



แผนพัฒนาบุคลากร

(HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT PLAN)

ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2564 – 2568)

ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2563



สำนักงานตรวจสอบภายใน
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

เอกสารเลขที่ 5/2564



สำนักงานตรวจสอบภายใน
รับเลขที่ 586 / 2563
วันที่ 30 ก.ย. 2563
เวลา 8.36 น.

๓ รวณ ๒๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
เลขรับ 6055
วันที่ 25 ก.ย. 2563
เวลา 19.32 17/10/63

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ๐ ๕๓๘๘ ๕๔๘๙

ที่ อว ๐๖๑๒.๑๙.๐๑/๑๑๔

วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติการใช้แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๘) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๓

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตามที่สำนักงานตรวจสอบภายใน ได้มีการดำเนินการทบทวนแผนการดำเนินงานต่างๆ ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ รวมทั้งแผนพัฒนาบุคลากร ได้นำเข้าสู่การประชุมสำนักงานตรวจสอบภายใน ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ ซึ่งได้มีการทบทวน ปรับปรุง และแก้ไข ให้สอดคล้องกับ สมรรถนะที่ต้องการของมหาวิทยาลัย และเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดของกรมบัญชีกลาง เพื่อเป็นกรอบ แนวทางพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตรวจสอบภายใน ให้เพิ่มพูนศักยภาพ ความรู้ ทักษะ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ในการนี้ สำนักงานตรวจสอบภายใน ได้ดำเนินการทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าวฯ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอพิจารณาอนุมัติแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๘) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๓ ตามเอกสารแนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พุทธรณ สุวรรณอาสน์)

ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจสอบภายใน

แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๘) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๓

☒ อนุมัติ เพื่อให้ถือปฏิบัติ

☐ ไม่อนุมัติ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ธรรมไชย)

รักษาราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

25/ก.ย. 2563

11/๒๕๖๓/๒๕๖๓/๒๕๖๓

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พุทธรณ สุวรรณอาสน์)

ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจสอบภายใน

30 ก.ย. 63

สุวิทย์.....ร่าง/พิมพ์

.....ตรวจทาน

คำนำ

สำนักงานตรวจสอบภายใน เป็นหน่วยงานสนับสนุนการดำเนินงานในด้านการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัย ภายใต้ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ว่าด้วย สำนักงานตรวจสอบภายใน พ.ศ. 2557 ซึ่งมีพันธกิจส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ภายในของมหาวิทยาลัย โดยการบริการให้ความเชื่อมั่น (Assurance Services) และการบริการให้คำปรึกษา (Consulting Services) เพื่อให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งบุคลากรของสำนักงานตรวจสอบภายในเป็นทรัพยากรหลักที่จะขับเคลื่อนการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้เท่าทันต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง

สำนักงานตรวจสอบภายใน ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรที่จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงของสำนักงานตรวจสอบภายใน รอบปีงบประมาณ 2564 ที่ยังคงต้องมีการพัฒนาบุคลากรในการรู้ไม่เท่าทันกฎระเบียบที่ออกมาใหม่ๆ ตลอดจนการไม่สามารถบริการให้คำปรึกษาหรือเป็นวิทยากรได้ โดยสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนได้รับการฝึกอบรมความรู้ ทักษะ และมีความสามารถที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้นำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและมีความก้าวหน้าในอาชีพ อีกทั้งสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณธรรม มีความรัก ความศรัทธาในองค์กร ซึ่งหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2564-2568) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2563 เล่มนี้ จะเป็นกรอบแนวทางให้การดำเนินงานพัฒนาบุคลากร นำมาซึ่งการบรรลุวัตถุประสงค์และพันธกิจของหน่วยงานต่อไป

สำนักงานตรวจสอบภายใน
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
3 กันยายน 2563

สารบัญ

คำนำ.....	ก
สารบัญ.....	ข
สารบัญตาราง.....	ค
สารบัญภาพ.....	ง
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป.....	1
โครงสร้าง.....	2
ปรัชญา.....	3
วิสัยทัศน์.....	3
พันธกิจ.....	3
นโยบาย.....	3
หน้าที่ความรับผิดชอบ.....	3
จำนวนบุคลากรของสำนักงานตรวจสอบภายใน.....	4
ตอนที่ 2 ทิศทางการพัฒนาบุคลากร	5
หลักการและเหตุผล.....	6
วัตถุประสงค์.....	6
เป้าหมาย.....	7
สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากรกลุ่มต่างๆ.....	7
ตอนที่ 3 แผนการพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี	11
แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี.....	12
บรรณานุกรม.....	21

