำนาญการ จำนวน ๕ อัตรา ดังนี้ กลุ่มมาตรฐานการบัญชี ๑ อัตรา กลุ่มมาตรฐานการสอบบัญชี ๑ อัตรา กลุ่มกำกับสหกรณ์ ๑ อัตรา กลุ่มกำกับผู้สอบบัญชี ๒ อัตรา ดังนั้น อัตราค่าจ้างข้าราชการจากเดิม ๒๙ อัตรา จะเพิ่มเป็น ๓๔ อัตรา

๒. ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบบัญชี ปก./ชก. เป็นระดับ ชพ. ที่กลุ่มกำกับผู้สอบบัญชี และกลุ่มพัฒนาระบบการเงินและการบัญชี

ทั้งนี้ เมื่อเป็นตำแหน่งว่าง หรือผู้ครองตำแหน่งมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

เงื่อนไขการดำเนินการ

๑. ที่ประชุมคณะทำงานการกำหนดตำแหน่งระดับสูง ตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทผู้อำนวยการ และประเภทวิชาการ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ พิจารณาการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ของสำนักมาตรฐานการบัญชีและการสอบบัญชี โดยมีความเห็นว่า หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญหลายตำแหน่งมีความทับซ้อนใกล้เคียงกัน ประกอบกับกรมฯ อยู่ระหว่างรวบรวมข้อมูลปริมาณงาน คุณภาพงานซึ่งเป็นลักษณะงานของตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ (ผู้ทรงคุณวุฒิด้านพัฒนาระบบบัญชี) ตำแหน่งเลขที่ ๕ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เพื่อขออนุมัติเพิ่มเติมมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานวิชาการตรวจสอบบัญชี ระดับทรงคุณวุฒิ ประกอบกับหนังสือกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ กษ ๐๔๐๑.๒/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๘ นำเสนอกรมฯ รับทราบแนวทางการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ในกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ซึ่งเป็นการตัดโอนไปยังสำนักมาตรฐานการบัญชีและการสอบบัญชี จำนวน ๒ ตำแหน่ง ได้แก่

- ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านสอบบัญชี (นักวิชาการตรวจสอบบัญชีเชี่ยวชาญ) ตำแหน่งเลขที่ ๔ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์

- ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาระบบการตรวจสอบกิจการ (นักวิชาการตรวจสอบบัญชีเชี่ยวชาญ) ตำแหน่งเลขที่ ๙๘๒ สังกัดกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

๒. ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ การปรับปรุง การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (กลุ่มงานที่ ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบเท่ากอง ๑ ระดับ) เพิ่มกลุ่มละ ๑ ตำแหน่ง โดยต้องมีหน้าที่ความ รับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพงานที่สูงมาก รวมทั้งจำนวนผู้ได้บังคับบัญชา (๙ อัตรา) เป็นไปตามเงื่อนไขและ หลักเกณฑ์ที่กำหนด

ทั้งนี้ สำนักมาตรฐานการบัญชีและการสอบบัญชี ได้จัดทำข้อมูลปริมาณงาน คุณภาพ ความยาก ความซับซ้อนของงาน เพื่อประกอบการพิจารณาขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ (ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบบัญชี ระดับชำนาญการ) และขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นแล้ว

๗. สำนักส่งเสริมพัฒนาการบัญชีและถ่ายทอดเทคโนโลยี

การแบ่งงานภายใน การกำหนดกรอบอัตรากำลัง และข้อเสนอการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ของสำนักส่งเสริมพัฒนาการบัญชีและถ่ายทอดเทคโนโลยี

สำนักส่งเสริมพัฒนาการบัญชี และถ่ายทอดเทคโนโลยี	จำนวนบุคลากร			หมายเหตุ
	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	จ้างเหมา บริการ	
๑. ผู้อำนวยการสำนัก	๑	-	-	
๒. ฝ่ายบริหารทั่วไป	๓	-	๓	
๓. กลุ่มพัฒนาระบบการเรียนรู้	๔	๑	-	
๔. กลุ่มพัฒนาสมรรถนะผู้สอบบัญชี	๔	๓	-	
๕. กลุ่มพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเครือข่าย	-	-	-	
๖. กลุ่มพัฒนาถ่ายทอดเทคโนโลยีสารสนเทศ	๔	-	-	ปฏิบัติกลุ่มที่ ๔=๓ คน ปฏิบัติกลุ่มที่ ๘=๑ คน
๗. กลุ่มส่งเสริมพัฒนาการบัญชีครัวเรือน	๕	๑	๑	
๘. กลุ่มส่งเสริมพัฒนาการบัญชีชุมชน	๓	๑	๑	
๙. กลุ่มส่งเสริมพัฒนาการบัญชีตามโครงการ อันเนื่องมาจากพระราชดำริ	(๕)	(๒)	(๑)	ปฏิบัติที่ กองประสานงานโครงการ พระราชดำริ
รวม	๒๙ (๒๔)	๘ (๖)	๔ (๓)	

ข้อเสนอ/ความเห็นของคณะทำงาน

๑. ขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ จำนวน ๔ อัตรา เพื่อให้แต่ละกลุ่มมีจำนวน ๕ อัตราเท่ากัน
ดังนี้ กลุ่มพัฒนาสมรรถนะผู้สอบบัญชี ๑ อัตรา กลุ่มพัฒนาถ่ายทอดเทคโนโลยีสารสนเทศ ๑ อัตรา กลุ่มส่งเสริม
พัฒนาการบัญชีชุมชน ๒ อัตรา ดังนั้น อัตรากำลังข้าราชการจากเดิม ๒๔ อัตรา จะเพิ่มเป็น ๒๘ อัตรา

๒. การทบทวนหน้าที่ความรับผิดชอบและกรอบอัตรากำลังของกลุ่มพัฒนาถ่ายทอดเทคโนโลยี
สารสนเทศ และกลุ่มพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเครือข่าย เพื่อแบ่งงานภายในเป็นกลุ่มและหน้าที่ความรับผิดชอบ (ใหม่)
ให้รวมเป็น ๑ กลุ่ม เพื่อแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานต่างกลุ่ม

๓. ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ คือ
ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. เป็นระดับ ชพ. ที่กลุ่มซึ่งทบทวนหน้าที่ความรับผิดชอบ (ใหม่)

๔. ทบทวนโครงสร้างการแบ่งกลุ่มภายในของสำนักใหม่ว่าจะเพิ่มกลุ่มใหม่หรือไม่เพื่อสอดคล้อง
กับภารกิจให้ครอบคลุม

๒. ด้านการเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path

๒.๑ การกำหนดตำแหน่งเป้าหมาย

กำหนดตำแหน่งเป้าหมายในการจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เป็นตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานซึ่งปฏิบัติงานในภูมิภาค จำนวน ๑ ตำแหน่ง และผู้อำนวยการสำนัก / ศูนย์ ในส่วนกลาง จำนวน ๕ ตำแหน่ง รวมจำนวน ๖ ตำแหน่ง ได้แก่

- ๑.) ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ ๑ - ๑๐
- ๒.) ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานการบัญชีและการสอบบัญชี
- ๓.) ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- ๔.) ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง
- ๕.) ผู้อำนวยการสำนักแผนงานและโครงการพิเศษ
- ๖.) ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมพัฒนาการบัญชีและถ่ายทอดเทคโนโลยี

เนื่องจากตำแหน่งในลำดับที่ ๑ - ๓ เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก และตำแหน่งในลำดับที่ ๔ - ๖ เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจหลัก ซึ่งมีผลผลิตและผลลัพธ์เป็นเป้าหมายและตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักของกรม และมีสมรรถนะสูง ทั้งด้านผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ส่วนราชการ (Impact) และด้านความซับซ้อนของตำแหน่งงาน (Complexity)

๒.๒ การออกแบบเส้นทาง การสั่งสมประสบการณ์และผลงาน

กำหนดกลุ่มการดำเนินการแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ ๑ การดำเนินการระยะสั้น กลุ่มเป้าหมายระดับชำนาญการพิเศษ กลุ่มที่ ๒ การดำเนินการระยะยาว กลุ่มเป้าหมายระดับชำนาญการ โดยระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งบนเส้นทาง การสั่งสมประสบการณ์และผลงาน เพื่อสร้างประสบการณ์ซึ่งจำเป็นสำหรับตำแหน่งเป้าหมาย กำหนดระยะเวลาสั้นลง เพื่อให้เข้าสู่ตำแหน่งได้รวดเร็วกว่าปกติ

๒.๑ กลุ่มที่ ๑ การดำเนินการระยะสั้น กลุ่มเป้าหมายระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งเป้าหมาย ณ วันที่ ๑ ตุลาคม เคยปฏิบัติงานในตำแหน่งบนเส้นทาง การสั่งสมประสบการณ์และผลงาน ระยะเวลา ๔ ปี และผ่านการคัดเลือกเป็นผู้มีศักยภาพ (Exit) ของตำแหน่งเป้าหมาย

๒.๒ กลุ่มที่ ๒ การดำเนินการระยะยาว กลุ่มเป้าหมายระดับชำนาญการ ซึ่งเป็นผู้มีศักยภาพที่ได้รับคัดเลือก จำนวน ๓ - ๕ ราย ต่อ ๑ ตำแหน่ง ปฏิบัติงานในตำแหน่งบนเส้นทาง การสั่งสมประสบการณ์และผลงาน เพื่อสร้างประสบการณ์ซึ่งจำเป็นสำหรับตำแหน่งเป้าหมาย รวมระยะเวลาในการสั่งสมประสบการณ์และผลงาน ไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี นับแต่ได้รับคัดเลือก

๒.๓ การจัดทำ Job Profile

๑) เกณฑ์เบื้องต้นเพื่อคัดสรรผู้มีศักยภาพเข้าสู่เส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Entry) ประกอบด้วย ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง / ระดับ คะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ตามภารกิจหลักของตำแหน่งเป้าหมาย การอบรมหลักสูตรต่างๆ

๒) องค์ประกอบอื่น ได้แก่ หน้าที่รับผิดชอบหลัก (Key Responsibilities) ผลสัมฤทธิ์หลักตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก ความรู้ที่จำเป็น ทักษะที่จำเป็น และสมรรถนะที่คาดหวังสำหรับตำแหน่งเป้าหมาย

๓) เกณฑ์พิสูจน์ผู้มีศักยภาพ (Exit) ประกอบด้วย คะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหลักของตำแหน่งเป้าหมาย การบริหารงบประมาณ การเข้าร่วมโครงการจริยธรรม การอบรมหลักสูตรต่างๆ และหลักสูตรเชิงบริหาร แสดงวิสัยทัศน์ต่อคณะกรรมการคัดเลือกผู้มีศักยภาพฯ

สรุปเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สายงานหลัก และสายงานอื่นๆ (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๑ ในภาคผนวก)

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

๓.๑ รูปแบบการส่งเสริมและการพัฒนาบุคลากรของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

คณะทำงานฯ กำหนดรูปแบบการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร โดยแบ่งการพัฒนาเป็น ๓ ลักษณะดังนี้

ลักษณะที่ ๑ การพัฒนาความรู้

ลักษณะที่ ๒ การติดตามประเมินผลเพื่อเสริมความรู้ ทักษะและความชำนาญ

ลักษณะที่ ๓ การพัฒนาโดยอิสระ

การพัฒนาบุคลากรแบ่งผู้รับผิดชอบดำเนินการเป็น ๓ ระดับ ได้แก่ ระดับกรม ระดับหน่วยงาน ต้นสังกัด ระดับตนเอง

กรอบแนวคิดรูปแบบการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ตามตาราง (รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

การพัฒนา	ผู้รับผิดชอบดำเนินการ			หมายเหตุ
	กรม	หน่วยงานต้นสังกัด	ตนเอง	
ความรู้เฉพาะสำหรับตำแหน่ง	อบรมให้ความรู้ (เน้นสายงานหลัก)		*อบรมให้ความรู้ (เน้นสายงานอื่น ๆ)	*กรมจัดสรรงบประมาณให้
การติดตามประเมินผลเพื่อเสริมความรู้ ทักษะและความชำนาญ		อบรมเชิงปฏิบัติการ/ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้/ การสอนงาน		
การพัฒนาโดยอิสระ อาทิ สมรรถนะอื่น ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับงานสำนักงาน การเขียนหนังสือราชการ เป็นต้น		**อบรมให้ความรู้ที่จำเป็นในพื้นที่	**อบรมให้ความรู้/ อบรมเชิงปฏิบัติการ/ E - Learning	**ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ ปี เวลารวมไม่ต่ำกว่า ๑๘ ชั่วโมง

การพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวม แบ่งได้ ดังนี้

- การพัฒนาความรู้เฉพาะตำแหน่ง กรมฯ จะเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ จัดอบรมหลักสูตร ได้แก่ หลักสูตร ข้าราชการใหม่ หลักสูตร ผู้ช่วยผู้สอบบัญชี หลักสูตร ผู้สอบบัญชี ๑-๕ การใช้โปรแกรมระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ การใช้โปรแกรมระบบตรวจสอบบัญชีคอมพิวเตอร์ หลักสูตร นบค.ของ กตส. (ชพ. / ชก.) หลักสูตร หัวหน้าสำนักงาน หลักสูตร วิทยากร หลักสูตร กฎหมายปกครอง หลักสูตร ภาษาอังกฤษ หลักสูตร ก้าวหน้ามาตรฐานการบัญชีและการสอบบัญชี หลักสูตรสมรรถนะหลัก/สมรรถนะทางการบริหาร และส่งไปอบรมกับหน่วยงานภายนอก/จัดโดยตนเองในหลักสูตร ความรู้เฉพาะตำแหน่งของสายงานต่างๆ ได้แก่ หลักสูตร นบต.ของ กษ. (ชก.๒/ชง.๓) หลักสูตร นบค.ของ กษ. (ชก.๔/อว./HIPPS๓) หลักสูตร นบส.ของ กษ. (ชพ.๒/อว.๒/ชช) หลักสูตร นบส.ของ กพ. โดยกรมจัดสรรงบประมาณให้

- การติดตามประเมินผลเพื่อเสริมความรู้ทักษะความชำนาญ หน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ

๑. ติดตามประเมินผล Training Need

๒. กำหนดวิธีการพัฒนา อาทิ อบรมให้ความรู้

อบรมเชิงปฏิบัติการ อบรมโดยวิทยากรตัวคุณ การสอบทาน การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เป็นต้น

- การพัฒนาโดยอิสระ อาทิ สมรรถนะอื่นๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับงานสำนักงาน การเขียนหนังสือราชการ หน่วยงานต้นสังกัดรับผิดชอบในการอบรมให้ความรู้ที่จำเป็นในพื้นที่ และส่งไปอบรมกับหน่วยงานภายนอก/จัดโดยตนเองในหลักสูตรกฎหมายมหาชน หลักสูตรสมรรถนะอื่นๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (E-learning ของ ก.พ.) หลักสูตร ภาษาอังกฤษ (เบื้องต้น/เพื่อการสื่อสาร) กำหนดไว้ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี เวลารวมไม่ต่ำกว่า ๑๘ ชั่วโมง

ช่วงก่อนหน้าปีงบประมาณ ๒๕๕๘ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มีการจัดอบรมค่อนข้างน้อย รวมถึง สดท. ด้วย ซึ่งข้อมูลได้จาก HRD จึงได้ออกแบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม รายตำแหน่งทั้งในสายงานหลัก และสายงานสนับสนุนที่มีอยู่ ๑๕ ตำแหน่ง เพื่อทราบความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรกรมฯ และได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี การพัฒนาแยกตามสายงานหลัก และสายงานสนับสนุน

ข้อมูลจำนวนผู้สอบบัญชีระดับ ๑ - ๕ ตามที่ได้ผ่านการอบรม และยังไม่ผ่านการอบรม ในหลักสูตรต่างๆ ดังนี้

- ผู้สอบบัญชีระดับ ๑ - ๒ จำนวน ๖๐๕ คน ผ่านการอบรม จำนวน ๕๓๙ คน (ดำเนินการจัดอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ และ ๒๕๕๘)

- ผู้สอบบัญชีระดับ ๓ (ยังไม่ได้ดำเนินการจัดอบรม)

- ผู้สอบบัญชีระดับ ๔ (ยังไม่ได้ดำเนินการจัดอบรม)

- ผู้สอบบัญชีระดับ ๕ (ดำเนินการจัดอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ และ ๒๕๕๙)

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ผ่านการอบรมแล้ว จำนวน ๕๐ คน สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ จะดำเนินการจัดอบรม ๒ รุ่นๆ ละ ๕๐ คน

คณะทำงานจึงได้นำข้อมูลจากฐานข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของผู้สอบบัญชีระดับ ๑ - ๕ มาพิจารณาตามหลักสูตรการอบรม และกำหนดกรอบของหลักสูตรที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร โดยแบ่งตามระดับของผู้สอบบัญชี (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๒ ในภาคผนวก) โดยสรุปได้ ดังนี้

- สายงานหลัก คือสายงานสอบบัญชี จะแยกการพัฒนาบุคลากรออกตามระดับ และอายุงาน หรือประสบการณ์การทำงาน ประกอบด้วย ๑. พนักงานราชการหรือผู้ช่วยผู้สอบบัญชี ๒. ข้าราชการ ประกอบด้วย นวตบ.ปก. จพตบ.ชง. นวตบ.ชก. จพตบ.อว. นวตบ.ชพ. ทน.สตส. ผชช. ผอ.สตท.

