



2567

แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

หน่วยตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยพะเยา

สารบัญ

	หน้า
ประวัติความเป็นมา	1
การให้บริการ และลักษณะการให้บริการของหน่วยตรวจสอบภายใน	2
ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ และพันธกิจ	3
โครงสร้างองค์กร และโครงสร้างการบริหารงาน	3
ความสัมพันธ์ระดับหน่วยงาน	5
บุคลากร	6
แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล หน่วยตรวจสอบภายใน	10

1. ประวัติความเป็นมา

2505

การตรวจสอบภายใน เกิดขึ้นตั้งแต่ พ.ศ. 2505 ตามระเบียบการเบิกจ่ายเงินจากคลังของกระทรวงการคลัง ที่กำหนดให้หัวหน้าส่วนราชการและผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งข้าราชการอย่างน้อย 1 คน เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบภายใน

2519

กระทรวงการคลังได้เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติในหลักการ ให้ส่วนราชการที่เป็นกระทรวง ทบวง กรม และส่วนราชการอื่นที่เทียบเท่า รวมถึงจังหวัดทุกจังหวัดมีตำแหน่งอัตรากำลังเพื่อทำหน้าที่ผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการหรือของจังหวัดโดยเฉพาะ โดยให้ขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ว่าราชการจังหวัดแล้วแต่กรณี (รายละเอียดตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ สร 0201/ว 78 ลงวันที่ 19 สิงหาคม 2519 เรื่อง การแต่งตั้งผู้ตรวจสอบภายในส่วนราชการ)

2548

มหาวิทยาลัยซึ่งในขณะนั้นเป็น “มหาวิทยาลัยนเรศวร วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา” ได้จัดให้มีหน่วยตรวจสอบภายในขึ้น โดยดำเนินการตรวจสอบและจัดส่งรายงานผลการตรวจสอบไปยังหน่วยตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยนเรศวร (จังหวัดพิษณุโลก) รวมถึงสนับสนุนข้อมูลต่าง ๆ กรณีที่วิทยาเขตได้รับการตรวจสอบ

2550

เมื่อวันที่ 4 มกราคม 2550 คณะกรรมการการอุดมศึกษามีมติเห็นชอบแนวทางการตรวจสอบการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาและมีข้อเสนอแนะให้สภาสถาบันอุดมศึกษาจัดให้มีคณะกรรมการตรวจสอบประจำมหาวิทยาลัย เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมความเข้มแข็งในการกำกับดูแลและควบคุมตนเองของมหาวิทยาลัยตามหลักธรรมาภิบาล

ในปีเดียวกัน สภามหาวิทยาลัยได้ออกระเบียบ มหาวิทยาลัยนเรศวร ว่าด้วย การบริหารงานของมหาวิทยาลัยนเรศวรพะเยา พ.ศ. 2550 โดยให้เปลี่ยนชื่อจาก “วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา” เป็น “มหาวิทยาลัยนเรศวร พะเยา” โดยให้มหาวิทยาลัยนเรศวร พะเยา เป็นองค์กรเบ็ดเสร็จในด้านการบริหารงานบุคคล วิชาการ และงบประมาณของมหาวิทยาลัยนเรศวร พะเยา ในขณะนั้น สำนักงานวิทยาเขตสารสนเทศพะเยา ได้เปลี่ยนเป็นสำนักงานมหาวิทยาลัยนเรศวร พะเยา ซึ่งหน่วยตรวจสอบภายในอยู่ภายใต้การบริหารงานของสำนักงานมหาวิทยาลัยนเรศวร พะเยา

2562

มหาวิทยาลัยพะเยามีการปรับโครงสร้างการบริหารงานของหน่วยตรวจสอบภายในอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสนับสนุนให้การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ในปีงบประมาณ 2562 มีการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานย่อยระดับงานภายใต้สำนักงานอธิการบดี โดยหน่วยตรวจสอบภายในเป็นหน่วยงานย่อยระดับงาน ภายใต้สำนักงานอธิการบดี ขึ้นตรงต่ออธิการบดี **เว้นแต่**การแต่งตั้ง โยกย้าย ถอดถอน เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง และประเมินผลงานของหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบประจำมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง

ว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

2. การให้บริการ และลักษณะการให้บริการของหน่วยตรวจสอบภายใน

กระทรวงการคลังกำหนดมาตรฐานการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ เพื่อให้ผู้ตรวจสอบภายในของหน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากการตรวจสอบภายในถือเป็นเครื่องมือหรือผู้ช่วยที่สำคัญของผู้บริหาร ในการติดตามและประเมินการปฏิบัติงานของส่วนงานต่าง ๆ ภายในหน่วยงานของรัฐ

มาตรฐานการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายในในระดับสากล คือ มาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน (International Standards for The Professional Practice of Internal Auditing :IIA) ที่ กำหนดโดยสถาบันผู้ตรวจสอบภายในของสหรัฐอเมริกา (The Institute of Internal Auditors :IIA) ซึ่งจะทำการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในของหน่วยงานของรัฐได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยโครงสร้างมาตรฐานการตรวจสอบภายในประกอบด้วย 2 ส่วน คือ มาตรฐานด้านคุณสมบัติ และมาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน

การตรวจสอบภายในเป็นกิจกรรมการให้ความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรมและเป็นอิสระ ซึ่งจัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยพะเยาให้ดีขึ้น และจะช่วยให้หน่วยงานของรัฐบรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการบริหาร

ลำดับ	ชื่อการให้บริการ	ลักษณะการให้บริการ
1	บริการให้ความเชื่อมั่น	การตรวจสอบหลักฐานต่าง ๆ อย่างเที่ยงธรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งการประเมินผลอย่างอิสระ โดยการปรับปรุงประสิทธิภาพในกระบวนการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมของหน่วยรับตรวจ
2	บริการให้คำปรึกษา	การบริการให้คำปรึกษาแนะนำ และบริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยลักษณะงานและขอบเขตของงานจะจัดทำข้อตกลงร่วมกับผู้รับบริการ และมีจุดประสงค์เพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับหน่วยรับตรวจ โดยการปรับปรุงกระบวนการการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายในให้ดีขึ้น

3. ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ และพันธกิจ

3.1 ปรัชญา

ถูกต้อง สร้างสรรค์ ทันทสมัย

3.2 ปณิธาน

ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน (Wisdom for Community Empowerment)

3.3 วิสัยทัศน์

เป็นหน่วยงานที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ด้วยแนวทางที่ทันสมัย และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อมหาวิทยาลัย