สารบัญตาราง

ตารางที่

1. จำนวนบุคลากร ประจำปีการศึกษา 2561.....	4
2. จำนวนบุคลากรประจำปี 2561 จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	4
3. แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน.....	15
4. แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล สำนักงานตรวจสอบภายใน.....	17

สารบัญภาพ

ภาพที่

โครงสร้างสำนักงานตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.....	2
---	---

ตอนที่ 1

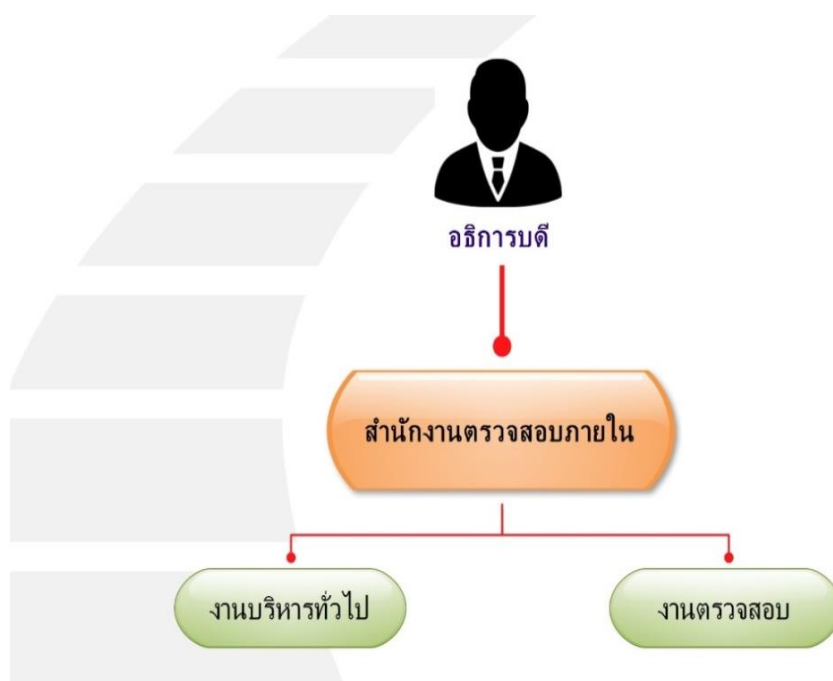
ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ข้อมูลทั่วไป

โครงสร้างหน่วยงาน

สำนักงานตรวจสอบภายในมีโครงสร้างหน่วยงานขึ้นตรงต่ออธิการบดี ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ว่าด้วย สำนักงานตรวจสอบภายใน พ.ศ. 2557 ข้อ 5 และข้อ 7 และสร้างและส่งเสริมการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลภายใต้ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ พ.ศ.2551 ในการดำเนินกิจกรรมให้ความเชื่อมั่นและให้คำปรึกษา เพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานของส่วนราชการให้ดียิ่งขึ้น



ภาพที่ 1 โครงสร้างสำนักงานตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ปรัชญา (Philosophy)

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

วิสัยทัศน์ (Vision)

“สำนักงานตรวจสอบภายในจะเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ การให้ความเชื่อมั่น และบริการให้คำปรึกษาอย่างมีคุณค่า”

พันธกิจ (Mission)

- 1) ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานหน่วยรับตรวจ ให้ตรงกับวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับนโยบายทุกระดับ
- 2) สอบทานระบบการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจตามมาตรฐาน กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่งของทางราชการ
- 3) ประเมินระบบคุณทรัพย์สินของหน่วยงานรับตรวจ
- 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 14 กรกฎาคม 2563

หน้าที่ความรับผิดชอบ

สำนักงานตรวจสอบภายใน มีอำนาจและหน้าที่ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ว่าด้วย สำนักงานตรวจสอบภายใน พ.ศ. 2557 ข้อ 5 และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ พ.ศ.2551 ในการดำเนินกิจกรรมให้ความเชื่อมั่นและบริการให้คำปรึกษา เพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานของส่วนราชการให้ดียิ่งขึ้น

