



แผนพัฒนาบุคลากร หน่วยตรวจสอบภายใน



ระยะ 3 ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2571

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คำนำ

หน่วยตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานสอดคล้องกับมหาวิทยาลัย พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และนโยบายด้านธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัย การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตรวจสอบภายในจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานตรวจสอบมีคุณภาพและสามารถสร้างคุณค่าเพิ่มแก่มหาวิทยาลัย

แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ – ๒๕๗๑) จัดทำขึ้นโดยยึดหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง ว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๒) ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๔) และฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖) และแนวทางมาตรฐานการตรวจสอบภายในภาครัฐ (Public Sector Internal Audit Standards) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการต่อต้านการทุจริตและการสร้างธรรมาภิบาล รวมถึงเชื่อมโยงกับแผนพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ครอบคลุมการพัฒนาทั้ง ด้านวิชาชีพ (Professional Competency), ด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล (Ethics & Governance), ด้านเทคโนโลยี (Digital & Innovation) และด้านทักษะอ่อน (Soft Skills) โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรตรวจสอบภายในมีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเพียงพอในการปฏิบัติงานตรวจสอบอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ต่อผู้บริหาร และสนับสนุนการพัฒนามหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

คณะผู้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรหน่วยตรวจสอบภายในอย่างเป็นระบบ โปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรร่วมกัน

หน่วยตรวจสอบภายใน
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมา

หน่วยตรวจสอบภายในมีบทบาทสำคัญในการประเมิน ตรวจสอบ และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับระบบการควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง และการกำกับดูแลที่ดี เพื่อสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่ามหาวิทยาลัยดำเนินงานตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และหน่วยงานมีหน้าที่ที่สำคัญในการประเมินและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง การกำกับดูแลกิจการ และการปฏิบัติตามนโยบาย กฎหมาย และระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ตลอดจนสนับสนุนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส การปฏิบัติงานของหน่วยตรวจสอบภายในมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้บริหาร บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพราะผลการตรวจสอบสามารถนำไปใช้ปรับปรุงระบบการบริหารงาน ลดความเสี่ยงของความผิดพลาดหรือทุจริต และเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัล นโยบายการอุดมศึกษาใหม่ ๆ รวมถึงการเพิ่มขึ้นของความเสี่ยงด้านไซเบอร์ ทำให้บุคลากรตรวจสอบภายในต้องมีการพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านทักษะวิชาชีพ เทคโนโลยีดิจิทัล การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) และความเข้าใจในกฎระเบียบภาครัฐ เพื่อสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒ ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรถือเป็นหัวใจสำคัญของการยกระดับศักยภาพองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมและโลกยุคดิจิทัล บุคลากรในองค์กรเปรียบเสมือนฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนพันธกิจและเป้าหมายขององค์กร และการพัฒนาบุคลากรจึงมีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน มีการรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี มีการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันเมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาตามทักษะที่เหมาะสมและสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายระยะยาวอย่างมั่นคง และการพัฒนาบุคลากรหน่วยตรวจสอบภายในอาจดำเนินการได้ในหลากหลายมิติ ตัวอย่าง เช่น

๑. ยกระดับสมรรถนะบุคลากรหน่วยตรวจสอบภายในสู่มาตรฐานวิชาชีพสากล
๒. เพิ่มทักษะบุคลากรหน่วยตรวจสอบภายในในการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลในการตรวจสอบ
๓. สร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านให้กับบุคลากร เช่น การตรวจสอบความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ การตรวจสอบด้านการเงิน หรือการตรวจสอบเชิงกลยุทธ์
๔. เสริมสร้างจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพให้กับผู้ตรวจสอบภายในให้อยู่ในกรอบจรรยาบรรณของผู้ตรวจสอบภายในวิชาชีพ เป็นต้น

ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปรัชญา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มุ่งความเป็นเลิศทางวิชาการ บนพื้นฐานแห่งคุณธรรม ร่วมชี้นำการพัฒนาท้องถิ่นและสังคม

วิสัยทัศน์

สถาบันอุดมศึกษาชั้นนำเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่สากล ด้วยนวัตกรรม ภูมิปัญญา และธรรมาภิบาล

พันธกิจ

๑. ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและคุณธรรม พร้อมเป็นนวัตกรสังคมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและสากล
๒. สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
๓. บริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนและท้องถิ่น
๔. ทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม เพื่อเสริมสร้างคุณค่าและมูลค่าทางเศรษฐกิจและสังคม
๕. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลสู่องค์กรสมรรถนะสูง

ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับการผลิตบัณฑิต นวัตกรรมสังคมตามมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมในระดับสากลเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบบริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยกระดับศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นสู่การสร้างคุณค่าและมูลค่าทางเศรษฐกิจและสังคมในระดับอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยกระดับการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

ค่านิยมหลักองค์กร : SNRU

- S : Strengthening Local Development ความเข้มแข็งของการพัฒนาท้องถิ่น
- N : New Situation Adaptation การปรับตัวรับสถานการณ์ใหม่
- R : Responsibility for Society ความรับผิดชอบต่อสังคม
- U : Unity ความสามัคคี

อัตลักษณ์

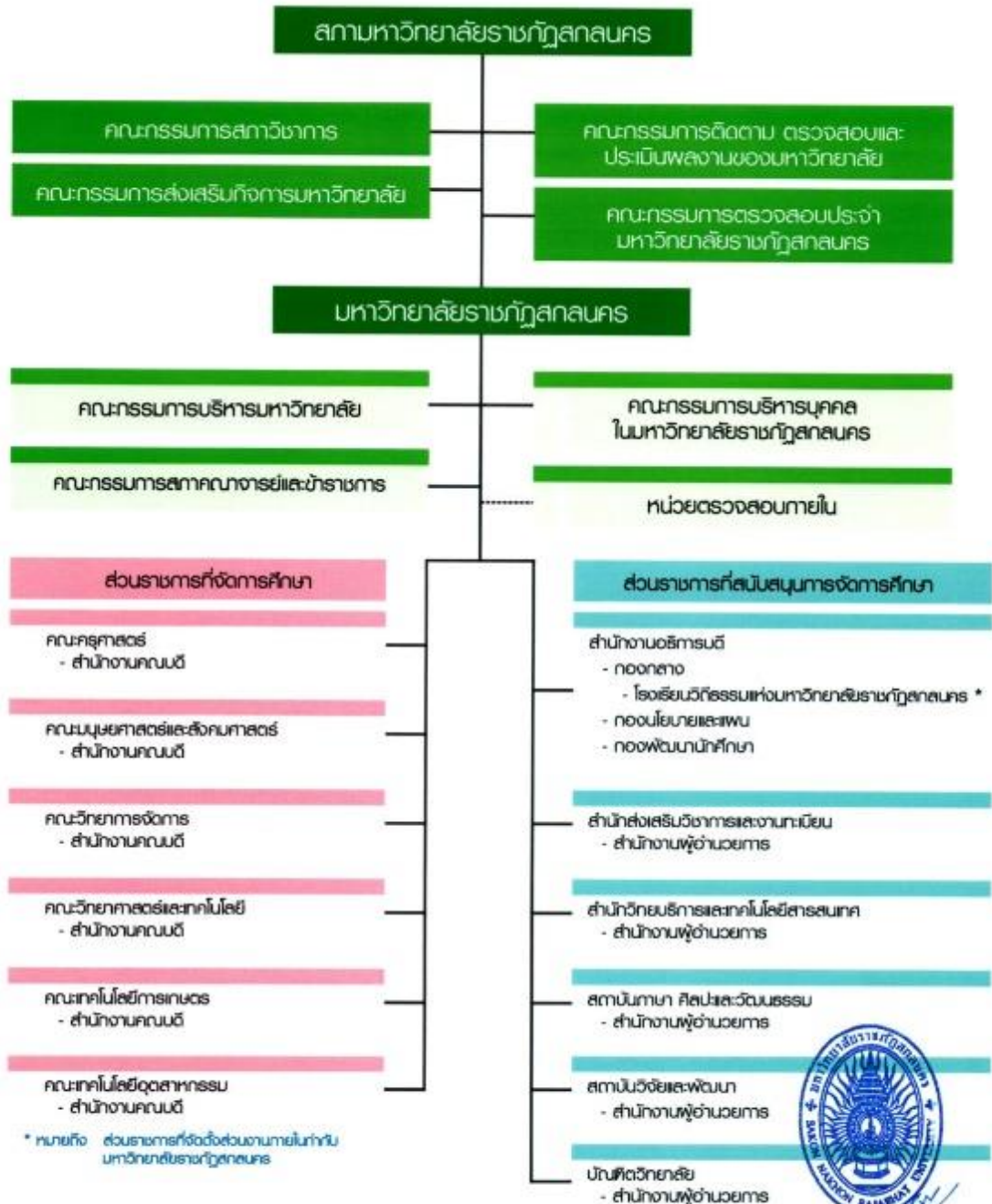
- “บัณฑิตเป็นคนดี มีจิตสาธารณะ และทักษะวิชาชีพ”
- “บัณฑิตเป็นคนดี” หมายถึง คนที่มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ
- “มีจิตสาธารณะ” หมายถึง มีสำนึกและรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เอื้ออาทรต่อผู้อื่น และแบ่งปัน
- “มีทักษะวิชาชีพ” หมายถึง มีความชำนาญในวิชาชีพ มนุษยสัมพันธ์ การสื่อสารและเทคโนโลยี
- เอกลักษณ์**
- “มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการให้โอกาส”
- “มหาวิทยาลัยแห่งการให้โอกาส” หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นมหาวิทยาลัยที่ให้โอกาสทางการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(ที่มา : แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๗๓)

