

แบบประเมินการควบคุมภายในด้วยตนเอง (Control self Assessment : CSA)

กลุ่ม บริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

๑. ให้วิเคราะห์และเลือกงาน/กิจกรรมที่มีความเสี่ยงสูงมา ๑ เรื่อง พร้อมระบุวัตถุประสงค์ของงาน/กิจกรรมนั้น นำข้อมูลไปใส่ในแบบ ปค.๕ ช่องที่ ๑

๑.๑ เรื่อง การดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อป้องกันปัญหาความเข้าใจคลาดเคลื่อนในระเบียบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย เกณฑ์ใหม่ ตามหนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว๑๙ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๑

๒) เพื่อเป็นการสร้างระบบการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ให้ดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อยมากยิ่งขึ้น

๓)

๒. การกิจกรรมการขั้นตอนดังต่อไปนี้

๒.๑ แจกเวียนหนังสือหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย เกณฑ์ใหม่

๒.๒ ดำเนินการขอรายชื่อคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

๒.๓ เสนอรายชื่อคณะกรรมการดังกล่าว เข้าที่ประชุม อ.กคจ. และ กคจ. เพื่ออนุมัติแต่งตั้งต่อไป

๓. ให้วิเคราะห์ว่าขั้นตอนหรือกระบวนการปฏิบัติจริง (จากข้อ ๒) ในขณะที่ประเมินปฏิบัติอย่างไร

ขั้นตอน/กระบวนการปฏิบัติ	กิจกรรมที่ปฏิบัติจริง
๓.๑ แจกเวียนหนังสือหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย เกณฑ์ใหม่	- มีการแจกเวียนหนังสือหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย เกณฑ์ใหม่ ให้ทุกโรงเรียนในสังกัดทราบ และถือปฏิบัติ ผ่านระบบ AMSS เนื่องจากเป็นช่วงคาบเกี่ยวระหว่างการประเมินเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย หลักเกณฑ์เก่า ซึ่งบังคับใช้สำหรับผู้บรรจุก่อน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ และเกณฑ์ใหม่ ซึ่งบังคับใช้สำหรับผู้บรรจุตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป ทำให้หลายโรงเรียนมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนคิดว่ากรรมการประเมินแบบเก่าถูกยกเลิกโดยสิ้นเชิง ซึ่งหลักเกณฑ์เก่ายังคงบังคับใช้สำหรับผู้บรรจุก่อน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ต่อไปโดยอัตโนมัติ
๓.๒ ดำเนินการขอรายชื่อคณะกรรมการเตรียม	- จัดทำแบบฟอร์มการเสนอรายชื่อคณะกรรมการ

ขั้นตอน/กระบวนการปฏิบัติ	กิจกรรมที่ปฏิบัติจริง
ความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย	เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย การเสนอรายชื่อผู้เป็นคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย หลักเกณฑ์กำหนดไว้ว่า กรณีที่โรงเรียนไม่มี ผอ.โรงเรียน ให้เสนอ ผอ.โรงเรียน ใกล้เคียงแทน แต่มีบางโรงเรียนเสนอ รก.ผอ.โรงเรียนมาแทน ซึ่งผิดหลักเกณฑ์
๓.๓ เสนอรายชื่อคณะกรรมการดังกล่าว เข้าที่ประชุม อ.กศจ. และ กศจ. เพื่ออนุมัติแต่งตั้งต่อไป	- เสนอรายชื่อคณะกรรมการดังกล่าว เข้าที่ประชุม อ.กศจ. และ กศจ. เพื่ออนุมัติแต่งตั้งต่อไป การแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย หลักเกณฑ์ใหม่นั้น ทาง กศจ.เป็นผู้อนุมัติแต่งตั้ง โดยทางโรงเรียนเป็นผู้เสนอรายชื่อคณะกรรมการผ่านทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งบางโรงเรียนเข้าใจว่าคณะกรรมการดังกล่าวโรงเรียนเป็นผู้แต่งตั้งเอง

