



แผนพัฒนาบุคลากร  
หน่วยงานตรวจสอบภายใน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

## คำนำ

ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าที่สุดขององค์กร องค์กรจะอยู่รอดและสามารถดำเนินการให้มีความเจริญก้าวหน้าได้ต้องอาศัยพลังของบุคลากรทุกคนในองค์กรให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น การสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ องค์กรตลอด จนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร การจัดระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถร่วมมือและร่วมใจกันเป็นอย่างดีจะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและเกิดการพัฒนาย่างต่อเนื่อง และยังเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้สามารถ รองรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การจัดการในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในองค์กร ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด ทั้งในการเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอันจะก่อให้เกิดผลสำเร็จต่อองค์กร และต่อบุคลากรการบริหารงานบุคคล คือ เป็นส่วนสำคัญในการบริหารงานในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดการองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ และการควบคุมในส่วนของ การจัดคนเข้าทำงานนั้นได้มีการพัฒนาขึ้นเป็นศาสตร์ทางวิชาการที่เรียกกันว่า การบริหารงานบุคคลและ พัฒนาต่อเนื่องมาเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยได้รวมการพัฒนาการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการ และการจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่างๆ เข้าไว้ด้วยกัน การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมีความสำคัญต่อองค์กร และปัจจัยหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยมีบทบาทสำคัญในการสรรหาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่ามาทำงานให้อย่างทุ่มเทให้กับองค์กร จากความสำคัญและความจำเป็นในการบริหารทรัพยากรบุคคล หน่วยงานตรวจสอบภายใน จึงกำหนดแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

หน่วยงานตรวจสอบภายใน  
เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
แผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานตรวจสอบภายใน	
หลักการและเหตุผล	๑
นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	๑
วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร	๑
ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๓
งบประมาณที่ใช้ในการตรวจสอบ	๒
ลักษณะของโครงการสอดคล้องกับ ตัวชี้วัด / ตัวบ่งชี้	๒
เป้าประสงค์	๒
กลยุทธ์	๒
ตัวชี้วัดกลยุทธ์	๒
ประเด็นยุทธศาสตร์	๒
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	๓
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	๓
กลยุทธ์	๓
ตัวชี้วัด	๓
การกำหนดตัวชี้วัดของโครงการ	๓
แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๓
ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๕
แผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๖
ผู้รับผิดชอบแผนพัฒนาบุคลากร	๗

**แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**  
**หน่วยงานตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์**

**หลักการและเหตุผล**

กรมบัญชีกลางได้ดำเนินการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐ กับส่วนราชการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็นต้นมา เพื่อเป็นการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายในของส่วนราชการเป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๕๑ และมาตรฐานการตรวจสอบภายในและจริยธรรมการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของส่วนราชการ โดยได้กำหนดแนวทางการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งได้ดำเนินการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐ เพื่อให้หลักเกณฑ์มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ของส่วนราชการในปัจจุบันและสอดคล้องกับมาตรฐานสากลมากขึ้น จึงปรับปรุงหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐใหม่ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

**นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร**

๑. หน่วยงานตรวจสอบภายในสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถบุคลากรได้อย่างเหมาะสม

๒. ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนมีค่านิยม คุณธรรม และทัศนคติที่ถูกต้อง ทันสมัย สามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เพื่อความเจริญก้าวหน้า มหาวิทยาลัยมีการจัดสรรเงินเพื่อพัฒนาบุคลากร และฝึกอบรมอย่างชัดเจน

**วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร**

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรหน่วยงานตรวจสอบภายใน ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการเกิดประโยชน์ต่อองค์กรประเทศชาติและประชาชนในการป้องกันการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของหน่วยงานตรวจสอบภายใน

**ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร**

๑. หน่วยงานตรวจสอบภายในทบทวนประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัดของหน่วยงานตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๓. กำหนดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



### งบประมาณที่ใช้ในการตรวจสอบ

งบประมาณบริหารงานหน่วยตรวจสอบภายในได้รับการจัดสรรจากงบประมาณเงินรายได้ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวนทั้งสิ้น ๕๐,๐๐๐.๐๐ บาท (ห้าหมื่นบาทถ้วน) ซึ่งประกอบด้วยรายการ ดังต่อไปนี้

บุคลากร (จำนวน ๔ อัตรา)