- สายงานสนับสนุนประกอบด้วย ๑๕ ตำแหน่ง ดังนี้ นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักจัดการงานทั่วไป เจ้าพนักงานธุรการ นิติกร นักทรัพยากรบุคคล นักวิชาการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการเผยแพร่ นายช่างศิลป์ บรรณารักษ์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิเทศสัมพันธ์ นักวิชาการคอมพิวเตอร์นักวิชาการสถิติ คณะทำงานได้แบ่งหลักสูตรการอบรมออกให้เหมาะสมกับแต่ละระดับและแต่ละสายงาน

๔. ด้านการปรับปรุงกระบวนการและวิธีการปฏิบัติงาน

- ภาพรวมการบริหารงาน ระบบงานตามโครงสร้างและทิศทางการทำงานของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์
 - ระบบงานสอบบัญชี ได้มอบหมายให้ สำนักมาตรฐานการบัญชีและการสอบบัญชีทบทวนระบบงานเพื่อปรับปรุงรูปแบบ และวิธีการทำงาน ได้แก่
 - ๑.) การวิเคราะห์และติดตามฐานะการเงินสหกรณ์ (Offsite)
 - ๒.) การจัดกลุ่มสหกรณ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอบบัญชี
 - ๓.) การจัดทำแบบฟอร์มการเข้าปฏิบัติงานสอบบัญชี (เอกสารก่อนตรวจและเอกสารหลังตรวจ)
 - ๔.) การจัดทำรายงานผลการสอบบัญชี
 - ๕.) การศึกษาแนวปฏิบัติการดำเนินธุรกิจโซล่าเซลล์ของสหกรณ์
 - ปัญหาเรื่องระบบงานสารบรรณ ได้มอบหมายให้ สำนักบริหารกลางจัดประชุมซักซ้อมและเผยแพร่วิธีปฏิบัติงาน เพื่อแก้ไขปัญหาการรับงาน-ส่งงานผิด และการประสานงานล่าช้า
 - นโยบายด้านอัตรากำลัง
 - ๑.) Outsource ให้หน่วยงานภายนอก
 - ๒.) ปรับเปลี่ยนพนักงานราชการเป็นข้าราชการแทน
 - ๓.) เพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ
- การแก้ไขปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะจากการประชุมร่วมกับ สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ ๑-๑๐ ด้านระบบงาน
 - มอบหมายให้ สพด. จัดอบรมหลักสูตรกฎหมายปกครองให้กับข้าราชการกรมฯ จำนวน ๑๘๕ คน
 - มอบหมายให้ สมช. ปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาวการณ์ที่เปลี่ยนไปตามความเหมาะสม
 - มอบหมายให้ สบก. ไปศึกษาว่า กรมจะปรับเปลี่ยนอัตรากำลังจากพนักงานราชการให้เป็นข้าราชการแทนทำได้หรือไม่ ถ้าทำได้ ต้องทำอย่างไร
 - มอบหมายให้ สบก. ประชาสัมพันธ์ระบบงานสารบรรณ โดยให้ฝ่ายประชาสัมพันธ์ชี้แจงบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์รู้ระบบเส้นทางภายในของกรมที่มีอยู่
 - มอบหมายให้ สมช. ไปจัดทำรายละเอียดระบบงานร้องเรียน อาจแยกเรื่องออกเป็นกลุ่มๆ ได้
 - การปรับขั้นตอนในการแก้ไข Input Form ให้รอผลการดำเนินการของคณะทำงานพัฒนาระบบสารสนเทศ
 - มอบหมายให้ สพด. ปรับปรุงแบบเก็บข้อมูล บท. ต่างๆ โดยออกแบบสอบถามความเห็นสำรวจไปที่ภาคทุกภาค
 - การขอข้อมูลไปที่จังหวัด ให้หน่วยงานที่ขอข้อมูลสำเนาให้ สมค. ทุกเรื่อง และหากหน่วยงานใดต้องการข้อมูลนั้นก็ให้ขอไปที่ สมค.
- การแก้ไขปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะจากการประชุมร่วมกับ สตท.๑-๑๐ ด้านลูกค้า
 - มอบหมายให้ สมช. จัดทำรายงานผลตรวจสอบการสอบบัญชีสหกรณ์ เพื่อเน้นให้ผู้สอบบัญชีรายงานข้อเท็จจริงที่ตรวจพบ

- ให้ผู้สอบบัญชีนัดหมายสหกรณ์ให้พร้อมก่อนเข้าตรวจสอบบัญชีและต้องแสดงตัวตนให้ชัดเจน
จะเข้าตรวจอะไร เอกสารมีอะไรบ้าง

- มอบหมายให้ สมช. สํารวจคุณสมบัติของผู้จัดทำบัญชีสหกรณ์ว่าปัจจุบันมีผู้ทำบัญชีสหกรณ์ที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กรมตรวจบัญชีสหกรณ์กำหนดไว้ เป็นจำนวนเท่าไร

- มอบหมายให้กรมฯ ปรับปรุงหลักสูตรอบรมผู้ตรวจสอบกิจการ เนื่องจากผู้ตรวจสอบกิจการที่ผ่านการอบรมไม่สามารถปฏิบัติงานได้

- มอบหมายให้ สพล. ประสานงานหน่วยงานในระดับกรม เรื่องการกำหนดเป้าหมายบูรณาการกับหน่วยงานในกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

• การดำเนินการตามมติที่ประชุม

➤ สำนักมาตรฐานการบัญชีและการสอบบัญชี

- การปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติงาน สำนักมาตรฐานการบัญชีและการสอบบัญชี ได้เสนออธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ขอแก้ไขแนวทางการปฏิบัติงานกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ปีงบประมาณ ๒๕๕๙ (Road Map ๕๙) และได้รับการอนุมัติแล้วตามหนังสือที่ กษ ๐๔๐๔/๕๒๕๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ เนื่องจากแนวทางการปฏิบัติงาน ตาม Road Map ๕๙ ไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง จึงขอแก้ไขเพื่อให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานจริงของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ดังนี้ (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๓ ในภาคผนวก)

๑. RM ๕ การติดตามการควบคุมคุณภาพงานสอบบัญชี

๒. RM ๑๐ การตรวจสอบสหกรณ์กรณีมีปัญหาพิเศษ – ภาครัฐและภาคเอกชน

๓. RM ๑๒ การยืนยันยอดลูกหนี้ หุ้น และเงินรับฝาก

๔. RM ๑๓ การวิเคราะห์ข้อมูลการทำธุรกรรมเชิงเล็กของสหกรณ์ (Scan ธุรกรรมสหกรณ์)

๕. RM ๑๙ การเพิ่มประสิทธิภาพงานสอบบัญชีด้วยกระดาดทำการอิเล็กทรอนิกส์ : EWP

- พัฒนามาตรฐานการบัญชีสหกรณ์ ปี ๒๕๕๙ โดยได้ปรับปรุง

เดิม	ใหม่
๑. ระเบียบนายทะเบียนสหกรณ์ ว่าด้วยการบัญชีของสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๔๒ (ระเบียบแม่)	๑. ระเบียบนายทะเบียนสหกรณ์ ว่าด้วยการบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๙ (ระเบียบแม่) ๒. ประกาศนายทะเบียนสหกรณ์ เรื่อง กำหนดชนิดของบัญชีที่ต้องจัดทำ ข้อความและรายการที่ต้องมีในบัญชี ระยะเวลาที่ต้องลงรายการในบัญชีและเอกสารที่ต้องใช้ประกอบการลงบัญชี พ.ศ. ๒๕๕๙ ๓. ประกาศนายทะเบียนสหกรณ์ เรื่อง กำหนดคุณสมบัติและเงื่อนไขของการเป็นผู้ทำบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๙ ๔. ประกาศกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการขึ้นทะเบียนผู้ทำบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๙

เดิม	ใหม่
<p><u>ระเบียบลูก มาตรฐานการบัญชีสหกรณ์</u></p> <p>๑. เงินสดขาดบัญชี</p> <p>๒. เงินลงทุน</p> <p>๓. การเผื่อหนี้สงสัยจะสูญ (ลูกหนี้เงินกู้ (สก. ภาคเกษตร หรือ NPL (สอ./สคย.)/ลูกหนี้การค้า/ลูกหนี้อื่น)</p> <p>๔. สินค้าคงเหลือ</p> <p>๕. ที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์</p> <p>๖. สินทรัพย์ที่ได้รับบริจาคหรืออุดหนุน</p> <p>๗. สินทรัพย์ไม่มีตัวตน</p>	<p><u>ระเบียบลูก มาตรฐานการบัญชีสหกรณ์</u></p> <p>๑. เงินสดขาด/เกินบัญชี</p> <p>๒. เงินลงทุน</p> <p>๓. การเผื่อหนี้สงสัยจะสูญ (ลูกหนี้เงินกู้/ ลูกหนี้การค้า/ ลูกหนี้เงินยืมตรง/ลูกหนี้อื่น)</p> <p>๔. สินค้าคงเหลือ</p> <p>๕. ที่ดิน อาคารและอุปกรณ์</p> <p>๖. สินทรัพย์ที่ได้รับบริจาคหรืออุดหนุน</p> <p>๗. สินทรัพย์ไม่มีตัวตน</p>
<p><u>ระบบบัญชีตามนโยบายรัฐบาล ในปีงบประมาณ ๒๕๕๙ (รายละเอียดตามเอกสารแนบ)</u></p> <p>๑. โครงการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แบบติดตั้งบนพื้นดิน สำหรับหน่วยงานราชการและสหกรณ์ ภาคการเกษตร พ.ศ. ๒๕๕๘ (รายละเอียดตามเอกสารแนบ)</p> <p>๒. โครงการตามแผนพัฒนาอาชีพเกษตรกรตามความต้องการของชุมชน เพื่อบรรเทาภัยแล้งปี ๒๕๕๘/๕๙</p> <p>๓. โครงการสินเชื่อเพื่อรวบรวมข้าวและสร้างมูลค่าเพิ่มโดยสถาบันเกษตรกรปีการผลิต ๒๕๕๘/๕๙</p>	

- พัฒนามาตรฐานการสอบบัญชีสหกรณ์ ปี ๒๕๕๙ โดยได้ปรับปรุง

เดิม	ใหม่
๑. ระเบียบนายทะเบียนสหกรณ์ ว่าด้วยการสอบบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๔๒ (ระเบียบแม่)	๑. ระเบียบนายทะเบียนสหกรณ์ ว่าด้วยการสอบบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๙ (ระเบียบแม่)
๒. ระบบมาตรฐานการควบคุมคุณภาพงานสอบบัญชี (CAQC)	๒. พัฒนาระบบมาตรฐานการควบคุมคุณภาพงานสอบบัญชี (CAQC) <ul style="list-style-type: none"> - หลักเกณฑ์ในการควบคุมคุณภาพงานสอบบัญชี - การตรวจเยี่ยมสำนักงานสอบบัญชี
๓. ไม่มี	<p>๓. การให้บริการงานสอบบัญชีสหกรณ์ <u>ด้านผู้สอบบัญชี</u></p> <p>๓.๑ การเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสอบบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - แจงรายชื่อทีมงานสอบบัญชี - กำหนดแผนการปฏิบัติงานสอบบัญชี - แจงสหกรณ์เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการปฏิบัติงานสอบบัญชี <p>๓.๒ วันแรกที่เข้าปฏิบัติงาน ณ ที่ทำการสหกรณ์</p> <ul style="list-style-type: none"> - แจงสหกรณ์ให้นำบัญชีและ/เอกสารประกอบการลงบัญชี รวมทั้งผู้รับผิดชอบให้ข้อมูล

เดิม	ใหม่
	๓.๓ เมื่อเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานสอบบัญชี ณ ที่ทำการสหกรณ์ - แจกผลการสอบบัญชีเบื้องต้นกับสหกรณ์ และรับฟังคำชี้แจงของสหกรณ์ - จัดทำหนังสือแจ้งผลการตรวจสอบบัญชี
๔. พัฒนาคู่มือการจัดทำกระดาษทำการ	๔ พัฒนาคู่มือการจัดทำกระดาษทำการ
๕. รายงานผลการตรวจสอบบัญชี (เสนอนายทะเบียนสหกรณ์)	๕. พัฒนารายงานผลการตรวจสอบบัญชี (เสนอนายทะเบียนสหกรณ์) - รูปแบบรายงานผลการตรวจสอบบัญชีให้เหมาะสมกับสถานการณ์โดยเน้นผลการตรวจสอบข้อสังเกต/ข้อบกพร่องที่ตรวจพบและแนวทางการแก้ไข เช่น ๑. ด้านการบัญชีและการควบคุมภายใน ๒. ด้านการเงิน ๓. ด้านการบริหารจัดการ
๖. จรรยาบรรณของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ - ระเบียบนายทะเบียนสหกรณ์ ว่าด้วยจรรยาบรรณของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๔ - ระเบียบกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ว่าด้วยข้อกำหนดการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๔ - ระเบียบกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ว่าด้วยวิธีพิจารณาจรรยาบรรณของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ และการอุทธรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๔	๖. จรรยาบรรณของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ - พัฒนาระเบียบนายทะเบียนสหกรณ์ ว่าด้วยจรรยาบรรณของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อให้ครอบคลุมและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน - พัฒนาระเบียบนายทะเบียนสหกรณ์ว่าด้วยวิธีพิจารณาจรรยาบรรณของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ และการอุทธรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๘ - จัดทำคำชี้แจงเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณฯ ให้สอดคล้องกับคำชี้แจงข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชี (ฉบับที่ ๑๙) เรื่องจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พ.ศ. ๒๕๕๓ ประกาศใช้ เมื่อ พ.ศ. ๒๕๕๖ - จัดทำแนวทางการเสนอพิจารณาจรรยาบรรณของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

- พัฒนาการกำกับสหกรณ์ ปี ๒๕๕๙ โดยได้ปรับปรุง

เดิม	ใหม่
<p>หลักเกณฑ์</p> <p>๑. ประกาศ นทส. เรื่อง หลักเกณฑ์การมอบหมายสหกรณ์ให้ผู้สอบบัญชีภาคเอกชนตรวจสอบบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทุนของสหกรณ์ ๕๐ ล้านบาทขึ้นไป - ชั้นคุณภาพฯ ระดับดีขึ้นไป - จัดทำงบการเงินได้ภายใน ๓๐ วัน 	<p>หลักเกณฑ์</p> <p>๑. พัฒนา ประกาศ นทส. เรื่อง หลักเกณฑ์การมอบหมายสหกรณ์ให้ผู้สอบบัญชีภาคเอกชนตรวจสอบบัญชี โดยเพิ่ม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้จัดทำบัญชี - พิจารณาผลการตรวจสอบบัญชีย้อนหลัง ๓ ปี แสดงความเห็นอย่างไม่มีเงื่อนไข - เสนองบการเงินต่อที่ประชุมใหญ่ภายใน ๑๕๐ วัน
<p>๒. ประกาศ นทส. เรื่อง หลักเกณฑ์การโอนกลับสหกรณ์ให้ผู้สอบบัญชีภาครัฐตรวจสอบบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดชั้นคุณภาพฯ ต่ำกว่าระดับดี - ไม่สามารถนำเสนองบการเงินต่อที่ประชุมใหญ่ได้ภายใน ๑๕๐ วัน นับแต่วันสิ้นปีทางบัญชี - ผู้สอบบัญชีแสดงความเห็นต่องบการเงินนอกเหนือจากแบบไม่มีเงื่อนไข 	<p>๒. ประกาศ นทส. เรื่อง พัฒนาหลักเกณฑ์การโอนกลับสหกรณ์ให้ผู้สอบบัญชีภาครัฐตรวจสอบบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - ไม่เข้าเงื่อนไขข้อใดข้อหนึ่งตามหลักเกณฑ์การมอบหมายฯ - จัดจ้างผู้สอบบัญชีภาคเอกชนมาแล้ว ๓ ปีบัญชีให้โอนกลับให้ผู้สอบบัญชีภาครัฐ - นายทะเบียนสหกรณ์เห็นควรให้โอนกลับให้ผู้สอบบัญชีภาครัฐ
<p>การกำกับสหกรณ์</p> <p>๓. กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานการกำกับสหกรณ์ที่สอบบัญชีโดยผู้สอบบัญชีภาคเอกชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - กรณีปกติ - กรณีพิเศษ 	<p>การกำกับสหกรณ์</p> <p>๓. พัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานการกำกับสหกรณ์ที่สอบบัญชีโดยผู้สอบบัญชีภาคเอกชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - กรณีปกติ - กรณีพิเศษ
<p>๔. ไม่มี</p>	<p>๔. การวิเคราะห์และติดตามฐานะการเงินสหกรณ์ (Offsite)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ศึกษาต้นแบบจากธนาคารแห่งประเทศไทย - กำหนดหลักเกณฑ์ให้สหกรณ์ส่งข้อมูลทางการเงินการบัญชี - กำหนดรูปแบบข้อมูลที่ให้สหกรณ์รายงาน - กำหนดรูปแบบรายงานการวิเคราะห์

- พัฒนาการกำกับผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ปี ๒๕๕๙ โดยได้ปรับปรุง

เดิม	ใหม่
๑. ระเบียบกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาและวิธีการเสนอชื่อผู้สอบบัญชีภาคเอกชนเพื่อแต่งตั้งเป็นผู้สอบบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๔	๑. พัฒนาระเบียบกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาเพื่อแต่งตั้งเป็นผู้สอบบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๙ เช่น - การรับงานสอบบัญชีสหกรณ์
๒. ประกาศกรมตรวจบัญชีสหกรณ์เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการขึ้นทะเบียนการต่ออายุและการเพิกถอนชื่อออกจากทะเบียนผู้สอบบัญชีภาคเอกชน	๒. พัฒนาประกาศกรมตรวจบัญชีสหกรณ์เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการขึ้นทะเบียนการต่ออายุและการเพิกถอนชื่อออกจากทะเบียนผู้สอบบัญชีภาคเอกชน เช่น - ผู้สอบบัญชีต้องสังกัดสำนักงานเพียงแห่งเดียว - พิจารณาประสบการณ์ของผู้สอบบัญชีก่อนขึ้นทะเบียนเป็นผู้สอบบัญชีสหกรณ์ - กำหนดชั่วโมงการอบรมการพัฒนาความรู้
๓. ประกาศกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการขึ้นทะเบียนการต่ออายุและการเพิกถอนชื่อออกจากทะเบียนหัวหน้าสายสอบบัญชีสหกรณ์	๓. พัฒนาประกาศกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข การขึ้นทะเบียนการต่ออายุ และการเพิกถอนออกจากทะเบียนหัวหน้าสายสอบบัญชีสหกรณ์ เช่น - หัวหน้าสายฯ ต้องสังกัดสำนักงานเพียงแห่งเดียว - พิจารณาประสบการณ์ของผู้สอบบัญชีก่อนขึ้นทะเบียนเป็นหัวหน้าสาย
๔. ประกาศอธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เรื่อง คุณสมบัติของผู้ชำนาญงานตรวจสอบบัญชีสหกรณ์	๔. พัฒนาประกาศอธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เรื่อง คุณสมบัติของผู้ชำนาญงานตรวจสอบบัญชีสหกรณ์ - ต้องเป็นระดับชำนาญการพิเศษ
๕. ไม่มี	๕. ตรวจสอบสำนักงานสอบบัญชีผู้สอบบัญชีภาคเอกชน

- พัฒนาการตรวจสอบกิจการ ปี ๒๕๕๙ และระบบการรายงานข้อบกพร่องของสหกรณ์

เดิม	ใหม่
๑. คำแนะนำ นทส. ว่าด้วยการตรวจสอบกิจการ พ.ศ. ๒๕๕๖	๑. กำหนดระเบียบนายทะเบียนสหกรณ์ ว่าด้วยการตรวจสอบกิจการ พ.ศ. ๒๕๕๙ <ul style="list-style-type: none"> - คุณสมบัติผู้ตรวจสอบกิจการ - การเลือกตั้งผู้ตรวจสอบกิจการ - วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่ง - อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ - จริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๒. ระบบฐานข้อมูลข้อบกพร่องของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร(CAD_FAULT)	๒. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการข้อบกพร่องของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร (CAD_DEFECT)

หมายเหตุ

จากกรอบแนวทางข้างต้น อธิบดีมีบัญชาให้ทุกสำนักงานได้อ่านและศึกษา เพื่อทำความเข้าใจ และให้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม รวมทั้งหากมีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการองค์กร ขอให้แจ้งมาที่ E-Mail address amonrats@cad.go.th ภายในวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ซึ่งจะได้รวบรวมสรุปเสนอคณะกรรมการขับเคลื่อนการบริหารจัดการองค์กร เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาดำเนินการ ต่อไป

