



แผนพัฒนาบุคลากร

(Human Resource Development Plan)

ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2562 – 2566)

ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2561



สำนักงานตรวจสอบภายใน
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่



บันทึกข้อความ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	
เลขรับ.....	8722
วันที่.....	1 พ.ย. 2561
เวลา.....	13-33

ส่วนราชการ สำนักงานตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ๐ ๕๓๘๘ ๕๙๘๙

ที่ ศธ ๐๕๓๓.๑๗/ ๑๗๓

วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติการใช้แผนการดำเนินงานต่างๆ

สำนักงานตรวจสอบภายใน	
รับเลขที่.....	774, 2561
วันที่.....	5 พ.ย. 2561
เวลา.....	12.52 น.

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตามที่สำนักงานตรวจสอบภายใน ได้มีการดำเนินการทบทวน ปรับปรุง แก้ไข พัฒนา แผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการประจำปี แผนพัฒนาบุคลากร และแผนการตรวจสอบระยะยาว เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานของสำนักงานตรวจสอบภายใน ให้บรรลุผลตามพันธกิจ อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ นั้น

ในการนี้ สำนักงานตรวจสอบภายใน ได้ดำเนินการดังกล่าวฯ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอพิจารณาอนุมัติแผนการดำเนินงานต่างๆ ตามเอกสารแนบมาพร้อมนี้ เพื่อให้เป็นไปตามหลักการ ประกันคุณภาพ และนำมาใช้ในการดำเนินงานให้การบรรลุเป้าหมายตามภารกิจต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

๑. เรียน อธิการบดี

○ เพื่อโปรดทราบ

○ เพื่อโปรดพิจารณา

เห็นควร อนุมัติ แผนการดำเนินงาน ตามเอกสารแนบมา

๐๑๑๑๑-
(นายอนุพงศ์ บัวเงิน)

รักษาการในตำแหน่งหัวหน้างานบริหารทั่วไป
- 1 พ.ย. 2561

๐๑๑๑๑-
(นายภาคภูมิ ทะนุดี)

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองกลาง
1-11-61

๒. แจ้งทุกท่านในสำนักงาน

ใน วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

๐๑๑๑๑-
(นายอนุพงศ์ บัวเงิน)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พุทธมน สุวรรณอาสน์)

ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจสอบภายใน

5 พ.ย. ๖1

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พุทธมน สุวรรณอาสน์)

ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจสอบภายใน

๑. ๐๑๑๑๑-๐๑๑๑๑

๐๑๑๑๑-
๒ พ.ย. ๖1

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ธรรมไชย)

รักษาการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

๐๑๑๑๑-
ร่าง/พิมพ์
๐๑๑๑๑-
ตรวจทาน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ๐ ๕๓๘๘ ๕๔๘๘

ที่ ศธ ๐๕๓๓.๑๗/พิเศษ

วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง พิจารณาการปรับปรุงแผนการดำเนินงานต่างๆ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจสอบภายใน

ตามที่สำนักงานตรวจสอบภายใน โดยบุคลากรได้ร่วมกันดำเนินการทบทวน ปรับปรุง แก้ไข พัฒนา แผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการประจำปี แผนพัฒนาบุคลากร และแผนการตรวจสอบระยะยาว เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานของสำนักงานตรวจสอบภายใน ให้บรรลุผลตามพันธกิจอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการมบ้านเมือง ที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ นั้น

บัดนี้ การดำเนินการปรับปรุง แก้ไข พัฒนา แผนการต่างๆ ในการปฏิบัติงานเสร็จสิ้น เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอนำแผนการดังกล่าวฯ ให้ท่านผู้อำนวยการฯ พิจารณา เพื่อจะได้นำเสนอ ท่านอธิการบดีพิจารณาอนุมัติ และนำมาใช้ในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายสุวิทย์ วิมุตติโพธิ์)

นักวิชาการศึกษา

ดำเนินการตามแผน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พุทธมน สุวรรณอาสน์)
ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจสอบภายใน

