



แผนพัฒนาบุคลากรหน่วยงานตรวจสอบภายใน ระยะยาวยา ๕ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑

หน่วยงานตรวจสอบภายใน
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

คำนำ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) คือ ส่วนสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ประกอบด้วยกระบวนการเทคนิคเครื่องมือวิธีการต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ และหน่วยงานตรวจสอบภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ รวมถึงช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ขณะเดียวกันการพัฒนาบุคลากรที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงานมีศักยภาพสูงขึ้น รวมถึงการสร้างแรงจูงใจเกิดความภักดีต่อองค์กร ดังนั้น หน่วยงานตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จึงจำเป็นต้องกำหนดให้มีวิธีการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่หลากหลาย หน่วยงานตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑) และแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร มุ่งให้บุคลากร หน่วยงานตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ได้รับการพัฒนาตนเอง และทำงานอย่างมีความสุขเป็นแผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ และหน่วยงานตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติราชการที่กรมบัญชีกลางกำหนด เพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพของบุคลากร เป็นต้น

หน่วยงานตรวจสอบภายใน
เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๑	
หลักการและเหตุผล	๑
นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	๑
วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร	๑
ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑
งบประมาณที่ใช้ในการตรวจสอบ	๓
ลักษณะของการสอดคล้องกับ ตัวชี้วัด / ตัวบ่งชี้	๓
เป้าประสงค์	๓
กลยุทธ์	๓
ตัวชี้วัดกลยุทธ์	๓
ประเด็นยุทธศาสตร์	๓
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
แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๑	๗
ผู้รับผิดชอบแผนพัฒนาบุคลากร	๘

แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๑
หน่วยงานตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

หลักการและเหตุผล

กรมบัญชีกลางได้ดำเนินการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐ กับส่วนราชการตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็นต้นมา เพื่อเป็นการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายในของส่วนราชการ เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๕๑ และ มาตรฐานการตรวจสอบภายในและจริยธรรมการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของส่วนราชการ โดยได้ กำหนดแนวทางการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งได้ดำเนินการประกัน คุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐ เพื่อให้หลักเกณฑ์มีความเหมาะสมสมกับสถานการณ์ของส่วนราชการใน ปัจจุบันและสอดคล้องกับมาตรฐานสากลมากขึ้น จึงปรับปรุงหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพงานตรวจสอบ ภายในภาครัฐใหม่ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประกันคุณภาพงานตรวจสอบ ภายในภาครัฐตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

๑. หน่วยงานตรวจสอบภายในสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมเพื่อเพิ่ม ขีดความสามารถบุคลากรได้อย่างเหมาะสม

๒. ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนมี ค่านิยม คุณธรรม และทัศนคติที่ถูกต้อง ทันสมัย สามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เพื่อความเจริญก้าวหน้า มหาวิทยาลัยมีการจัดสรรเงินเพื่อพัฒนา บุคลากร และฝึกอบรมอย่างชัดเจน

วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร หน่วยงานตรวจสอบภายใน ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการเกิดประโยชน์ต่อองค์กรประเทศชาติและ ประชาชนในการป้องกันการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของหน่วยงานตรวจสอบ ภายใน

ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑. หน่วยงานตรวจสอบภายในทบทวนประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัดของหน่วยงาน ตรวจสอบภายใน

๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๓. กำหนดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

งบประมาณที่ใช้ในการตรวจสอบ

ประมาณการงบประมาณที่ได้รับจัดสรรใช้ในการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๑

รายการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑
ค่าใช้จ่ายในการบริหาร หน่วยงานตรวจสอบภายใน	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐
รวมเงินที่ได้รับจัดสรร	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐

ลักษณะของโครงการสอดคล้องกับ ตัวชี้วัด / ตัวบ่งชี้

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔

การยกระดับความเป็นธรรมาภิบาลและการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยใหม่ (Ri-inventing) เพื่อสร้างสัมฤทธิผลและความคุ้มค่าต่อการลงทุนด้านการบริหารจัดการ (System based Transformation)

เป้าประสงค์ :

๑. ปรับเปลี่ยนมหาวิทยาลัยเพื่อไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High performance Organization : HPO) ที่มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมาก
๒. มหาวิทยาลัยได้รับรับการจัดลำดับคุณภาพในระดับสากล
๓. ระบบการบริหารมหาวิทยาลัยมีความเป็นธรรมาภิบาลในระดับ

กลยุทธ์ :

พัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะและเทคโนโลยีตลอดจนการทำงานเป็นทีมของบุคลากร

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ :

๑. ร้อยละความก้าวหน้าตามสายงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย
๒. ร้อยละพนักงานสายสนับสนุนที่ทำงานเพิ่มนอกเหนือจากงานหลักตามหน้าที่ประจำ
๓. ร้อยละรางวัล/ผลงาน/ความก้าวหน้าของบุคลากรที่สร้างสรรค์เพื่อมหาวิทยาลัย

ประเด็นยุทธศาสตร์

การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการองค์กรให้เป็นมหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นสู่มาตรฐานสากล