๔. จากกิจกรรมที่ปฏิบัติอยู่ ผลการประเมินเป็นอย่างไร (บรรลุวัตถุประสงค์/ไม่บรรลุวัตถุประสงค์) ถ้าไม่บรรลุวัตถุประสงค์มีความเสี่ยงอะไร

๔.๑ จากการประเมินผลการควบคุม พบว่า กิจกรรมการควบคุมที่ปฏิบัติอยู่จริงสามารถลดความเสี่ยงได้ในระดับหนึ่ง แต่ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (นำข้อมูลไปใส่ในแบบ ปค.๕ ช่องที่ ๔)

๔.๒ ถ้าไม่บรรลุวัตถุประสงค์มีความเสี่ยง (นำข้อมูลไปใส่ในแบบ ปค.๕ ช่องที่ ๒)

๔.๒.๑ เนื่องจากเป็นช่วงคาบเกี่ยวระหว่างการประเมินเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย หลักเกณฑ์เก่า ซึ่งบังคับใช้สำหรับผู้บรรจุก่อน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ และเกณฑ์ใหม่ ซึ่งบังคับใช้สำหรับผู้บรรจุตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป ทำให้หลายโรงเรียนมีความเข้าใจคาดเคลื่อนคิดว่าการประเมินแบบเก่าถูกยกเลิกโดยสิ้นเชิง ซึ่งหลักเกณฑ์เก่ายังคงบังคับใช้สำหรับผู้บรรจุก่อน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ต่อไปโดยอนุโลม

๔.๒.๒ การแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย หลักเกณฑ์ใหม่นั้น ทาง กศจ.เป็นผู้อนุมัติแต่งตั้ง โดยทางโรงเรียนเป็นผู้เสนอรายชื่อคณะกรรมการผ่านทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งบางโรงเรียนเข้าใจว่าคณะกรรมการดังกล่าวโรงเรียนเป็นผู้แต่งตั้งเอง

๔.๒.๓ การเสนอรายชื่อผู้เป็นคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย หลักเกณฑ์กำหนดไว้ว่า กรณีที่โรงเรียนไม่มี ผอ.โรงเรียน ให้เสนอ ผอ.โรงเรียน ใกล้เคียงแทน แต่มีบางโรงเรียนเสนอ รก.ผอ.โรงเรียนมาแทน ซึ่งผิดหลักเกณฑ์

๕. ให้วิเคราะห์ความเสี่ยงที่พบว่ายังมีอยู่ (ปัญหา) ว่าเกิดจากสาเหตุอะไร จะแก้ไขอย่างไร ใครเป็นคนแก้ไข

ปัญหา/สาเหตุความเสี่ยที่ยังมีอยู่ (แบบ ปค.๕ ช่องที่ ๕)	การแก้ไข (การปรับปรุงการควบคุม) (แบบ ปค.๕ ช่องที่ ๖)	กำหนดเสร็จ/ผู้รับผิดชอบ (แบบ ปค.๕ ช่องที่ ๗)
<p><b>ปัญหา :</b> ๑. โรงเรียนมีความเข้าใจคาดเคลื่อนคิดว่าการการประเมินแบบเก่าถูกยกเลิกโดยสิ้นเชิง ซึ่งหลักเกณฑ์เก่ายังคงบังคับใช้สำหรับผู้บรรจุก่อน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ต่อไปโดยอนุโลม</p> <p>๒. บางโรงเรียนเข้าใจว่าคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย เกณฑ์ใหม่ โรงเรียนเป็นผู้แต่งตั้งเอง</p> <p>๓. การเสนอรายชื่อผู้เป็นคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย หลักเกณฑ์กำหนดไว้ว่ากรณีที่โรงเรียนไม่มี ผอ.โรงเรียนให้เสนอ ผอ.โรงเรียน ใกล้เคียงแทน แต่มีบางโรงเรียนเสนอ รก. ผอ.โรงเรียนมาแทน ซึ่งผิดหลักเกณฑ์</p> <p><b>สาเหตุ :</b> บางโรงเรียนไม่เข้าใจหรือเข้าใจคลาดเคลื่อนในระเบียบเหล่านั้น</p>	<p>๑. มีการจัดทำคู่มือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย เกณฑ์ใหม่ ในรูปแบบที่เข้าใจง่าย ให้โรงเรียนได้ศึกษา</p> <p>๒. จัดทำแผนผังการดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ในรูปแบบ infographic เพื่อให้เข้าใจง่ายได้ยิ่งขึ้น</p>	<p>ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๒ พนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานด้านการสรรหาคัดเลือก บรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p>