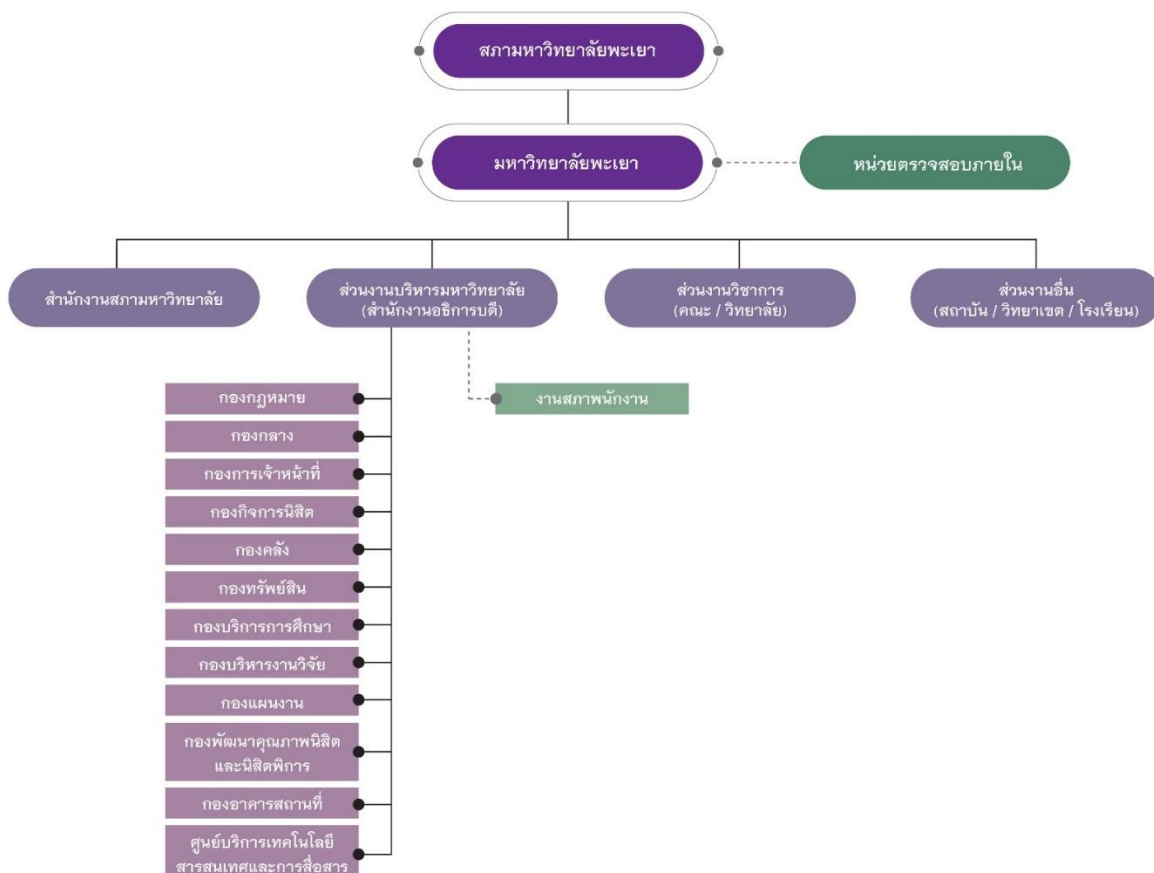
3.4 พันธกิจ

(1) พัฒนาขั้นตอน กระบวนการตรวจสอบให้เป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ เพื่อเป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กร

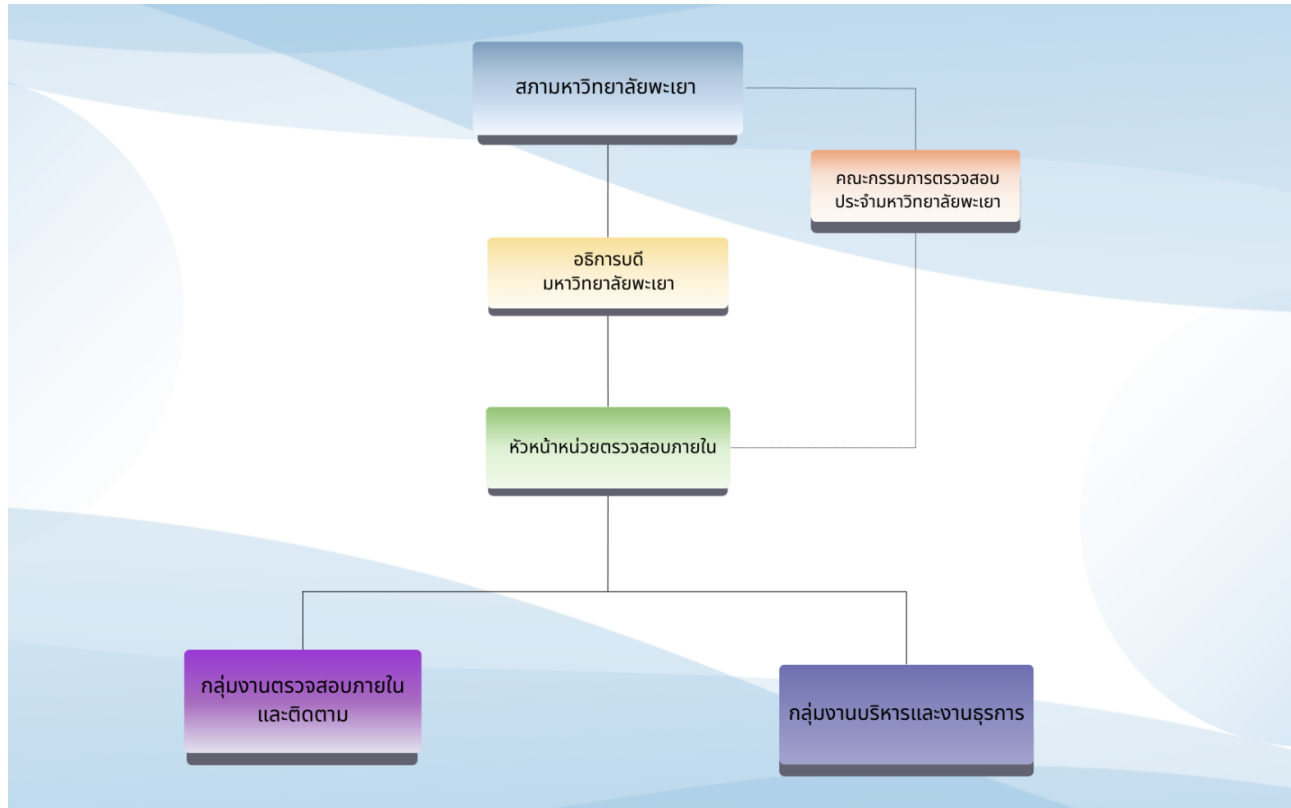
(2) ให้ความเชื่อมั่น และให้คำปรึกษาอย่างเป็นอิสระและเที่ยงธรรม เพื่อสนับสนุนให้มีการปรับปรุง กระบวนการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมของหน่วยรับตรวจและของมหาวิทยาลัยให้ดีขึ้น

