

# แผนการบริหาร และพัฒนาศักยภาพบุคคล 2569



## สารบัญ

	หน้า
ประวัติความเป็นมา	๑
การให้บริการ และลักษณะการให้บริการของหน่วยตรวจสอบภายใน	๒
ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ และพันธกิจ	๒
โครงสร้างองค์กร และโครงสร้างการบริหารงาน	๔
ความสัมพันธ์ระดับหน่วยงาน	๕
บุคลากร	๖
แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล หน่วยตรวจสอบภายใน	๑๐

## ๑. ประวัติความเป็นมา

2505

การตรวจสอบภายใน เกิดขึ้นตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๐๕ ตามระเบียบการเบิกจ่ายเงินจากคลังของกระทรวงการคลัง ที่กำหนดให้หัวหน้าส่วนราชการและผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งข้าราชการอย่างน้อย ๑ คน เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบภายใน

2519

กระทรวงการคลังได้เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติในหลักการ ให้ส่วนราชการที่เป็นกระทรวง ทบวง กรม และส่วนราชการอื่นที่เทียบเท่า รวมถึงจังหวัดทุกจังหวัดมีตำแหน่งอัตรากำลังเพื่อทำหน้าที่ผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการหรือของจังหวัดโดยเฉพาะ โดยให้ขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ว่าราชการจังหวัดแล้วแต่กรณี (รายละเอียดตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ สร ๐๒๐๑/ว ๗๘ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๑๙ เรื่อง การแต่งตั้งผู้ตรวจสอบภายในส่วนราชการ)

2548

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

2550

เมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๕๐ คณะกรรมการการอุดมศึกษามีมติเห็นชอบแนวทางการตรวจสอบ

การดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาและมีข้อเสนอแนะให้สภาสถาบันอุดมศึกษาจัดให้มีคณะกรรมการตรวจสอบประจำมหาวิทยาลัย เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมความเข้มแข็งในการกำกับดูแลและควบคุมตนเองของมหาวิทยาลัยตามหลักธรรมาภิบาล

ในปีเดียวกัน สภามหาวิทยาลัยได้ออกระเบียบ มหาวิทยาลัยนเรศวร ว่าด้วย การบริหารงานของมหาวิทยาลัยนเรศวรพะเยา พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยให้เปลี่ยนชื่อจาก “วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา” เป็น “มหาวิทยาลัยนเรศวร พะเยา” โดยให้มหาวิทยาลัยนเรศวร พะเยา เป็นองค์กรเบ็ดเสร็จในด้านการบริหารงานบุคคล วิชาการ และงบประมาณของมหาวิทยาลัยนเรศวร พะเยา ในขณะนั้น สำนักงานวิทยาเขตสารสนเทศพะเยา ได้เปลี่ยนเป็นสำนักงานมหาวิทยาลัยนเรศวร พะเยา ซึ่งหน่วยตรวจสอบภายในอยู่ภายใต้การบริหารงานของสำนักงานมหาวิทยาลัยนเรศวร พะเยา

2562

มหาวิทยาลัยพะเยามีการปรับโครงสร้างการบริหารงานของหน่วยตรวจสอบภายในอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสนับสนุนให้การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ มีการปรับปรุงโครงการหน่วยงานย่อยระดับงานภายใต้สำนักงานอธิการบดี โดยหน่วยตรวจสอบภายในเป็นหน่วยงานย่อยระดับงาน ภายใต้สำนักงานอธิการบดี ขึ้นตรงต่ออธิการบดี **เว้นแต่การแต่งตั้ง โยกย้าย ถอดถอน เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง และประเมินผลงานของหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบประจำมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง ว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม**

## ๒. การให้บริการ และลักษณะการให้บริการของหน่วยตรวจสอบภายใน

กระทรวงการคลังกำหนดมาตรฐานการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ เพื่อให้ผู้ตรวจสอบภายในของหน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากการตรวจสอบภายในถือเป็นเครื่องมือหรือผู้ช่วยที่สำคัญของผู้บริหาร ในการติดตามและประเมินการปฏิบัติงานของส่วนงานต่าง ๆ ภายในหน่วยงานของรัฐ

มาตรฐานการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐมีความสอดคล้องกับกับการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายในในระดับสากล คือ มาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายใน (International Standards for The Professional Practice of Internal Auditing :IIA) ที่ กำหนดโดยสถาบันผู้ตรวจสอบภายในของสหรัฐอเมริกา (The Institute of Internal Auditors :IIA) ซึ่งจะทำการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในของหน่วยงานของรัฐได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยโครงสร้างมาตรฐานการตรวจสอบภายในประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ มาตรฐานด้านคุณสมบัติ และมาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน

การตรวจสอบภายในเป็นกิจกรรมการให้ความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรมและเป็นอิสระ

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

ซึ่งจัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยพะเยาให้ดีขึ้น และจะช่วยให้หน่วยงานของรัฐบรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการบริหาร

## ๓. ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ และพันธกิจ

### ๓.๑ ปรัชญา

ถูกต้อง สร้างสรรค์ ทันสมัย

### ๓.๒ ปณิธาน

ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน (Wisdom for Community Empowerment)

### ๓.๓ วิสัยทัศน์

เป็นหน่วยงานที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ด้วยแนวทางที่ทันสมัย และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อมหาวิทยาลัย

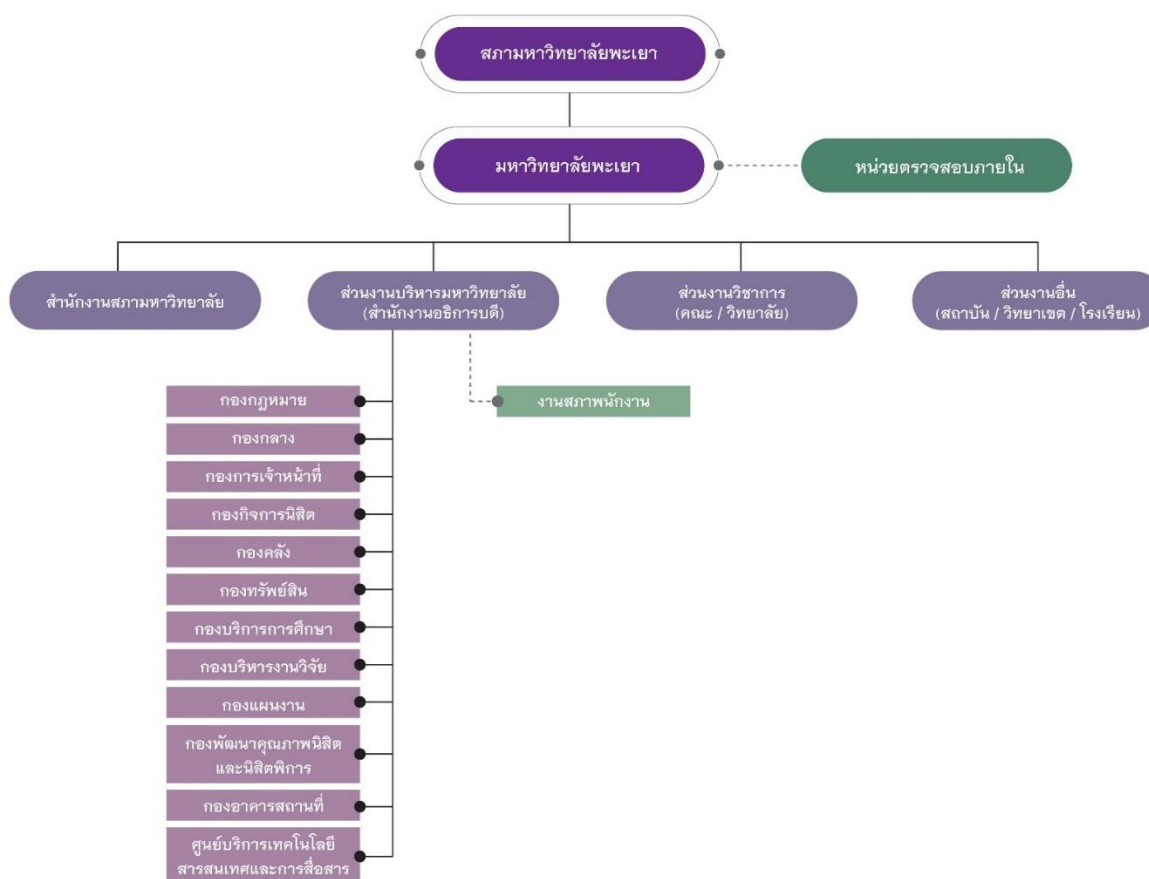
### ๓.๔ พันธกิจ

(๑) พัฒนาขั้นตอน กระบวนการตรวจสอบให้เป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ เพื่อเป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กร