ภาคผนวก

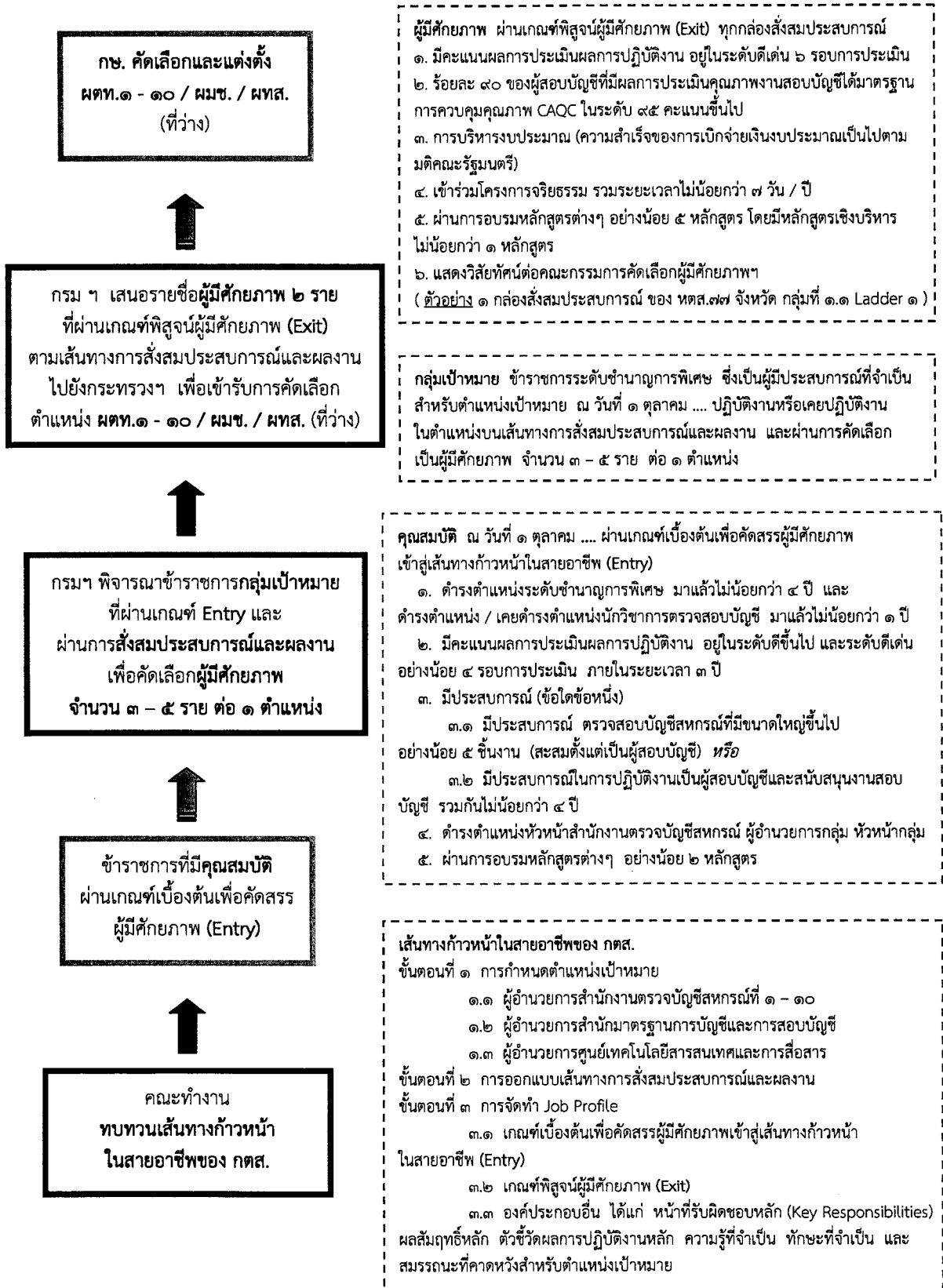
เอกสารแนบ ๑

เส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สายงานหลัก และสายงานอื่นๆ

กรอบการจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

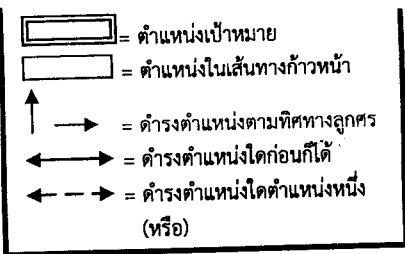
สายงานหลัก

กลุ่มที่ ๑ กำหนดการดำเนินการระยะสั้น



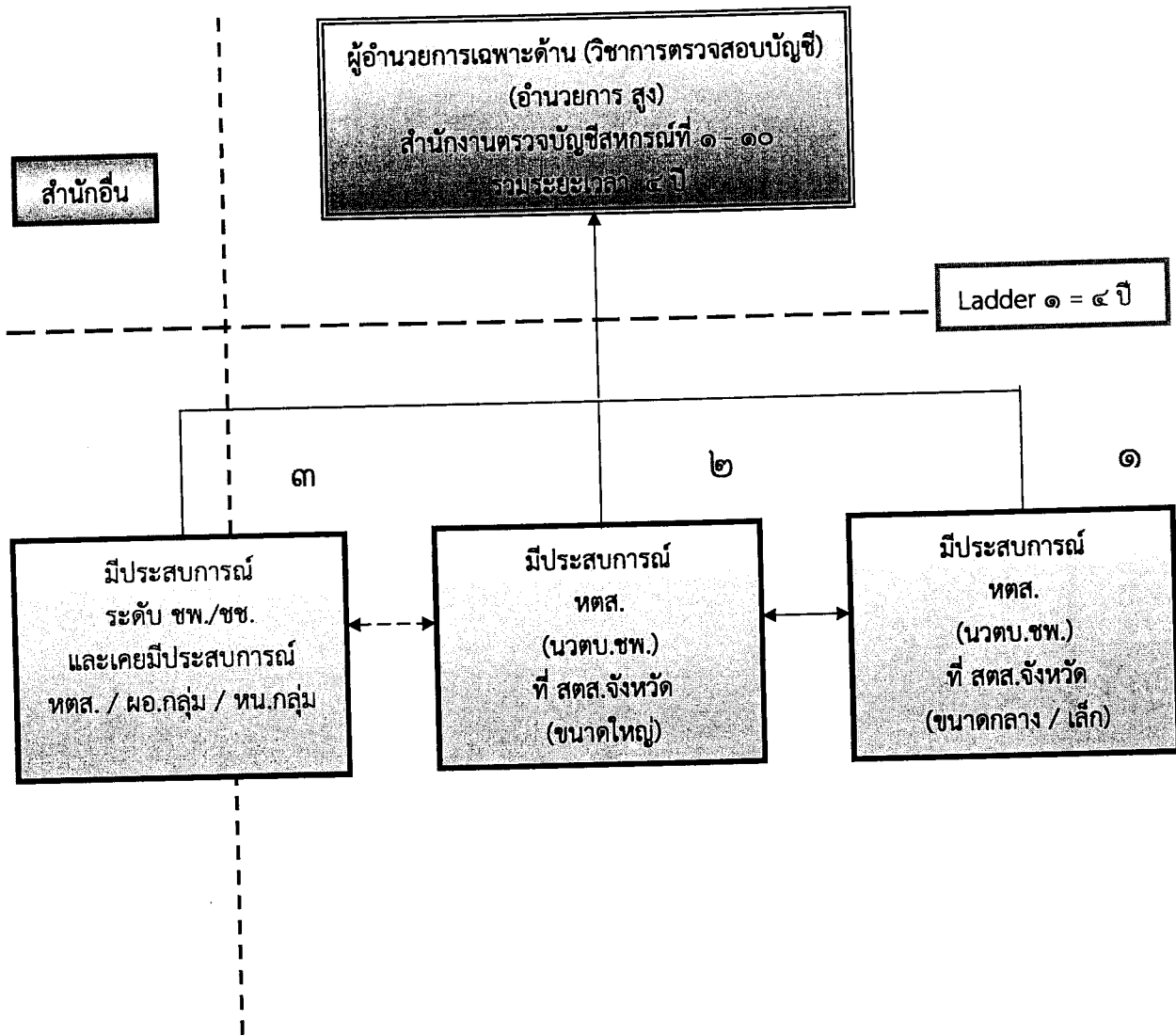
เส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงาน กลุ่มที่ ๑

กลุ่มที่ ๑.๑

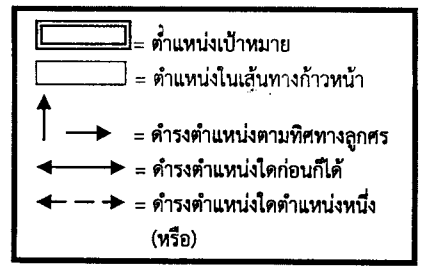


ตำแหน่งเป้าหมายที่ ๑

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ ๑ - ๑๐



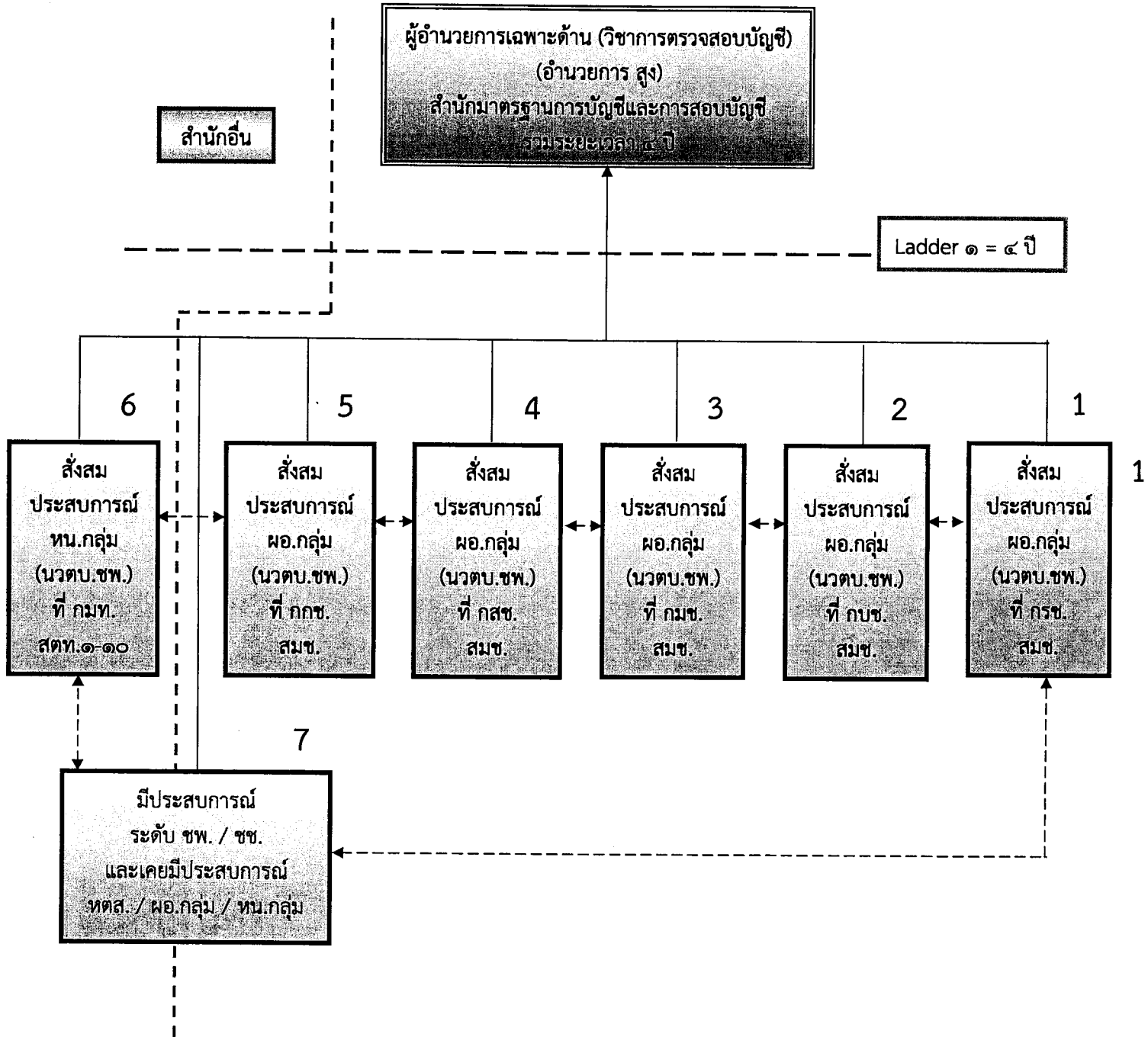
กรณฯ พิจารณาคัดเลือกข้าราชการกลุ่มเป้าหมาย
 ที่ผ่านเกณฑ์ Entry และผ่านการสั่งสมประสบการณ์และผลงาน
 เป็นผู้มีศักยภาพ จำนวน ๓ - ๕ ราย ต่อ ๑ ตำแหน่ง



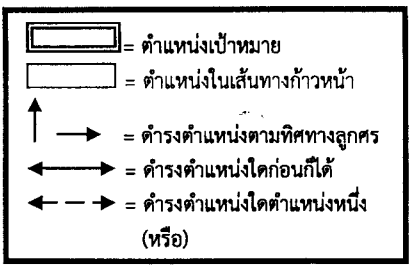
กลุ่มที่ ๑.๒

ตำแหน่งเป้าหมายที่ ๒

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานการบัญชีและการสอบบัญชี



กรมฯ พิจารณาคัดเลือกข้าราชการกลุ่มเป้าหมาย
 ที่ผ่านเกณฑ์ Entry และผ่านการสั่งสมประสบการณ์และผลงาน
 เป็นผู้มีศักยภาพ จำนวน ๓ - ๕ ราย ต่อ ๑ ตำแหน่ง



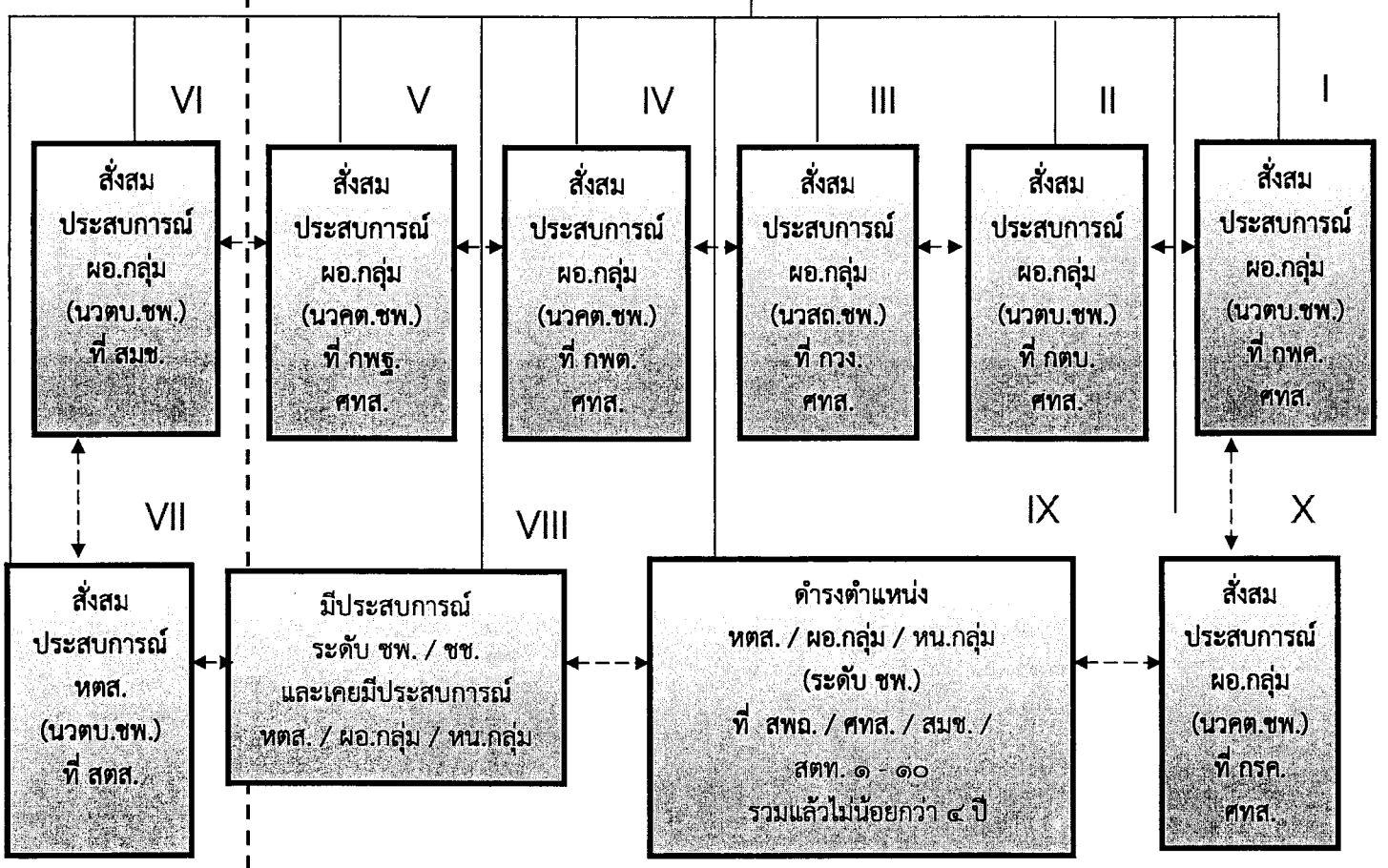
กลุ่มที่ ๑.๓

ตำแหน่งเป้าหมายที่ ๓
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการตรวจสอบบัญชี)
 (อำนาจการ สูง)
 ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
 รวมระยะเวลา ๔ ปี

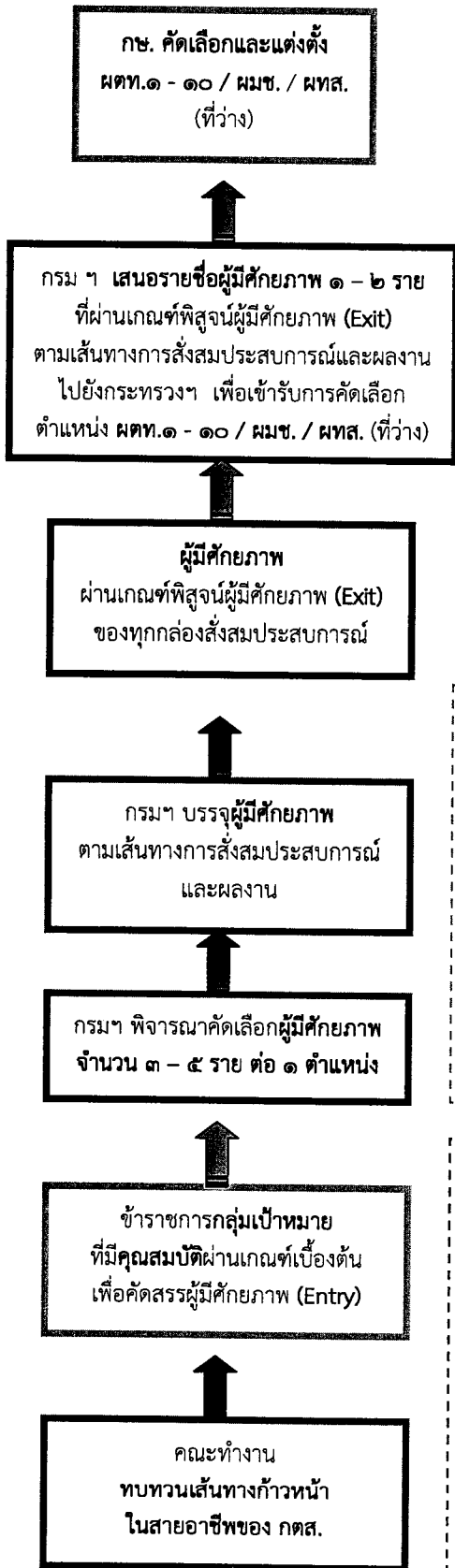
สำนักอื่น

Ladder ๑ = ๔ ปี



กรมฯ พิจารณาคัดเลือกข้าราชการกลุ่มเป้าหมาย
 ที่ผ่านเกณฑ์ Entry และผ่านการสั่งสมประสบการณ์และผลงาน
 เป็นผู้มีความดี จำนวน ๓ - ๕ ราย ต่อ ๑ ตำแหน่ง

กลุ่มที่ ๒ กำหนดการดำเนินการระยะยาว



ผู้มีศักยภาพ ผ่านเกณฑ์พิสูจน์ผู้มีศักยภาพ (Exit) ทุกกล่องสั่งสมประสบการณ์

๑. มีคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีเด่น ๒ รอบการประเมิน
๒. ประเมินมาตรฐานคุณภาพงานสอบบัญชีที่มีความยุ่งยากมากที่สุด ไม่น้อยกว่า ๑ สหกรณ์ / ปี (ผลการประเมินคุณภาพงานสอบบัญชีได้มาตรฐานการควบคุมคุณภาพ CAQC ในระดับ ๔๕ คะแนนขึ้นไป)
๓. การบริหารงบประมาณ (ความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี)
๔. เข้าร่วมโครงการจริยธรรม รวมระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๗ วัน ต่อปี
๕. ผ่านการอบรมหลักสูตรต่างๆ อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร โดยมีหลักสูตรเชิงบริหาร ไม่น้อยกว่า ๑ หลักสูตร
๖. แสดงวิสัยทัศน์ต่อคณะกรรมการคัดเลือกผู้มีศักยภาพฯ (ตัวอย่าง ๑ กล่องสั่งสมประสบการณ์ ของ หตส.๗๗ จังหวัด กลุ่มที่ ๓.๑ Ladder ๓)

กลุ่มเป้าหมาย ข้าราชการระดับชำนาญการ ซึ่งเป็นผู้มีศักยภาพที่ได้รับคัดเลือก จำนวน ๓ - ๕ ราย ต่อ ๑ ตำแหน่ง ปฏิบัติงานในตำแหน่งบนเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงาน เพื่อสร้างประสบการณ์ซึ่งจำเป็นสำหรับตำแหน่งเป้าหมาย รวมระยะเวลาในการสั่งสมประสบการณ์และผลงาน ไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี นับแต่ได้รับคัดเลือก

คุณสมบัติ ผ่านเกณฑ์เบื้องต้นเพื่อคัดสรรผู้มีศักยภาพเข้าสู่เส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Entry)

๑. ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี และดำรงตำแหน่ง / เคยดำรงตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบบัญชี มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี
๒. มีคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีขึ้นไป และอยู่ในระดับดีเด่น อย่างน้อย ๕ รอบการประเมิน ภายในระยะเวลา ๔ ปี
๓. มีประสบการณ์ (ข้อใดข้อหนึ่ง)
 - ๓.๑ มีประสบการณ์ ตรวจสอบบัญชีสหกรณ์ที่มีขนาดปานกลางขึ้นไป อย่างน้อย ๕ ชำนาญ หรือ
 - ๓.๒ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสอบบัญชีอย่างน้อย ๑ ปี และสนับสนุนงานสอบบัญชี รวมกันไม่น้อยกว่า ๔ ปี
๔. ผ่านการอบรมหลักสูตรต่างๆ อย่างน้อย ๒ หลักสูตร

เส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพของ กตส.