4. โครงสร้างองค์กร และโครงสร้างการบริหารงาน

4.1 ระดับมหาวิทยาลัย

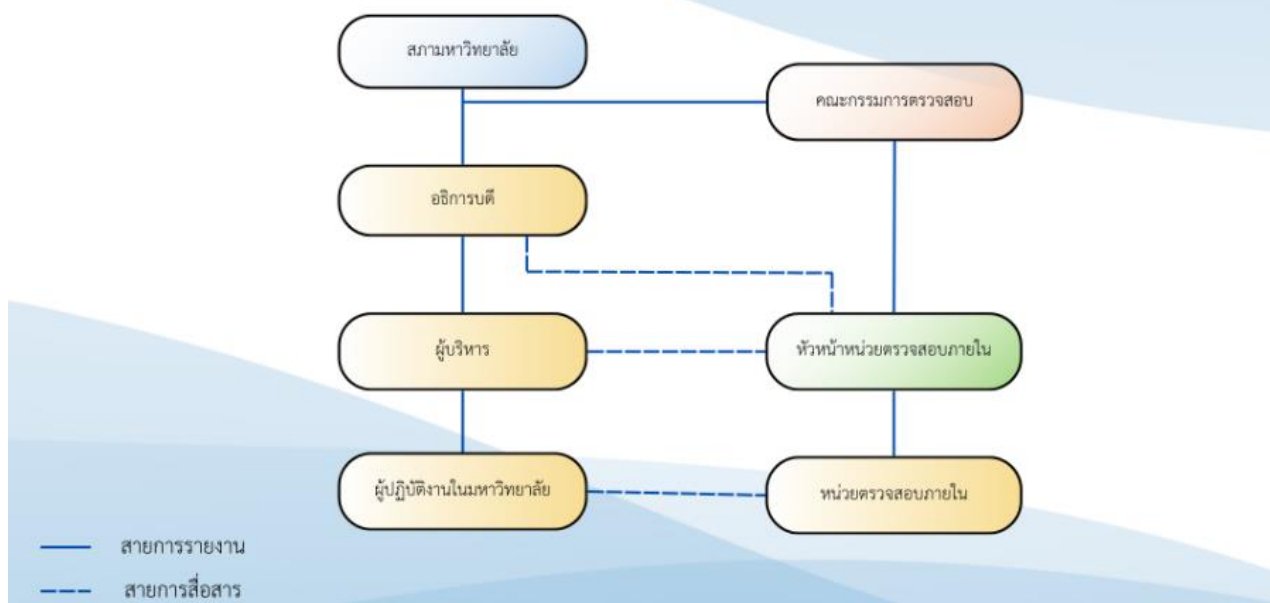


4.2 ระดับหน่วยงาน

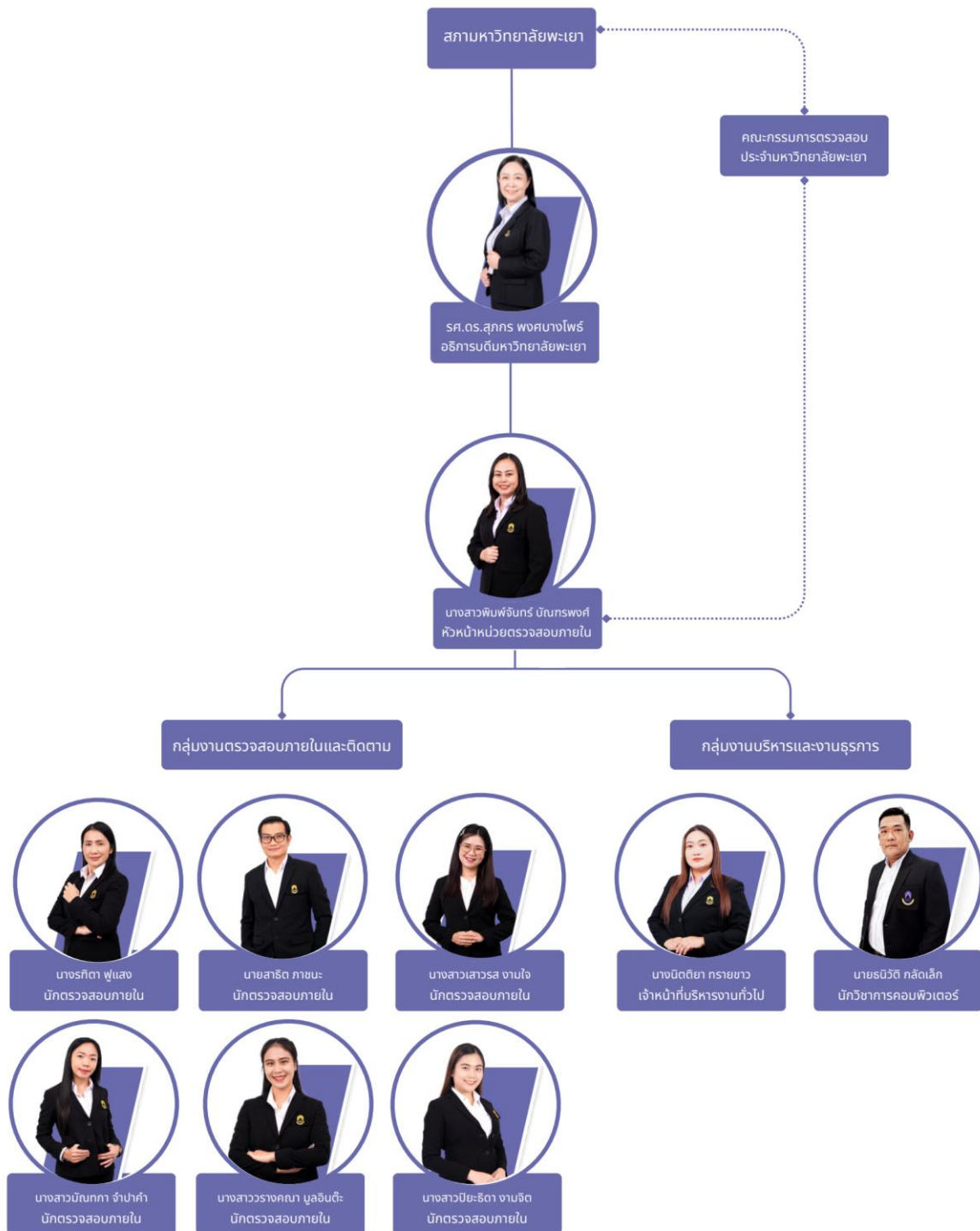


4.3 โครงสร้างการบริหารงาน

คณะกรรมการตรวจสอบ ฯ ในโครงสร้างของมหาวิทยาลัยพะเยา



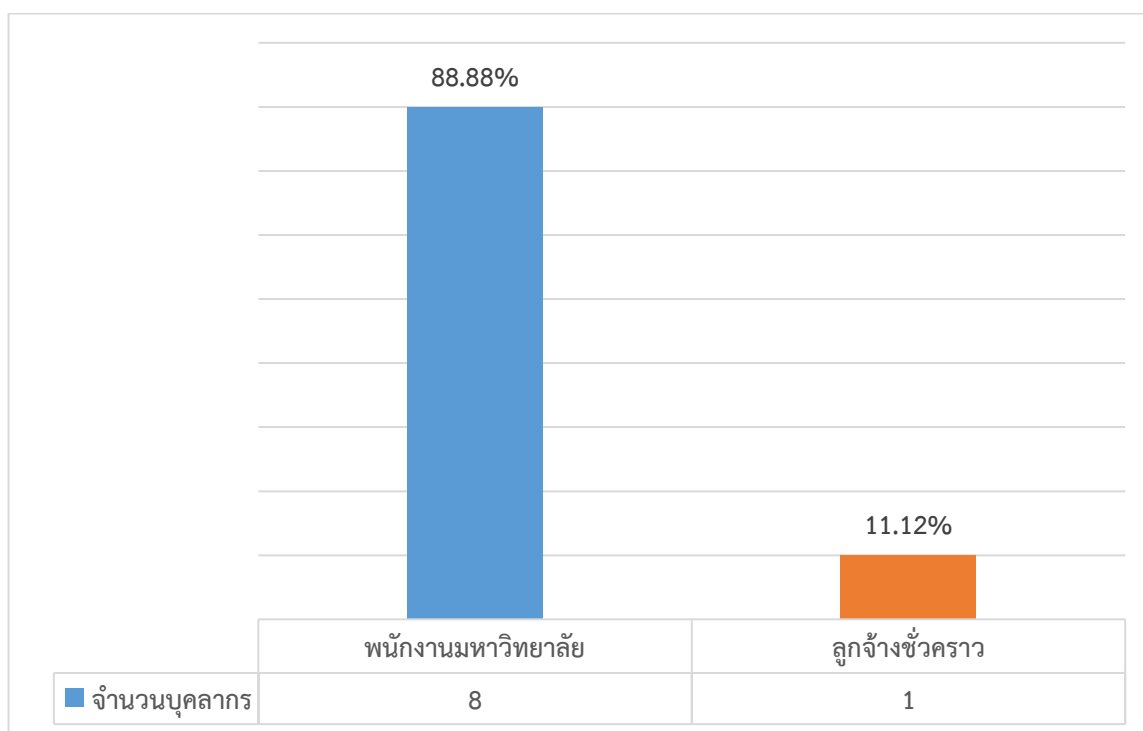
5. ความสัมพันธ์ระดับหน่วยงาน



6. บุคลากร

หน่วยตรวจสอบภายในมีบุคลากร จำนวน 9 คน ประกอบด้วย พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 88.88 และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 11.12

หน่วยตรวจสอบภายในมีเป้าหมายในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดี และมีความภาคภูมิใจในองค์กร มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และได้รับการอบรม พัฒนาตามความก้าวหน้าตามสายงาน