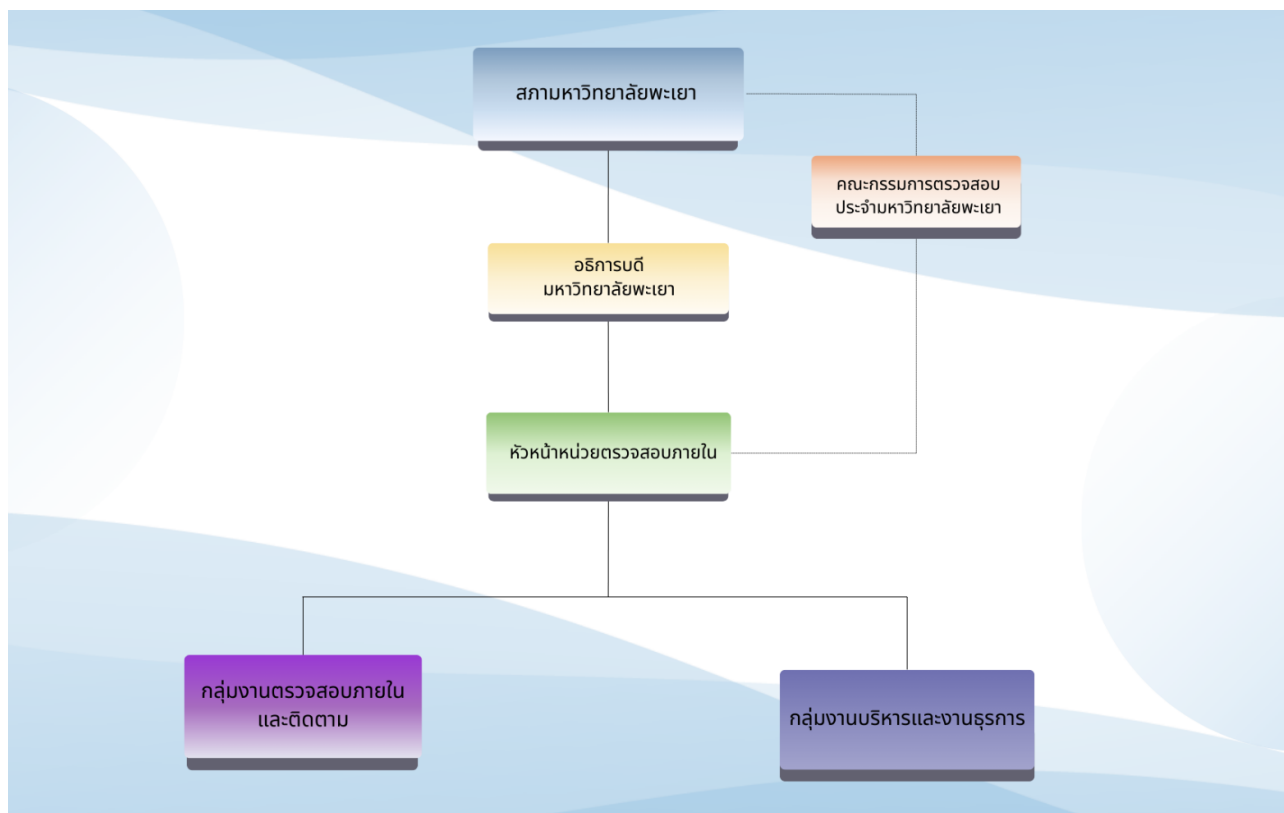
(๒) ให้ความเชื่อมั่น และให้คำปรึกษาอย่างเป็นอิสระและเที่ยงธรรม เพื่อสนับสนุนให้มีการปรับปรุง กระบวนการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมของหน่วยรับตรวจและของมหาวิทยาลัยให้ดีขึ้น