๓๐ ก.ค. ๖๑

.....ร่าง/พิมพ์
.....ตรวจทาน

คำนำ

สำนักงานตรวจสอบภายใน เป็นหน่วยงานสนับสนุนการดำเนินงานในด้านการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัย ภายใต้ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ว่าด้วย สำนักงานตรวจสอบภายใน พ.ศ. 2557 ซึ่งมีพันธกิจสนับสนุนการดำเนินงานด้านการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัย ในการให้ความเชื่อมั่น (Assurance Services) ให้กับมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกฎหมายระเบียบทางราชการ การให้ความช่วยเหลือแนะนำและให้คำปรึกษา เพื่อให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งบุคลากรของสำนักงานตรวจสอบภายในเป็นทรัพยากรหลักที่จะขับเคลื่อนการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้เท่าทันต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง

สำนักงานตรวจสอบภายใน ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรที่จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับการประเมินตนเอง (Self Assessment) ประจำปีงบประมาณ 2561 ที่ยังคงต้องมีการพัฒนา โดยสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนได้รับความรู้ ทักษะ และมีความสามารถที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้นำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและมีความก้าวหน้าในอาชีพ อีกทั้งสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณธรรม มีความรัก ความศรัทธาในองค์กร ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานบรรลุตามพันธกิจ และวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยต่อไป

สำนักงานตรวจสอบภายใน
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

30 กันยายน 2561

สารบัญ

คำนำ.....	ก
สารบัญ.....	ข
สารบัญตาราง.....	ค
สารบัญภาพ.....	ง
ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของสำนักงานตรวจสอบภายใน.....	1
ปรัชญา.....	3
วิสัยทัศน์.....	3
พันธกิจ.....	3
นโยบาย.....	3
โครงสร้างของสำนักงานตรวจสอบภายใน.....	4
จำนวนบุคลากรของสำนักงานตรวจสอบภายใน.....	5
ตอนที่ 2 ทิศทางการพัฒนาบุคลากร	6
หลักการและเหตุผล.....	7
วัตถุประสงค์.....	7
เป้าหมาย.....	8
สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากรกลุ่มต่างๆ.....	8
ตอนที่ 3 แผนการพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี	12
แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี.....	12
บรรณานุกรม.....	20

สารบัญตาราง

ตารางที่

1. จำนวนบุคลากร ประจำปีการศึกษา 2561.....4
2. จำนวนบุคลากรประจำปี 2561 จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....5
3. แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน.....12

สารบัญภาพ

ภาพที่

โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของสำนักงานตรวจสอบภายใน.....4

ตอนที่ 1

ข้อมูลเบื้องต้นของสำนักงานตรวจสอบภายใน
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ข้อมูลเบื้องต้นของสำนักงานตรวจสอบภายใน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เป็นส่วนราชการและเป็นนิติบุคคล ตามมาตรา 4 และมีภารกิจตามมาตรา 7 และมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปตามแนวนโยบายรัฐสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559) ตลอดจนการสร้างเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรและทรัพย์สินของทางราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุ้มค่า ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้เกิดกระบวนการกำกับดูแลที่ดี ตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน (Transparency) เพื่อป้องกันการประพฤติมิชอบหรือทุจริต และลดความเสี่ยง

ปี พ.ศ.2546 สำนักงานตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ตรวจสอบภายใน โดยเริ่มแรกเป็นส่วนหนึ่งของงานประกันคุณภาพ และมหาวิทยาลัยได้มอบหมายให้ผู้ช่วยศาสตราจารย์กมล รักสวน รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทั่วไป รับผิดชอบร่วมกับคณะกรรมการตรวจสอบภายในซึ่งตั้งขึ้นเฉพาะกิจ ภายหลังจึงริเริ่มดำเนินการจัดตั้งอย่างเป็นทางการโดยใช้ชื่อว่า “หน่วยตรวจสอบภายใน”