ขั้นตอนที่ ๑ การกำหนดตำแหน่งเป้าหมาย

- ๑.๑ ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ ๑ - ๑๐
- ๑.๒ ผู้อำนวยการสำนักงานมาตรฐานการบัญชีและการสอบบัญชี
- ๑.๓ ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ขั้นตอนที่ ๒ การออกแบบเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงาน

ขั้นตอนที่ ๓ การจัดทำ Job Profile

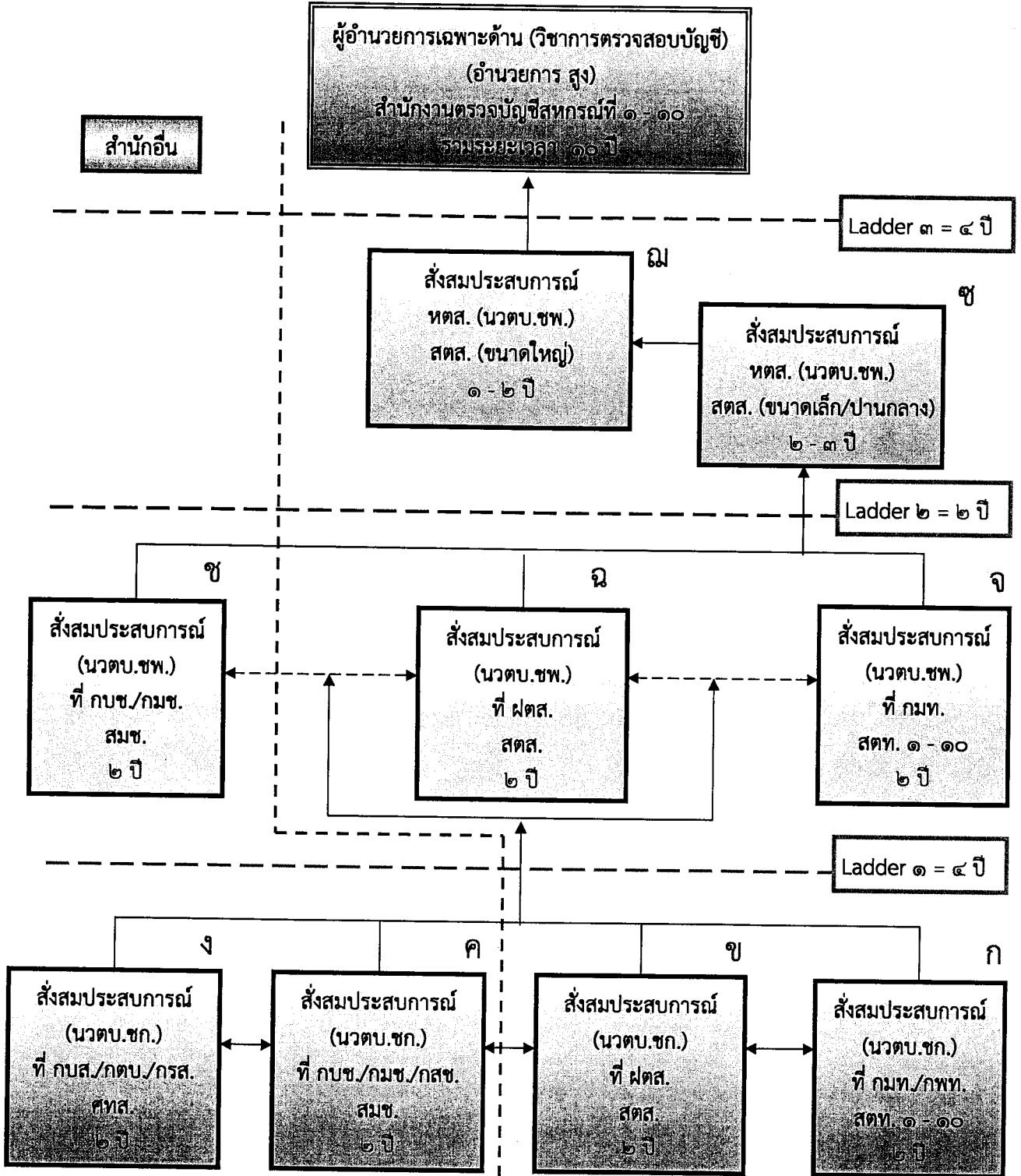
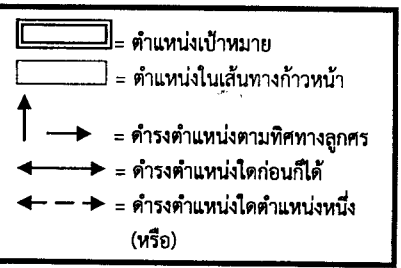
- ๓.๑ เกณฑ์เบื้องต้นเพื่อคัดสรรผู้มีศักยภาพเข้าสู่เส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Entry)
- ๓.๒ เกณฑ์พิสูจน์ผู้มีศักยภาพ (Exit)
- ๓.๓ องค์ประกอบอื่น ได้แก่ หน้าที่รับผิดชอบหลัก (Key Responsibilities) ผลสัมฤทธิ์หลัก ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก ความรู้ที่จำเป็น ทักษะที่จำเป็น และสมรรถนะที่คาดหวังสำหรับตำแหน่งเป้าหมาย

เส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงาน กลุ่มที่ ๒

กลุ่มที่ ๒.๑

ตำแหน่งเป้าหมายที่ ๑

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ ๑ - ๑๐

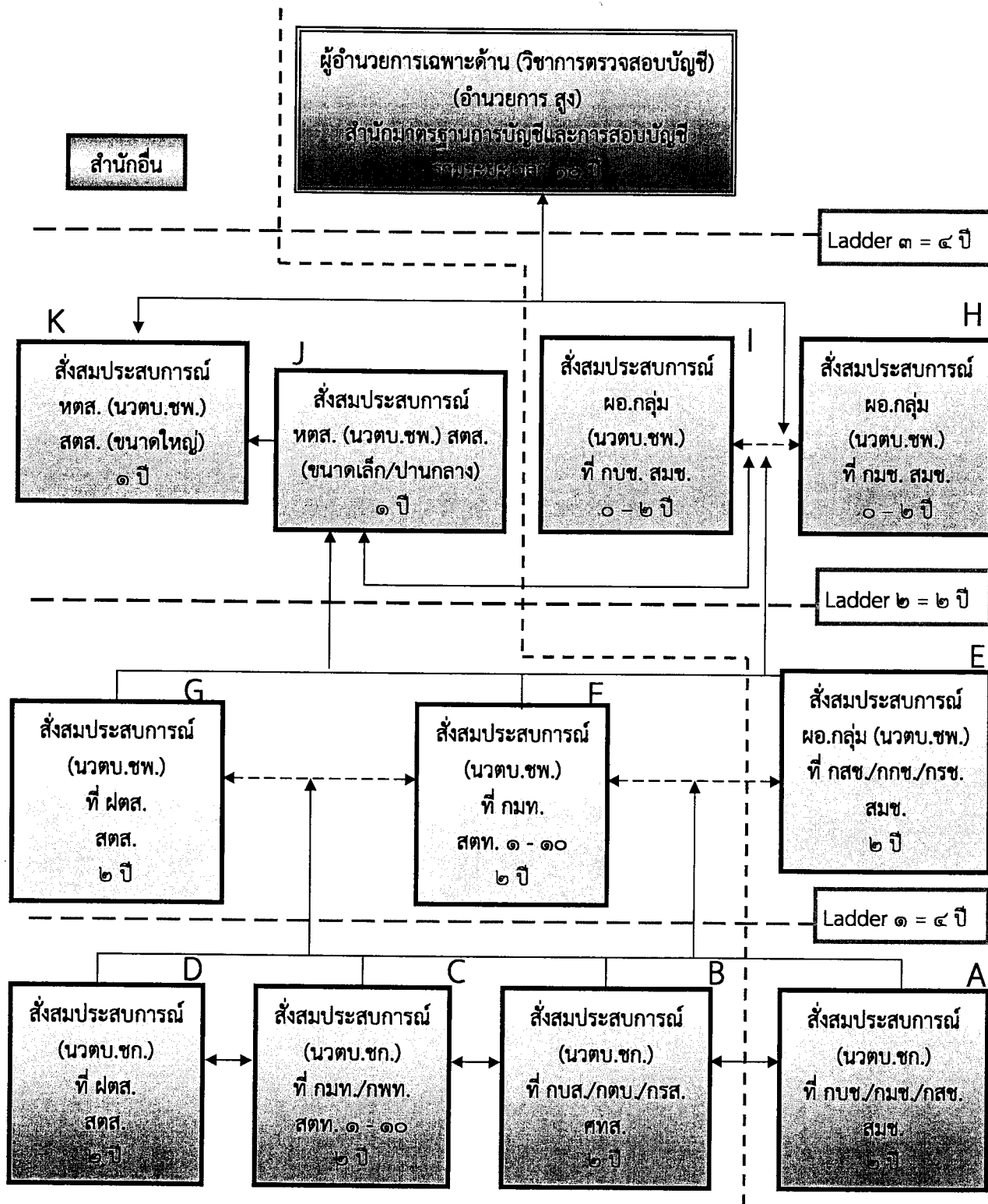
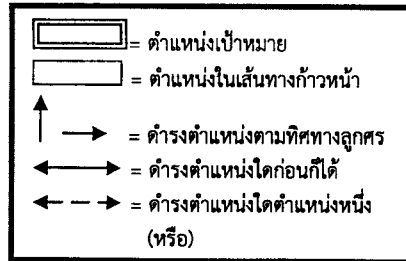


กรมฯ พิจารณาคัดเลือกผู้มีศักยภาพ จำนวน ๓ - ๕ ราย ต่อ ๑ ตำแหน่ง เพื่อบรรจุเข้าสู่เส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงาน

กลุ่มที่ ๒.๒

ตำแหน่งเป้าหมายที่ ๒

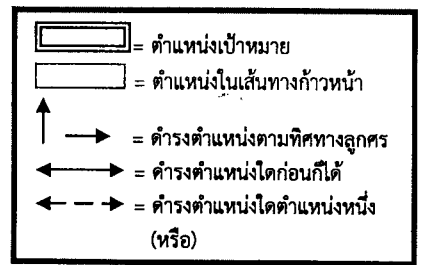
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานการบัญชีและการสอบบัญชี



กรมฯ พิจารณาคัดเลือกผู้มีศักยภาพ จำนวน ๓ - ๕ ราย ต่อ ๑ ตำแหน่ง เพื่อบรรจุเข้าสู่เส้นทางสั่งสมประสบการณ์และผลงาน

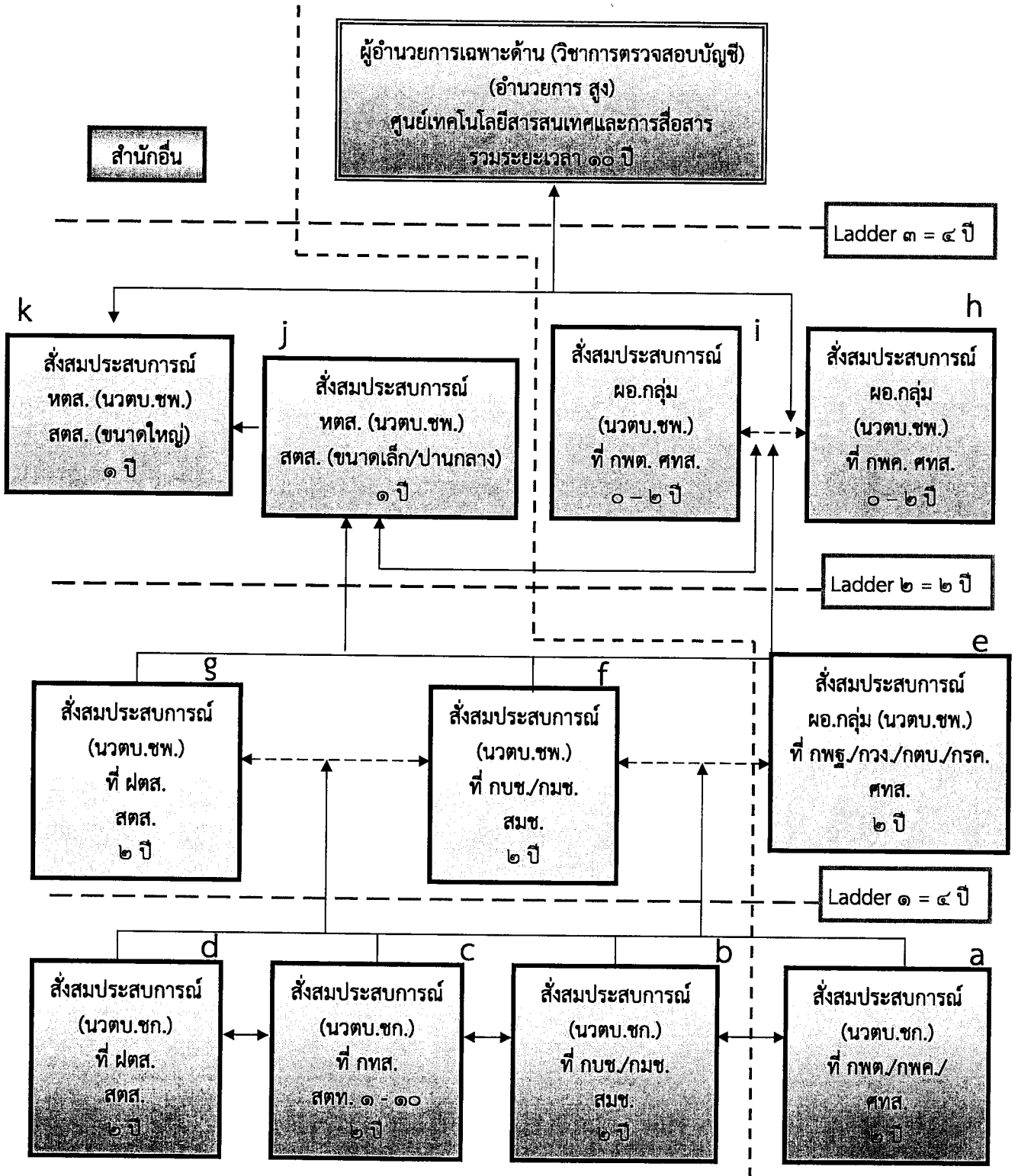
กลุ่มที่ ๒.๓

๘



ตำแหน่งเป้าหมายที่ ๓

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร



กรมฯ พิจารณาคัดเลือกผู้มีศักยภาพ จำนวน ๓ - ๕ ราย ต่อ ๑ ตำแหน่ง
 เพื่อบรรจุเข้าสู่เส้นทางสังสมประสบการณ์และผลงาน

หมายเหตุ

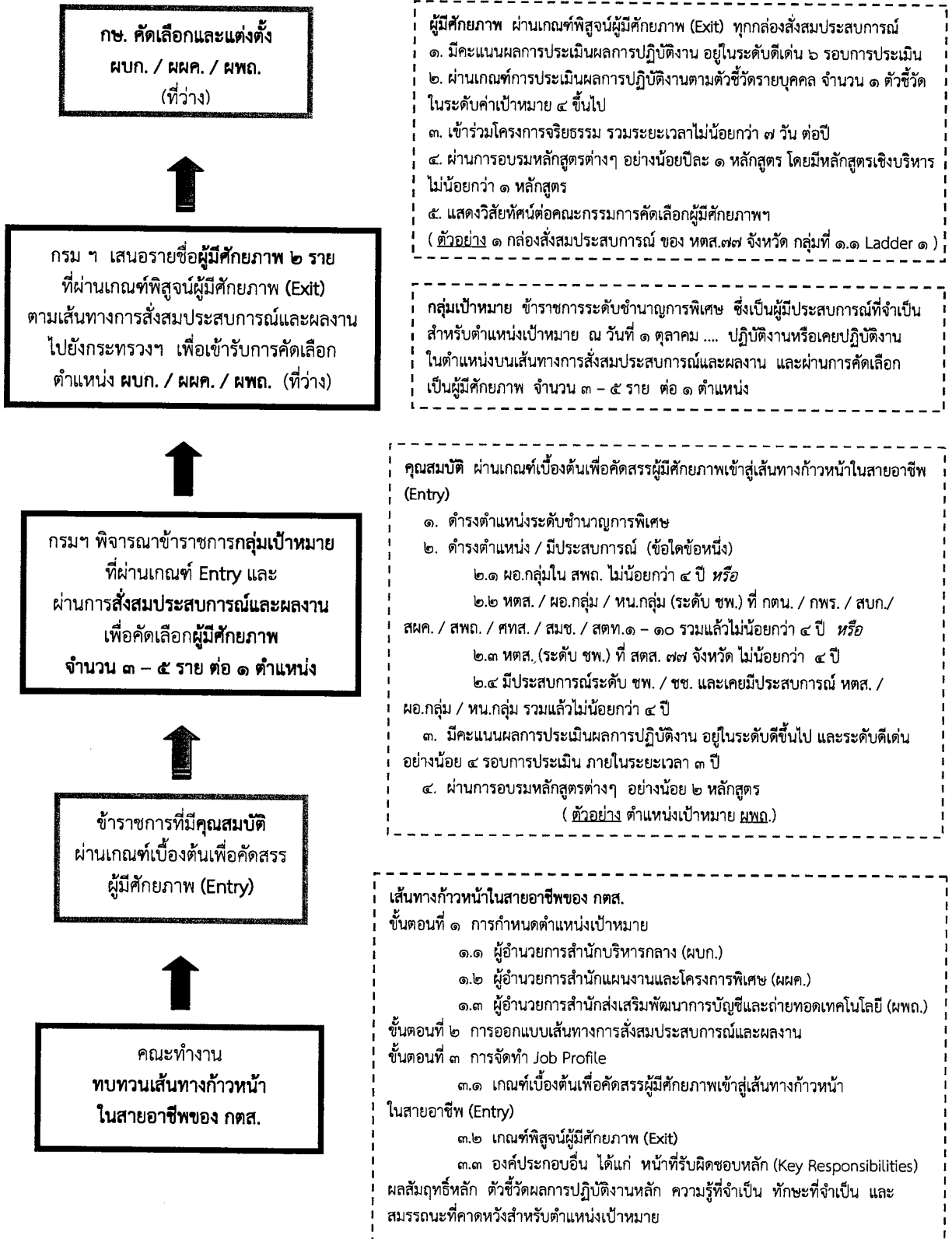
อักษรย่อ

ผอ.	=	ผู้อำนวยการ
หน.	=	หัวหน้า
นวตบ.	=	นักวิชาการตรวจสอบบัญชี
ชพ./ชช.	=	ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ (อยู่ระหว่างประเมินผลงานระดับเชี่ยวชาญ)
ชพ.	=	ชำนาญการพิเศษ
ชก.	=	ชำนาญการ
สตท.๑ - ๑๐	=	สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ ๑ - ๑๐
กมท.	=	กลุ่มกำกับมาตรฐานการบัญชี
กพท.	=	กลุ่มพัฒนาการเรียนรู้
กทส.	=	กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ
สตส.	=	สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์...(จังหวัด)
หตส.	=	หัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์...(จังหวัด)
ฝตส.	=	ฝ่ายตรวจสอบและแนะนำด้านการบัญชีที่ ๑ - ๙
สมช.	=	สำนักมาตรฐานการบัญชีและการสอบบัญชี
กบช.	=	กลุ่มมาตรฐานการบัญชี
กมช.	=	กลุ่มมาตรฐานการสอบบัญชี
กสช.	=	กลุ่มกำกับผู้สอบบัญชี
กกช.	=	กลุ่มกำกับสหกรณ์
กรช.	=	กลุ่มพัฒนาระบบการเงินและการบัญชี
ศทส.	=	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
กพฐ.	=	กลุ่มพัฒนาระบบสารสนเทศและฐานข้อมูล
กพต.	=	กลุ่มพัฒนาระบบตรวจสอบบัญชีคอมพิวเตอร์
กวง.	=	กลุ่มวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงิน
กตบ.	=	กลุ่มตรวจสอบข้อมูลและบริการสารสนเทศ
กพค.	=	กลุ่มพัฒนาระบบบัญชีคอมพิวเตอร์
กรค.	=	กลุ่มระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์