## ๔. โครงสร้างองค์กร และโครงสร้างการบริหารงาน

### ๔.๑ ระดับมหาวิทยาลัย

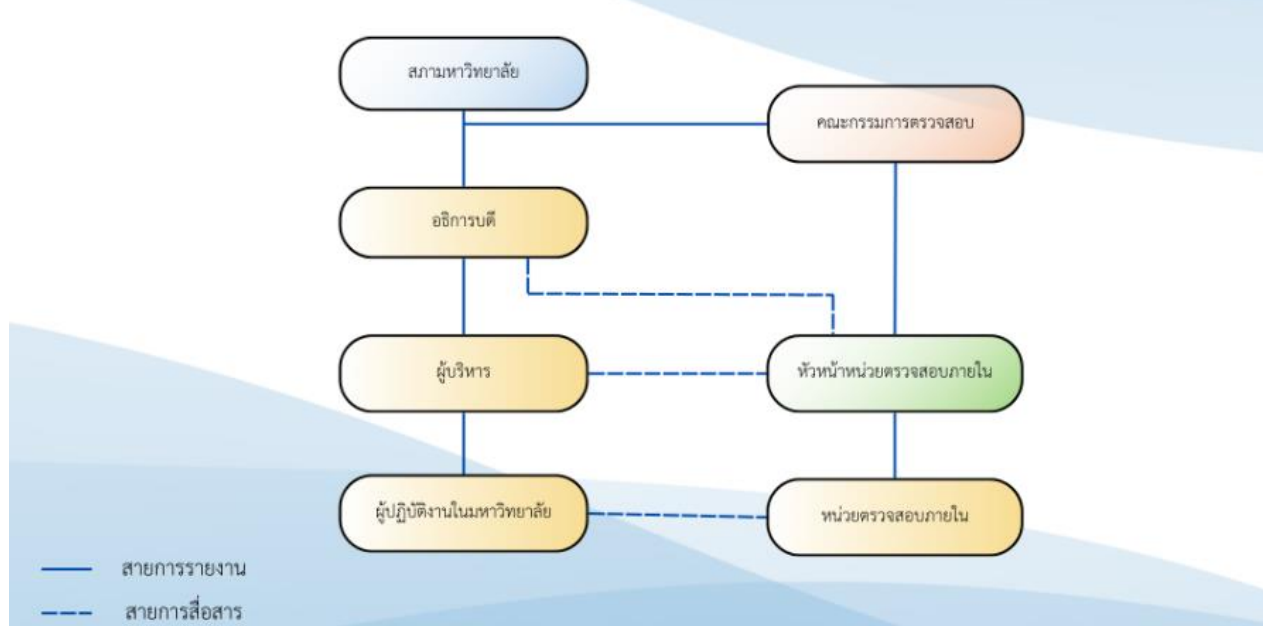


## ๔.๒ ระดับหน่วยงาน

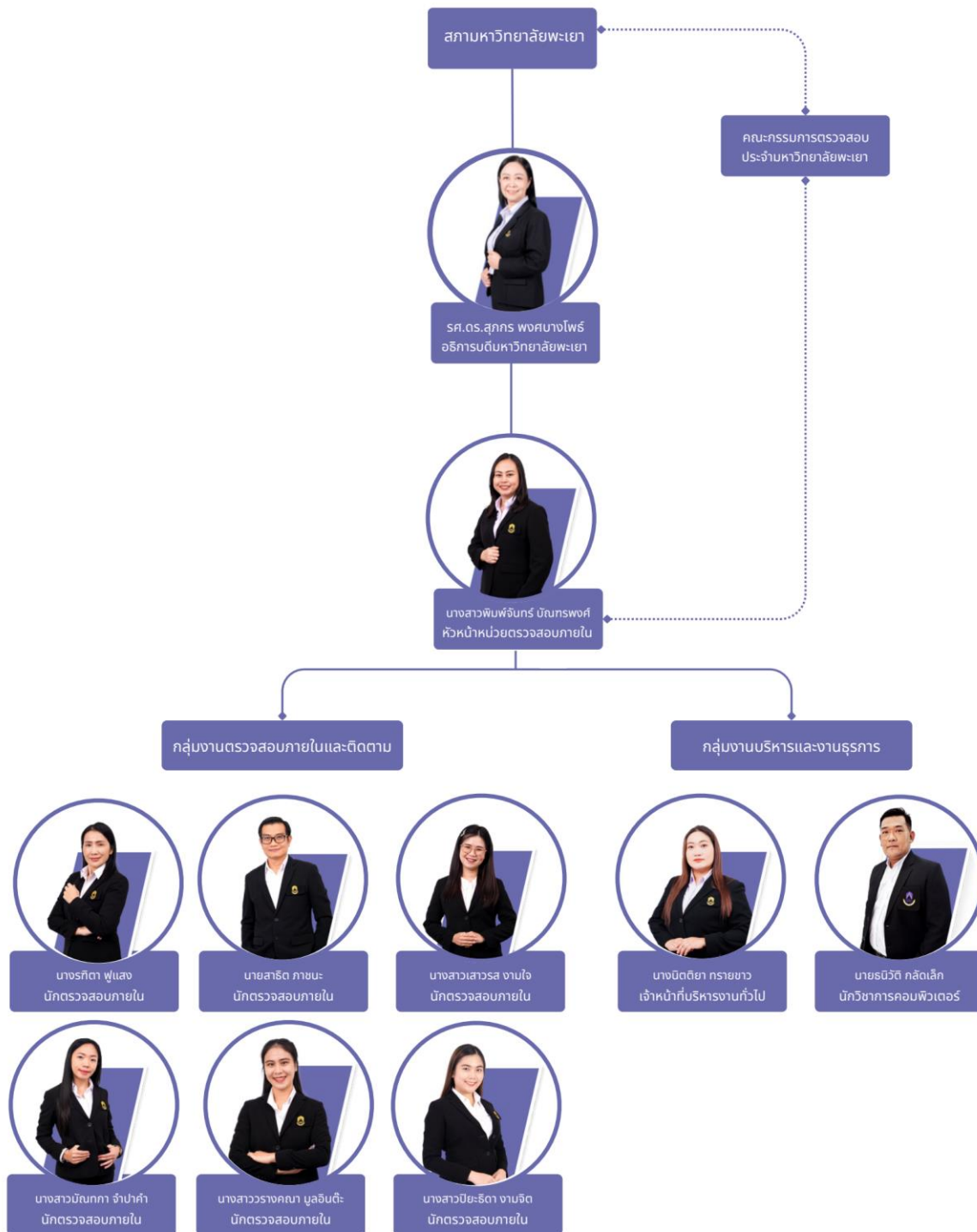


## ๔.๓ โครงสร้างการบริหารงาน

คณะกรรมการตรวจสอบ ฯ ในโครงสร้างของมหาวิทยาลัยพะเยา



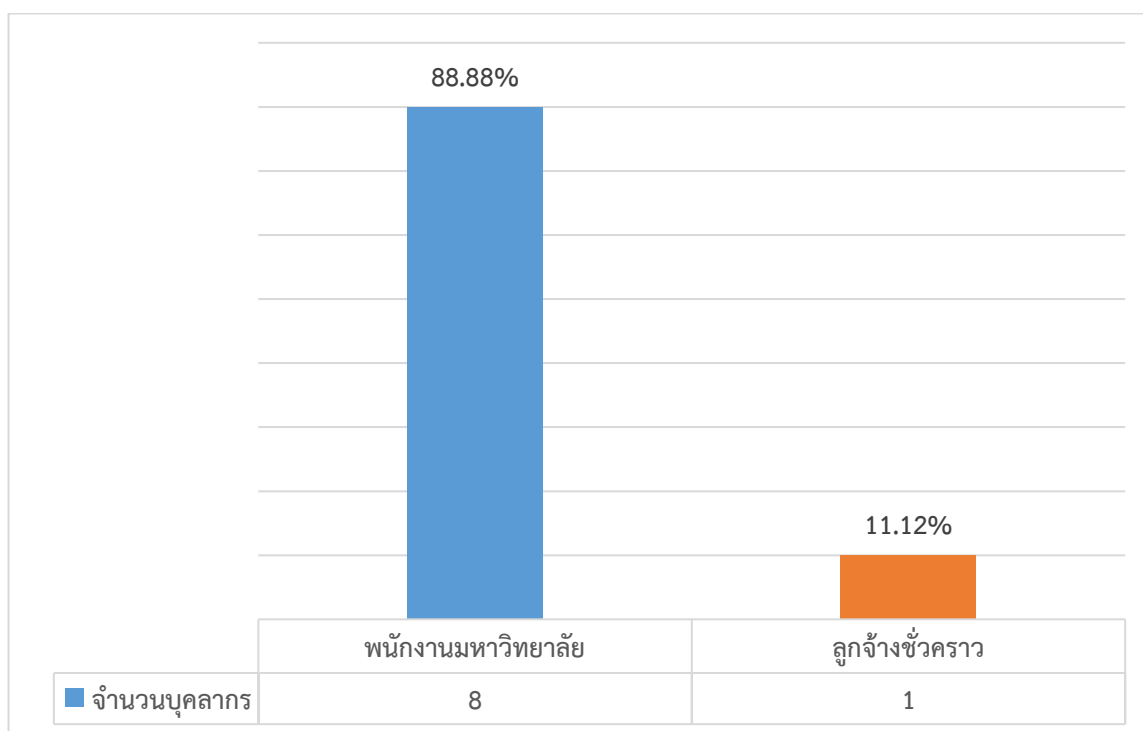
๕. ความสัมพันธ์ระดับหน่วยงาน



## ๖. บุคลากร

หน่วยตรวจสอบภายในมีบุคลากร จำนวน ๙ คน ประกอบด้วย พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๘ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑๒

หน่วยตรวจสอบภายในมีเป้าหมายในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดี และมีความภาคภูมิใจในองค์กร มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และได้รับการอบรม พัฒนาตามความก้าวหน้าตามสายงาน