ปี พ.ศ.2547 ได้โอนภาระงานตรวจสอบภายในให้ผู้ช่วยศาสตราจารย์เสาวนีย์ ใจรักษ์ ผู้ช่วยอธิการบดีรับผิดชอบงานด้านวิชาการ โดยให้ไปรวมกับงานประกันคุณภาพการศึกษา และปลายปี พ.ศ.2547 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรืองเดช วงศ์หล้า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้แยกส่วนงานเป็นหน่วยงานอิสระ ภายใต้อำนาจ “หน่วยตรวจสอบภายใน” เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อ พ.ศ. 2519 และเพื่อเป็นการรองรับการเป็นนิติบุคคล ตามมาตรา 4 พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 และมอบหมายให้นายดุขุฎิ สารประดิษฐ์ ข้าราชการครูตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โอนมาเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน

ปี พ.ศ.2557 สภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 18(2) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 ให้มีข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ว่าด้วย สำนักงานตรวจสอบภายใน พ.ศ. 2557 ประกาศ ณ วันที่ 30 ตุลาคม พ.ศ.2557 จัดตั้งสำนักงานตรวจสอบภายใน โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์มนตรี ศิริจันทร์ขึ้น เป็นผู้อำนวยการสำนักงานตรวจสอบภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ.2558-2559 และผู้ช่วยศาสตราจารย์พุทธมน สุวรรณอาสน์ เป็นผู้อำนวยการสำนักงานตรวจสอบภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ.2559-ปัจจุบัน

ปรัชญา (Philosophy)

“การตรวจสอบต้องมีคุณภาพและเป็นที่เชื่อถือ (Quality Audit for all, All for quality)”

วิสัยทัศน์ (Vision)

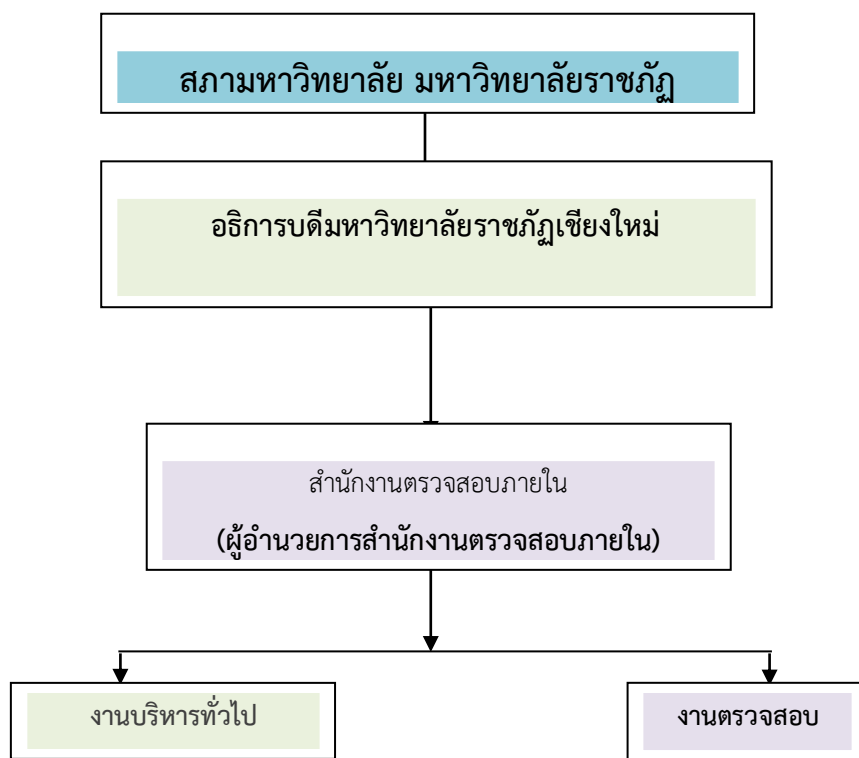
“สำนักงานตรวจสอบภายในจะเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ การให้ความเชื่อมั่น และบริการให้คำปรึกษาอย่างมีคุณค่า”

พันธกิจ (Mission)