เส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

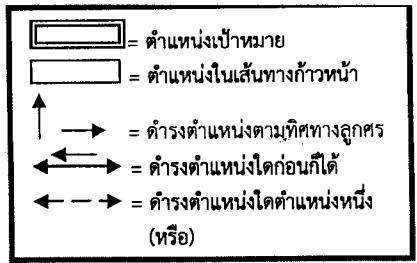
สายงานอื่นๆ

กลุ่มที่ ๑ กำหนดการดำเนินการระยะสั้น

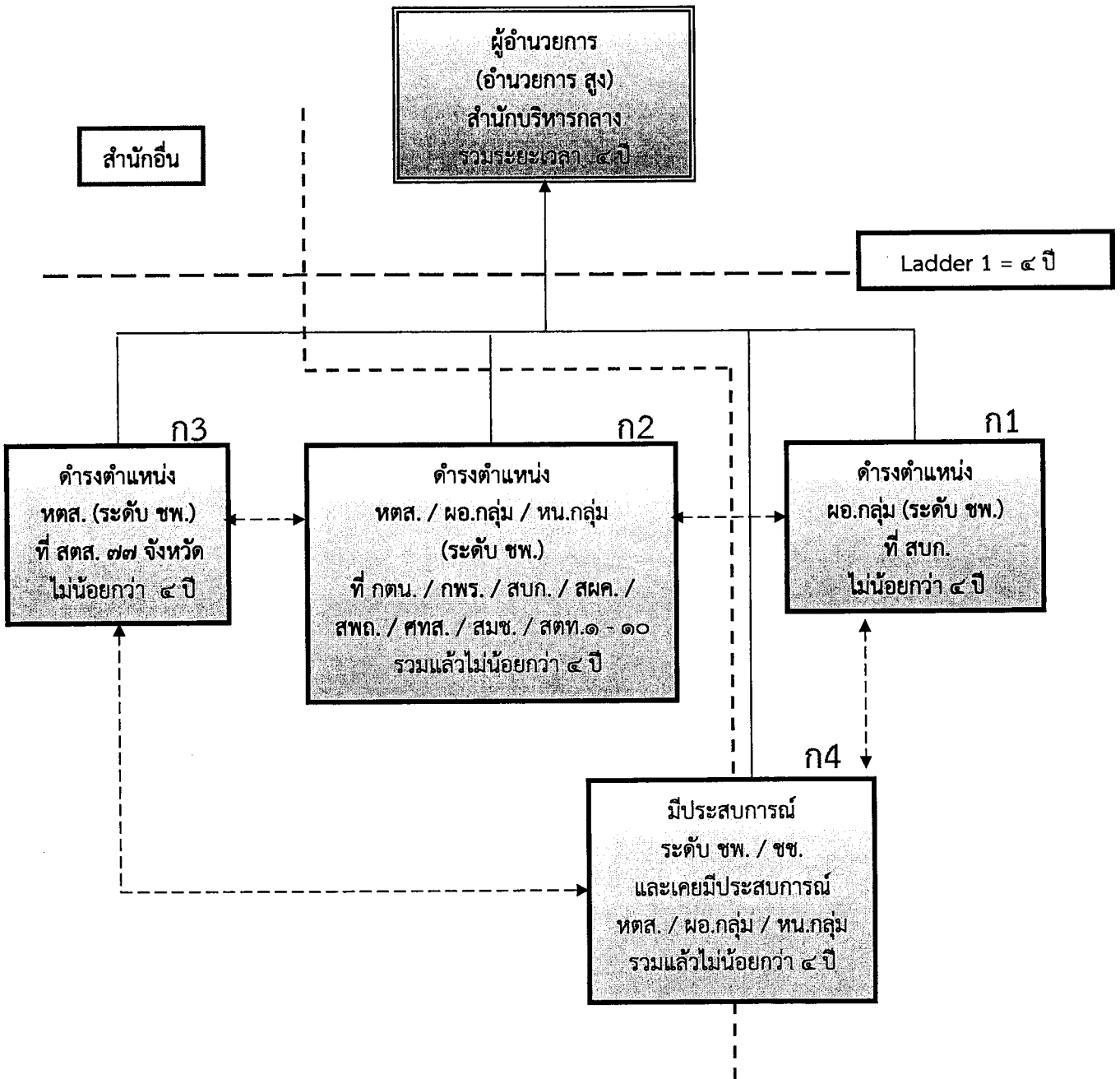


เส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงาน กลุ่มที่ ๑

กลุ่มที่ ๑.๑

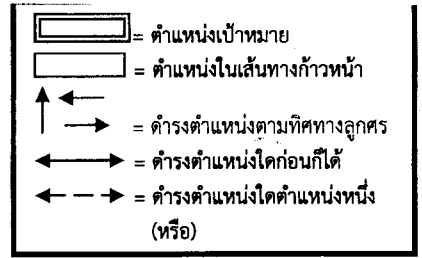


ตำแหน่งเป้าหมายที่ ๑
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

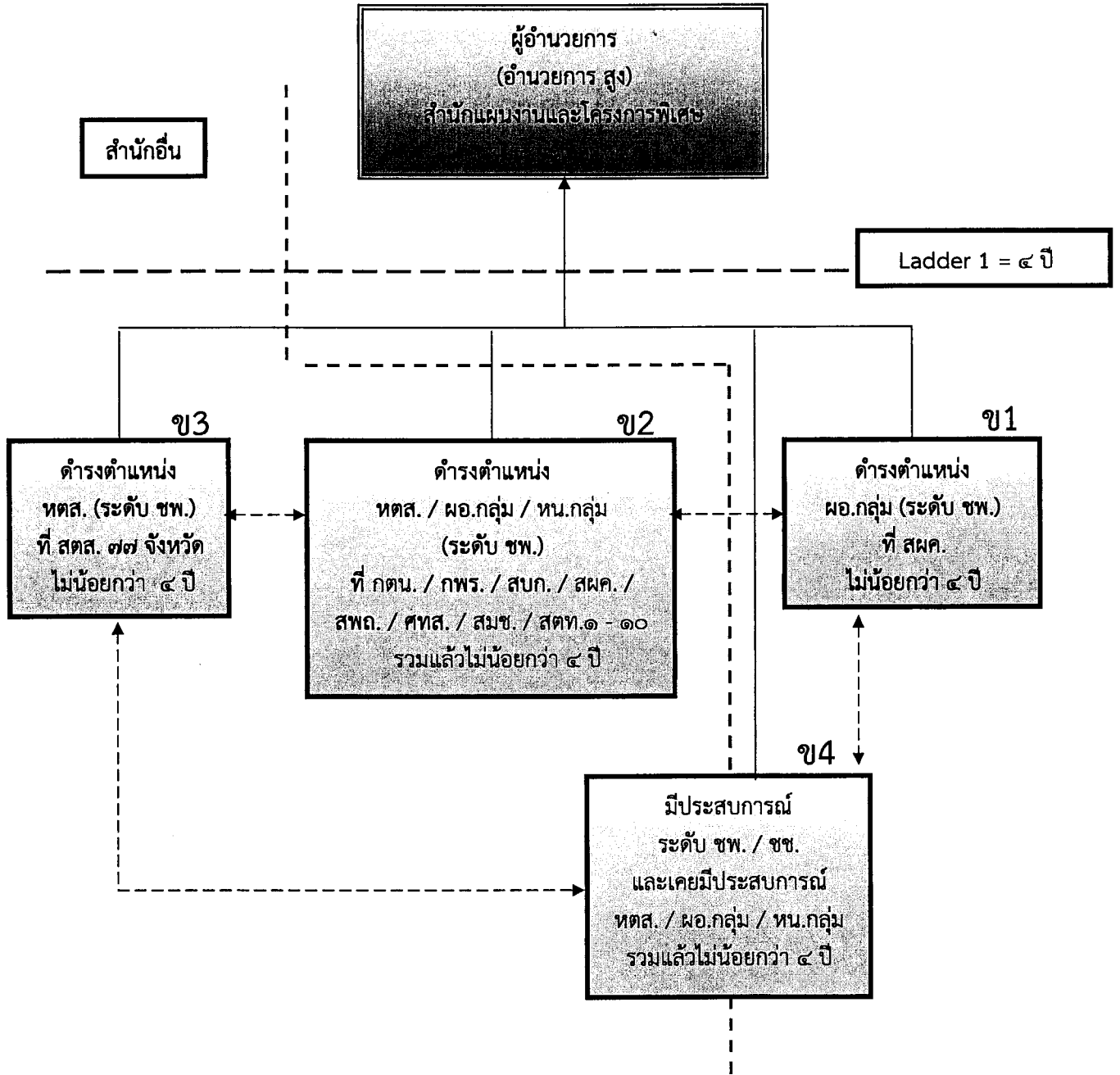


กรมฯ พิจารณาคัดเลือกข้าราชการกลุ่มเป้าหมาย ที่ผ่านเกณฑ์ Entry และผ่านการสั่งสมประสบการณ์และผลงาน เป็นผู้มีศักยภาพ จำนวน ๓ - ๕ ราย ต่อ ๑ ตำแหน่ง

กลุ่มที่ ๑.๒

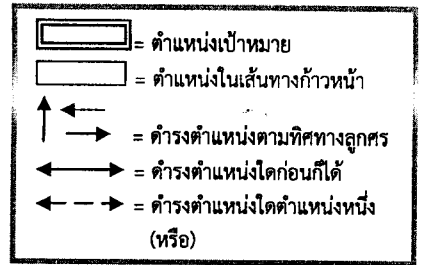


ตำแหน่งเป้าหมายที่ ๒
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักแผนงานและโครงการพิเศษ



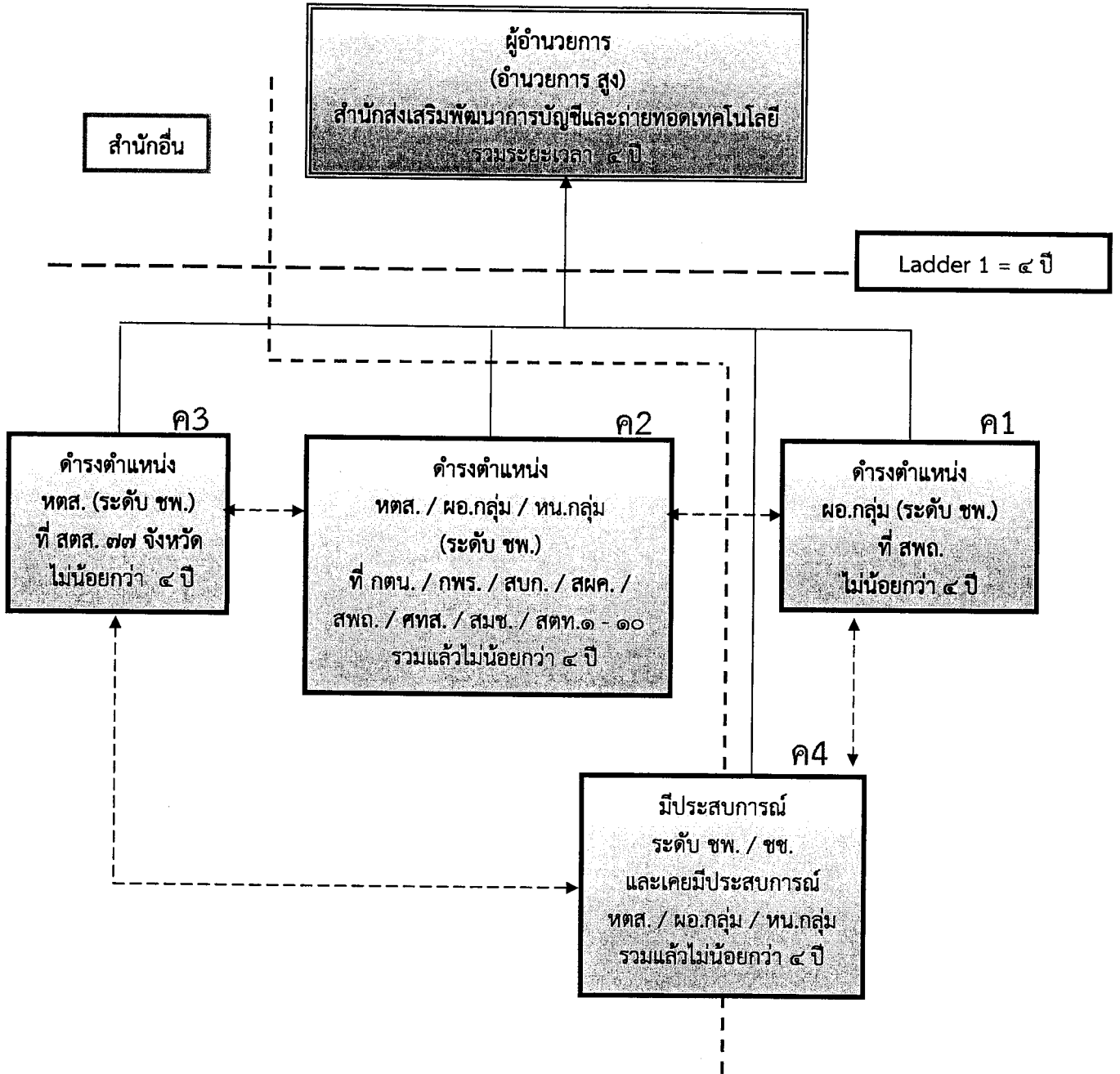
กรมฯ พิจารณาคัดเลือกข้าราชการกลุ่มเป้าหมาย
 ที่ผ่านเกณฑ์ Entry และผ่านการสั่งสมประสบการณ์และผลงาน
 เป็นผู้มีศักยภาพ จำนวน ๓ - ๕ ราย ต่อ ๑ ตำแหน่ง

กลุ่มที่ ๑.๓



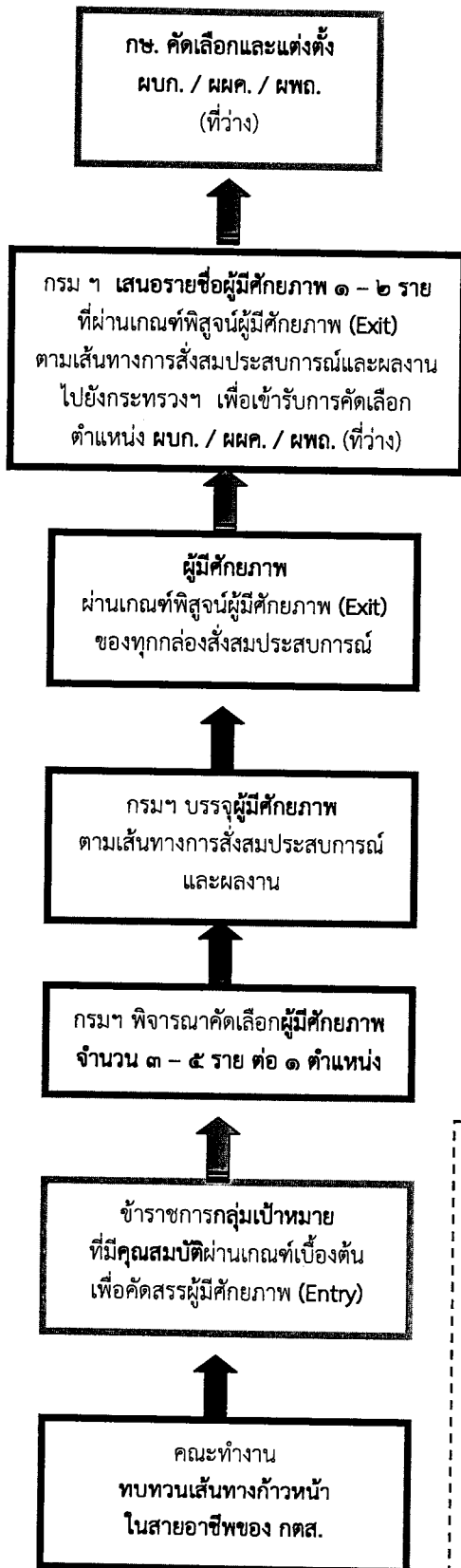
ตำแหน่งเป้าหมายที่ ๓

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมพัฒนาการบัญชีและถ่ายทอดเทคโนโลยี



กรมฯ พิจารณาคัดเลือกข้าราชการกลุ่มเป้าหมาย
 ที่ผ่านเกณฑ์ Entry และผ่านการสั่งสมประสบการณ์และผลงาน
 เป็นผู้มีศักยภาพ จำนวน ๓ - ๕ ราย ต่อ ๑ ตำแหน่ง

กลุ่มที่ ๒ กำหนดการดำเนินการระยะยาว



ผู้มีศักยภาพ ผ่านเกณฑ์พิสูจน์ผู้มีศักยภาพ (Exit) ทุกกลองสั่งสมประสบการณ์

- มีคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีเด่น ติดต่อกัน ๒ รอบการประเมิน
- ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดรายบุคคล จำนวน ๑ ตัวชี้วัด ในระดับค่าเป้าหมาย ๓ (ระดับ ขก.) / ๔ (ระดับ ขพ.) ขึ้นไป
- เข้าร่วมโครงการจริยธรรม รวมระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๗ วัน ต่อปี
- ผ่านการอบรมหลักสูตรต่างๆ อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร โดยมีหลักสูตรเชิงบริหาร ไม่น้อยกว่า ๑ หลักสูตร
- แสดงวิสัยทัศน์ต่อคณะกรรมการคัดเลือกผู้มีศักยภาพฯ

(ตัวอย่าง ๑ กลองสั่งสมประสบการณ์ ของ ทตส.๗๗ จังหวัด กลุ่มที่ ๑.๑ Ladder ๑)

กลุ่มเป้าหมาย ข้าราชการระดับชำนาญการ ซึ่งเป็นผู้มีศักยภาพที่ได้รับคัดเลือก จำนวน ๓ - ๕ ราย ต่อ ๑ ตำแหน่ง ปฏิบัติงานในตำแหน่งบนเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงาน เพื่อสร้างประสบการณ์ซึ่งจำเป็นสำหรับตำแหน่งเป้าหมาย รวมระยะเวลาในการสั่งสมประสบการณ์และผลงาน ไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี นับแต่ได้รับคัดเลือก

คุณสมบัติ ผ่านเกณฑ์เบื้องต้นเพื่อคัดสรรผู้มีศักยภาพเข้าสู่เส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Entry)

- ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี
 - มีคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีขึ้นไป และอยู่ในระดับดีเด่น อย่างน้อย ๕ รอบการประเมิน ภายในระยะเวลา ๕ ปี
 - ผ่านการอบรมหลักสูตรต่างๆ อย่างน้อย ๒ หลักสูตร
- (ตัวอย่าง ตำแหน่งเป้าหมาย ผผด.)

เส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพของ กตส.

ขั้นตอนที่ ๑ การกำหนดตำแหน่งเป้าหมาย

- ๑.๑ ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง (ผบก.)
- ๑.๒ ผู้อำนวยการสำนักแผนงานและโครงการพิเศษ (ผผค.)
- ๑.๓ ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมพัฒนาการบัญชีและถ่ายทอดเทคโนโลยี (ผผด.)