โครงสร้างมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



โครงสร้างมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



* หมายถึง ส่วนราชการที่จัดตั้งส่วนงานภายในทำน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ
หน่วยตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปรัชญา

ตรวจสอบด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส เป็นอิสระ และมุ่งมั่นสร้างคุณค่าให้แก่มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการที่มีธรรมาภิบาล

วิสัยทัศน์

เป็นหน่วยงานตรวจสอบภายในที่มีมาตรฐานวิชาชีพ สนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และยั่งยืน

พันธกิจ

๑. งานบริการให้ความเชื่อมั่น (Assurance Services) เป็นการตรวจสอบเอกสารหลักฐานต่าง ๆ อย่างเที่ยงธรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งการประเมินผลอย่างอิสระในกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแลของส่วนราชการ เช่น การให้ความเชื่อมั่นทางการเงิน การปฏิบัติงาน การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ความมั่นคงปลอดภัยของระบบต่าง ๆ

๒. งานบริการให้คำปรึกษา (Consulting Services) เป็นการบริการให้คำปรึกษาแนะนำและบริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องแก่ผู้รับบริการ โดยลักษณะและขอบเขตของงานจะเป็นไปตามความต้องการของผู้รับบริการ และมีจุดประสงค์เพื่อเพิ่มพูนคุณค่าและปรับปรุงกระบวนการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมของมหาวิทยาลัยให้ดีขึ้น

อัตลักษณ์

ตรวจสอบด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส เป็นธรรม และมุ่งมั่นสร้างคุณค่าแก่มหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์การตรวจสอบ

๑. เพื่อประเมินความเพียงพอและประสิทธิผลของระบบการควบคุมของมหาวิทยาลัยสามารถป้องกัน ลด หรือจัดการความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

๒. เพื่อประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่าของการดำเนินงาน เป็นการตรวจสอบว่ากระบวนการทำงานและการใช้ทรัพยากรของมหาวิทยาลัยก่อให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ และคุ้มค่า

๓. เพื่อประเมินการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานของทุกหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยเป็นไปตามข้อกำหนดและมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง

๔. เพื่อสนับสนุนการบริหารความเสี่ยงของมหาวิทยาลัย เป็นการตรวจสอบความเพียงพอของกระบวนการบริหารความเสี่ยงและเสนอแนะแนวทางปรับปรุงให้สามารถรับมือกับความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. เพื่อให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาระบบงานและกระบวนการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มคุณค่าและความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัย

๖. เพื่อเป็นกลไกสนับสนุนการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Governance) เพื่อส่งเสริมความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และความน่าเชื่อถือของมหาวิทยาลัยต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ตัวชี้วัดและเป้าหมายของหน่วยตรวจสอบภายใน

ด้าน / เรื่อง	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
๑. ด้านประสิทธิผลของการตรวจสอบ (Effectiveness)	ร้อยละของแผนการตรวจสอบประจำปีที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	เสนอคณะกรรมการตรวจสอบประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และหัวหน้าส่วนราชการครบถ้วนตามแผนการตรวจสอบภายในประจำปี (ร้อยละ ๑๐๐)
	ร้อยละของข้อเสนอแนะที่ได้รับการตอบสนอง/ดำเนินการแก้ไขจากหน่วยงานที่รับตรวจ	หน่วยรับตรวจดำเนินการแก้ไขของตามข้อเสนอแนะของหน่วยตรวจสอบครบถ้วนตามแผนการตรวจสอบภายในประจำปี
	ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารและหน่วยงานที่รับตรวจต่อการให้บริการตรวจสอบ	ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารและหน่วยงานที่รับตรวจต่อการให้บริการตรวจสอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕
๒. ด้านคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพ (Quality & Compliance)	การปฏิบัติงานตรวจสอบเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพตรวจสอบภายในและระเบียบที่เกี่ยวข้อง	การปฏิบัติงานตรวจสอบเป็นไปตามการประเมินการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐจากภายนอกองค์กร
	นักตรวจสอบภายในได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมในด้านวิชาชีพที่เกี่ยวกับงานตรวจสอบภายใน จำนวน ๑๘ ชม. : คน : ปี	นักตรวจสอบภายในได้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมในด้านวิชาชีพที่เกี่ยวกับงานตรวจสอบภายในร้อยละ ๑๐๐
๓. ด้านการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน (Risk & Control)	ร้อยละของการกิจตรวจสอบที่ครอบคลุมพื้นที่/กระบวนการที่มีความเสี่ยงสูงตามแผนประเมินความเสี่ยง	ภารกิจตรวจสอบครอบคลุมพื้นที่ความเสี่ยงสูงตามแผนประเมินความเสี่ยงร้อยละ ๘๐%
	ระดับความเพียงพอของระบบควบคุมภายในในหน่วยงานที่รับตรวจ	ระดับความเพียงพอของระบบควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจอยู่ในระดับ "เพียงพอ" ขึ้นไป
๔. ด้านการบริหารจัดการภายในหน่วยตรวจสอบ (Internal Management)	ระยะเวลาเฉลี่ยในการจัดทำรายงานการตรวจสอบหลังเสร็จสิ้นการตรวจ	ระยะเวลาเฉลี่ยในการจัดทำรายงานการตรวจสอบไม่เกิน ๒ เดือนหลังจากการตรวจสอบแล้วเสร็จ
	คู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่มีความเกี่ยวข้องกับงานตรวจสอบภายในหรืองานภายในหน่วยตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	คู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่มีความเกี่ยวข้องกับงานตรวจสอบภายในหรืองานภายในหน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๓ เรื่อง (๑ คน/๑ เรื่อง)
	จำนวนครั้งในการจัดประชุมให้คณะกรรมการตรวจสอบประจำสำเร็จตามแผน	การจัดประชุมคณะกรรมการตรวจสอบไม่น้อยกว่า ๔ ครั้ง/ปี
	ร้อยละการเบิกจ่ายภายในหน่วยงานสำเร็จตามแผนงบประมาณประจำปี	การเบิกจ่ายภายในหน่วยงานสำเร็จตามแผนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

การสอบทานและรายงานผลการตรวจสอบ

การติดตามผล (Monitoring Auditing) การติดตามผลการตรวจสอบเป็นหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายในที่จะต้องดำเนินการเพื่อให้มั่นใจว่าข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงานนั้นหน่วยรับตรวจสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล หรือไม่ หรือหัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจะยอมรับความเสี่ยงจากการไม่ปฏิบัติตามข้อเสนอแนะนั้น ๆ

บทที่ ๓

กรอบแนวคิดและนโยบาย

๓. กรอบแนวคิดและนโยบายแผนพัฒนาบุคลากร หน่วยตรวจสอบภายใน

กรอบแนวคิดและนโยบายเป็นการกำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรการเชื่อมโยงการพัฒนาคนกับ ยุทธศาสตร์และพันธกิจขององค์กร เพื่อให้การเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และทักษะของบุคลากรสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาองค์กรในภาพรวม นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาบนพื้นฐานของ สมรรถนะ (Competency) ทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง โดยเน้นให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องแผนพัฒนาบุคลากรยังต้องตอบสนองต่อ การเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาบุคลากรจึงควรระบุการพัฒนาในแผนให้ครอบคลุมทั้งการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การสร้างนวัตกรรม และการเสริมสร้างทักษะใหม่ที่เป็นไปในอนาคต ตลอดจนการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมและต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในและนอกองค์กร ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และสนับสนุนการพัฒนาอาชีพอย่างมีเส้นทาง (Career Path) ที่ชัดเจน และเป้าหมายสูงสุดในการพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับศักยภาพและคุณภาพของบุคลากร ให้พร้อมเผชิญกับความท้าทาย และสามารถสร้างคุณค่าให้แก่องค์กรและสังคมได้อย่างยั่งยืน หน่วยตรวจสอบภายในจึงสร้างกรอบแนวคิดและนโยบายในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ได้ดังนี้