ตารางแสดง จำนวนบุคลากร (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

สังกัด	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ชั่วคราว	รวม (คน)
หน่วยตรวจสอบภายใน	๘	-	๑	๙

ตารางข้อมูลสถิติการอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

ที่	ประเภทตำแหน่ง	สายสนับสนุน				รวม
		กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	กรอบว่าง	
หน่วยตรวจสอบภายใน						
๑	ตำแหน่ง นักตรวจสอบภายใน	๗	๗	๗	๐	๗
๒	ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๑	๑	๑	๐	๑
	รวม	๘	๘	๘	๐	๘

ตารางแสดง จำนวนบุคลากร จำแนกตามประเภทบุคลากร คุณวุฒิการศึกษา อายุ และระยะเวลาการทำงาน

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

ประเภทบุคลากร	วุฒิการศึกษา			รวม	อายุ (ปี)			รวม ๒	ระยะเวลาการทำงาน (ปี)			รวม ๓
	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก		รวม	๒๐-๓๙	๔๐-๕๕		≥๕๕	≤๕	๖-๑๕	
พนักงานมหาวิทยาลัย	๖	๒	๐	๘.๐๐	๓	๕	๐	๘.๐๐	๑	๕	๒	๘.๐๐
ลูกจ้างชั่วคราว	๑	๐	๐	๑.๐๐	๐	๑	๐	๑.๐๐	๑	๐	๐	๑.๐๐
รวมบุคลากรทั้งหมด	๗	๒	๐	๙.๐๐	๓	๖	๐	๙.๐๐	๒	๕	๒	๙.๐๐
คิดเป็นร้อยละ	๗๗.๗๘	๒๒.๐๐	๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๓.๓๓	๖๖.๖๗	-	๑๐๐.๐๐	๒๒.๒๒	๕๕.๕๖	๒๒.๒๒	๑๐๐.๐๐

ตารางแสดง จำนวนบุคลากรจำแนกตามประเภท (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๑	๑๑.๑๑
๒	นักตรวจสอบภายใน	๗	๗๗.๗๘
๓	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑๑.๑๑
	รวม	๙	๑๐๐.๐๐

ตารางแสดง จำนวนบุคลากรจำแนกตามตำแหน่งงานและคุณวุฒิทางการศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