- 1) ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานหน่วยรับตรวจ ให้ตรงกับวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับนโยบายทุกระดับ
- 2) สอบทานระบบการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจตามมาตรฐาน กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่งของทางราชการ
- 3) ประเมินระบบดูแลทรัพย์สินของหน่วยงานรับตรวจ
- 4) วิเคราะห์และประเมินการมีประสิทธิภาพ-ประสิทธิผล ความประหยัดและความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของหน่วยรับตรวจ
- 5) ประสานการตรวจสอบกับหน่วยรับการตรวจ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่เข้มแข็งมีระบบงานการตรวจสอบร่วมกัน เพื่อช่วยเหลือแนะนำ และให้คำปรึกษา
- 6) ประเมินและให้คำปรึกษาระบบการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดมีการควบคุมภายใน เพื่อลดความเสี่ยง

นโยบาย (Policy)

“สำนักงานตรวจสอบภายใน ดำเนินการตามภารกิจอย่างสร้างสรรค์ พัฒนาเชิงบวก และเป็นไปด้วยความโปร่งใส รวมทั้งให้ตรวจสอบด้านการปฏิบัติงานตามแผนงานของหน่วยรับตรวจ อันจะส่งผลถึงแผนงานในภาพรวมของมหาวิทยาลัย” นโยบายอธิการบดีให้ไว้ ณ วันที่ 15 สิงหาคม 2561



โครงสร้างสำนักงานตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

จำนวนบุคลากรของสำนักงานตรวจสอบภายใน

สำนักงานตรวจสอบภายใน มีบุคลากรจำนวนทั้งหมด 5 คน สามารถแยกออกเป็นประเภท ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากร ประจำปีการศึกษา 2561 ดังนี้

ประเภทบุคลากร	จำนวน
ข้าราชการ	-
ลูกจ้างประจำ	-
พนักงานมหาวิทยาลัย	4
พนักงานราชการ	1
พนักงานชั่วคราว	-
รวม	5

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากร ประจำปีการศึกษา 2561 จำแนกวุฒิการศึกษา ดังนี้

ประเภทบุคลากร	จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา			รวม
	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
ข้าราชการ	-	1	-	-
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-
พนักงานมหาวิทยาลัย	1	3	-	4
พนักงานราชการ	-	1	-	1
พนักงานชั่วคราว	-	-	-	-
รวม	1	4	-	5

ตอนที่ 2

ทิศทางการพัฒนาบุคลากร : สำนักงานตรวจสอบภายใน

หลักการและเหตุผล

บุคลากร เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งยวดในการปฏิบัติงานขับเคลื่อนหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จ และจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติให้ก้าวทันกับเหตุการณ์โลกปัจจุบันที่มีการแข่งขันและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยวิธีการต่างๆ ที่เหมาะสม เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนางาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตรวจสอบภายใน สอดรับกับแผนยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปี ของหน่วยงาน และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ รวมทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน บรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพของบุคลากร ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลตามพันธกิจของหน่วยงาน จึงได้กำหนดกรอบประเด็นการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

- 1) การพัฒนาหน่วยงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วม
- 2) การสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
- 3) ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง
- 4) ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการบริการและการทำงาน
- 5) ส่งเสริมให้บุคลากรก้าวหน้าในอาชีพ

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้บุคลากร มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) เพื่อการพัฒนาหน่วยงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล
- 3) เพื่อเสริมสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน
- 4) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการที่ดีและเป็นธรรม
- 5) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามสายงาน และมีความก้าวหน้าในอาชีพ

เป้าหมาย

บุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากรกลุ่มต่างๆ

การพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงาน สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของวัตถุประสงค์แต่ละงาน ทั้งนี้การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรแต่ละงานจำเป็นต้องมีแผนการหรือกำหนดเป้าหมายการพัฒนา เพื่อให้สอดคล้องกับภาระงานที่บุคลากรปฏิบัติอยู่ ดังนั้น สำนักงานตรวจสอบภายใน ได้วางแผนการการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อเพิ่มสมรรถนะให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีสมรรถนะที่ต้องการแต่ละกลุ่มงาน ดังนี้ (อ้างอิง : คู่มือสมรรถนะบุคลากรกองบริหารงานบุคคล ณ วันที่ 22 พฤศจิกายน 2555)