ขั้นตอนที่ ๒ การออกแบบเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงาน

ขั้นตอนที่ ๓ การจัดทำ Job Profile

๓.๑ เกณฑ์เบื้องต้นเพื่อคัดสรรผู้มีศักยภาพเข้าสู่เส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Entry)

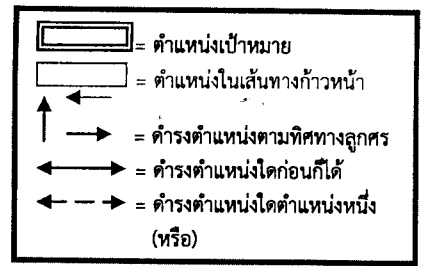
๓.๒ เกณฑ์พิสูจน์ผู้มีศักยภาพ (Exit)

๓.๓ องค์ประกอบอื่น ได้แก่ หน้าที่รับผิดชอบหลัก (Key Responsibilities)

ผลลัพธ์หลัก ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก ความรู้ที่จำเป็น ทักษะที่จำเป็น และสมรรถนะที่คาดหวังสำหรับตำแหน่งเป้าหมาย

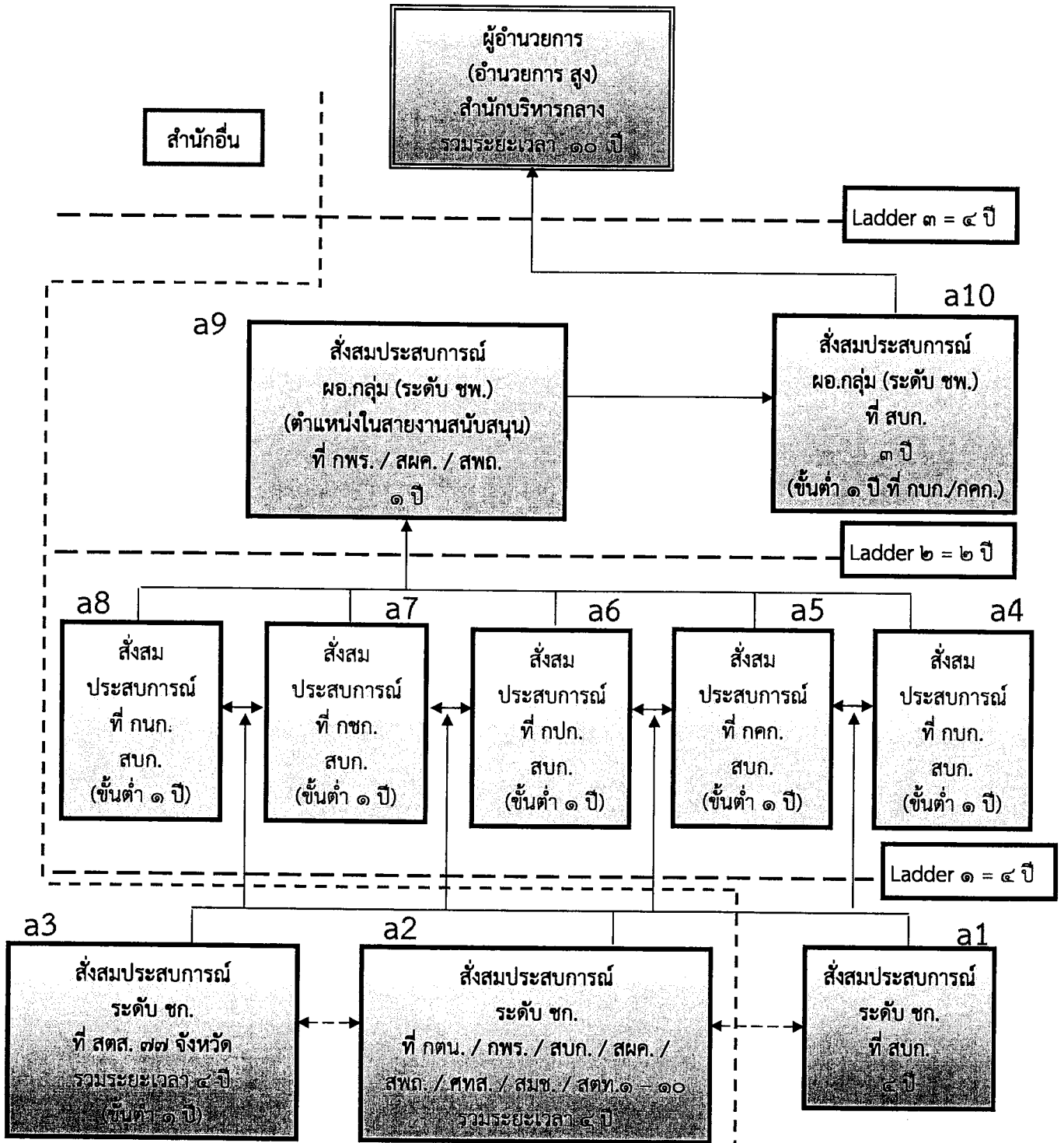
เส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงาน กลุ่มที่ ๒

กลุ่มที่ ๒.๑



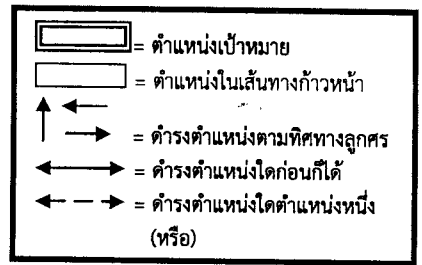
ตำแหน่งเป้าหมายที่ ๑

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง



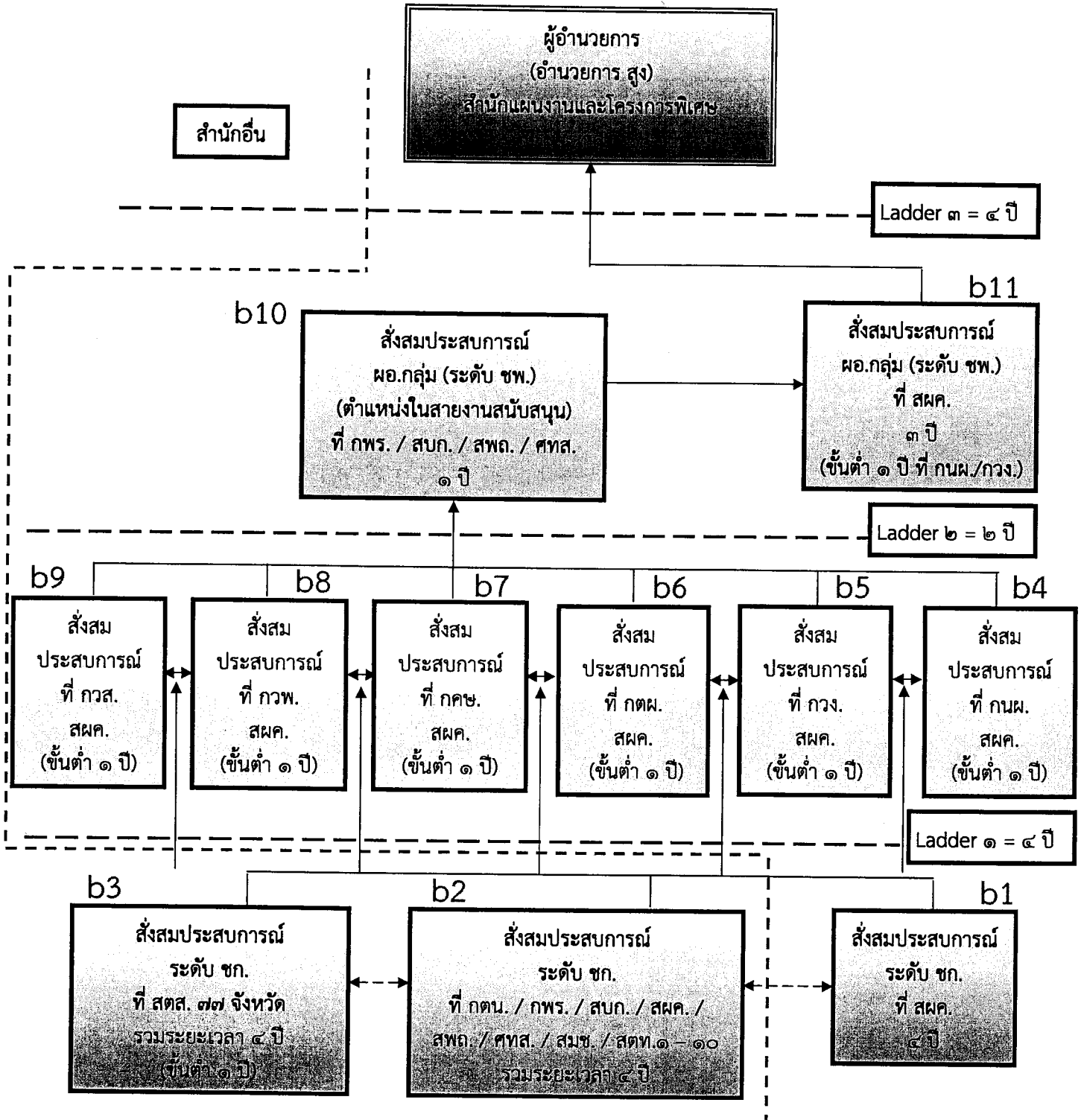
กรมนา พิจารณาคัดเลือกผู้มีศักยภาพ จำนวน ๓ - ๕ ราย ต่อ ๑ ตำแหน่ง เพื่อบรรจุเข้าสู่เส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงาน

กลุ่มที่ ๒.๒



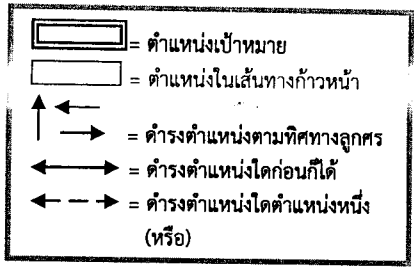
ตำแหน่งเป้าหมายที่ ๒

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักแผนงานและโครงการพิเศษ

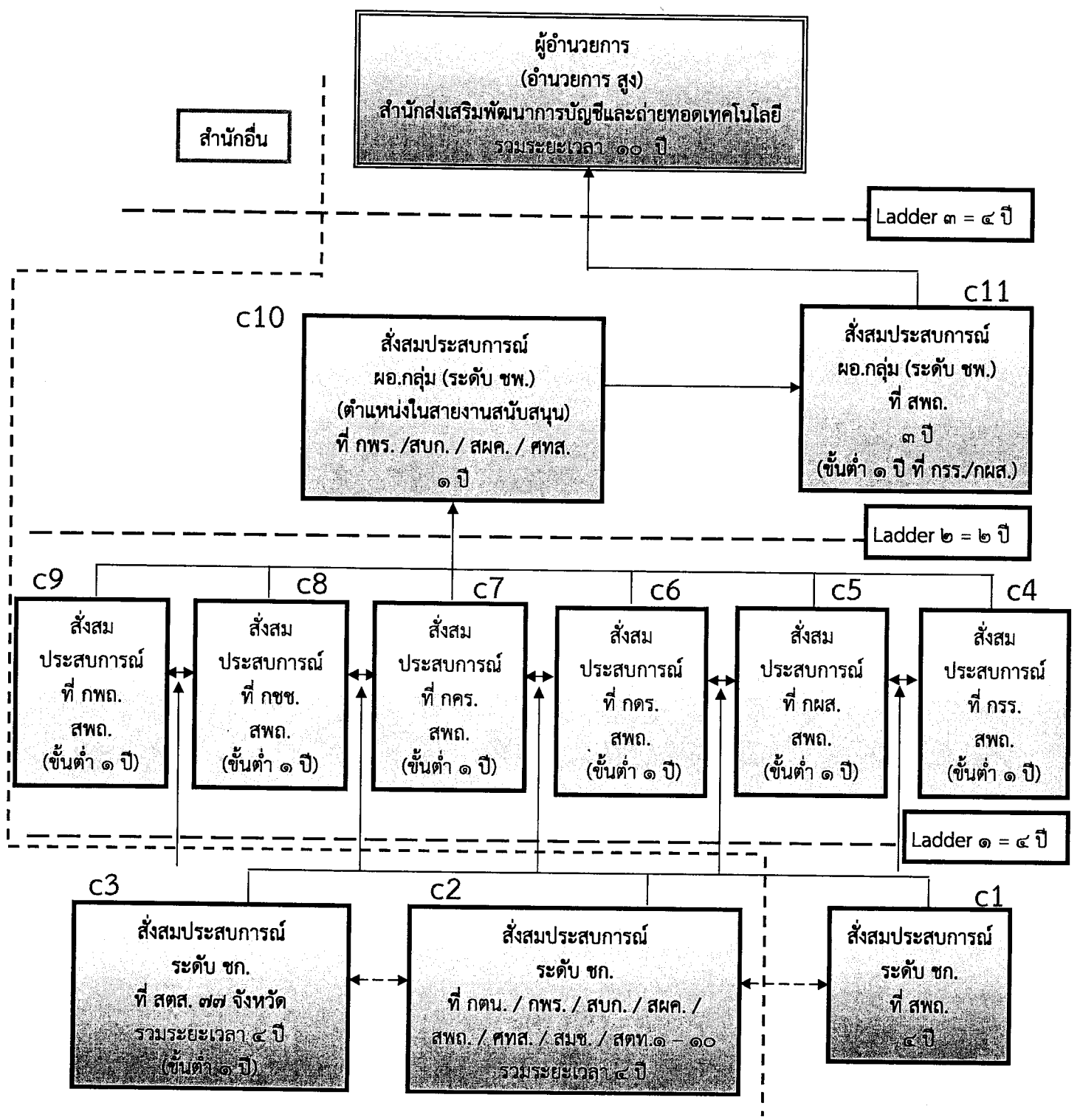


กรมฯ พิจารณาคัดเลือกผู้มีศักยภาพ จำนวน ๓ - ๕ ราย ต่อ ๑ ตำแหน่ง เพื่อบรรจุเข้าสู่เส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงาน

กลุ่มที่ ๒.๓



ตำแหน่งเป้าหมายที่ ๓
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมพัฒนาการบัญชีและถ่ายทอดเทคโนโลยี



กรมฯ พิจารณาคัดเลือกผู้มีศักยภาพ จำนวน ๓ - ๕ ราย ต่อ ๑ ตำแหน่ง เพื่อบรรจุเข้าสู่เส้นทางคำสั่งสมประสบการณ์และผลงาน

หมายเหตุ

อักษรย่อ

ผอ.	=	ผู้อำนวยการ
หน.	=	หัวหน้า
ทตส.	=	หัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์....(จังหวัด)
ชพ./ชช.	=	ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ (อยู่ระหว่างประเมินผลงานระดับเชี่ยวชาญ)
ชพ.	=	ชำนาญการพิเศษ
ชก.	=	ชำนาญการ
กตบ.	=	กลุ่มตรวจสอบภายใน
กพร.	=	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
สบก.	=	สำนักบริหารกลาง
กบก.	=	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
กคก.	=	กลุ่มบริหารงานคลัง
กปก.	=	กลุ่มประสานราชการ
กชก.	=	กลุ่มประชาสัมพันธ์
กนก.	=	กลุ่มนิติการ
สผค.	=	สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ
กนผ.	=	กลุ่มนโยบายและแผน
กวง.	=	กลุ่มวิเคราะห์งบประมาณ
กตผ.	=	กลุ่มติดตามและประเมินผล
กคช.	=	กลุ่มโครงการพิเศษ
กวพ.	=	กลุ่มวิจัยและพัฒนา
กวส.	=	กลุ่มวิเทศสัมพันธ์
สพถ.	=	สำนักส่งเสริมพัฒนาการบัญชีและถ่ายทอดเทคโนโลยี
กรร.	=	กลุ่มพัฒนาระบบการเรียนรู้
กผส.	=	กลุ่มพัฒนาสมรรถนะผู้สอบบัญชี
กคร.	=	กลุ่มส่งเสริมพัฒนาการบัญชีครัวเรือน
กชช.	=	กลุ่มส่งเสริมพัฒนาการบัญชีการบัญชีชุมชน
กพถ.	=	กลุ่มพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีสารสนเทศ
ศทส.	=	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
สมช.	=	สำนักมาตรฐานการบัญชีและการสอบบัญชี
สตท.๑ - ๑๐	=	สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ ๑ - ๑๐
สตส.	=	สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์....(จังหวัด)
ฝตส.	=	ฝ่ายตรวจสอบและแนะนำด้านการบัญชีที่ ๑ - ๙

ภาคผนวก

เอกสารแนบ ๒

ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนานาบุคลากรโดยภาพรวม

การพัฒนา	ผู้รับผิดชอบดำเนินการ			หมายเหตุ
	กรม	หน่วยงานต้นสังกัด	หน่วยงานภายนอก/ตนเอง	
ความรู้เฉพาะตำแหน่ง			หลักสูตร ความรู้เฉพาะตำแหน่งของสายงานต่างๆ	
	หลักสูตร ข้าราชการใหม่		หลักสูตร นบต.ของ กษ. (ชก.๒/ชง.๓)	* กรมนา จัดสรร
	หลักสูตร ผู้ช่วยผู้สอบบัญชี		หลักสูตร นบก.ของ กษ. (ชก.๔/อว./HIPPS๓)	งบประมาณให้
	หลักสูตร ผู้สอบบัญชี ๑-๕		หลักสูตร นบส.ของ กษ. (ชพ.๒/อว.๒/ชช)	
	การใช้โปรแกรมระบบบัญชีคอมพิวเตอร์		หลักสูตร นบส.ของ กพ.	
	การใช้โปรแกรมระบบตรวจสอบบัญชีคอมพิวเตอร์			
	หลักสูตร นบก.ของ กตส. (ชพ. / ชก.)			
	หลักสูตร หัวหน้าสำนักงาน			
	หลักสูตร วิทยากร			
	หลักสูตร กฎหมายปกครอง			
	หลักสูตร ภาษาอังกฤษ			
	หลักสูตร ก้าวทันมาตรฐานการบัญชีและการสอบบัญชี			
	หลักสูตร สมรรถนะหลัก/สมรรถนะทางการบริหาร			
การติดตามประเมินผล เพื่อเสริมความรู้ทักษะ ความชำนาญ		๑. ติดตามประเมินผล Training Need ๒. กำหนดวิธีการพัฒนา อาทิ อบรมให้ความรู้ อบรมเชิงปฏิบัติการ อบรมโดยวิทยากรตัวคุณ การสอบทาน การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เป็นต้น		
การพัฒนาโดยอิสระ อาทิ สมรรถนะอื่นๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับ งานสำนักงาน การเขียน หนังสือราชการ		อบรมความรู้ที่จำเป็นในพื้นที่	หลักสูตร กฎหมายมหาชน หลักสูตรสมรรถนะอื่นๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (E-learning ของ กพ.) หลักสูตร ภาษาอังกฤษ (เบื้องต้น/เพื่อการสื่อสาร)	** ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี เวลารวมไม่ต่ำกว่า ๑๘ ชั่วโมง

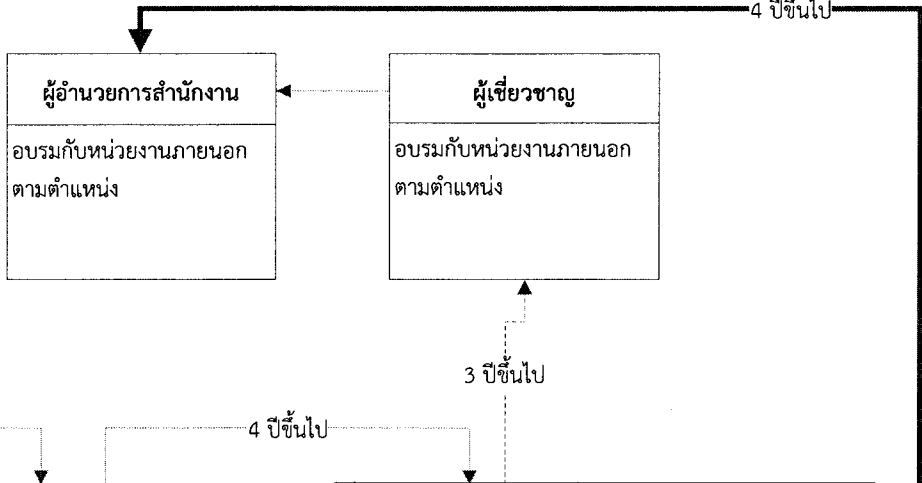
การพัฒนาบุคลากร (แยกตามระดับ)

ลำดับ	หลักสูตร	สายงานสนับสนุน																	
		ข้าราชการ																	
		พนักงานราชการ	นักวิชาการตรวจสอบภายใน			นักจัดการงานทั่วไป					เจ้าพนักงานธุรการ		นิติกร			นักทรัพยากรบุคคล			
			ปก	ชก	หัวหน้า กลุ่ม (ชก/ชพ/	ชง.	อว.	ปก	ชก	ชพ	ชง	อว	ปก	ชก	ผอ.กลุ่ม	ปก	ชก	หัวหน้า งาน (ชก/ชพ)	ผอ.กลุ่ม
1	หลักสูตร ข้าราชการใหม่ *																		
	- ปฐมนิเทศ	✓					✓					✓			✓				
	- E-learning	✓					✓					✓			✓				
	- การเป็นข้าราชการที่ดี	✓					✓					✓			✓				
	- ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับงานในหน้าที่	✓					✓					✓			✓				
2	หลักสูตร วิทยากร *			✓				✓					✓	✓				✓	
3	หลักสูตร กฎหมายปกครอง *			✓				✓										✓	
4	หลักสูตร กฎหมายมหาชน **			✓				✓					✓					✓	
5	หลักสูตร นบค.ของ กตส. (ชพ. / ชก.) *		✓					✓					✓				✓		
6	หลักสูตร นบค.ของ กษ. (ชก.2/ชง.3) **		✓					✓					✓				✓		
7	หลักสูตร นบค.ของ กษ. (ชก.4/อว./HIPPS3) **		✓					✓					✓				✓		
8	หลักสูตร นบส.ของ กษ. (ชพ.2/อว.2/ชช) **			✓				✓					✓					✓	
9	หลักสูตร นบส.ของ กพ. **																		
10	สมรรถนะ (E-learning ของ กพ.) **																		
	- สมรรถนะหลัก		✓					✓			✓							✓	
	- สมรรถนะทางการบริหาร																		
11	หลักสูตร ภาษาอังกฤษ																		
	- ภาษาอังกฤษเบื้องต้น (E-learning) **	✓						✓			✓	✓			✓				
	- ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร			✓				✓					✓					✓	
	- ภาษาอาเซียน																		
12	- ก้าวทันมาตรฐานการบัญชีและการสอบบัญชี *													✓					