บุคลากรของสำนักงานตรวจสอบภายใน

สำนักงานตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มีบุคลากร จำนวนทั้งหมด 5 คน สามารถแยกออกเป็นประเภทบุคลากรและจำแนกตามวุฒิการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 1 ประเภทบุคลากร สำนักงานตรวจสอบภายใน

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

ตารางที่ 2 จำแนกวุฒิการศึกษา สำนักงานตรวจสอบภายใน

ประเภทบุคลากร	จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา			รวม
	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
ข้าราชการ	-	-	-	-
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-
พนักงานมหาวิทยาลัย	1	3	-	4
พนักงานราชการ	-	1	-	1
พนักงานชั่วคราว	-	-	-	-
รวม	1	4	-	5



ตอนที่ 2

ทิศทางการพัฒนาบุคลากร : สำนักงานตรวจสอบภายใน

หลักการและเหตุผล

บุคลากร เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งยวดในการปฏิบัติงานขับเคลื่อนหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จ และจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติให้ก้าวทันกับเหตุการณ์โลกปัจจุบันที่มีการแข่งขันและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยวิธีการต่างๆ ที่เหมาะสม เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตรวจสอบภายใน สอดรับกับแผนยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปี ของหน่วยงาน และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ประเด็นที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย รวมทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน บรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพของบุคลากร ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับสมรรถนะให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดกรอบประเด็นการพัฒนาบุคลากรดังนี้

- 1) จิตบริการ (Service Mind)
- 2) ความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Expertise)
- 3) ความรับผิดชอบ (Accountability)
- 4) ทักษะการคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
- 5) การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)
- 6) ความรู้เรื่องกฎ ระเบียบเกี่ยวกับงาน (Knowledge of Job-related Rules and Regulation)

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้บุคลากรมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) เพื่อเสริมสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานและมีจิตสำนึกในการให้บริการที่ดี
- 3) เพื่อการพัฒนาหน่วยงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล
- 4) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองและมีความก้าวหน้าในอาชีพ

เป้าหมาย

บุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน ได้รับการพัฒนาให้เป็นไปตามสมรรถนะที่ต้องการของมหาวิทยาลัย และสอดคล้องมาตรฐานคุณสมบัตินและการปฏิบัติงานของกรมบัญชีกลาง

สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากรกลุ่มต่างๆ

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

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)

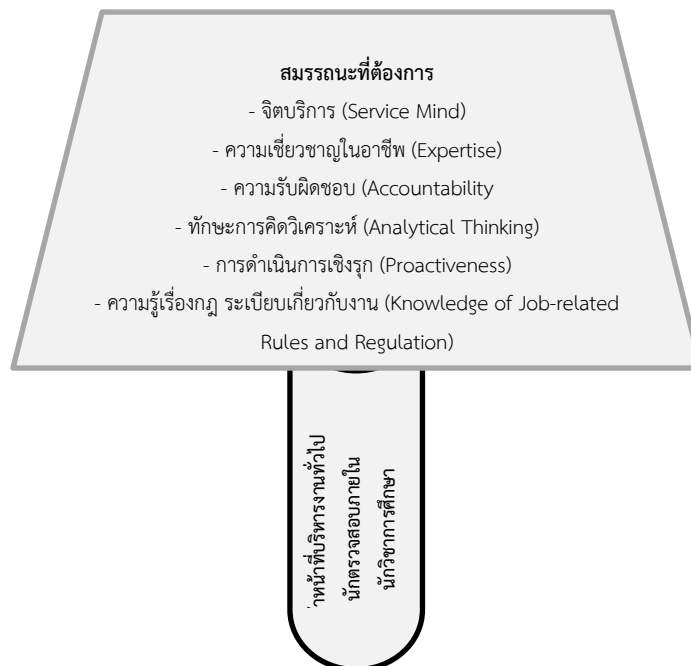
2) กลุ่มงานนโยบายและแผน ประกอบด้วยบุคลากรในตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการสถิติ **นักตรวจสอบภายใน** และตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้อง มี 5 สมรรถนะ คือมี 5 สมรรถนะ คือ