ตารางแสดง จำนวนบุคลากร

สังกัด	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว	รวม (คน)
หน่วยตรวจสอบภายใน	8	-	1	9

ตารางแสดง จำนวนบุคลากร จำแนกตามประเภทบุคลากร คุณวุฒิการศึกษา อายุ และระยะเวลาการทำงาน

ประเภทบุคลากร	วุฒิการศึกษา			รวม	อายุ (ปี)			รวม 2	ระยะเวลาการทำงาน (ปี)			รวม 3
	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก		20-39	40-55	≥55		≤5	6-15	≥15	
พนักงาน มหาวิทยาลัย	6	2	0	8.00	4	4	0	8.00	1	6	1	8.00
ลูกจ้างชั่วคราว	1	0	0	1.00	1	0	0	1.00	1	0	0	1.00
รวมบุคลากร ทั้งหมด	7	2	0	9.00	5	4	0	9.00	2	6	1	9.00
คิดเป็นร้อยละ	77.78	22.00	0.00	100.00	55.56	44.44	-	100.00	22.22	66.67	11.11	100.00

ตารางแสดง จำนวนบุคลากรจำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
1	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1	11.11
2	นักตรวจสอบภายใน	7	77.78
3	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	1	11.11
	รวม	9	100.00

ตารางแสดง จำนวนบุคลากรจำแนกตามตำแหน่งงานและคุณวุฒิทางการศึกษา

หน่วยตรวจสอบภายใน	นักตรวจสอบภายใน			นักวิชาการ คอมพิวเตอร์	เจ้าหน้าที่ บริหารงาน ทั่วไป	รวม
	ป.โท	ป.ตรี		ป.ตรี	ป.ตรี	
	บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	บัญชี บัณฑิต	บริหารธุรกิจ บัณฑิต (การ บริหารธุรกิจ)	วิทยาศาสตร์ บัณฑิต (วิทยาการ คอมพิวเตอร์)	บริหารธุรกิจ บัณฑิต (การ บริหารธุรกิจ)	
หัวหน้าหน่วยตรวจสอบ ภายใน	1	0	0	0	0	1
กลุ่มงานตรวจสอบภายใน และติดตาม	1	3	1	0		7
กลุ่มงานบริหารและงาน ธุรการ	0	0	0	1	1	2
รวม	2	3	1	1	1	9

* หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ 22 มกราคม 2568

ตารางแสดง จำนวนบุคลากรจำแนกตามอายุการทำงาน

หน่วยตรวจสอบภายใน	อายุการทำงาน				รวม
	น้อยกว่า 5 ปี	มากกว่า 5-10 ปี	มากกว่า 10- 15 ปี	15 ปี ขึ้นไป	
หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	0	0	0	1	1
กลุ่มงานตรวจสอบภายในและ ติดตาม	1	1	4	0	6
กลุ่มงานบริหารและงานธุรการ	1	0	1	0	2
รวม	2	1	5	1	9

* หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ 22 มกราคม 2568

สมรรถนะบุคลากร

หน่วยตรวจสอบภายในได้พิจารณาประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การกำหนดสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 4 ธันวาคม 2563 จึงกำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร หน่วยตรวจสอบภายในไว้ ดังนี้

1. ด้านสมรรถนะหลัก ได้แก่

- 1.1 มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
- 1.2 การบริการที่ดี (Service Mind)
- 1.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
- 1.4 การยึดมั่นในความถูกต้อง ซอภธรรม และจริยธรรม (Integrity)
- 1.5 การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

2. ด้านสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่

- 2.1 การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
- 2.2 การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)
- 2.3 การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)
- 2.4 ความเข้าใจองค์กร และระบบงาน/ราชการ (Organizational Commitment)
- 2.5 การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ (Concern for Order)
- 2.6 ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)
- 2.7 ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)
- 2.8 การสร้างสัมพันธภาพ (Relationship Building)

3. ด้านสมรรถนะทางการบริหาร

- 3.1 ภาวะผู้นำ (Leadership)
- 3.2 วิสัยทัศน์ (Visioning)
- 3.3 การวางแผนกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)
- 3.4 ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)
- 3.5 การควบคุมตนเอง (Self Control)
- 3.6 การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)

7. แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล หน่วยตรวจสอบภายใน

การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล หน่วยตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพ ทักษะ ความรู้ คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 มาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ.2561 แผนอุดมศึกษา ระยะยาว 20 ปี พ.ศ. 2561 - 2580 รวมทั้งสอดคล้องกับการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา ตามพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 และกฎกระทรวงการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2564 ที่มีเป้าหมายในการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับการพลิกโฉมประเทศ (Reinvent the nation) เพื่อสร้างและพัฒนาคนในศตวรรษที่ 21 ในด้านการขับเคลื่อนการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและด้านขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่ Research University เพื่อพัฒนาชุมชน สังคม และสนองต่อภาคเศรษฐกิจในเชิงพาณิชย์อย่างเป็นรูปธรรม ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2567 - 2571 ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล โดยหน่วยตรวจสอบภายในกำหนดเป้าประสงค์ให้สอดคล้องตามเป้าประสงค์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย ดังนี้ เป้าประสงค์ที่ 5.2 การบริหารงานมีธรรมาภิบาล และความโปร่งใсыังยั่งยืน เป้าประสงค์ที่ 5.3 สภาพแวดล้อมของบุคลากรเกื้อหนุนและมีประสิทธิภาพ รายละเอียด ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					โครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ
		2567	2568	2569	2570	2571		
การบริหารทรัพยากรบุคคล								
1. การบริหารงานมีธรรมาภิบาล และความโปร่งใอย่างยั่งยืน	- ค่าเฉลี่ยผลประเมินของ บุคลากร	>80 คะแนน	>80 คะแนน	>85 คะแนน	>85 คะแนน	>90 คะแนน	การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยตรวจสอบภายในประจำปี	- ไม่มี -
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล								
2. สภาพแวดล้อมของบุคลากรเกื้อหนุนและมีประสิทธิภาพ	- จำนวนบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรม	100%	100%	100%	100%	100%	1. โครงการศึกษาดูงานและพัฒนาบุคลากรหน่วยตรวจสอบภายใน	150,000
	- จำนวนหน่วยรับตรวจที่ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ	80%	80%	>80%	85%	85%	2. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการตรวจสอบภายใน	6,000
	- จำนวนบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ ในเรื่องที่เป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างน้อย 18 ชั่วโมงต่อปี	100%	100%	100%	100%	100%	3. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรหน่วยตรวจสอบภายใน	243,400
	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	>80%	>80%	>80%	>80%	>80%	4. กิจกรรมแข่งขันการใช้แคลอรีในการออกกำลังกาย ของบุคลากรหน่วยตรวจสอบภายใน ประจำปี 2567 ภายใต้โครงการเสริมสร้างสุขภาพที่ดีในองค์กร (Good Health and Well – Being : BMI Challenge)	5,000