กลุ่มบริหารงานบุคคล

แบบ ปค. ๕

รายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน  
สำหรับระยะเวลาการดำเนินงานสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๒

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้ง หน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจตาม แผนการดำเนินการหรือภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญของหน่วยงาน ของรัฐ/วัตถุประสงค์ (๑)	ความเสี่ยง (๒)	การควบคุมภายในที่มี อยู่ (๓)	การประเมินผล การควบคุมภายใน (๔)	ความเสี่ยง ที่ยังมีอยู่ (๕)	การปรับปรุง การควบคุมภายใน (๖)	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ (๗)
<p><b>เรื่อง การดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย วัตถุประสงค์</b></p> <p>๑. เพื่อป้องกันปัญหาความเข้าใจคลาดเคลื่อนในระเบียบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย เกณฑ์ใหม่ ตามหนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๙ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๑</p> <p>๒. เพื่อเป็นการสร้างระบบการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ให้</p>	<p>๑. เนื่องจากเป็นช่วงคาบเกี่ยวระหว่างการประเมินเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย หลักเกณฑ์เก่า ซึ่งบังคับใช้สำหรับผู้บรรจุก่อน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ และเกณฑ์ใหม่ ซึ่งบังคับใช้สำหรับผู้บรรจุตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป ทำให้หลายโรงเรียนมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนคิดว่าการประเมินแบบเก่าถูกยกเลิกโดยสิ้นเชิง ซึ่งหลักเกณฑ์เก่ายังคงบังคับใช้สำหรับผู้บรรจุก่อน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ต่อไปโดยอนุโลม</p>	<p>๑. มีการแจ้งเวียนหนังสือหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย เกณฑ์ใหม่ ให้ทุกโรงเรียนในสังกัดทราบ และถือปฏิบัติ</p> <p>๒. จัดทำแบบฟอร์มการเสนอรายชื่อ คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย</p>	<p>จากการประเมินผลการควบคุม พบว่า กิจกรรมการควบคุมที่ปฏิบัติอยู่จริง สามารถลดความเสี่ยงได้ในระดับหนึ่ง แต่ยังไม่บรรลุ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้</p>	<p>๑. โรงเรียนมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนคิดว่าการการประเมินแบบเก่าถูกยกเลิกโดยสิ้นเชิง ซึ่งหลักเกณฑ์เก่ายังคงบังคับใช้สำหรับผู้บรรจุก่อน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ต่อไปโดยอนุโลม</p> <p>๒. บางโรงเรียนเข้าใจว่าคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย เกณฑ์ใหม่ โรงเรียนเป็นผู้แต่งตั้งเอง</p>	<p>๑. มีการจัดทำคู่มือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย เกณฑ์ใหม่ ในรูปแบบที่เข้าใจง่าย ให้โรงเรียนได้ศึกษา</p> <p>๒. จัดทำแผนผังการดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ในรูปแบบ infographic เพื่อให้เข้าใจง่ายขึ้น</p>	<p>พนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p>