สมรรถนะที่ต้องการสำหรับผู้บริหาร

- วิสัยทัศน์ (Visionary mind)
- ทักษะการบริหาร (Management skill)
- ภาวะผู้นำ (Leadership)
- การตัดสินใจแก้ปัญหา (Decision making & Problem solving)
- การวางแผน (Planning)

สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากรสายวิชาการ

- การวางแผนการจัดการเรียนการสอน (Teaching & Course design skill)
- การประเมินผลการเรียนการสอน (Teaching & Course evaluation skill)
- ความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ (Academic expertise)
- การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Others)

สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน

1) **กลุ่มบริหารงานทั่วไป** ประกอบด้วยบุคลากรในตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ผู้ปฏิบัติงานบริหาร และตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้อง มี 5 สมรรถนะ คือ

- จิตบริการ (Service Mind)
- ความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Expertise)
- ความรับผิดชอบ (Accountability)
- ความสามารถในการจัดการ
- ความรู้เรื่องกฎ ระเบียบเกี่ยวกับงาน (Knowledge of Job-related Rules and Regulation)

2) **กลุ่มงานนโยบายและแผน** ประกอบด้วยบุคลากรในตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการสถิติ นักตรวจสอบภายใน และตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้อง มี 5 สมรรถนะ คือมี 5 สมรรถนะ คือ

- จิตบริการ (Service Mind)
- ความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Expertise)
- ทักษะการคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
- ความรับผิดชอบ (Accountability)
- ความรู้เรื่องกฎ ระเบียบเกี่ยวกับงาน (Knowledge of Job-related Rules and Regulation)

3) **กลุ่มงานคลังและพัสดุ** ประกอบด้วยบุคลากรในตำแหน่ง นักวิชาการการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ และตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้อง มี 5 สมรรถนะ คือ

- จิตบริการ (Service Mind)
- ความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Expertise)
- ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน (Attention to detail and Ability to see a task through to Completion)
- ความรู้เรื่องกฎ ระเบียบเกี่ยวกับงาน (Knowledge of Job-related Rules and Regulation)

4) **กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศ** ประกอบด้วยบุคลากรในตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ และนักวิชาการโสตทัศนศึกษา และตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้อง มี 5 สมรรถนะ คือ

- จิตบริการ (Service Mind)
- ความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Expertise)

- ความรับผิดชอบ (Accountability)
- การบำรุงรักษาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
- การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการใช้งาน

5) **กลุ่มงานบริการวิชาการ** ประกอบด้วยบุคลากรในตำแหน่ง **นักวิชาการศึกษา** นักแนะแนว การศึกษาและอาชีพ นักวิชาการศึกษาพิเศษ ผู้ปฏิบัติงานการศึกษาพิเศษ ผู้ปฏิบัติงานช่วยสอน ครูพี่เลี้ยง และตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้อง มี 5 สมรรถนะ คือ

- จิตบริการ (Service Mind)
- ความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Expertise)
- การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)
- ความรู้และทักษะในการบริการการศึกษา (Knowledge of Education Service)

ความรับผิดชอบ (Accountability)

6) **กลุ่มงานวิเทศสัมพันธ์** ประกอบด้วยบุคลากรในตำแหน่ง **นักวิเทศสัมพันธ์** และตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้อง มี 5 สมรรถนะ คือสมรรถนะ คือ

- จิตบริการ (Service Mind)
- ความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Expertise)
- ความทุ่มเทเสียสละ (Time Devoting)
- การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)
- ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ (Foreign Language Usage)

7) **กลุ่มงานบริหารงานบุคคล** ประกอบด้วยบุคลากรในตำแหน่ง บุคลากร นิติกร และตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้อง มี 5 สมรรถนะ คือสมรรถนะ คือ

- จิตบริการ (Service Mind)
- ความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Expertise)
- ความรับผิดชอบ (Accountability)
- ความรู้เรื่องกฎและระเบียบที่เกี่ยวกับงาน (Knowledge of Job-related Rules and Regulations)
- ความถูกต้องของงาน (Accuracy and Order)