๓.๑ ยึดตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในภาครัฐ (IIA Standard, COSO Framework)

การพัฒนาบุคลากรตรวจสอบภายในดำเนินการบนพื้นฐานของมาตรฐานการตรวจสอบภายในภาครัฐและกรอบคุณธรรม จริยธรรมของผู้ตรวจสอบโดยมีแนวคิดหลัก ดังนี้

๑. การยึดมั่นในมาตรฐานวิชาชีพ (Professional Standards) บุคลากรต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานสากล (IIA) และมาตรฐานตรวจสอบภายในภาครัฐ เพื่อคงความถูกต้อง เที่ยงธรรม และตรวจสอบได้

๒. การเสริมสร้างสมรรถนะ (Competency Development) ส่งเสริมให้บุคลากรมีสมรรถนะตามกรอบที่กำหนด ได้แก่ ความรู้ด้านกฎหมาย การเงิน บัญชี IT Audit ความเสี่ยง การสื่อสาร และจริยธรรม

๓. การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) บุคลากรตรวจสอบภายในต้องได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ผ่านการอบรม ศึกษาดูงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการแลกเปลี่ยนความรู้

๔. การสร้างคุณค่าเพิ่มแก่หน่วยงาน (Value Added) การพัฒนาบุคลากรจะมุ่งสู่การยกระดับคุณภาพงานตรวจสอบให้สามารถให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยและเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรตรวจสอบภายในเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ กำหนดนโยบายตามแผนพัฒนาบุคลากร จำนวน ๔ ด้าน ดังนี้

๑. นโยบายด้านการพัฒนาวิชาชีพ

๑.๑ บุคลากรทุกคนต้องเข้ารับการอบรมพัฒนาไม่น้อยกว่า ๑๘ ชั่วโมงต่อปี

๑.๒ เน้นหัวข้ออบรมที่เกี่ยวข้องกับ Risk-Based Audit, IT Audit, Governance, Compliance และ Performance Audit

๒. นโยบายด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒.๑ บุคลากรต้องยึดมั่นในหลักความซื่อสัตย์ ความเป็นกลาง ไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน

๒.๒ ส่งเสริมการอบรมด้านจรรยาบรรณวิชาชีพผู้ตรวจสอบภายในอย่างสม่ำเสมอ

๓. นโยบายด้านการใช้เทคโนโลยี

๓.๑ ส่งเสริมการเรียนรู้และใช้เครื่องมือดิจิทัล เช่น Data Analytics, AI, ระบบ e-Audit

๓.๒ จัดให้มีการอบรมเฉพาะด้าน Cybersecurity Audit เพื่อตอบสนองความเสี่ยงยุคดิจิทัล

๔. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะอ่อน (Soft Skills)

๔.๑ พัฒนาทักษะการสื่อสาร การเจรจา การเขียนรายงาน และภาวะผู้นำ

๔.๒ จัดกิจกรรมเสริมสร้าง Team Work และการตัดสินใจเชิงวิเคราะห์

๕. นโยบายด้านการติดตามและประเมินผล

๕.๑ มีการติดตามผลการพัฒนาบุคลากรรายปี พร้อมทั้งประเมินความรู้/ทักษะหลังการอบรม

๕.๒ นำผลการประเมินมาใช้วางแผนพัฒนารอบปีถัดไป

๓.๓ ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านการต่อต้านการทุจริตและการสร้างธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑–๒๕๘๐) ได้กำหนดทิศทางสำคัญด้านการต่อต้านการทุจริตและการสร้างธรรมาภิบาล เพื่อยกระดับความโปร่งใส ความรับผิดชอบและเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตในภาครัฐ การดำเนินงานของหน่วยตรวจสอบภายในจึงต้องกำหนดกรอบแนวคิดและนโยบายที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ดังกล่าว เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและการปฏิบัติงานตรวจสอบบุคลากรตรวจสอบภายในจะตั้งอยู่บนแนวคิดสำคัญ ดังนี้

๓.๓.๑. ธรรมาภิบาล (Good Governance) ส่งเสริมการทำงานบนหลักคุณธรรม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วม

๓.๓.๒. การป้องกันและต่อต้านการทุจริต (Anti-Corruption) พัฒนาทักษะบุคลากรให้สามารถวิเคราะห์ความเสี่ยงการทุจริต และใช้เครื่องมือการตรวจสอบเชิงรุก

๓.๓.๓. มาตรฐานวิชาชีพ (Professional Standards) ยึดตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในภาครัฐ, IIA Standards และ COSO Framework เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือของรายงานตรวจสอบ

๓.๓.๔. การบริหารความเสี่ยง (Risk Management) พัฒนาความรู้และทักษะในการระบุ ประเมิน และติดตามความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตและความไม่โปร่งใส

๓.๓.๕. การสร้างวัฒนธรรมสุจริต (Integrity Culture) ปลุกฝังค่านิยมซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อทุกระดับ

๓.๔ ความเชื่อมโยงกับแผนพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครมีพันธกิจสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น การยกระดับคุณภาพการศึกษา การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และการยึดหลักธรรมาภิบาล แผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยตรวจสอบภายในจึงจำเป็นต้องเชื่อมโยงกับ แผนพัฒนามหาวิทยาลัย เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์

และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ทั้งในด้านคุณภาพ การบริหารจัดการ และความโปร่งใส การพัฒนาบุคลากรตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำหนดกรอบแนวคิดดังนี้

๓.๔.๑ เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย

- สนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

- พัฒนาบุคลากรตรวจสอบให้มีความรู้รอบด้านเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและนโยบายมหาวิทยาลัย

๓.๔.๒ มุ่งสู่ธรรมาภิบาลและการตรวจสอบเชิงรุก

- เสริมสร้างทักษะการตรวจสอบที่ยึดหลักความโปร่งใส รับผิดชอบ และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

๓.๔.๓ พัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง

- เน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อยกระดับศักยภาพบุคลากรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี

๓.๔.๔ บูรณาการกับมาตรฐานสากล

- ยึดแนวทางมาตรฐานการตรวจสอบภายในภาครัฐ (IIA Standards) และ COSO Framework

๓. ความเชื่อมโยงนโยบายแผนพัฒนาบุคลากรหน่วยตรวจสอบภายในร่วมกับแผนพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ดังนี้

๓.๕.๑ ด้านคุณธรรมและธรรมาภิบาล

- ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส

- จัดกิจกรรม/อบรมเรื่องการต่อต้านการทุจริตและธรรมาภิบาล (เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยด้านการบริหารจัดการที่มีธรรมาภิบาล)

๓.๕.๒ ด้านวิชาชีพและสมรรถนะ

- จัดอบรมและพัฒนาทักษะการตรวจสอบภายในเชิงลึก (IT Audit, Risk-Based Audit, Compliance Audit)

- สนับสนุนการเข้ารับการอบรม/ประชุมวิชาชีพภายนอก (เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและมาตรฐาน)

๓.๕.๓ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี

- พัฒนาทักษะการใช้ระบบดิจิทัลและเครื่องมือ IT Audit

- ส่งเสริมการใช้ Data Analytics ในการตรวจสอบ (เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยด้านดิจิทัลและการวิจัยนวัตกรรม)

๓.๕.๔ ด้านการบริการวิชาการและพัฒนาท้องถิ่น

- พัฒนาบุคลากรให้สามารถตรวจสอบโครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาท้องถิ่น)

๓.๕.๕ ด้านเครือข่ายและความร่วมมือ

- ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยตรวจสอบภายในของสถาบันอื่น

- เข้าร่วมเครือข่ายวิชาชีพด้านการตรวจสอบภายใน (เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ)

ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร	นโยบายการพัฒนาบุคลากร หน่วยตรวจสอบภายใน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
การพัฒนาคุณภาพการศึกษา	พัฒนาทักษะตรวจสอบเชิงวิชาชีพ เช่น Risk-Based Audit, Compliance Audit	บุคลากรสามารถวิเคราะห์และรายงานผลการตรวจสอบได้อย่างครบถ้วนและถูกต้อง
การบริหารจัดการที่มี ธรรมาภิบาล	ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการตรวจสอบ	ผลประโยชน์คุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด
การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ และมาตรฐาน	อบรมและพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง	จำนวนชั่วโมงอบรม / ความรู้ที่ได้รับตามแบบประเมินหลังการอบรม
การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ	แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยตรวจสอบภายในของสถาบันอื่น และเข้าร่วมเครือข่ายวิชาชีพ	จำนวนกิจกรรมแลกเปลี่ยน / โครงการความร่วมมือที่เข้าร่วม
การพัฒนาท้องถิ่นและชุมชน	ตรวจสอบโครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ	รายงานการตรวจสอบโครงการท้องถิ่นที่ส่งผลให้เกิดการปรับปรุงระบบงาน
การวิจัยและนวัตกรรม	ส่งเสริมการใช้เครื่องมือดิจิทัล เช่น Data Analytics, IT Audit, Cybersecurity Audit	จำนวนโครงการตรวจสอบที่ใช้เทคโนโลยีและรายงานผลเพิ่มประสิทธิภาพงานตรวจสอบ
การเงินและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ	พัฒนาความรู้ด้านการเงินและงบประมาณภาครัฐ	จำนวนข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติที่ปรับปรุงกระบวนการทางการเงินและงบประมาณ

๓.๕ กรอบสมรรถนะบุคลากรตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๓.๕.๑ สมรรถนะหลัก(Core Competencies) เป็นสมรรถนะที่บุคลากรทุกคนต้องมี เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน

- จริยธรรมและความซื่อสัตย์ (Integrity & Ethics) ปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ
- ความรู้กฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง (Regulatory Knowledge) เข้าใจกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยและการเงินการคลัง
- การสื่อสารและการรายงาน (Communication & Reporting) มีทักษะการสื่อสารการเจรจา และการเขียนรายงานเชิงวิเคราะห์
- การทำงานเป็นทีม (Teamwork & Collaboration) : มีทักษะการประสานงานและการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น

๓.๕.๒ สมรรถนะเชิงวิชาชีพ (Functional Competencies) เป็นสมรรถนะเฉพาะที่จำเป็นสำหรับงานตรวจสอบภายใน

- การวางแผนและบริหารความเสี่ยง (Risk-based Auditing) ใช้แนวทางการตรวจสอบที่ยึดความเสี่ยงเป็นฐาน
- การควบคุมภายใน (Internal Control Assessment) ประเมินความเพียงพอและประสิทธิผลของระบบควบคุมภายใน
- การตรวจสอบด้านการเงินและบัญชี (Financial & Compliance Audit) วิเคราะห์งบการเงิน การใช้จ่าย และการปฏิบัติตามระเบียบ
- การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT & Cybersecurity Audit) ตรวจสอบระบบสารสนเทศ ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ และการใช้ข้อมูล
- การใช้เครื่องมือดิจิทัลและการวิเคราะห์ข้อมูล (Digital & Data Analytics Skill) ใช้โปรแกรม/ซอฟต์แวร์ด้านการตรวจสอบ และการวิเคราะห์ Big Data

แผนยุทธศาสตร์

สำนักงานอธิการบดี ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนยุทธศาสตร์สำนักงานอธิการบดี ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ ๘

เป้าประสงค์

๔.๑ ปรัชญา

“สนับสนุนภารกิจของมหาวิทยาลัย มุ่งมั่นบริการ ระบบงานมาตรฐาน สร้างสรรค์กิจกรรม”

๔.๒ พันธกิจ (ปรับใหม่)

๑. พัฒนาการบริหารและบริการให้เป็นศูนย์กลางในการสนับสนุนตามภารกิจของมหาวิทยาลัย
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ในการบริหารจัดการและการบริการ

๔.๓ อัตลักษณ์

“บุคลากรเป็นคนดี มีจิตสาธารณะ และมีทักษะวิชาชีพ”

๔.๔ เอกลักษณ์

“มุ่งมั่นบริการ ประสานงานอย่างมืออาชีพ สู่ผลงานคุณภาพมาตรฐาน”

๔.๕ วิสัยทัศน์

“เป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการ โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม”

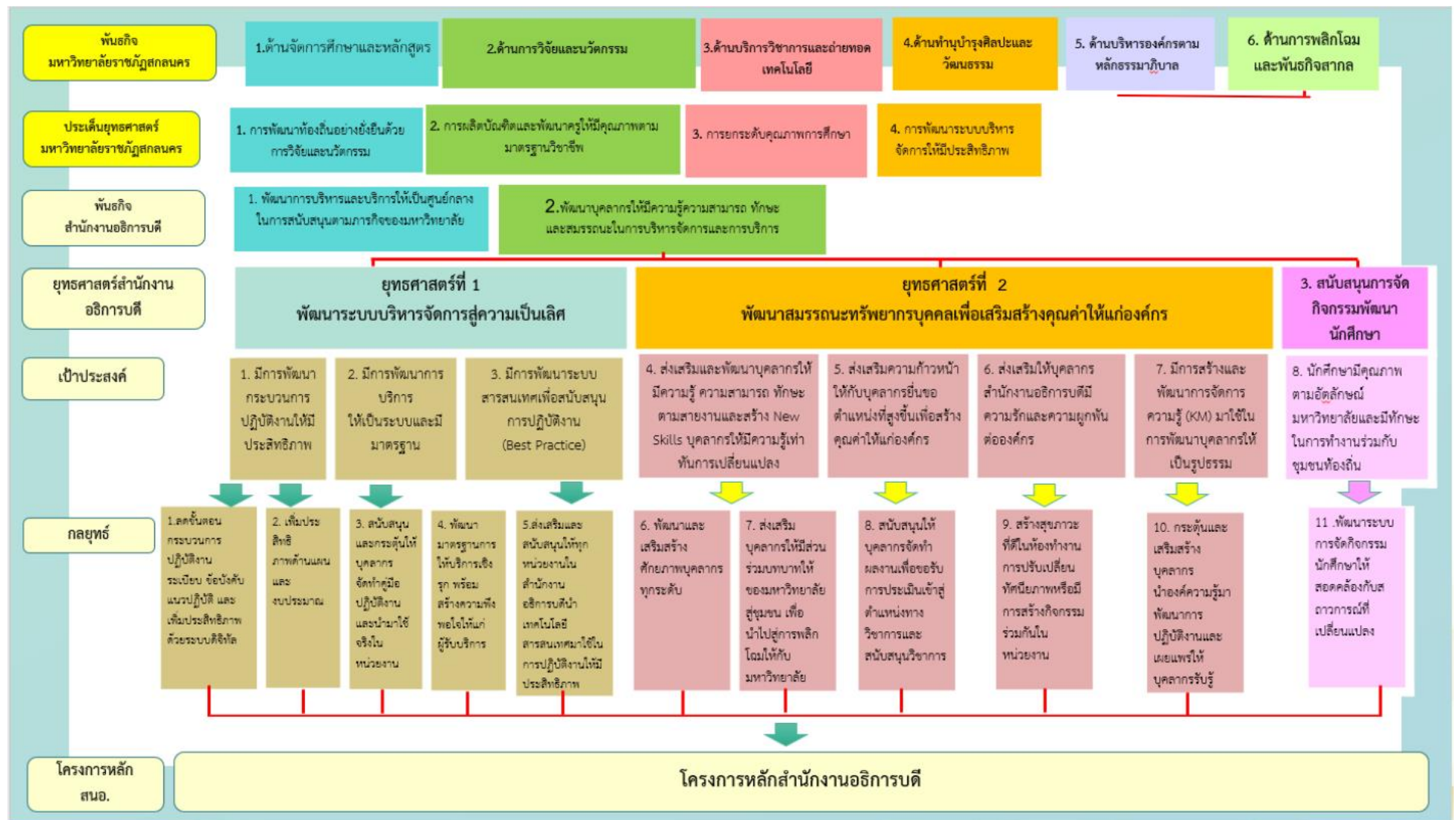
๔.๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ
๒. พัฒนาสมรรถนะทรัพยากรบุคคลเพื่อเสริมสร้างคุณค่าให้แก่องค์กร
๓. สนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษา

ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

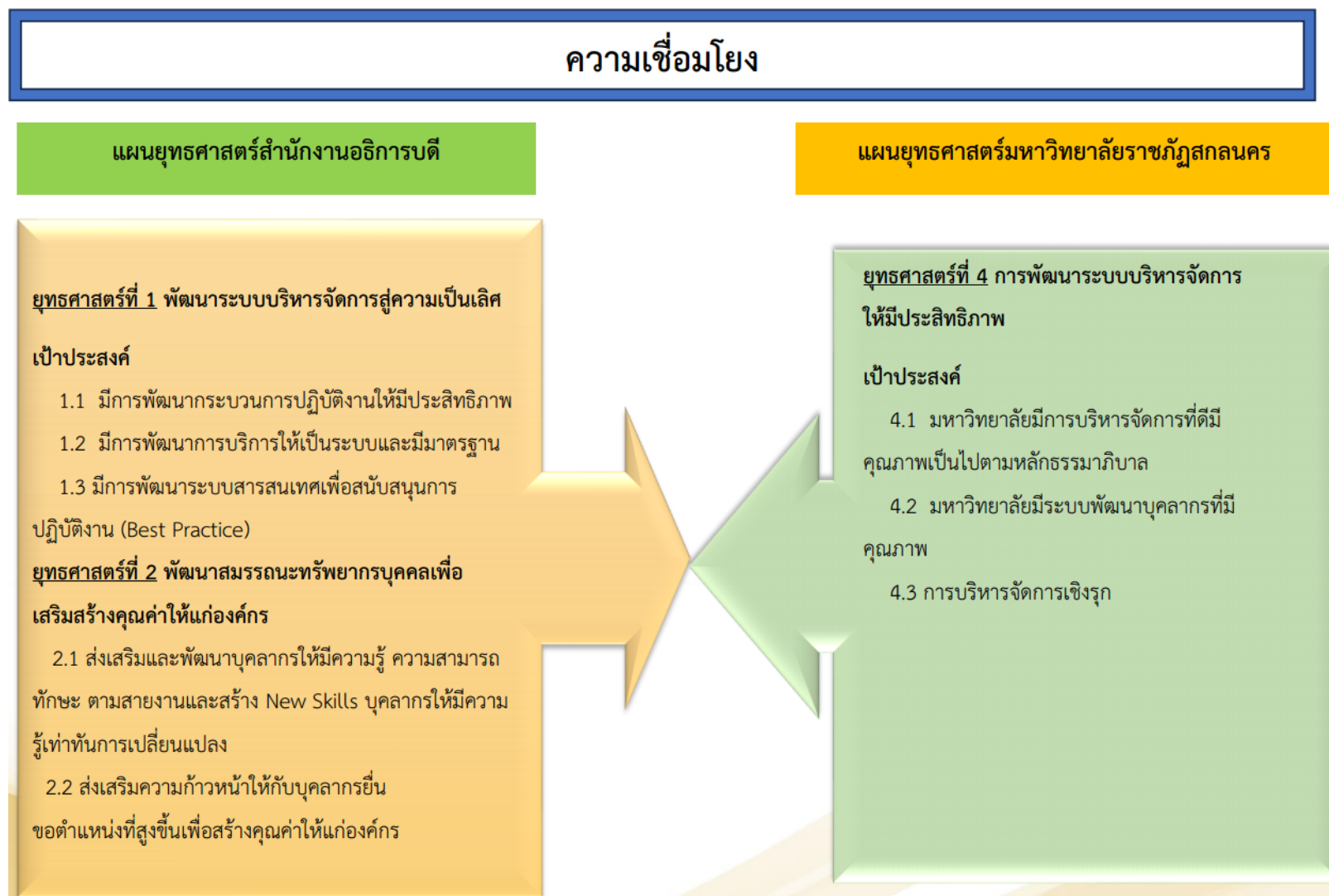
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ (Goal)
ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ	G๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย มีความท คล่องตัว โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล G๒ มีการพัฒนาการบริการให้เป็นระบบและมีมาตรฐาน G๓ มีการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงาน (Best Practice)
ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒ พัฒนาสมรรถนะทรัพยากรบุคคลเพื่อเสริมสร้าง คุณค่าให้แก่องค์กร	G๔ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตามสายงานและสร้าง New Skills บุคลากรให้มีความรู้เท่าทันการ เปลี่ยนแปลง ๖๕ ส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากรยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นเพื่อ สร้างคุณค่าให้แก่องค์กร G๖ ส่งเสริมให้บุคลากรสำนักงานอธิการบดีมีความรักและความผูกพัน ต่อองค์กร G๗ มีการสร้างและพัฒนากิจการความรู้ (KM) มาใช้ในการพัฒนา บุคลากรให้เป็นรูปธรรม
ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ สนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษา	G๘ นักศึกษามีคุณภาพตามอัตลักษณ์มหาวิทยาลัยและมีทักษะในการ ทำงานร่วมกับชุมชนท้องถิ่น

ความสอดคล้องแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ฉบับทบทวน (มิถุนายน ๒๕๖๖)



ประเด็นยุทธศาสตร์	1. พัฒนาระบบบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ			2. พัฒนาสมรรถนะทรัพยากรบุคคลเพื่อเสริมสร้างคุณค่าให้แก่องค์กร			3. สนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษา			
เป้าประสงค์	1. มีการพัฒนาระบบงานการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	2. มีการพัฒนาการบริการให้เป็นระบบและมีมาตรฐาน	3. มีการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน (Best Practice)	4. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะตามสายงานและสร้าง New Skills บุคลากรให้มีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	5. ส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากรอื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นเพื่อสร้างคุณค่าให้แก่องค์กร	6. ส่งเสริมให้บุคลากรสำนักงานอธิการบดีมีความรักและความผูกพันต่อองค์กร	7. มีการสร้างและพัฒนากิจกรรมความรู้ (KM) มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นรูปธรรม	8. นักศึกษามีคุณภาพตามอัตลักษณ์มหาวิทยาลัยและมีทักษะในการทำงานร่วมกับชุมชนท้องถิ่น		
โครงการหลัก สนอ. 6 โครงการหลัก	1.โครงการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน	2. โครงการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนภารกิจของมหาวิทยาลัย		3. โครงการบริหารจัดการพลังงานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	4. โครงการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพสู่มาตรฐานสากล	5. โครงการบริหารทรัพยากรบุคคล		6.โครงการสนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษา	7.โครงการอื่นๆ	
โครงการหน่วยงาน รวม 26 โครงการ	โครงการบริหารพิเศษของสำนักงานอธิการบดี (งานพิเศษ) โครงการบริหารจัดการรถยนต์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (งานอาคารสถานที่) โครงการบริหารงานศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ อาครเอนกประสงค์ ฐานมอ (งานทรัพย์สิน) โครงการบริหารงานรายได้ค่าเช่าและสิทธิประโยชน์ (งานทรัพย์สิน) โครงการบริหารงานศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โรงพยาบาลราชภัฏสกลนคร (งานทรัพย์สิน) โครงการงานกิจการพิเศษ ประจำปี 2567-2571 (งานทรัพย์สิน) โครงการประชุมมหาวิทยาลัย (งานบริหารทั่วไป) โครงการสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (งานบริหารทั่วไป) โครงการบริหารจัดการด้านสวัสดิการ อาคาร และสถานที่ (งานบริหารทั่วไป) โครงการบริหารจัดการงบประมาณมหาวิทยาลัย (กองนโยบายและแผน) โครงการจัดทำยุทธศาสตร์ และติดตามประเมินผลการดำเนินงาน (กองนโยบายและแผน) โครงการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (กองนโยบายและแผน) โครงการขับเคลื่อน การพัฒนาคุณภาพหลักสูตรสู่มาตรฐาน สากล AUN-QA (กองนโยบายและแผน) โครงการบริหารจัดการด้านการเงินการคลัง (งานคลัง) โครงการที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน (งานบริหารบุคคล) โครงการส่งเสริมภาพลักษณ์และการประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (งานประชาสัมพันธ์)			โครงการบริหารจัดการพลังงานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (งานอาคารสถานที่)		โครงการสนับสนุนการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยและพันธกิจสากลเพื่อ การพัฒนาที่ยั่งยืน (กองนโยบายและแผน)		1.โครงการกำหนดแผนคณะกรรมการตรวจรับพัสดุและผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (งานอาคารสถานที่) 2. โครงการบริหารทรัพยากรบุคคล (งานบริหารบุคคล)		โครงการประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ (หน่วยตรวจสอบภายใน)
				1 โครงการ	1 โครงการ	2 โครงการ	5 โครงการ	1 โครงการ		

ความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์สำนักงานอธิการบดีและแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ประเด็นยุทธศาสตร์ / เป้าประสงค์ / ตัวชี้วัด / กลยุทธ์
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์ (Goal)	ตัวชี้วัด (KPI)	เป้าหมายระยะ ๕ ปี					กลยุทธ์ (Strategic Initiatives)	ความ สอดคล้อง EdPEX	ผู้กำกับ / ผู้ดำเนินการ / ผู้จัดเก็บ
		ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐			
G๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย มีความคล่องตัว โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	๑. ร้อยละของกระบวนการปฏิบัติงานที่ได้รับการปรับปรุง ให้มีประสิทธิภาพ	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	SI-๑ ลดขั้นตอนกระบวนการปฏิบัติงาน ระเบียบ ข้อบังคับ แนวปฏิบัติ และเพิ่มประสิทธิภาพ ด้วยระบบดิจิทัล	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	ผู้กำกับ : ผอ.กองนโยบายและแผน ผู้ดำเนินการ/ผู้จัดเก็บ : งานยุทธศาสตร์ฯ
	๒. ร้อยละของโครงการบรรลุตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณ	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๗	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๒	ร้อยละ ๘๕	SI-๒ เพิ่มประสิทธิภาพด้านแผนและงบประมาณ	๗.๓ (๑)	ผู้กำกับ : ผอ.กองนโยบายและแผน ผู้ดำเนินการ/ผู้จัดเก็บ : งานแผนและงบประมาณ
	๓. ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ร้อยละ) (มร.สน.)	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๑	ร้อยละ ๙๒	ร้อยละ ๙๓	ร้อยละ ๙๔	SI-๓ ยกย่องการบริการจัดการให้มีคุณภาพ	มร.สน.	ผู้กำกับ : ผอ.กองนโยบายและแผน ผู้ดำเนินการ/ผู้จัดเก็บ : งานยุทธศาสตร์ฯ
G๒ มีการพัฒนาการบริการให้เป็นระบบและมีมาตรฐาน	๔. มีคู่มือการปฏิบัติงานและนำไปใช้งานได้จริง	๔ เรื่อง	๘ เรื่อง	๑๒ เรื่อง	๑๖ เรื่อง	๒๐ เรื่อง	SI-๔ สนับสนุนและกระตุ้นให้บุคลากรจัดทำคู่มือปฏิบัติงานและนำมาใช้จริงในหน่วยงาน	๗.๕ ก	ผู้กำกับ : ผอ.กองกลาง ผู้ดำเนินการ/ผู้จัดเก็บ : งานบริหารบุคคลฯ
	๕. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของสำนักงานอธิการบดี	ค่าเฉลี่ย ๔.๕	ค่าเฉลี่ย ๔.๖๕	ค่าเฉลี่ย ๔.๗	ค่าเฉลี่ย ๔.๗๕	ค่าเฉลี่ย ๔.๘๐	SI-๕ พัฒนามาตรฐานการให้บริการเชิงรุก พร้อมสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ	๗.๒ ก	ผู้กำกับ : ผอ.กองกลาง ผู้ดำเนินการ/ผู้จัดเก็บ : งานบริหารทั่วไป
G๓ มีการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน (Best Practice)	๖. จำนวนนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการ	๓ ระบบ	๖ ระบบ	๙ ระบบ	๑๒ ระบบ	๑๕ ระบบ	SI-๖ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกหน่วยงานในสำนักงานอธิการบดีนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	๔.๒ ข	ผู้กำกับ : ผอ.กองนโยบายและแผน ผู้ดำเนินการ/ผู้จัดเก็บ : งานแผนและงบประมาณ

เป้าประสงค์ (Goal)	ตัวชี้วัด (KPI)	เป้าหมายระยะ ๕ ปี					กลยุทธ์ (Strategic Initiatives)	ความ สอดคล้อง EdPEX	ผู้กำกับ /ผู้ดำเนินการ /ผู้จัดเก็บ
		ปี ๖๖ ระบบ	ปี ๖๗ ระบบ	ปี ๖๘ ระบบ	ปี ๖๙ ระบบ	ปี ๗๐ ระบบ			
	๗. พัฒนาระบบบริหารจัดการ หน่วยงาน (มร.สน.)	๒ ระบบ	๒ ระบบ	๒ ระบบ	๒ ระบบ	๒ ระบบ	SI-๗ พัฒนาระบบกลไกการ บริหารเพื่อสนับสนุนพันธกิจ มหาวิทยาลัย	มร.สน.	ผู้กำกับ : ผอ.กองกลาง ผู้ดำเนินการ/ผู้จัดเก็บ : งานบริหารทั่วไป

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาสมรรถนะทรัพยากรบุคคลเพื่อเสริมสร้างคุณค่าให้แก่องค์กร

เป้าประสงค์ (Goal)	ตัวชี้วัด (KPI)	เป้าหมายระยะ ๕ ปี					กลยุทธ์ (Strategic Initiatives)	ความ สอดคล้อง EdPEX	ผู้กำกับ /ผู้ดำเนินการ /ผู้จัดเก็บ
		ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐			
G๔ ส่งเสริมและพัฒนา บุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตาม สายงานและสร้าง New Skills บุคลากรให้มีความ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	๘. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะเพื่อ พัฒนาสมรรถนะตามสายงาน	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	SI-๘ พัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพบุคลากรทุกระดับ	ความท้าทาย เชิงกลยุทธ์	ผู้กำกับ : ผอ.กองกลาง ผู้ดำเนินการ/ผู้จัดเก็บ : งานบริหารบุคคลฯ
G๕ ส่งเสริมความก้าวหน้า ให้กับบุคลากรยื่นขอ ตำแหน่งที่สูงขึ้นเพื่อสร้าง คุณค่าให้แก่องค์กร	๙. ร้อยละบุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการที่ได้รับ ความก้าวหน้าตามสายงาน ประเภทวิชาชีพเฉพาะ เชี่ยวชาญเฉพาะ (มร.สน.)	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๑๐	SI-๙ สนับสนุนให้บุคลากร จัดทำผลงานเพื่อขอรับการ ประเมินเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ	มร.สน.	ผู้กำกับ : ผอ.กองกลาง ผู้ดำเนินการ/ผู้จัดเก็บ : งานบริหารบุคคลฯ
G๖ ส่งเสริมให้บุคลากร สำนักงานอธิการบดี มีความ รักและความผูกพันต่อ องค์กร	๑๐. ร้อยละความพึงพอใจและ ความผูกพันของบุคลากร สำนักงานอธิการบดีที่มีต่อ องค์กร	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๘	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๓	ร้อยละ ๑๕	SI-๑๐ สร้างสุขภาวะที่ดีใน ห้องทำงานการปรับเปลี่ยน ทัศนียภาพหรือมีการสร้าง กิจกรรมร่วมกันในหน่วยงาน	๕.๒ ก	ผู้กำกับ : ผอ.กองกลาง ผู้ดำเนินการ/ผู้จัดเก็บ : งานบริหารทั่วไป
G๗ มีการสร้างและ พัฒนาการจัดการความรู้ (KM) มาใช้ในการพัฒนา บุคลากรให้เป็นรูปธรรม	๑๑. จำนวนองค์ความรู้ที่มีการ เผยแพร่ให้บุคลากรรับรู้ผ่าน กระบวนการจัดการความรู้	๑๐ องค์ความรู้	๒๐ องค์ความรู้	๓๐ องค์ความรู้	๔๐ องค์ความรู้	๕๐ องค์ความรู้	SI-๑๑ กระตุ้นและเสริมสร้าง บุคลากร นำองค์ความรู้มา พัฒนาการปฏิบัติงานและ เผยแพร่ให้บุคลากรรับรู้	๗.๔ ก	ผู้กำกับ : ผอ.กองนโยบาย และแผน ผู้ดำเนินการ/ผู้จัดเก็บ : งานยุทธศาสตร์ฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ สนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษา

เป้าประสงค์ (Goal)	ตัวชี้วัด (KPI)	เป้าหมายระยะ ๕ ปี					กลยุทธ์ (Strategic Initiatives)	ความ สอดคล้อง EdPEx	ผู้กำกับ /ผู้ดำเนินการ /ผู้จัดเก็บ
		ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐			
G๘ นักศึกษามีคุณภาพตามอัตลักษณ์มหาวิทยาลัยและมีทักษะในการทำงานร่วมกับชุมชนท้องถิ่น	๑๒. ระดับความสำเร็จในการพัฒนานักศึกษาตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	SI-๑๒ พัฒนาระบบการจัดการกิจกรรมนักศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	๗.๒ ก	ผู้กำกับ : ผอ.กองพัฒนานักศึกษา ผู้ดำเนินการ/ผู้จัดเก็บ : งานส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมนักศึกษา
G๙ บัณฑิตมีสมรรถนะพร้อมทักษะ Soft Skills และ Hard Skills เป็นที่ต้องการของผู้ใช้บัณฑิต	๑๓. ร้อยละของนักศึกษาที่มีทักษะวิศวกรสังคม	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐	SI-๑๓ พัฒนา Soft Skills ของผู้เรียนด้วยกระบวนการวิศวกรสังคม	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	ผู้กำกับ : ผอ.กองพัฒนานักศึกษา ผู้ดำเนินการ/ผู้จัดเก็บ : งานส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมนักศึกษา

ประเด็นยุทธศาสตร์ / เป้าประสงค์ / ตัวชี้วัด / กลยุทธ์
หน่วยตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์ (Goal)	ตัวชี้วัด (KPI)	เป้าหมายระยะ ๓ ปี			กลยุทธ์ (Strategic Initiatives)	ความสอดคล้อง EdPEX	ผู้กำกับ / ผู้ดำเนินการ / ผู้จัดเก็บ
		ปี ๖๙	ปี ๗๐	ปี ๗๑			
G๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพทันสมัย มีความคล่องตัว โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	๑. ร้อยละของกระบวนการปฏิบัติงานที่ได้รับการปรับปรุงตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน ภาครัฐจากภายนอกหน่วยงาน	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๖๐	SI-๑ ลดขั้นตอนกระบวนการปฏิบัติงาน ระเบียบ ข้อบังคับ แนวปฏิบัติ และเพิ่ม ประสิทธิภาพด้วยระบบดิจิทัล	ความท้าทาย เชิงกลยุทธ์	ผู้กำกับ : หน.ตสน ผู้ดำเนินการ/ผู้จัดเก็บ : น.ส.ขวัญหทัย ใจสมุทร
	๒. ร้อยละของโครงการบรรลุตาม แผนการใช้จ่ายงบประมาณ	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐	SI-๒ เพิ่มประสิทธิภาพด้านแผนและ งบประมาณ	๗.๓ (๑)	ผู้กำกับ : หน.ตสน ผู้ดำเนินการ/ผู้จัดเก็บ : น.ส.ขวัญหทัย ใจสมุทร
	๓. ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสใน การดำเนินงาน (ร้อยละ) (มร.สน.)	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๑	ร้อยละ ๙๒	SI-๓ ยกระดับการบริหารจัดการให้มี คุณภาพ	มร.สน.	ผู้กำกับ : หน.ตสน ผู้ดำเนินการ/ผู้จัดเก็บ : นายพงศกร หาแก้ว
G๒ มีการพัฒนาการบริการให้เป็นระบบ และมีมาตรฐาน	๔. มีคู่มือการปฏิบัติงานและนำไปใช้ งานได้จริง	๑ เรื่อง	๒ เรื่อง	๓ เรื่อง	SI-๔ สนับสนุนและกระตุ้นให้บุคลากร จัดทำคู่มือปฏิบัติงานและนำมาใช้จริงใน หน่วยงาน	๗.๕ ก	ผู้กำกับ : หน.ตสน ผู้ดำเนินการ/ผู้จัดเก็บ : นายพงศกร หาแก้ว
	๕. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้รับบริการ ต่อการให้บริการของหน่วยตรวจสอบ ภายใน	ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐	ค่าเฉลี่ย ๔.๖๐	ค่าเฉลี่ย ๔.๗๐	SI-๕ พัฒนามาตรฐานการให้บริการเชิง รุก พร้อมสร้างความพึงพอใจให้แก่ ผู้รับบริการ	๗.๒ ก	ผู้กำกับ : หน.ตสน ผู้ดำเนินการ/ผู้จัดเก็บ : น.ส.ขวัญหทัย ใจสมุทร
G๓ มีการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อ สนับสนุนการปฏิบัติงาน (Best Practice)	๖. จำนวนนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ นำมาใช้ในการบริหารจัดการ	๑ ระบบ	๑ ระบบ	๑ ระบบ	SI-๖ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุก หน่วยงานในสำนักงานอธิการบดีนำ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	๔.๒ ข	ผู้กำกับ : หน.ตสน ผู้ดำเนินการ/ผู้จัดเก็บ : นายพงศกร หาแก้ว
	๗. พัฒนาระบบบริหารจัดการ หน่วยงาน (มร.สน.)	๑ ระบบ	๑ ระบบ	๑ ระบบ	SI-๗ พัฒนาระบบกลไกการบริหารเพื่อ สนับสนุนพันธกิจมหาวิทยาลัย	มร.สน.	ผู้กำกับ : หน.ตสน ผู้ดำเนินการ/ผู้จัดเก็บ : น.ส.ขวัญหทัย ใจสมุทร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาสมรรถนะทรัพยากรบุคคลเพื่อเสริมสร้างคุณค่าให้แก่องค์กร

เป้าประสงค์ (Goal)	ตัวชี้วัด (KPI)	เป้าหมายระยะ ๓ ปี			กลยุทธ์ (Strategic Initiatives)	ความสอดคล้อง EdPEx	ผู้กำกับ /ผู้ดำเนินการ /ผู้จัดเก็บ
		ปี ๖๙	ปี ๗๐	ปี ๗๑			
G๔ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ตามสายงาน และสร้าง New Skills บุคลากรให้มีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	๘. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะเพื่อพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	SI-๘ พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรทุกระดับ	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	ผู้กำกับ : ทน.ตสน ผู้ดำเนินการ/ผู้จัดเก็บ : น.ส.ขวัญหทัย ใจสมุทร
G๕ ส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากร ยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นเพื่อสร้างคุณค่าให้แก่องค์กร	๙. ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่ได้รับความก้าวหน้าตามสายงานประเภทวิชาชีพเฉพาะเชี่ยวชาญเฉพาะ (มรสน.)	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	SI-๙ สนับสนุนให้บุคลากรจัดทำผลงานเพื่อขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ	มร.สน.	ผู้กำกับ : ทน.ตสน ผู้ดำเนินการ/ผู้จัดเก็บ : นายพงศกร หาแก้ว
G๖ ส่งเสริมให้บุคลากรหน่วยตรวจสอบภายในมีความรักและความผูกพันต่อองค์กร	๑๐. ร้อยละความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานและมหาวิทยาลัย	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐	SI-๑๐ สร้างสุขภาวะที่ดีในห้องทำงานการปรับเปลี่ยนทัศนียภาพ หรือมีการสร้างกิจกรรมร่วมกันในหน่วยงาน	๕.๒ ก	ผู้กำกับ : ทน.ตสน ผู้ดำเนินการ/ผู้จัดเก็บ : น.ส.ขวัญหทัย ใจสมุทร
G๗ มีการสร้างและพัฒนากาารจัดการความรู้ (KM) มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นรูปธรรม	๑๑. จำนวนองค์ความรู้ที่มีการเผยแพร่ให้บุคลากรรับรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้	๑ องค์ ความรู้	๑ องค์ ความรู้	๑ องค์ ความรู้	SI-๑๑ กระตุ้นและเสริมสร้างบุคลากร นำองค์ความรู้มาพัฒนาการปฏิบัติงานและเผยแพร่ให้บุคลากรรับรู้	๗.๔ ก	ผู้กำกับ : ทน.ตสน ผู้ดำเนินการ/ผู้จัดเก็บ : น.ส.ขวัญหทัย ใจสมุทร

บทที่ ๔
แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ – ๒๕๗๑

๑. หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ (Certified Government Internal Auditor - CGIA)
หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๗

- ระดับ ๑ Audit Professional
- ระดับ ๒ Audit Specialist ด้าน Financial and Compliance Audit Specialist
ด้าน Performance Audit Specialist
ด้าน Information Technology Audit Specialist
ด้าน Governance, Risk Management and Control Audit Specialist
- ระดับ ๓ Audit Expert

สรุปผลการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ
(Certified Government Internal Auditor - CGIA) หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๗

ที่	ชื่อ - สกุล	ระดับ ๑ Audit Professional	ระดับ ๒ Audit Specialist				ระดับ ๓ Audit Expert
			ด้าน Financial and Compliance Audit Specialist	ด้าน Performance Audit Specialist	ด้าน Information Technology Audit Specialist	ด้าน Governance, Risk Management and Control Audit Specialist	
๑	นางสาวธิดารัตน์ อุปชัย	✓	-	✓	✓	✓	ต้องสอบผ่านตามระดับของหลักสูตรที่กรมบัญชีกลางกำหนด
๒	นายพงศกร หาแก้ว	X	-	-	-	-	
๓	นางสาวขวัญหทัย ใจสมุทร	✓	✓	-	-	-	

๒. อ่างหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๐๙.๒/ว ๑๘๗ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๘ เรื่อง การพัฒนาความรู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๒.๑ หลักสูตรหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในที่ไม่เคยได้รับวุฒิบัตรด้านการตรวจสอบภายใน

๑. ภาพรวมตรวจสอบภายในและบทบาทหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายใน
๒. หลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ
๓. การวางแผนการตรวจสอบ
๔. การจัดทำแผนการปฏิบัติงาน
๕. การรายงานผลการตรวจสอบ
๖. การบริหารจัดการความเสี่ยง

๒.๒ หลักสูตรผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่

๑. ภาพรวมงานตรวจสอบภายในและบทบาทหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายใน
๒. หลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ

๓. การจัดทำแผนการปฏิบัติงาน
๔. การปฏิบัติงานตรวจสอบ
๕. การควบคุมภายใน
๖. การใช้ Excel เพื่อช่วยการตรวจสอบ

๒.๓ หลักสูตรผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน (หลักสูตรพัฒนาความรู้ต่อเนื่อง)