ลำดับ	หลักสูตร	รายงานผลการดำเนินงาน																
		ข้าราชการ																
		พนักงานราชการ	นักวิชาการตรวจสอบภายใน			นักจัดการงานทั่วไป			เจ้าพนักงานธุรการ		นิติกร			นักทรัพยากรบุคคล				
ปก	ชก		หัวหน้ากลุ่ม (ชก/ชพ)	ชง.	อว.	ปก	ชก	ชพ	ชง.	อว.	ปก	ชก	ผอ.กลุ่ม	ปก	ชก	หัวหน้างาน (ชก/ชพ)	ผอ.กลุ่ม	
	หลักสูตร ความรู้เฉพาะตำแหน่ง **																	
13	- การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการความรู้																	✓
14	- การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ																	✓
15	- การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล																	✓
16	- การพัฒนามาตรฐานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล																	✓
17	- นักบริหารทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ																	✓
18	- การพัฒนาระบบการวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ																	✓
19	- การพัฒนานักทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ (กษ/กพ)																	✓
20	- ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม																	✓
21	- การติดตามประเมินการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐ			✓														
22	- การปฏิบัติงานในระบบ GFMS		✓															
23	- การเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ด้านการพัสดุ		✓															
24	- ประสิทธิภาพการเขียนรายงานด้านการตรวจสอบ			✓														
25	- การเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจสอบในภาครัฐ		✓															
26	- การบริหารความเสี่ยง		✓															
27	- การเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานธุรการ							✓			✓							
28	- การจัดระบบงานสำนักงาน								✓									
29	- ระเบียบงานพัสดุ							✓			✓							
30	- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ							✓			✓							
31	- การเขียนหนังสือราชการและรายงานการประชุม							✓			✓							
32	- กฎหมายปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง													✓				
33	- การดำเนินการทางวินัย													✓				
34	- การพัฒนากฎหมายการเงินการคลัง													✓				
35	- ด้านจริยธรรม และการป้องปรามทุจริตและประพฤติมิชอบ													✓				

การพัฒนาบุคลากร (สายงานหลัก)
 นักวิชาการตรวจสอบบัญชี
 และเจ้าพนักงานตรวจสอบบัญชี

) การพัฒนาบุคลากร (แยกตามตำแหน่ง))



ปฏิบัติการ (ป.โท 1 - 4 ปี/ป.ตรี 1 - 6 ปี)		ชำนาญการ				ชำนาญการพิเศษ	หัวหน้าสำนักงาน
ผู้ช่วยฯ < 6 เดือน - 2 ปี	ระดับ 1 2 - 5 ปี	ระดับ 2 5 ปีขึ้นไป	ระดับ 3 2 - 8 ปี	ระดับ 4 8 - 10 ปี	ระดับ 5 10 ปีขึ้นไป	ระดับ 5 1 ปีขึ้นไป	ชำนาญการพิเศษ
การใช้โปรแกรมระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ การใช้โปรแกรมระบบตรวจสอบบัญชีคอมพิวเตอร์ / IT Auditor สมรรถนะหลัก ก้าวทันมาตรฐานการบัญชีและการสอบบัญชี เป็นหลักสูตรที่ต้องอบรมทุกระดับ และควรดำเนินการจัดอย่างต่อเนื่องตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป							
ข้าราชการใหม่	ผู้สอบบัญชี ระดับ 1 - 2	กฎหมายปกครอง					
		นบต. ของ กษ. นบก. ของ กษ.			กฎหมายมหาชน นบส. ของ กษ. หัวหน้าสำนักงาน สมรรถนะทางการบริหาร		
		วิทยากร					
		ผู้สอบบัญชี ระดับ 3 - 4			ผู้สอบบัญชี ระดับ 5		
ผู้ช่วยผู้สอบบัญชี	ผู้สอบบัญชี ระดับ 1 - 2	นบก.ของ กตส.					
		ภาษาอังกฤษเบื้องต้น		ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร			

การพัฒนาบุคลากร (สายงานสนับสนุน)
นักวิชาการตรวจสอบภายใน

ชำนาญการพิเศษ

4 , 6 ปี

4 ปี ,

3 ปี

ปฏิบัติการ (ป.โท 1 – 4 ปี/ป.ตรี 1 – 6 ปี)	ชำนาญการ	หัวหน้ากลุ่ม (เชี่ยวชาญ)
<p>การปฏิบัติงานในระบบ GFMS การเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ด้านการพัสดุ การเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจสอบในภาครัฐ สมรรถนะหลัก</p>		
<p>ข้าราชการใหม่ ภาษาอังกฤษเบื้องต้น</p>	<p>ประสิทธิภาพการเขียนรายงานด้านการตรวจสอบ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร วิทยากร กฎหมายปกครอง</p>	
	<p>นบค.ของ กตส. นบต.ของ กษ. นบค.ของ กษ. การบริหารความเสี่ยง</p>	<p>กฎหมายมหาชน นบส.ของ กษ. การติดตามประเมินการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐ ก้าวทันมาตรฐานการบัญชีและการสอบบัญชี อบรมกับหน่วยงานภายนอก ตามตำแหน่ง</p>

การพัฒนาบุคลากร (สายงานสนับสนุน)
นักจัดการงานทั่วไป

ปฏิบัติการ (ป.โท 1 – 4 ปี/ป.ตรี 1 – 6 ปี)	ชำนาญการ	ผู้อำนวยการกลุ่ม (ชพ.)
<p style="text-align: center;">ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ การเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานธุรการ ระเบียบงานพัสดุ สมรรถนะหลัก</p>		
<p style="text-align: center;">ข้าราชการใหม่ การเขียนหนังสือราชการและรายงานการประชุม ภาษาอังกฤษเบื้องต้น</p>	<p style="text-align: center;">การจัดระบบงานสำนักงาน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร วิทยากร กฎหมายปกครอง</p>	
	<p style="text-align: center;">นบก.ของ กตส. นบต.ของ กษ. นบก.ของ กษ.</p>	<p style="text-align: center;">กฎหมายมหาชน นบส.ของ กษ.</p>

การพัฒนาบุคลากร (สายงานสนับสนุน)
เจ้าพนักงานธุรการ

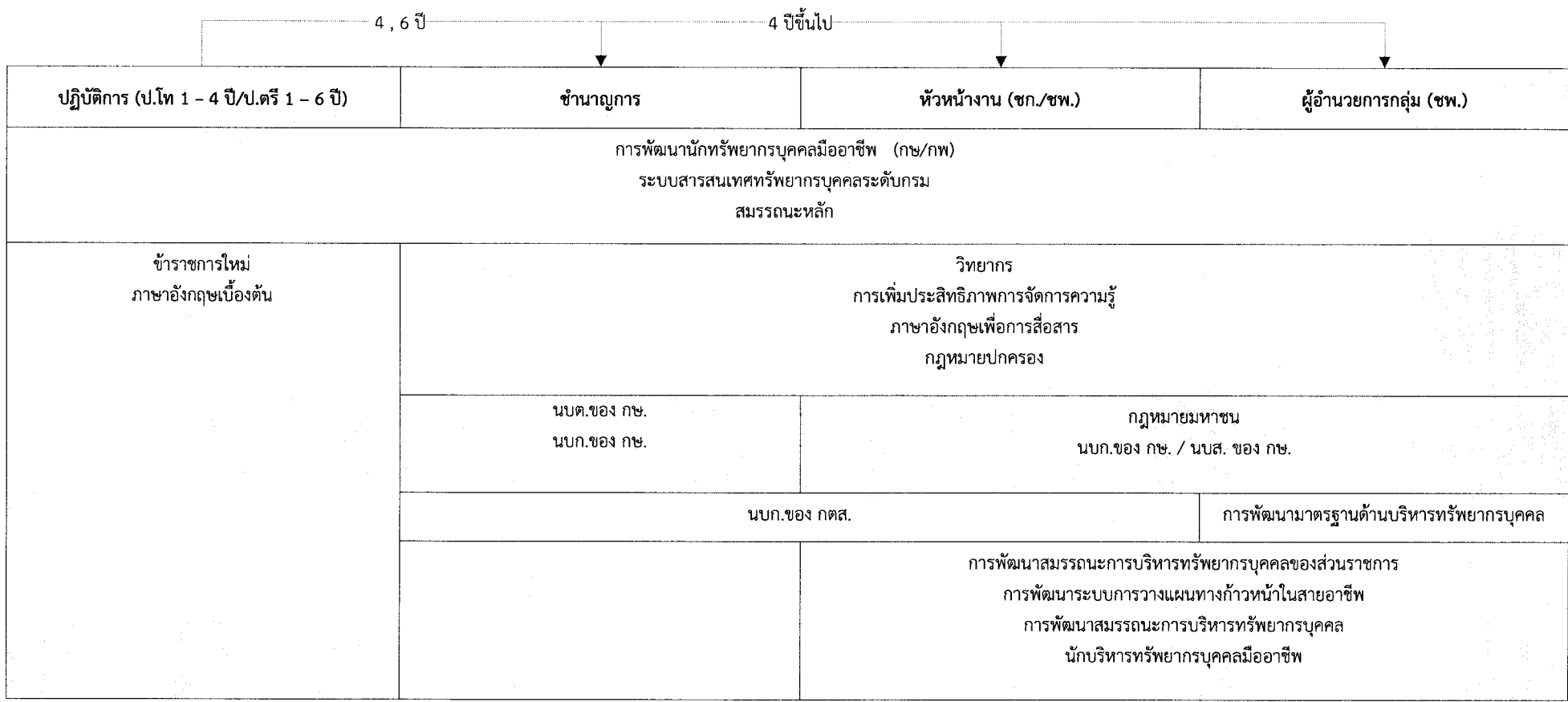
6 ปี

ชำนาญงาน	อาวุโส
การเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานธุรการ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ การเขียนหนังสือราชการและรายงานการประชุม ระเบียบงานพัสดุ ภาษาอังกฤษเบื้องต้น สมรรถนะหลัก	

การพัฒนาบุคลากร (สายงานสนับสนุน)
 นิตกร

	4 , 6 ปี		
ปฏิบัติกร (ป.โท 1 – 4 ปี/ป.ตรี 1 – 6 ปี)	ชำนาญการ	หัวหน้างาน (ชก.)	ผู้อำนวยการกลุ่ม (ศพ.)
	ด้านจริยธรรม และการป้องปรามทุจริตและประพฤติมิชอบ กฎหมายปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง การพัฒนากฎหมายการเงินการคลัง การดำเนินการทางวินัย สมรรถนะหลัก		
ข้าราชการใหม่ ภาษาอังกฤษเบื้องต้น	วิทยาการ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร / สำหรับนักกฎหมาย		
	นบค.ของ กตส. นบต.ของ กษ. นบค.ของ กษ.	กฎหมายมหาชน นบส.ของ กษ. ก้าวทันมาตรฐานการบัญชีและการสอบบัญชี	

การพัฒนาบุคลากร (สายงานสนับสนุน)
นักทรัพยากรบุคคล



การพัฒนาบุคลากร (สายงานสนับสนุน)
เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี

)

)

ชำนาญงาน

อบรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานในระบบ GFMS ของส่วนราชการ
การเสริมสร้างสมรรถนะด้านการเงินการคลังภาครัฐ
กฎหมายและระเบียบสำหรับงานการคลัง
กฎหมายปกครอง
นบต.ของ กษ.
ภาษาอังกฤษเบื้องต้น
สมรรถนะหลัก

การพัฒนาบุคลากร (สายงานสนับสนุน)
นักวิชาการพัสดุ

4, 6 ปี

ปฏิบัติการ (ป.โท 1 - 4 ปี/ป.ตรี 1 - 6 ปี)	ชำนาญการ	หัวหน้างาน (ชก.)
<p>โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในด้านการพัสดุ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุและวิธีปฏิบัติ การเพิ่มประสิทธิภาพงานพัสดุและการจัดซื้อจัดจ้าง สมรรถนะหลัก</p>		
<p>ข้าราชการใหม่ ภาษาอังกฤษเบื้องต้น</p>	<p>นบค.ของ กตส. นบค.ของ กษ. นบค.ของ กษ. ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร กฎหมายปกครอง วิทยาการ</p>	
	<p>การบริหารความเสี่ยง</p>	<p>กฎหมายมหาชน</p>

การพัฒนาบุคลากร (สายงานสนับสนุน)
นักวิชาการเผยแพร่

	4, 6 ปี		4 ปี
ปฏิบัติการ (ป.โท 1 - 4 ปี/ป.ตรี 1 - 6 ปี)	ชำนาญการ	หัวหน้างาน (ชก.)	ผู้อำนวยการกลุ่ม (ชพ.)
การใช้โปรแกรมการผลิตสื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เทคนิคการเขียนบทสารคดี/การจัดทำสารคดี ระเบียบงานพัสดุ สมรรถนะหลัก			
เทคนิคการถ่ายภาพเพื่อการประชาสัมพันธ์		การออกแบบการจัดนิทรรศการ วิทยาการ	
ข้าราชการใหม่ ภาษาอังกฤษเบื้องต้น	ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร		
	นบค.ของ กตส. นบค.ของ กษ. นบค.ของ กษ.	นบส.ของ กษ.	

การพัฒนาบุคลากร (สายงานสนับสนุน)
นายช่างศิลป์

ชำนาญงาน

การเสริมสร้างทักษะความรู้ด้านการประชาสัมพันธ์
ความรู้เบื้องต้นในการประชาสัมพันธ์
การออกแบบการจัดนิทรรศการ
สมรรถนะหลัก

การพัฒนาบุคลากร (สายงานสนับสนุน)
บรรณารักษ์

4, 6 ปี

ปฏิบัติการ (ป.โท 1 – 4 ปี/ป.ตรี 1 – 6 ปี)	ชำนาญการ
การอบรมโปรแกรมเกี่ยวกับบรรณารักษ์และนักสารสนเทศ การพัฒนาสมรรถนะบรรณารักษ์และนักเอกสารสนเทศ การพัฒนาข้อมูลข่าวสารอิเล็กทรอนิกส์ สมรรถนะหลัก	
วิชาการใหม่ ภาษาอังกฤษเบื้องต้น	นบค.ของ กตส. นบค.ของ กษ. นบค.ของ กษ. ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

การพัฒนาบุคลากร (สายงานสนับสนุน)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

ปฏิบัติการ (ป.โท 1 - 4 ปี/ป.ตรี 1 - 6 ปี)	ชำนาญการ	หัวหน้างาน (ชก.)	ผู้อำนวยการกลุ่ม (ชพ.)
	4 - 6 ปี โครงการอบรมชี้แจงการใช้ระบบงบประมาณอิเล็กทรอนิกส์ โครงการบริหารแผนพัฒนาบุคลากรภาครัฐในบริบทอาเซียน การประเมินผลและความคุ้มค่าของแผนและโครงการ การจัดทำงบประมาณ การวิเคราะห์โครงการ สมรรถนะหลัก		
ข้าราชการใหม่ ภาษาอังกฤษเบื้องต้น	การวางแผนและบริหารโครงการอย่างมืออาชีพ การวางแผนกลยุทธ์องค์กรสู่ความสำเร็จ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร วิทยากร		การเจรจาต่อรองและแก้ไขความขัดแย้ง การสื่อสารเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บังคับบัญชา นบค.ของ กษ. / นบส. ของ กษ.
	นบค.ของ กตส. นบค.ของ กษ. นบค.ของ กษ. การบริหารความเสี่ยง		
	การใช้ระบบบริหารงานวิจัยแห่งชาติ (ระบบ NRPM)		

การพัฒนาบุคลากร (สายงานสนับสนุน)
นักวิเทศสัมพันธ์

4, 6 ปี

ปฏิบัติการ (ป.โท 1 – 4 ปี/ป.ตรี 1 – 6 ปี)	ชำนาญการ	ผู้อำนวยการกลุ่ม (ชก.)
เตรียมข้าราชการไทยสู่ประชาคมอาเซียน ก้าวทันมาตรฐานการบัญชีและการสอบบัญชี สมรรถนะหลัก		
ข้าราชการใหม่	วิทยากร ภาษาอาเซียน	
	นบก.ของ กตส. นบต.ของ กษ. นบก.ของ กษ.	
		นักวิเทศสัมพันธ์มืออาชีพ

การพัฒนาบุคลากร (สายงานสนับสนุน)
นักวิชาการคอมพิวเตอร์

ปฏิบัติการ (ป.โท 1 – 4 ปี/ป.ตรี 1 – 6 ปี)	ชำนาญการ	หัวหน้างาน (ชก.)	ผู้อำนวยการกลุ่ม (ชพ.)
<p>4, 6 ปี</p> <p>พัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านคอมพิวเตอร์และสารสนเทศภาครัฐ การบริหารข้อมูลและฐานข้อมูล (Data Management and Database) อบรมและทดสอบมาตรฐานวิชาชีพไอซีทีภาครัฐ (ระดับ IP/FE) การพัฒนาเว็บไซต์ให้เป็นไปตามมาตรฐานเว็บไซต์ภาครัฐ วิศวกรรมด้านความมั่นคงปลอดภัยทางสารสนเทศภาครัฐ การพัฒนาโปรแกรม Application (Web Application) การออกแบบและพัฒนาโปรแกรม (Programing) ก้าวทันมาตรฐานการบัญชีและการสอบบัญชี สมรรถนะหลัก</p>			
<p>ข้าราชการใหม่ ภาษาอังกฤษเบื้องต้น</p>	<p>ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร การบริหารความเสี่ยง</p>		<p>การพัฒนาบุคลากรในการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดทำแผนและจัดการโครงการปรับเปลี่ยนไปสู่ Ipv6 การบริหาร ICT ทั้งยุทธศาสตร์ นบส.ของ กษ.</p>
		<p>ความรู้เรื่องโลกยุคใหม่ วิทยาการ</p>	

ภาคผนวก

เอกสารแนบ ๒

แนวทางการปฏิบัติงานกรมตรวจบัญชีสหกรณ์
ปีงบประมาณ ๒๕๕๙ (Road Map ๕๙) ที่แก้ไขใหม่



ตามคำสั่งกรมการควบคุมและตรวจสอบบัญชี
 4604
 วันที่ ๑๔.๕.๖๕๕๘
 เวลา 14.48 น.

อธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์
 วันที่ ๑๐.๕.๖๕๕๘
 วันที่ ๑๔.๕.๖๕๕๘
 เวลา ๐๘.๓๑

รตส. ประยวน
 วันที่ ๑๐.๕.๖๕๕๘
 วันที่ ๑๔.๕.๖๕๕๘
 เวลา ๑๖.๐๒ น.