<p>ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้ง หน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจตาม แผนการดำเนินการหรือภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญของหน่วยงาน ของรัฐ/วัตถุประสงค์ (๑)</p>	<p>ความเสี่ยง (๒)</p>	<p>การควบคุมภายในที่มี อยู่ (๓)</p>	<p>การประเมินผล การควบคุมภายใน (๔)</p>	<p>ความเสี่ยง ที่ยังมีอยู่ (๕)</p>	<p>การปรับปรุง การควบคุมภายใน (๖)</p>	<p>หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ (๗)</p>
<p>ดำเนินการไปด้วยความ เรียบร้อยมากยิ่งขึ้น</p>	<p>๒. การแต่งตั้งคณะกรรมการ เตรียมความพร้อมและพัฒนา อย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย หลักเกณฑ์ใหม่นั้น ทาง กศจ. เป็นผู้อนุมัติแต่งตั้ง โดยทาง โรงเรียนเป็นผู้เสนอรายชื่อ คณะกรรมการผ่านทาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งบางโรงเรียนเข้าใจว่า คณะกรรมการดังกล่าว โรงเรียนเป็นผู้แต่งตั้งเอง</p> <p>๓. การเสนอรายชื่อผู้เป็น คณะกรรมการเตรียมความ พร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย หลักเกณฑ์ กำหนดไว้ว่า กรณีที่โรงเรียน ไม่มี ผอ.โรงเรียน ให้เสนอ ผอ.โรงเรียน ใกล้เคียงแทน แต่มีบางโรงเรียนเสนอ</p>			<p>๓. การเสนอรายชื่อผู้ เป็นคณะกรรมการ เตรียมความพร้อมและ พัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย หลักเกณฑ์กำหนดไว้ว่า กรณีที่โรงเรียนไม่มี ผอ.โรงเรียน ให้เสนอ ผอ.โรงเรียน ใกล้เคียง แทน แต่มีบางโรงเรียน เสนอ รก.ผอ.โรงเรียน มาแทน ซึ่งผิด หลักเกณฑ์</p>		

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้ง หน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจตาม แผนการดำเนินการหรือภารกิจอื่นๆ ที่สำคัญของหน่วยงาน ของรัฐ/วัตถุประสงค์ (๑)	ความเสี่ยง (๒)	การควบคุมภายในที่มี อยู่ (๓)	การประเมินผล การควบคุมภายใน (๔)	ความเสี่ยง ที่ยังมีอยู่ (๕)	การปรับปรุง การควบคุมภายใน (๖)	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ (๗)
	รักษาการ ผอ.โรงเรียนมา แทน ซึ่งผิดหลักเกณฑ์					

ลงชื่อ.....ผู้รายงาน

( นายบัณฑิต แก้วกล้า )

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๒

**กลุ่มบริหารงานบุคคล**  
**รายงานการติดตามการประเมินผลการควบคุมภายใน**  
**ณ วันที่ 30 เดือนกันยายน พ.ศ. 2562**

แบบติดตาม ปค.5

ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้ง หน่วยงานของรัฐหรือภารกิจ ตามแผนการดำเนินการหรือ ภารกิจอื่นๆที่สำคัญของหน่วยงาน ของรัฐ/วัตถุประสงค์ (1)	ความเสี่ยง (2)	การควบคุม ภายในที่มีอยู่ (3)	การประเมินผล การควบคุมภายใน (4)	ความเสี่ยง ที่ยังมีอยู่ (5)	การปรับปรุง การควบคุมภายใน (6)	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ (7)	วิธีการติดตามและสรุปผล การประเมินผล/ข้อคิดเห็น (8)
<p><b>เรื่อง การดำเนินการคัดลอกแบบ กพ.7 และแบบ ก.ค.ศ. 16 (แฟ้มประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</b></p> <p style="text-align: center;"><b>วัตถุประสงค์</b></p> <p><b>1.เพื่อป้องกันปัญหาเอกสารทางราชการที่มีความสำคัญและเป็นความลับ สูญหายหรือถูกแก้ไขเปลี่ยนแปลง</b></p> <p><b>2.เพื่อสร้างระบบการยืม-คืนเอกสารให้เป็นระเบียบมีความ</b></p>	<p>1. ผู้ยืมลงลายมือชื่อยืมและคืนพร้อมกันทีเดียว ทำให้เกิดความเสียหาย หรือถูกแก้ไขได้</p> <p>2. ภารกิจงานของพนักงานเจ้าหน้าที่มีมาก อาจทำ</p>	<p>1. มีการจัดทำสมุดลงลายมือชื่อยืม-คืน เพื่อเป็นหลักฐาน อย่างเป็นระบบระเบียบ ชัดเจน</p> <p>2. ผู้ยืมมีการแสดงบัตรประจำตัวประชาชน หรือบัตรข้าราชการทุกครั้ง เพื่อยืนยันตน</p> <p>3. มีการการลงลายมือชื่อยืม-คืน โดยผู้ลงลายมือชื่อต้องลงยืม</p>	<p>จากการประเมินผลการควบคุม พบว่ากิจกรรมการควบคุมที่ปฏิบัติอยู่จริงสามารถลดความเสี่ยงได้เป็นอย่างดี บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้</p>	<p>การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ไม่พบความเสี่ยงอีกแต่อย่างใด</p>	<p>1. ทุกครั้งที่มีการยืม-คืนเอกสาร พนักงานเจ้าหน้าที่ต้องกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด พร้อมทั้งอธิบายกฎการยืม-คืนเอกสารให้ผู้ยืมคืนเข้าใจ</p> <p>2. ผู้ลงลายมือชื่อต้องลงยืมก่อน เมื่อนำเอกสารมาคืนแล้วจึงลงลายมือชื่อคืนได้ และทุกครั้งที่ยืมลง</p>	<p>พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านทะเบียนประวัติ</p>	<p>การดำเนินการคัดลอกแบบ กพ.7 และแบบ ก.ค.ศ.16 (แฟ้มประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา) ทุกครั้งมีการกำกับดูแลโดยพนักงานเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ลดปัญหาความเสี่ยงได้เป็นอย่างดี การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ไม่พบความเสี่ยงอีกแต่อย่างใด</p>