ทั้งนี้ หน่วยตรวจสอบภายในจะดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยตรวจสอบภายในประจำปี ตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ข้างต้นตามกำหนดเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด ซึ่งปกติเป็นช่วงเดือนกรกฎาคม - สิงหาคม ของทุกปี พร้อมกันนี้ได้นำแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. โครงการศึกษาคูงานและ พัฒนาบุคลากรหน่วยตรวจสอบ ภายใน	บุคลากรหน่วยตรวจสอบ ภายในได้เพิ่มพูนความรู้และ ทักษะที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่าง ต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้คุณภาพ งานมีความน่าเชื่อถือและมี คุณภาพเป็นที่ยอมรับจากทุก ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	ผลลัพธ์เชิงปริมาณ - บุคลากรหน่วยตรวจสอบภายใน เข้าร่วมโครงการ 100% ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ - บุคลากรหน่วยตรวจสอบภายใน ได้เพิ่มพูนความรู้และทักษะที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่ รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้ คุณภาพงานมีความน่าเชื่อถือ และมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับจาก ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	150,000	ต.ค. 2566 – ก.ย. 2567	น.ส.พิมพ์จันทร์ บัณฑรพงศ์
2. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านการตรวจสอบภายใน	1. เพิ่มพูนความรู้และ ทักษะด้านการตรวจสอบ ภายในให้กับผู้ประสานงาน เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ 2. เพื่อส่งเสริมความร่วมมือ และการประสานงานระหว่าง หน่วยตรวจสอบภายใน และ หน่วยรับตรวจ	ผลลัพธ์เชิงปริมาณ - หน่วยรับตรวจส่งบุคลากรเข้า ร่วมโครงการ 80% ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ - ผู้ประสานงานได้รับความรู้และ ทักษะด้านการตรวจสอบภายใน เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ - มีเครือข่ายที่ส่งเสริมความ ร่วมมือและการประสานงาน ระหว่างหน่วยตรวจสอบภายใน และหน่วยรับตรวจ	6,000	ต.ค. 2566 – ก.ย. 2567	น.ส.พิมพ์จันทร์ บัณฑรพงศ์

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
		<p>นำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>- บุคลากรหน่วยตรวจสอบภายใน ได้เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับเรื่องการเงิน การพัสดุ ฯลฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>			

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
<p>3. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรหน่วยตรวจสอบภายใน</p>	<p>1. สนับสนุนและส่งเสริมให้นักตรวจสอบภายในเข้ารับการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการในเรื่องที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน อย่างน้อย 18 ชั่วโมงต่อปี และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>2. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรหน่วยตรวจสอบภายในเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับเรื่องการเงิน การพัสดุ ฯลฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ผลลัพธ์เชิงปริมาณ</p> <p>- บุคลากรทุกคนได้รับการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ ในเรื่องที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน อย่างน้อย 18 ชั่วโมงต่อปี</p> <p>ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ</p> <p>- นักตรวจสอบภายในเข้ารับการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการในเรื่องที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ตรวจสอบภายใน และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>- บุคลากรหน่วยตรวจสอบภายในได้เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับเรื่องการเงิน การพัสดุ ฯลฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	243,400	ต.ค. 2566 – ก.ย. 2567	น.ส.พิมพ์จันทร์ บัณฑรพงศ์
<p>4. กิจกรรมแข่งขันการใช้แคลอรีในการออกกำลังกาย ของบุคลากรหน่วยตรวจสอบภายใน ภายใต้โครงการเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีในองค์กร (Good Health and Well – Being : BMI Challenge)</p>	<p>1. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้มีสุขภาพดี</p> <p>2. เพื่อสนับสนุนการมุ่งสู่การเป็นองค์กรสุขภาพตัวอย่างยั่งยืน</p>	<p>ผลลัพธ์เชิงปริมาณ</p> <p>- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม มากกว่า 80% ของบุคลากรทั้งหมด</p> <p>ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ</p> <p>- นักตรวจสอบภายในเข้ารับการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการในเรื่องที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ตรวจสอบภายใน และสามารถ</p>	5,000	20 มี.ค. - มิ.ย. 2567	นายเนติพงษ์ พิชัย