- จิตบริการ (Service Mind)
- ความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Expertise)

- ทักษะการคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
- ความรับผิดชอบ (Accountability)
- ความรู้เรื่องกฎ ระเบียบเกี่ยวกับงาน (Knowledge of Job-related Rules and Regulation)

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

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



ตอนที่ 3

แผนการพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2564-2568)

แผนการพัฒนาบุคลากร

ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2564-2568)

แนวทางการพัฒนาบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน เป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สำนักงานตรวจสอบภายใน ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่ควรดำเนินการ ทั้งนี้การพัฒนาจึงต้องอาศัยข้อมูลและเครื่องมือบริหารจัดการยุคใหม่ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ พร้อมๆ กับการบูรณาการการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามต้องการ เพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ.2564-2568) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2563 บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานสำนักงานตรวจสอบภายใน ได้กำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรภายในระยะ 5 ปี จำนวน 6 ด้าน ดังนี้ (อ้างอิง : คู่มือสมรรถนะบุคลากร กองบริหารงานบุคคล ณ วันที่ 22 พฤศจิกายน 2555)

1) จิตบริการ (Service Mind)

- 1.1. เข้าร่วมการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม และการบริการ
- 1.2. การบริการให้คำปรึกษา

2) ความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Expertise)

สนับสนุนบุคลากรเข้าร่วมอบรมหลักสูตร CGIA หรือการขอกำหนดตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

3) ความรับผิดชอบ (Accountability)

- 3.1 การประกันคุณภาพภาครัฐ
- 3.2 การติดตามและผลการดำเนินงาน

4) ทักษะการคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)

- 4.1 ปรับปรุง/จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน
- 4.2 การจัดทำแผนการจัดการความรู้หรือการเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

5) การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)

การดำเนินงานทบทวนแผนงานต่างๆ เพื่อปรับปรุงและวางแผนการดำเนินงานภายใน

6) ความรู้เรื่องกฎ ระเบียบเกี่ยวกับงาน (Knowledge of Job-related Rules and Regulation)

บุคลากรเข้าร่วมอบรมด้านความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับกฎ ระเบียบ การปฏิบัติงานต่างๆ



แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน

ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2564 – 2568)

สำนักงานตรวจสอบภายใน ได้ดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2564 – 2568) ในด้านต่างๆ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาครอบคลุมภายในระยะ 5 ปี ตามสมรรถนะจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ จิตบริการ (Service Mind) ความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Expertise) ความรับผิดชอบ (Accountability) ทักษะการคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness) ความรู้เรื่องกฎ ระเบียบเกี่ยวกับงาน (Knowledge of Job-related Rules and Regulation) และกำหนดเป้าหมายตัวชี้วัด พร้อมทั้งกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรสมรรถนะรายบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและวิธีการของงานที่รับผิดชอบที่ถูกต้องและสามารถนำไปปรับปรุง พัฒนา หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

ตารางที่ 3 แผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ สำนักงานตรวจสอบภายใน

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย / ปีงบประมาณ					
			2564	2565	2566	2567	2568	
1) จิตบริการ (Service Mind)								
1.1 เข้าร่วมการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม และการบริการ	จำนวนครั้งในการเข้าร่วมอบรมแต่ละปี	ครั้ง	1	1	1	1	1	
1.2 การบริการให้คำปรึกษา	จำนวนครั้งในการบริการให้คำปรึกษาแต่ละปี	ครั้ง	1	1	1	1	1	
2) ความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Expertise)								
สนับสนุนบุคลากรเข้าร่วมอบรมหลักสูตร CGIA	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมการอบรมแต่ละปี	คน	1	1	1	1	1	