8) **กลุ่มงานบรรณารักษ์** ประกอบด้วยบุคลากรในตำแหน่ง บรรณารักษ์ ผู้ปฏิบัติงานห้องสมุด และตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้อง มี 5 สมรรถนะ คือ

- จิตบริการ (Service Mind)

- ความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Expertise)
- ความรับผิดชอบ (Accountability)
- การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)
- ความรู้และทักษะการให้บริการสารสนเทศ (Knowledge of and Skill of Information Service)

9) **กลุ่มงานอาคารสถานที่และสวัสดิการ** ประกอบด้วยบุคลากรในตำแหน่ง นักวิชาการภูมิสถาปัตย์ วิศวกร สถาปนิก ผู้ปฏิบัติงานเกษตร ผู้ปฏิบัติงานบริการ ผู้ปฏิบัติงานช่าง พนักงานขับรถและตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้อง มี 5 สมรรถนะ คือ

- จิตบริการ (Service Mind)
- ความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Expertise)
- ความรับผิดชอบ (Accountability)
- ความถูกต้องของงาน (Accuracy and Order)
- ทักษะด้านช่างและการซ่อมบำรุง

10) **กลุ่มงานประชาสัมพันธ์** ประกอบด้วยบุคลากรในตำแหน่ง นักประชาสัมพันธ์และตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้อง มี 6 สมรรถนะ คือ

- จิตบริการ (Service Mind)
- ความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Expertise)
- ความรับผิดชอบ (Accountability)
- การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)
- ทักษะด้านการสื่อสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ (Communication & Influencing)
- ทักษะด้านการประชาสัมพันธ์

ตอนที่ 3

แผนการพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2562-2566)

แผนการพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2562-2566)

แนวทางการพัฒนาบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน เป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สำนักงานตรวจสอบภายใน ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่ควรดำเนินการ ทั้งนี้การพัฒนาจึงต้องอาศัยข้อมูลและเครื่องมือบริหารจัดการยุคใหม่ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ พร้อมๆ กับการบูรณาการการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ.2562-2566) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2561 บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานสำนักงานตรวจสอบภายใน ได้กำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรภายในระยะ 5 ปี จำนวน 5 ด้าน ดังนี้ (อ้างอิง : สำนักงานมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา. แผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ.2556-2560))

- 1) การพัฒนาหน่วยงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 1.1 การจัดการความรู้ (KM)
 - 1.2 การประชุม สัมมนาองค์ความรู้ ภายใน/ภายนอกองค์กร
- 2) การสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 การประกันคุณภาพภาครัฐ
 - 2.2 การจัดทำ หรือปรับปรุง คู่มือการปฏิบัติงาน
 - 2.3 การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- 3) ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง
 - 3.1 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายในหน่วยงาน
 - 3.2 การจัดทำวิจัยของหน่วยงาน
- 4) ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการบริการและการปฏิบัติงาน
 - 4.1 การสร้างจิตสำนึกที่ดี
 - 4.2 ความรับผิดชอบต่อหน้าที่

4.3 การจัดกิจกรรมสัมมนาการต่างๆ

5) ส่งเสริมให้บุคลากรก้าวหน้าในอาชีพ

สนับสนุนบุคลากรเข้าร่วมอบรมหลักสูตร CGIA หรือการขอกำหนดตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2562 – 2566)

สำนักงานตรวจสอบภายใน ได้ดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2562 – 2566) ในด้านต่างๆ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาครอบคลุมภายในระยะ 5 ปี จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหน่วยงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ การสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการบริการและการทำงาน และส่งเสริมให้บุคลากรก้าวหน้าในอาชีพ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายตัวชี้วัด และกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและวิธีการของงานที่รับผิดชอบที่ถูกต้องและสามารถนำไปปรับปรุง พัฒนา หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