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักมาตรฐานการบัญชีและการสอบบัญชี กลุ่มกำกับสหกรณ์ โทร. ๓๓๒๐
 ที่ กษ ๐๔๐๔/๕๖๕๖ วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอแก้ไขแนวทางการปฏิบัติงานกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ปีงบประมาณ ๒๕๕๙ (Road Map ๕๙)

เรียน อธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ตามที่กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ปีงบประมาณ ๒๕๕๙ (Road Map ๕๙) เพื่อเป็นกรอบการขับเคลื่อนภารกิจของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด นั้น

เนื่องจากแนวทางการปฏิบัติงานฯ (Road Map ๕๙) ที่กำหนด ไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง สำนักมาตรฐานการบัญชีและการสอบบัญชี จึงขอแก้ไขแนวทางการปฏิบัติงานฯ (Road Map ๕๙) เพื่อให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานจริงของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ดังนี้

๑. การติดตามการควบคุมคุณภาพงานสอบบัญชี (RM ๕)
๒. การตรวจสอบสหกรณ์กรณีมีปัญหาพิเศษ - ภาครัฐและภาคเอกชน (RM ๑๐)
๓. การพิสูจน์ความอยู่จริงของลูกหนี้ หุ้น และเงินรับฝากโดยเทคนิคการยืนยันยอด (RM ๑๒)
๔. การวิเคราะห์ข้อมูลการทำธุรกิจเชิงลึกของสหกรณ์ (Scan ธุรกิจสหกรณ์) (RM ๑๓)
๕. การเพิ่มประสิทธิภาพงานสอบบัญชีด้วยกระดาษทำการอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Working Paper : EWP) (RM ๑๙)

ทั้งนี้ สำนักมาตรฐานการบัญชีและการสอบบัญชีได้แนบรายละเอียด (RM) ที่ขอแก้ไขดังกล่าวตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้ หากเห็นชอบสำนักมาตรฐานการบัญชีและการสอบบัญชีจะดำเนินการแจ้งให้สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ ทราบต่อไป

(Handwritten signature)

(นายสมปอง อินทร์ทอง)
 อธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์
 ๑๔ ธ.ค. ๒๕๕๘

(Handwritten signature)

(นางสุจิตรา พันธุมะบำรุง)
 ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานการบัญชีและการสอบบัญชี

(Handwritten signature)

(Handwritten signature)
 ๑๑ ธ.ค. ๒๕๕๘

(Handwritten signature) ๑๑ ธ.ค. ๒๕๕๘

(นายประยวน พันธุ์สวัสดิ์)
 รองอธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

(Handwritten signature)

(Handwritten signature)

(นางสุจิตรา พันธุมะบำรุง)
 ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานการบัญชีและการสอบบัญชี

(Handwritten signature)

(Handwritten signature)
 (นายประยวน พันธุ์สวัสดิ์)

การติดตามการควบคุมคุณภาพงานสอบบัญชี



RM 5

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้สอบบัญชีภาครัฐและภาคเอกชน

วัตถุประสงค์

เพื่อให้การปฏิบัติงานสอบบัญชีสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรเป็นไปตามมาตรฐานการควบคุมคุณภาพงานสอบบัญชี (TSQC1)

การดำเนินงาน

สตท.

ติดตามการควบคุมคุณภาพงานสอบบัญชีของสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์และสำนักงานสอบบัญชีภาคเอกชน

1. ประเมินมาตรฐานสำนักงาน สตท.
2. ประเมินมาตรฐานสำนักงาน สำนักงานสอบบัญชีภาคเอกชน ร่วมกับ สมช.

3. ประเมินผลงานของผู้สอบบัญชี โดยใช้แบบประเมินคุณภาพงานสอบบัญชี รายละเอียด อย่างน้อย 1 ชิ้นงาน ยกเว้น สำนักงานสอบบัญชีสหกรณ์ในเขต กทม. ให้เป็นไปตามพื้นที่กำกับสหกรณ์

4. ติดตามและรายงานผลการประเมินมาตรฐานสำนักงานและการควบคุมคุณภาพงานของผู้สอบบัญชี ในภาพรวมเสนอ อตส. ผ่าน สมช.

ระยะเวลาดำเนินการ

ภายในเดือน กรกฎาคม ของทุกปี

ภายใน 15 วัน ยกเว้นสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ที่มีระดับความยากมากและมากที่สุด ให้ดำเนินการ ให้แล้วเสร็จภายใน 20 วัน นับแต่วันที่ผู้ปฏิบัติงานลงทะเบียนรับงาน

ภายในวันที่ 10 ตุลาคม ของทุกปี

สมช.

1. จัดทำแบบประเมินมาตรฐานสำนักงานสอบบัญชีภาคเอกชน
2. จัดประชุมซักซ้อมผู้มีหน้าที่ประเมินมาตรฐานสำนักงานสอบบัญชีภาคเอกชน
3. คัดเลือกสำนักงานสอบบัญชีภาคเอกชนที่สมัครใจ 3 แห่ง นำร่องประเมินมาตรฐานสำนักงาน ปี 2559
4. ประเมินมาตรฐานสำนักงาน สำนักงานสอบบัญชีภาคเอกชน ร่วมกับ สตท.

5. ประเมินผลงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในเขต กทม.ตามพื้นที่กำกับสหกรณ์รายละเอียดอย่างน้อย 1 ชิ้นงาน
6. ติดตามและรายงานผลการประเมินมาตรฐานสำนักงานสอบบัญชีและการควบคุมคุณภาพงานสอบบัญชี ของ สตท.

7. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการควบคุมคุณภาพงานสอบบัญชี ต่อผู้บริหารกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ภายในเดือน กรกฎาคม ของทุกปี

ภายใน 15 วัน ยกเว้นสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ที่มีระดับความยากมากและมากที่สุด ให้ดำเนินการ ให้แล้วเสร็จภายใน 20 วัน นับแต่วันที่ผู้ปฏิบัติงานลงทะเบียนรับงาน

ภายในเดือน ตุลาคม ของทุกปี

ตัวชี้วัด

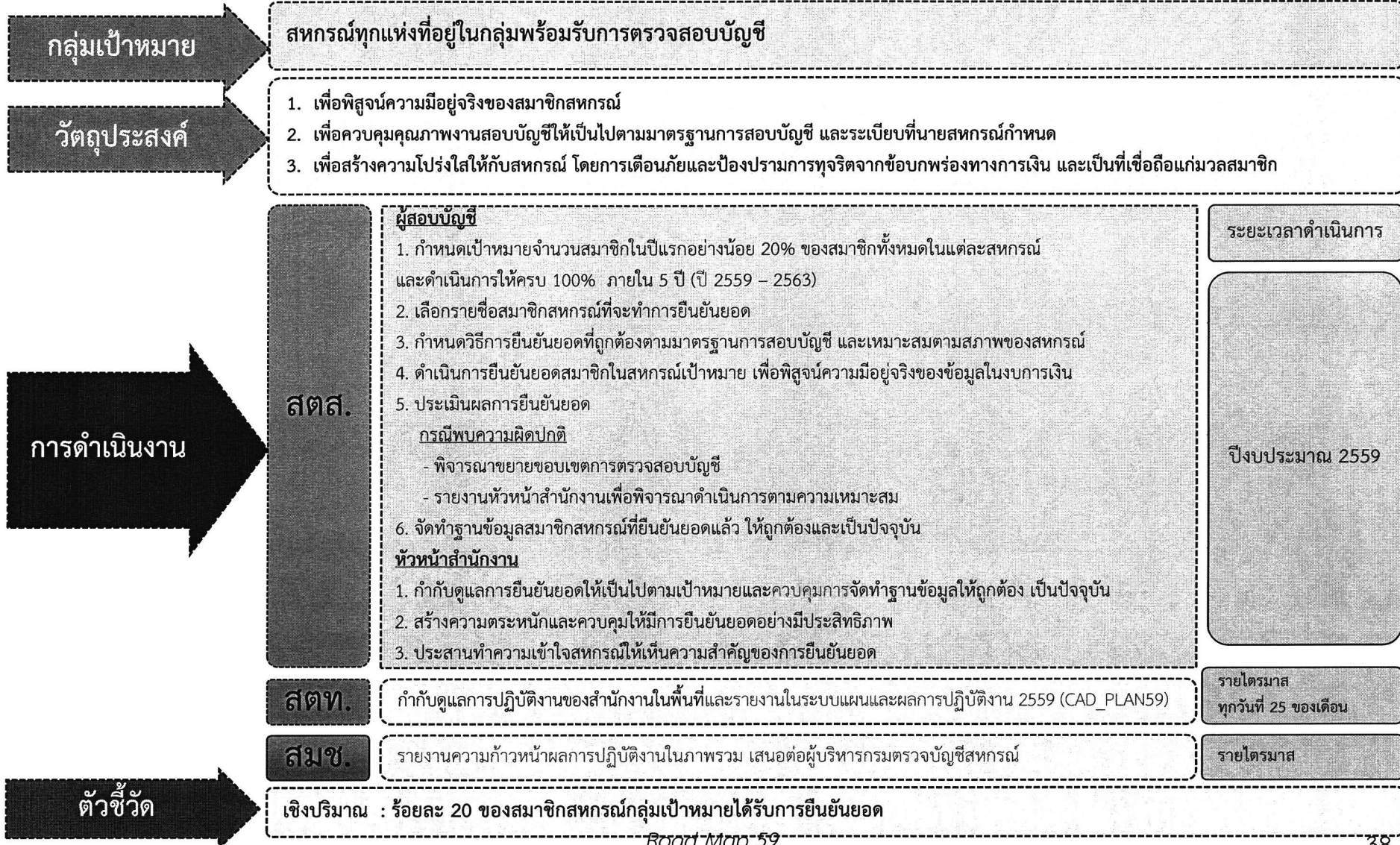
เชิงปริมาณ : จำนวนผู้สอบบัญชีทุกรายได้รับการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน

เชิงคุณภาพ : ร้อยละ 80 ของจำนวนชิ้นงานของผู้สอบบัญชีที่ได้รับการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานตามระบบมาตรฐานการควบคุมคุณภาพงานสอบบัญชี ภายในมาตรฐานเวลาที่กำหนด

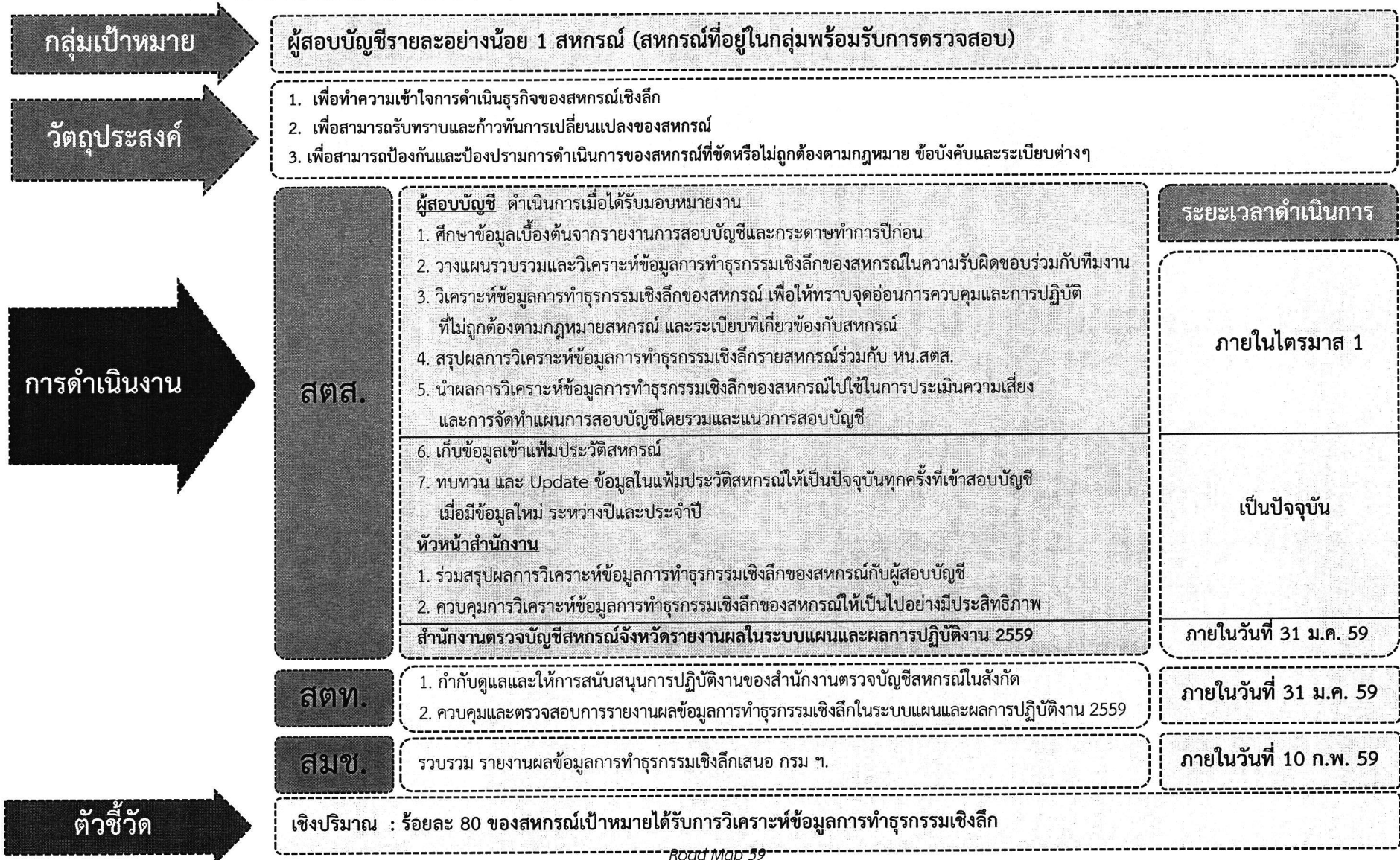
การพิสูจน์ความมีอยู่จริงของลูกหนี้ หุ้น และ เงินรับฝาก โดยเทคนิคการยืนยันยอด



RM 12



การวิเคราะห์ข้อมูลการทำธุรกรรมเชิงลึกของสหกรณ์ (Scan ธุรกรรมสหกรณ์)



ข้อมูลในแฟ้มประวัติสหกรณ์



1. ข้อบังคับสหกรณ์
2. ระเบียบต่าง ๆ ที่สหกรณ์กำหนดขึ้นถือใช้
3. รายชื่อคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ พร้อมอำนาจหน้าที่ ตลอดจน ประวัติการทำงานของผู้ที่เป็น Key man ในสหกรณ์
4. ผลการประเมินการควบคุมภายในของสหกรณ์ และจุดอ่อนที่พบ
5. Flow Chart กระบวนการทำธุรกิจหลักของสหกรณ์ และข้อสังเกตที่พบ
6. รายงานสรุปผลการประเมิน การปฏิบัติตามระเบียบและกระบวนการที่สหกรณ์กำหนด
7. รายละเอียดของข้อบกพร่อง/ข้อสังเกตที่มี
8. สำเนารายงานการประชุมในครั้งที่มีประเด็นสำคัญต่าง ๆ



การเพิ่มประสิทธิภาพงานสอบบัญชีด้วยระบบกระดาษทำการอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Working Paper : EWP)

กลุ่มเป้าหมาย

1. สหกรณ์กลุ่มพร้อมรับการตรวจสอบ มีระดับความยากมากและมากที่สุด และสอบบัญชีโดยผู้สอบบัญชีภาครัฐ จำนวน 50 %
2. สหกรณ์ที่ใช้ระบบกระดาษทำการอิเล็กทรอนิกส์ในปีงบประมาณ 2558

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเพิ่มคุณภาพในการควบคุมคุณภาพงานสอบบัญชี ให้สามารถทำได้ทุกระยะอย่างทันเวลา
2. ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานสอบบัญชีครบวงจร ให้สามารถอำนวยความสะดวกในการจัดทำแนวการตรวจสอบบัญชี การบันทึกผลการสอบบัญชี และการสรุปผลการตรวจสอบบัญชี ในกระดาษทำการ
3. เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานสอบบัญชี การควบคุมงานสอบบัญชีให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานงานสอบบัญชี

การดำเนินงาน

ส.ต.ส.

1. การวางแผนงานสอบบัญชี
ผู้สอบบัญชี
 - 1.1 ประเมินมาตรฐานขั้นต่ำของการควบคุมภายใน (เฉพาะสหกรณ์ที่ใช้ IT)
 - 1.2 ประเมินความเสี่ยงในการสอบบัญชี
 - วางแผนร่วมกับทีมงานในการประเมินความเสี่ยง
 - ศึกษาข้อมูลของสหกรณ์ในสถานการณ์ปัจจุบัน ณ ที่ตั้งสหกรณ์
 - ประชุมทีมงานเพื่อทำการสรุปผลประเมินความเสี่ยงสหกรณ์เป้าหมายกรณีสหกรณ์ที่มีความยากในการสอบบัญชีระดับยากมากและมากที่สุด ให้ ส.ต.ส. ประชุมร่วมกับทีมงาน
 - 1.3 กำหนดขอบเขตการตรวจสอบ โดยพิจารณาจากความเสี่ยงและจัดทำแผนการสอบบัญชีโดยรวม
 - 1.4 จัดทำแนวการสอบบัญชี (Audit Program) ในระบบ EWP

หัวหน้าสำนักงาน

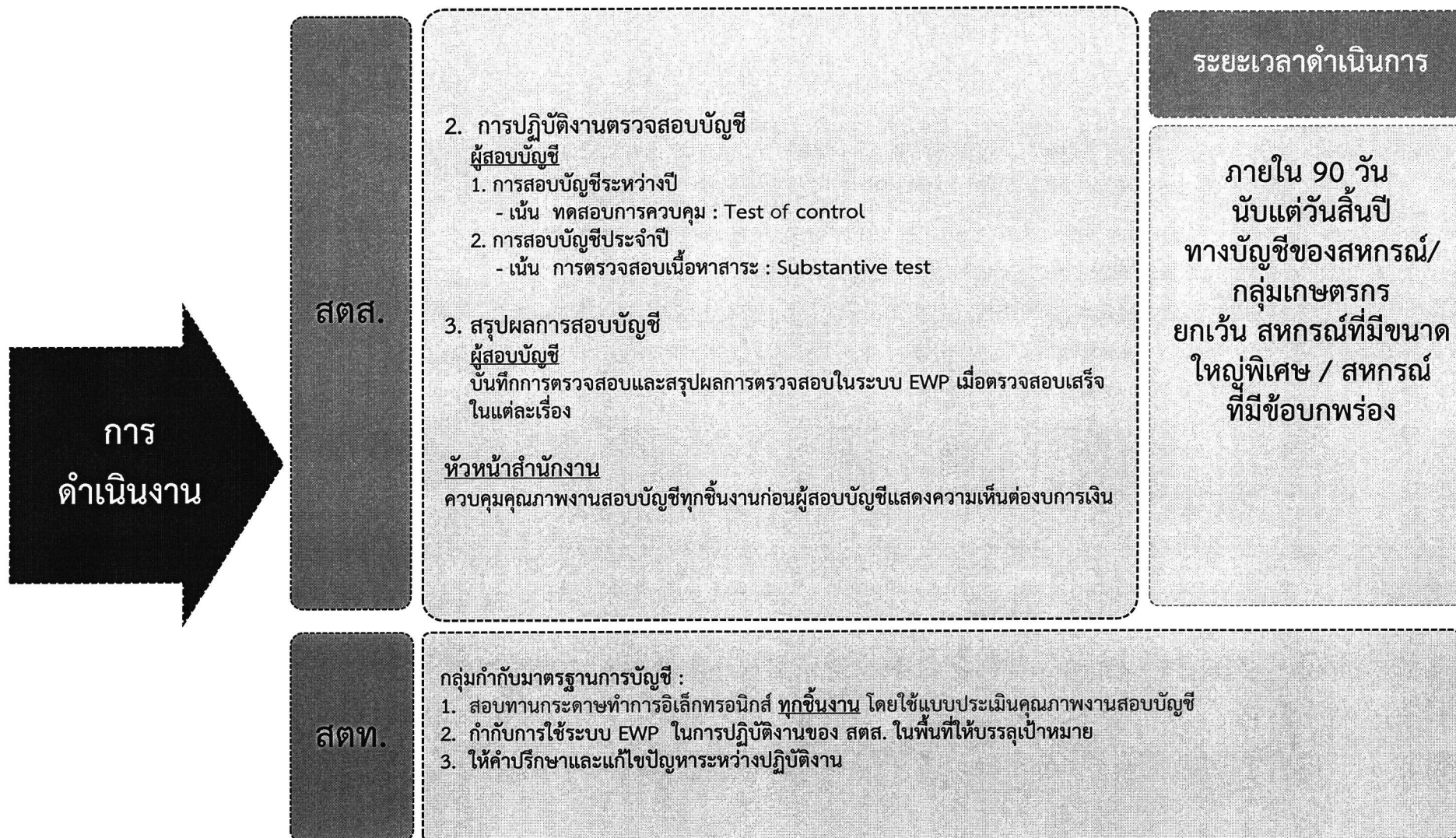
- 1.1 กำกับให้มีการจัดทำ Audit Program ที่ถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์
- 1.2 กำกับให้มีการทำความเข้าใจในวิธีการตรวจสอบตาม Audit Program
- 1.3 สอบทานการวางแผนงานสอบบัญชี ในระบบ EWP

ระยะเวลาดำเนินการ

ภายในไตรมาส 1



การเพิ่มประสิทธิภาพงานสอบบัญชีด้วยระบบกระดาษทำการอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Working Paper : EWP)





การเพิ่มประสิทธิภาพงานสอบบัญชีด้วยระบบกระดาษทำการอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Working Paper : EWP)