<p>รัดกุมยิ่งขึ้น</p>	<p>ให้ไม่ค่อยมีเวลาได้ตรวจสอบเอกสารที่นำมาคืนได้อย่างละเอียดรอบคอบ อาจทำให้เสี่ยงที่เอกสารไม่ครบถ้วน สูญหาย หรือถูกแก้ไขปรับปรุง</p>	<p>ก่อน เมื่อนำเอกสารมาคืนแล้วจึงลงลายมือชื่อคืนได้ และทุกครั้งที่ยืมลงชื่อยืม-คืน ต้องมีพนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวข้องลงลายมือชื่อกำกับเสมอ</p> <p>4. พนักงานเจ้าหน้าที่มีการตรวจสอบเอกสารที่ยืมไปนำมาคืนอย่างละเอียดรอบคอบว่าเอกสารเหล่านั้นครบถ้วน สูญหาย ชำรุด หรือถูกแก้ไขปรับเปลี่ยนหรือไม่</p>			<p>ชื่อยืม-คืน ต้องมีพนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวข้องลงลายมือชื่อกำกับเสมอ</p> <p>3. กรณีที่ผู้ลงลายมือชื่อไม่สามารถลงลายมือชื่อได้ด้วยเหตุป่วย สูญเสียการควบคุมมือ หรือพิการให้ลงลายพิมพ์นิ้วมือหรือแกงไต ไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้เจ้าของเอกสารผู้ประสงค์ยืมไม่สามารถกระทำการยืมคืนเองได้ อาจให้ทำหนังสือมอบอำนาจให้บุคคลอื่นกระทำการแทนได้ มีผลผูกพันเป็นตุ๊กการตัวแทน ตามประมวล</p>		
-----------------------	--	--	--	--	---	--	--

					<p>กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เรื่องตัวการตัวแทน</p> <p>4. มีการตรวจสอบเอกสารที่ผู้ยื่นไปนำมาคืนอย่างละเอียดรอบคอบว่าเอกสารเหล่านั้นครบถ้วน สูญหายชำรุด หรือถูกแก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือไม่</p> <p>5. เมื่อตรวจพบเหตุ เช่นว่าแล้วพิสูจน์ได้ว่าผู้ยื่นมีพฤติการณ์จงใจละเมิดแก้ไขปรับปรุงทำลาย ทำให้สูญหาย ยึดถือครอบครองเป็นของตนแล้วไซ้รพนักงานเจ้าหน้าที่อาจดำเนินคดีตาม</p>	
--	--	--	--	--	--	--

					กฎหมายว่าด้วยกาล นั้น		
--	--	--	--	--	--------------------------	--	--



ลายมือชื่อ.....

( นายบัณฑิต แก้วกล้า )

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

วันที่ 30 เดือน กันยายน พ.ศ. 2562