ตารางที่ 5 แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย / ปีงบประมาณ					
			2562	2563	2564	2565	2566	
1) การพัฒนาหน่วยงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้								
1.1 การจัดทำแผนการจัดการความรู้หรือการเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	จำนวนแผนการจัดการความรู้หรือการเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	เล่ม/เรื่อง	1	1	1	1	1	
1.2 การประชุม สัมมนาองค์ความรู้ ภายใน/ภายนอกองค์กร	1. จำนวนครั้งในการเข้าร่วมประชุม	ครั้ง	1	1	1	1	1	
	2. จำนวนผู้เข้าร่วมประชุม	คน	1	1	1	1	1	

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย / ปีงบประมาณ					
			2562	2563	2564	2565	2566	
2) การสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงาน								
2.1 การประกันคุณภาพภาครัฐ	การประกันคุณภาพภาครัฐ (ทุกๆ 5 ปี)	ครั้ง	-	1	-	-	-	
2.2 ปรับปรุง/จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	จำนวนคู่มือการปฏิบัติงาน	เล่ม	1	1	1	1	1	
2.3 ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	ครั้ง	1	1	1	1	1	
3) ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง								
ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมด้านความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานต่างๆ	จำนวนบุคลากรที่ได้เข้าร่วมอบรมด้านต่างๆ	คน	2	2	2	2	2	
4) ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการบริการและการปฏิบัติงาน								
4.1 ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม	คน	1	1	1	1	1	
4.2 การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน และการสร้างบรรยากาศในการทำงาน	จำนวนครั้งการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน	ครั้ง	1	1	1	1	1	
4.3 การจัดกิจกรรมสันทนาการในโอกาสต่างๆ เช่น วันปีใหม่ การแข่งขันกีฬา เป็นต้น	จำนวนกิจกรรมสันทนาการในโอกาสงานต่าง ๆ	กิจกรรม	2	2	2	2	2	

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย / ปีงบประมาณ				
			2562	2563	2564	2565	2566
5) ส่งเสริมให้บุคลากรก้าวหน้าในอาชีพ							
สนับสนุนบุคลากรเข้าร่วมอบรมหลักสูตร CGIA หรือการขอกำหนดตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมการอบรม	คน	1	1	1	1	1

ตารางที่ 6 แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล สำนักงานตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรการฝึกอบรมการพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2562-2566				
			2562	2563	2564	2565	2566
1	ผศ.พุทธรณ สุวรรณอาสน์	ผู้อำนวยการ สำนักงานตรวจสอบ ภายใน	อบรมหลักสูตร CGIA ระดับ Advanced ด้าน Information Technology	อบรมหลักสูตร CGIA ระดับ Intermediate ด้าน Consulting	อบรมหลักสูตร CGIA ระดับ Advanced ด้าน Consulting	อบรมหลักสูตร CGIA ระดับ Intermediate ด้าน Performance Operation and Management	อบรมหลักสูตร CGIA ระดับ Advanced ด้าน Performance Operation and Management
2	นางสาวอัมพวา รินสินจ้อย	นักตรวจสอบภายใน	1) อบรมหลักสูตร CGIA ระดับ Advanced ด้าน Performance Operation and	1) อบรม หลักสูตร CGIA ระดับ Advanced ด้าน Performance	1) อบรมหลักสูตร CGIA ระดับ Intermediate ด้าน Financial and Compliance	1) อบรมหลักสูตร CGIA ระดับ Advanced ด้าน Financial and Compliance	1) อบรมหลักสูตร CGIA ระดับกลาง 2) ตำแหน่งชำนาญการ