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย / ปีงบประมาณ				
			2564	2565	2566	2567	2568
หรือการขอกำหนดตำแหน่งงานที่สูงขึ้น							
3) ความรับผิดชอบ (Accountability)							
3.1 การประกันคุณภาพภาครัฐ	การประกันคุณภาพภาครัฐ (ทุกๆ 5 ปี)	ครั้ง	-	-	-	-	1
3.2 การติดตามและผลการดำเนินงาน	การประชุมประจำเดือน/ทุกเดือน	ครั้ง	12	12	12	12	12
4) ทักษะการคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)							
4.1 ปรับปรุง/จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	จำนวนครั้งในการปรับปรุงหรือจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานแต่ละปี	เล่ม/ครั้ง	1	1	1	1	1
4.2 การจัดทำแผนการจัดการความรู้หรือการเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	จำนวนแผนการจัดการความรู้หรือการเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แต่ละปี	เล่ม/เรื่อง	1	1	1	1	1
5) การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)							
การดำเนินงานทบทวนแผนงานต่างๆ เพื่อปรับปรุงและวางแผนการดำเนินงานภายในข้างหน้า	จำนวนครั้งในการทบทวนแผนงานต่างๆ ประจำปี	ครั้ง	1	1	1	1	1
6) ความรู้เรื่องกฎ ระเบียบเกี่ยวกับงาน (Knowledge of Job-related Rules and Regulation)							
บุคลากรเข้าร่วมอบรมด้านความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับกฎ ระเบียบ การปฏิบัติงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	จำนวนบุคลากรที่ได้เข้าร่วมอบรมด้านความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับกฎ ระเบียบ การปฏิบัติงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	คน	2	2	2	2	2

ตารางที่ 4 แผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (บุคคล) สำนักงานตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรการฝึกอบรมการพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2564-2568				
			ปี พ.ศ.2564	ปี พ.ศ.2565	ปี พ.ศ.2566	ปี พ.ศ.2567	ปี พ.ศ.2568
1	ผศ.พุทธมน สุวรรณอาสน์ 	ผู้อำนวยการ สำนักงานตรวจสอบ ภายใน	1) อบรมหลักสูตร CGIA ระดับ Intermediate ด้าน Financial and Compliance 2) การฝึกอบรมอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน	1) อบรมหลักสูตร CGIA ระดับ Intermediate ด้าน Performance Operation and Management 2) การฝึกอบรมอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน	1) อบรมหลักสูตร CGIA ระดับ Advanced ด้าน Consulting 2) การฝึกอบรมอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน	1) อบรมหลักสูตร CGIA ระดับ Advanced ด้าน Performance Operation and Management 2) การฝึกอบรมอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน	1) อบรมหลักสูตร CGIA ระดับ Advanced ด้าน Financial and Compliance 2) การฝึกอบรมอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน
2	นางสาวอัมพวา รินสินจ้อย 	นักตรวจสอบภายใน	1) อบรมหลักสูตร CGIA ระดับ Advanced ด้าน Performance Operation and Management/ Consulting 2) ทำผลงานการเลื่อนสู่ ตำแหน่งชำนาญการ 3) การฝึกอบรมอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน	1) อบรม หลักสูตร CGIA ระดับ Advanced ด้าน Performance Operation and Management/ Consulting 2) ทำผลงานการเลื่อนสู่ ตำแหน่งชำนาญการ 3) การฝึกอบรมอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน	1) อบรมหลักสูตร CGIA ระดับ Advanced ด้าน Financial and Compliance 2) ทำผลงานการเลื่อนสู่ ตำแหน่งชำนาญการ 3) การฝึกอบรมอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน	1) อบรมหลักสูตร CGIA ระดับ Advanced ด้าน Financial and Compliance 2) ทำผลงานการเลื่อนสู่ ตำแหน่งชำนาญการ 3) การฝึกอบรมอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน	1) อบรมหลักสูตร CGIA ระดับกลาง 2) ตำแหน่งชำนาญการ 3) การฝึกอบรมอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน

ที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรการฝึกอบรมการพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2564-2568				
			ปี พ.ศ.2564	ปี พ.ศ.2565	ปี พ.ศ.2566	ปี พ.ศ.2567	ปี พ.ศ.2568
3	นางสาวจันทนา พรหมเสน 	นักตรวจสอบภายใน	1) อบรมหลักสูตร CGIA ระดับ Intermediate 2) ทำผลงานการเลื่อนสู่ตำแหน่งชำนาญการ 3) การฝึกอบรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	1) อบรมหลักสูตร CGIA ระดับ Intermediate 2) ทำผลงานการเลื่อนสู่ตำแหน่งชำนาญการ 3) การฝึกอบรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	1) อบรมหลักสูตร CGIA ระดับ Intermediate 2) ทำผลงานการเลื่อนสู่ตำแหน่งชำนาญการ 3) การฝึกอบรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	1) อบรมหลักสูตร CGIA ระดับ Intermediate 2) ตำแหน่งชำนาญการ 3) การฝึกอบรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	1) อบรมหลักสูตร CGIA ระดับ Intermediate 2) ตำแหน่งชำนาญการ 3) การฝึกอบรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
4	นายสุวิทย์ วิมุตติโพธิ์ 	นักวิชาการศึกษา	1) อบรมหลักสูตร CGIA ระดับ Intermediate 2) การฝึกอบรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	1) อบรมหลักสูตร CGIA ระดับ Intermediate 2) การฝึกอบรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	1) อบรมหลักสูตร CGIA ระดับ Intermediate 2) การฝึกอบรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	1) อบรมหลักสูตร CGIA ระดับ Intermediate 2) การฝึกอบรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	1) อบรมหลักสูตร CGIA ระดับ Advanced 2) การฝึกอบรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรการฝึกอบรมการพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2564-2568				
			ปี พ.ศ.2564	ปี พ.ศ.2565	ปี พ.ศ.2566	ปี พ.ศ.2567	ปี พ.ศ.2568
5	นายประชา ทองนา 	เจ้าหน้าที่บริหารงาน ทั่วไป	1) หลักสูตรหรือการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการบริหารงานทั่วไป หรืออื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง 2) ทำผลงานข้อกำหนดตำแหน่ง	หลักสูตรหรือการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการบริหารงานทั่วไป หรืออื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	หลักสูตรหรือการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการบริหารงานทั่วไป หรืออื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	หลักสูตรหรือการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการบริหารงานทั่วไป หรืออื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1) หลักสูตรหรือการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการบริหารงานทั่วไป หรืออื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง 2) ตำแหน่งชำนาญการ

หมายเหตุ : 1. แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ.2564-2568) 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

กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง. หลักเกณฑ์การประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐ.

โครงการบริหารคุณภาพงานตรวจสอบภายในตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพงานตรวจสอบ
ภายในภาครัฐ รุ่นที่ 2 วันที่ 12-13 กรกฎาคม 2561.

กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. คู่มือสมรรถนะบุคลากร. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เชียงใหม่. 2555.

.....

ภาคผนวก

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ว่าด้วย สำนักงานตรวจสอบภายใน พ.ศ. ๒๕๕๗



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ว่าด้วย สำนักงานตรวจสอบภายใน พ.ศ. ๒๕๕๗

โดยที่เป็นการสมควรให้มีสำนักงานตรวจสอบภายใน เพื่อให้การบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นการปรับโครงสร้างองค์กรให้เอื้อต่อการบริหารงาน โดยคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ว่าด้วย สำนักงานตรวจสอบภายใน พ.ศ. ๒๕๕๗”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง หรือประกาศอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในข้อบังคับนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

“หน่วยงานภายใน” หมายความว่า หน่วยงานภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ที่จัดตั้งขึ้นโดยสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ให้อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ซึ่งมีใช้ส่วนราชการตามมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ และมีใช้ส่วนงานภายในตามพระราชบัญญัติการบริหารส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐

“ส่วนราชการ” หมายความว่า ส่วนราชการตามมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

“ส่วนงานภายใน” หมายความว่า คณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือส่วนงานภายในที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่ได้รับการจัดตั้งโดยสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ให้เป็นส่วนงานภายในตามพระราชบัญญัติการบริหารส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ และมีใช้ส่วนราชการตามมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗

“บุคลากร” หมายความว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ

ข้อ ๕ ให้มีสำนักงานตรวจสอบภายใน เป็นหน่วยงานภายในที่มีฐานะเทียบเท่ากอง ขึ้นตรงต่ออธิการบดี มีผู้อำนวยการสำนักงานตรวจสอบภายใน เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงาน มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของข้อมูลและตัวเลขต่าง ๆ ด้วยเทคนิคและวิธีการตรวจสอบที่ยอมรับโดยทั่วไป ปริมาณมากน้อยตามความจำเป็นและเหมาะสม โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพของระบบการควบคุมภายใน และความสำคัญของเรื่องที่ตรวจสอบ รวมทั้งวิเคราะห์และประเมินผลการบริหารและการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจ

(๒) ตรวจสอบการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ การบริหารการเงิน การบริหารพัสดุ และทรัพย์สิน รวมทั้งการบริหารงานด้านอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามนโยบาย กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และมติคณะรัฐมนตรี ตลอดจนตรวจสอบการดูแลรักษาทรัพย์สิน และการใช้ทรัพยากรทุกประเภทว่าเป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

(๓) ประเมินผลการปฏิบัติงาน และเสนอแนะวิธีการหรือมาตรการในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การปฏิบัติงานตาม (๑) และ (๒) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น รวมทั้งเสนอแนะเพื่อป้องกันมิให้เกิดความเสียหาย หรือการทุจริตทั่วไปเกี่ยวกับการเงินและทรัพย์สินต่าง ๆ ของทางราชการ

(๔) ติดตามผลการตรวจสอบ เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารของหน่วยรับตรวจ เพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขของหน่วยรับตรวจถูกต้องตามที่ผู้ตรวจสอบภายในเสนอแนะ

(๕) ประสานงานกับผู้ตรวจสอบภายในระดับกระทรวง และสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อให้การปฏิบัติงานตรวจสอบของมหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมาย และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

(๖) บริหารจัดการเกี่ยวกับบุคลากร งบประมาณ การพัสดุ สถานที่และทรัพย์สินของสำนักงานตรวจสอบภายใน ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับของทางราชการ และของมหาวิทยาลัย

(๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัยกำหนด ให้เป็นหน้าที่ของสำนักงานตรวจสอบภายใน

(๘) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายในตามทฤษฎีการตีมอบหมาย

ข้อ ๖ ให้อธิการบดีแต่งตั้งผู้อำนวยการสำนักงานตรวจสอบภายในจากบุคลากรของมหาวิทยาลัย และให้มีอำนาจถอดถอนผู้อำนวยการสำนักงานตรวจสอบภายในได้

ข้อ ๗ ให้แบ่งหน่วยงานในสำนักงานตรวจสอบภายใน ซึ่งเป็นหน่วยงานภายในที่มีฐานะเทียบเท่า งาน ดังนี้

(๑) งานบริหารทั่วไป

(๒) งานตรวจสอบ

ข้อ ๘ การดำเนินงานของสำนักงานตรวจสอบภายใน ให้มหาวิทยาลัยจัดสรรงบประมาณและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้ตามความเหมาะสม

ข้อ ๙ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

บุญรัตน์ วงศ์ใหญ่

(นายบุญรัตน์ วงศ์ใหญ่)

อุปนายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ทำหน้าที่แทน นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

หมายเหตุ :- เหตุผลในการออกข้อบังคับฉบับนี้ คือ เนื่องจากมหาวิทยาลัยเห็นสมควรให้มีสำนักงานตรวจสอบภายใน เพื่อให้การบริหารงานของมหาวิทยาลัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อปรับโครงสร้างองค์กรให้เอื้อต่อการบริหารงาน โดยคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใสและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัย ประกอบกับความในมาตรา ๑๘ (๒) แห่งพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.๒๕๔๗ ให้สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจในการออกกฎ ระเบียบ ประกาศ และข้อบังคับของมหาวิทยาลัยได้ จึงจำเป็นต้องออกข้อบังคับนี้

แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี พ.ศ.2564-2568

สำนักงานตรวจสอบภายใน

ที่ปรึกษา

รศ.ดร.ประพันธ์ ธรรมไชย

รักษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ผศ.พุทธรณ สุวรรณอาสน์

ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจสอบภายใน

จัดทำข้อมูล /รูปเล่ม /ปก

นายสุวิทย์ วิมุตติโพธิ์

คณะทำงาน

นางสาวอัมพวา รินสินจ้อย

นางสาวจันทนา พรหมแสน

นายประชา ทองนา

สำนักงานตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

อาคารอำนวยการและบริหารกลาง ศูนย์แม่ริม ชั้น ปี 2

ต.ช้างเหล็ก อ.แม่ริม จ.เชียงใหม่

โทรศัพท์ 0 – 5388 – 5988

โทรสาร 0 – 5388 – 5989

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