งบดำเนินงาน

- การบริหารงานหน่วยตรวจสอบภายใน ๕๐,๐๐๐.๐๐ บาท

รวมทั้งสิ้น ๕๐,๐๐๐.๐๐ บาท

### ลักษณะของโครงการสอดคล้องกับ ตัวชี้วัด / ตัวบ่งชี้

สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ระยะที่ ๒ (ปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน ปี พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔

การยกระดับความเป็นธรรมาภิบาลและการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยใหม่ (Re-inventing) เพื่อสร้างสัมฤทธิ์ผลและความคุ้มค่าต่อการลงทุนด้านการบริหารจัดการ (System based Transformation)

### เป้าประสงค์ :

๑. ปรับเปลี่ยนมหาวิทยาลัยเพื่อไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High performance Organization : HPO) ที่มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพภาพ

๒. มหาวิทยาลัยได้รับการจัดลำดับคุณภาพในระดับสากล

๓. ระบบการบริหารมหาวิทยาลัยมีความเป็นธรรมาภิบาลในระดับ

### กลยุทธ์ :

พัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะและเทคโนโลยีตลอดจนการทำงานเป็นทีมของบุคลากร

### ตัวชี้วัดกลยุทธ์ :

๑. ร้อยละความก้าวหน้าตามสายงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย

๒. ร้อยละพนักงานสายสนับสนุนที่ทำงานเพิ่มนอกเหนือจากงานหลักตามหน้าที่ประจำ

๓. ร้อยละรางวัล/ผลงาน/ความก้าวหน้าของบุคลากรที่สร้างสรรค์เพื่อมหาวิทยาลัย

### ประเด็นยุทธศาสตร์

การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการองค์กรให้เป็นมหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นสู่มาตรฐานสากล

### เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

มีรูปแบบ/ระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐานเกณฑ์คุณภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และมีการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

### ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยได้รับการประเมินและรับรองจากสถาบัน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

### กลยุทธ์

พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการเชิงรุกตามหลักธรรมาภิบาล

### ตัวชี้วัด

ผลการประเมินการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐ

### การกำหนดตัวชี้วัดของโครงการ

ตัวชี้วัด(Indicators)	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย(Target)
เชิงปริมาณ		
- ร้อยละวัสดุและครุภัณฑ์สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามรายไตรมาส	ร้อยละ	๑๐
- จำนวนคนการเข้าร่วมอบรมของบุคลากรที่ต้องผ่านประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐ	คน	๔
เชิงคุณภาพ		
- ผลการประเมินประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐ	คะแนน	ระดับที่ ๓ ระดับดี
- ระดับคะแนนการประเมินคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐ	คะแนน	ตั้งแต่ ๗๕ แต่ไม่ถึง ๘๕

### แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

กรมบัญชีกลางกำหนดให้ผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐต้องเข้ารับการอบรมโครงการอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตร ผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ (Certified Government Internal Auditor - CGIA) ซึ่งประกอบด้วย ๑๐ วิชา ดังนี้

๑. หลักสูตร Fundamental
๒. หลักสูตร Intermediate จำนวน ๔ ด้าน
  - ด้าน Financial and Compliance
  - ด้าน Performance Operation and Management
  - ด้าน Information Technology
  - ด้าน Consulting
๓. หลักสูตร Advanced จำนวน ๔ ด้าน

- ด้าน Financial and Compliance
- ด้าน Performance Operation and Management
- ด้าน Information Technology
- ด้าน Consulting

๔. หลักสูตร Comprehensive










## ผู้รับผิดชอบแผนพัฒนาบุคลากร

- |   |                                     |
|---|-------------------------------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เฉียงตะวัน ยอดคำเนิน | รักษาการหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน |
| ๓. นางสาวสุมาลย์ เงินเมือง                | นักตรวจสอบภายใน                     |
| ๔. นางสาววาสนา อางสารกิจ                  | นักตรวจสอบภายใน                     |
| ๕. นางสาวเพ็ญฝัน พันธุ์หงษ์               | นักตรวจสอบภายใน                     |

ลงชื่อ..........ผู้เสนอ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เฉียงตะวัน ยอดคำเนิน)  
รักษาการหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน

ลงชื่อ..........ผู้อนุมัติ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไชยรัตน์ ปราณี)  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ลงชื่อ..........ผู้อนุมัติ  
(นางอัญญา คุณาสินธาร)  
ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์