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

มีรูปแบบ/ระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐานเกณฑ์คุณภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และมีการใช้ทรัพยากร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยได้รับการประเมินและรับรองจากสถาบัน หรือ
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์

พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการเชิงรุกตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด

ผลการประเมินการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐ

การกำหนดตัวชี้วัดของโครงการ

ตัวชี้วัด(Indicators)	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย(Target)
เชิงปริมาณ		
- ร้อยละสัดส่วนและครุภัณฑ์สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพตาม รายมาตรฐาน	ร้อยละ	๙๐
- จำนวนคนการเข้าร่วมอบรมของบุคลากรที่ต้องผ่านประกันคุณภาพ งานตรวจสอบภายในภาครัฐ	คน	๔
เชิงคุณภาพ		
- ผลการประเมินประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐ	คะแนน	ระดับที่ ๓ ระดับดี
- ระดับคะแนนการประเมินคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐ	คะแนน	ตั้งแต่ ๗๕ แต่ไม่ถึง ๘๕

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

กรมบัญชีกลางกำหนดให้ผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐต้องเข้ารับการอบรมโครงการอบรมหลักสูตร
ประกาศนียบัตร ผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ (Certified Government Internal Auditor - CGIA) ซึ่ง
ประกอบด้วย 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

ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ผลการอบรมโครงการอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตร ผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ (Certified Government Internal Auditor - CGIA)

แผนพัฒนาบุคลากรหน่วยงานตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและวิธีการของงานตรวจสอบภายในที่ถูกต้อง

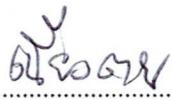
- ๒.เพื่อให้ผู้ตรวจสอบภายในสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๑

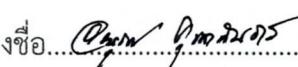
ลำดับที่	กิจกรรม/โครงการ					ผู้เข้าร่วมอบรม
	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	
๑.	โครงการอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรตรวจสอบภายใน (Certified Government internal Auditor- CGIA) ดังนี้					
	หลักสูตร Fundamental					น.ส. เพียงฝัน พันธุ์วงศ์
	หลักสูตร Intermediate จำนวน ๔ ด้าน					
	ด้าน Financial and Compliance					ผศ.เฉียงตะวัน ยอดคำเนิน น.ส.วารณา อาษาธิกิจ
	ด้าน Performance Operation and Management					ผศ.เฉียงตะวัน ยอดคำเนิน น.ส.วารณา อาษาธิกิจ
	ด้าน Information Technology					ผศ.เฉียงตะวัน ยอดคำเนิน น.ส.วารณา อาษาธิกิจ
	ด้าน Consulting					ผศ.เฉียงตะวัน ยอดคำเนิน น.ส.วารณา อาษาธิกิจ
	หลักสูตร Advanced จำนวน ๔ ด้าน					
	ด้าน Financial and Compliance					-
	ด้าน Performance Operation and Management					น.ส. สุมาลัย เงินเมือง
	ด้าน Information Technology					น.ส. สุมาลัย เงินเมือง
	ด้าน Consulting					น.ส. สุมาลัย เงินเมือง
	หลักสูตร Comprehensive					น.ส. สุมาลัย เงินเมือง
๒.	โครงการอบรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน					ผศ.เฉียงตะวัน ยอดคำเนิน น.ส.สุมาลัย เงินเมือง น.ส.วารณา อาษาธิกิจ น.ส. เพียงฝัน พันธุ์วงศ์

ผู้รับผิดชอบแผนพัฒนาบุคลากร

- | | |
|---|-----------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เฉียงตะวัน ยอดคำเนิน รักษาการหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน | |
| ๒. นางสาวสุมามาลย์ เงินเมือง | นักตรวจสอบภายใน |
| ๔. นางสาววาราธนา อาจารวิกิจ | นักตรวจสอบภายใน |
| ๕. นางสาวเพียงฝัน พันธุวงศ์ | นักตรวจสอบภายใน |

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

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

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

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ หน่วยงานตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โทร. ๘๗๗๖

ที่ ๓/๒๕๖๗ วันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเสนออนุมัติแผนพัฒนาบุคลากร ระยะยาวย ๕ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แผนพัฒนาบุคลากร ระยะยาวย ๕ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑

ด้วยหน่วยงานตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ได้ดำเนินการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ระยะยาวย ๕ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑ เพื่อให้บุคลากรหน่วยงาน ตรวจสอบภายในพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความสามารถด้วยการฝึกอบรม การเรียนรู้ การ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และปรับพฤติกรรมทัศนคติของบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น

ในการนี้หน่วยงานตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จึงขอเสนออนุมัติ แผนพัฒนาบุคลากร ระยะยาวย ๕ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑ และขอให้ท่านลงนาม ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ระยะยาวย ๕ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑ ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาลงนาม

๖๙๒๐๔

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เฉียงตะวัน ยอดดำเนิน)

รักษาการหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน

๖๙๒๐๔
๖๙๒๐๔

Can

Can