๑. การวางแผนการตรวจสอบ
๒. การจัดทำแผนการปฏิบัติงาน
๓. การปฏิบัติงานตรวจสอบ
๔. การรายงานผลการตรวจสอบ
๕. การบริหารจัดการความเสี่ยง
๖. การควบคุมภายใน
๗. การตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุ และกรณีศึกษา
๘. การตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพการดำเนินงาน และกรณีศึกษา
๙. มาตรฐานการตรวจสอบภายในสากล (Global Internal Audit Standards)
๑๐. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการทุจริตภาครัฐ
๑๑. การวางแผนการตรวจสอบภายใน

๓. หลักสูตรอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการอบรมผู้ตรวจสอบภายใน

๑. การอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการตรวจสอบสมัยใหม่ (Modern Internal Audit)
๒. การฝึกอบรมการใช้เครื่องมือ Data Analytics และระบบ AI สำหรับงานตรวจสอบ
๓. การพัฒนาความรู้ด้านการตรวจสอบความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (Cybersecurity Audit)
๔. การอบรมมาตรฐานการตรวจสอบภายในสากล (IPPF: International Professional Practices Framework)
๕. การศึกษาดูงานหน่วยตรวจสอบภายในของสถาบันอุดมศึกษาอื่น
๖. การอบรมการบริหารความเสี่ยงองค์กร (Enterprise Risk Management: ERM)
๗. การจัดทำคู่มือและฐานองค์ความรู้ด้านการตรวจสอบภายใน
๘. การอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ และมาตรฐานตรวจสอบภายใน
๙. การตรวจสอบเชิงความเสี่ยง (Risk-Based Audit)
๑๐. การตรวจสอบการเงินและงบประมาณภาครัฐ
๑๑. การเขียนรายงานตรวจสอบเชิงวิเคราะห์
๑๒. การอบรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพผู้ตรวจสอบภายใน
๑๓. การพัฒนาทักษะการตัดสินใจและภาวะผู้นำ
๑๔. การพัฒนาทักษะด้าน Soft Skills เช่น การสื่อสาร การเจรจา การเขียนรายงานเชิงวิเคราะห์
๑๕. การใช้เครื่องมือ Data Analytics และ AI ในงานตรวจสอบ

ตารางแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ – ๒๕๗๑

ลำดับ	หัวข้อการอบรม	ระยะเวลา			วิธีการอบรม	งบประมาณ	หมายเหตุ
		ปี ๖๙	ปี ๗๐	ปี ๗๑			
๑. หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ (Certified Government Internal Auditor - CGIA) หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๗							
	ระดับ ๑ Audit Professional	✓	✓	✓	อบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)	ตามกำหนดของหลักสูตร และตามสิทธิการเบิกค่าเดินทางไปราชการ	ตามหลักเกณฑ์ที่ กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง กำหนดให้ผู้ตรวจ สอบเข้าอบรมใน แต่ละปีงบประมาณ
	ระดับ ๒ Audit Specialist						
	๒.๑ ด้าน Financial and Compliance Audit Specialist	✓	✓	✓	อบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)	ตามกำหนดของหลักสูตร และตามสิทธิการเบิกค่าเดินทางไปราชการ	ตามหลักเกณฑ์ที่ กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง กำหนดให้ผู้ตรวจ สอบเข้าอบรมใน แต่ละปีงบประมาณ
	๒.๒ ด้าน Performance Audit Specialist	✓	✓	✓			
	๒.๓ ด้าน Information Technology Audit Specialist	✓	✓	✓			
	๒.๔ ด้าน Governance, Risk Management and Control Audit Specialist	✓	✓	✓			
	ระดับ ๓ Audit Expert	✓	✓	✓	อบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)	ตามกำหนดของหลักสูตร และตามสิทธิการเบิกค่าเดินทางไปราชการ	
๒. หลักสูตรผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน							
๑	การวางแผนการตรวจสอบ	✓	✓	✓	อบรม/สัมมนา	ตามกำหนดของหลักสูตร และตามสิทธิการเบิกค่าเดินทางไปราชการ หรือการอบรมผ่านระบบ Zoom Meeting	ตามหลักเกณฑ์ที่ กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง กำหนดให้ผู้ตรวจ สอบเข้าอบรมใน แต่ละปีงบประมาณ
๒	การจัดทำแผนการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	อบรม/สัมมนา		
๓	การปฏิบัติงานตรวจสอบ	✓	✓	✓	อบรม/สัมมนา		
๔	การรายงานผลการตรวจสอบ	✓	✓	✓	อบรม/สัมมนา		
๕	การบริหารจัดการความเสี่ยง	✓	✓	✓	อบรม/สัมมนา		
๖	การควบคุมภายใน	✓	✓	✓	อบรม/สัมมนา		
๗	การตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุ และกรณีศึกษา	✓	✓	✓	อบรม/สัมมนา		
๘	การตรวจสอบผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพการดำเนินงานและกรณีศึกษา	✓	✓	✓	อบรม/สัมมนา		
๙	มาตรฐานการตรวจสอบภายในสากล (Global Internal Audit Standards)	✓	✓	✓	อบรม/สัมมนา		
๑๐	ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการทุจริตภาครัฐ	✓	✓	✓	อบรม/สัมมนา		
๑๑	การวางแผนการตรวจสอบภายใน	✓	✓	✓	อบรม/สัมมนา		
๓. หลักสูตรอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการอบรมผู้ตรวจสอบภายใน							
๑	การอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการตรวจสอบสมัยใหม่ (Modern Internal Audit)	✓			อบรม/สัมมนา	ตามกำหนดของหลักสูตร และตามสิทธิการเบิกค่าเดินทางไปราชการ	
๒	การฝึกอบรมการใช้เครื่องมือ Data Analytics และระบบ AI สำหรับงานตรวจสอบ	✓			อบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)		

ลำดับ	หัวข้อการอบรม	ระยะเวลา			วิธีการอบรม	งบประมาณ	หมายเหตุ
		ปี ๖๙	ปี ๗๐	ปี ๗๑			
๓	การพัฒนาความรู้ด้านการตรวจสอบความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (Cybersecurity Audit)	√			อบรม/สัมมนา	ตามกำหนดของหลักสูตรและตามสิทธิการเบิกค่าเดินทางไปราชการ	
๔	การอบรมมาตรฐานการตรวจสอบภายในสากล (IPPF: International Professional Practices Framework)		√		อบรม/สัมมนา		
๕	การศึกษาดูงานหน่วยตรวจสอบภายในของสถาบันอุดมศึกษาอื่น			√	อบรม/สัมมนา		
๖	การอบรมการบริหารความเสี่ยงองค์กร (Enterprise Risk Management: ERM)	√			อบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)		
๗	การจัดทำคู่มือและฐานองค์ความรู้ด้านการตรวจสอบภายใน		√		อบรม/สัมมนา		
๘	การอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ และมาตรฐานตรวจสอบภายใน		√		อบรม/สัมมนา		
๙	การตรวจสอบเชิงความเสี่ยง (Risk-Based Audit)			√	อบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)		
๑๐	การตรวจสอบการเงินและงบประมาณภาครัฐ		√		อบรม/สัมมนา		
๑๑	การเขียนรายงานตรวจสอบเชิงวิเคราะห์			√	อบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)		
๑๒	การอบรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพผู้ตรวจสอบภายใน	√			อบรม/สัมมนา		
๑๓	การพัฒนาทักษะการตัดสินใจและภาวะผู้นำ		√		อบรม/สัมมนา		
๑๔	การพัฒนาทักษะด้าน Soft Skills เช่น การสื่อสาร การเจรจา การเขียนรายงานเชิงวิเคราะห์		√		อบรม/สัมมนา		
๑๕	การใช้เครื่องมือ Data Analytics และ AI ในงานตรวจสอบ			√	อบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)		

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง

- บุคลากรตรวจสอบภายในมีสมรรถนะครบถ้วนตามหลักเกณฑ์กรมบัญชีกลางกำหนด
- หน่วยตรวจสอบภายในสามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลได้จริง
- มหาวิทยาลัยมีระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในที่เป็นระบบและได้มาตรฐาน
- เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใสและมีธรรมาภิบาล

ข้อเสนอแนะ

- บุคลากรหน่วยตรวจสอบภายในได้รับการพัฒนาสู่ Certified Internal Auditor (CIA) และผ่านหลักสูตร CGIA ในระดับ ๓ Audit Expert
- มหาวิทยาลัยได้ใช้ระบบ E-Learning และ Digital Audit Platform
- หน่วยงานสามารถพัฒนาเครือข่ายวิชาชีพตรวจสอบภายในระดับภูมิภาค
- หน่วยงานสามารถเชื่อมโยงการพัฒนาความรู้ด้าน Green Audit และ ESG (Environment, Social, Governance) ร่วมกับมหาวิทยาลัยได้