ที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรการฝึกอบรมการพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2562-2566				
			2562	2563	2564	2565	2566
			Management/ Consulting 2) ทำผลงานการเลื่อนสู่ ตำแหน่งชำนาญการ	Operation and Management/ Consulting 2) ทำผลงานการเลื่อนสู่ ตำแหน่งชำนาญการ	2) ทำผลงานการเลื่อนสู่ ตำแหน่งชำนาญการ	2) ทำผลงานการเลื่อนสู่ ตำแหน่งชำนาญการ	
3	นางสาวจันทนา พรหมเสน	นักตรวจสอบภายใน	1) อบรมหลักสูตร CGIA ระดับ Fundamental 2) ทำผลงานการเลื่อนสู่ ตำแหน่งชำนาญการ	1) อบรมหลักสูตร CGIA ระดับ Intermediate 2) ทำผลงานการเลื่อนสู่ ตำแหน่งชำนาญการ	1) อบรมหลักสูตร CGIA ระดับ Intermediate 2) ทำผลงานการเลื่อนสู่ ตำแหน่งชำนาญการ	1) อบรมหลักสูตร CGIA ระดับ Intermediate 2) ทำผลงานการเลื่อนสู่ ตำแหน่งชำนาญการ	1) อบรมหลักสูตร CGIA ระดับ Intermediate 2) ตำแหน่งชำนาญการ
4	นายสุวิทย์ วัฒนศิริ	นักวิชาการศึกษา	1) อบรมหลักสูตร CGIA ระดับ Intermediate 2) การฝึกอบรมอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน	1) อบรมหลักสูตร CGIA ระดับ Intermediate 2) การฝึกอบรมอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน	1) อบรมหลักสูตร CGIA ระดับ Intermediate 2) การฝึกอบรมอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน	1) อบรมหลักสูตร CGIA ระดับ Intermediate 2) การฝึกอบรมอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน	1) อบรมหลักสูตร CGIA ระดับ Advanced 2) การฝึกอบรมอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน
5	นายประชา ทองนา	เจ้าหน้าที่บริหารงาน ทั่วไป	1) หลักสูตรหรือการ ฝึกอบรมที่เกี่ยวข้อง กับการจัดการ บริหารงานทั่วไป หรืออื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง 2) ทำผลงานขอกำหนด ตำแหน่ง	หลักสูตรหรือการ ฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการบริหารงาน ทั่วไป หรืออื่นๆ ที่ เกี่ยวข้อง	หลักสูตรหรือการ ฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการบริหารงาน ทั่วไป หรืออื่นๆ ที่ เกี่ยวข้อง	หลักสูตรหรือการฝึกอบรม ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ บริหารงานทั่วไป หรือ อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1) หลักสูตรหรือการ ฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการบริหารงาน ทั่วไป หรืออื่นๆ ที่ เกี่ยวข้อง 2) ตำแหน่งชำนาญการ

- หมายเหตุ : 1. แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ.2562-2566) อาจมีการปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยนหลักสูตรและระยะเวลาการฝึกอบรมที่เหมาะสมได้
2. ระดับหลักสูตร Certified Government Internal Audit (CGIA) กรมบัญชีกลาง
- 1) หลักสูตร Fundamental
 - 2) หลักสูตร Intermediate
 - ด้าน Finance and Compliance
 - ด้าน Information Technology
 - ด้าน Performance (Operation and Management)
 - ด้าน Consulting
 - 3) หลักสูตร Advanced
 - ด้าน Finance and Compliance
 - ด้าน Information Technology
 - ด้าน Performance (Operation and Management)
 - ด้าน Consulting
 - 4) หลักสูตร Comprehensive

บรรณานุกรม

กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. คู่มือสมรรถนะบุคลากร. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. 2555.

สำนักงานมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา. แผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ.2556-2560). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. 2558.

สำนักงานตรวจสอบภายใน. แผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ.2558-2562). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. 2558.

แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี พ.ศ.2562-2566
สำนักงานตรวจสอบภายใน

ที่ปรึกษา

รศ.ดร.ประพันธ์ ธรรมไชย

รักษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ผศ.พุทธรณ สุวรรณอาสน์

ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจสอบภายใน

จัดทำข้อมูล /รูปเล่ม /ปก

นายสุวิทย์ วิมุตติโพธิ์

คณะทำงาน

นางสาวอัมพวา รินสินจ้อย

นางสาวจินทนา พรหมเสน

นายประชา ทองนา

สำนักงานตรวจสอบภายใน

อาคารราชภัฏเฉลิมพระเกียรติ ชั้น 9

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

โทรศัพท์ 0 – 5388 – 5988

โทรสาร 0 – 5388 – 5989

<http://www.internalaudit.cmru.ac.th/>