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	๑	๐	๐	๐	๐	๑
กลุ่มงานตรวจสอบภายใน และติดตาม	๑	๓	๑	๐	-	๕
กลุ่มงานบริหารและงาน ธุรการ	๐	๐	๐	๑	๑	๒
<b>รวม</b>	<b>๒</b>	<b>๓</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๘</b>

ตารางแสดง จำนวนบุคลากรจำแนกตามอายุการทำงาน (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

หน่วยตรวจสอบภายใน	อายุการทำงาน				รวม
	น้อยกว่า ๕ ปี	มากกว่า ๕-๑๐ ปี	มากกว่า ๑๐-๑๕ ปี	๑๕ ปี ขึ้นไป	
หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	๐	๐	๐	๑	๑
กลุ่มงานตรวจสอบภายในและ ติดตาม	๑	๑	๔	๐	๖
กลุ่มงานบริหารและงานธุรการ	๑	๐	๐	๑	๒
<b>รวม</b>	<b>๒</b>	<b>๑</b>	<b>๔</b>	<b>๖</b>	<b>๘</b>

## สมรรถนะบุคลากร

หน่วยตรวจสอบภายในได้พิจารณาประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การกำหนดสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ จึงกำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร หน่วยตรวจสอบภายในไว้ ดังนี้

### ๑. ด้านสมรรถนะหลัก ได้แก่

- ๑.๑ มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
- ๑.๒ การบริการที่ดี (Service Mind)
- ๑.๓ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
- ๑.๔ การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity)
- ๑.๕ การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

### ๒. ด้านสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่

- ๒.๑ การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
- ๒.๒ การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)
- ๒.๓ การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)
- ๒.๔ ความเข้าใจองค์กร และระบบงาน/ราชการ (Organizational Commitment)
- ๒.๕ การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ (Concern for Order)
- ๒.๖ ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)
- ๒.๗ ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)
- ๒.๘ การสร้างสัมพันธภาพ (Relationship Building)

### ๓. ด้านสมรรถนะทางการบริหาร

- ๓.๑ ภาวะผู้นำ (Leadership)
- ๓.๒ วิสัยทัศน์ (Visioning)
- ๓.๓ การวางแผนกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)
- ๓.๔ ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)
- ๓.๕ การควบคุมตนเอง (Self Control)
- ๓.๖ การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)

### ๗. แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล หน่วยตรวจสอบภายใน

การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล หน่วยตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพ ทักษะ ความรู้ คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ มาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๖๑ แผนอุดมศึกษาระยะยาว ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ รวมทั้งสอดคล้องกับการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา ตามพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ และกฎกระทรวงการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๖๔ ที่มีเป้าหมายในการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับการพลิกโฉมประเทศ (Reinvent the nation) เพื่อสร้างและพัฒนาคนในศตวรรษที่ ๒๑ ในด้านการขับเคลื่อนการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและด้านขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่ Research University เพื่อพัฒนาชุมชน สังคม และสนองต่อภาคเศรษฐกิจในเชิงพาณิชย์อย่างเป็นรูปธรรม ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล โดยหน่วยตรวจสอบภายในกำหนดเป้าประสงค์ให้สอดคล้องตามเป้าประสงค์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย ดังนี้ เป้าประสงค์ที่ ๕.๒ การบริหารงานมีธรรมาภิบาล และความโปร่งใсыังยั่งยืน เป้าประสงค์ที่ ๕.๓ สภาพแวดล้อมของบุคลากรเกื้อหนุนและมีประสิทธิภาพ รายละเอียดดังนี้

## ๗.๑ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์	มาตรการ	วัตถุประสงค์	รายการหรือกิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ
1. การประชุมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	1. รักษาความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรมในการแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อไม่ให้เกิดการแทรกแซงในการทำงาน 2. กำหนดขอบเขตการเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญของหน่วยรับตรวจ เพื่อป้องกันข้อมูลรั่วไหล 3. มีระบบติดตามว่าความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนถูกนำไปจริงจังในแผนการปฏิบัติงานประจำปีหรือไม่	1. เพื่อให้ผู้ตรวจสอบเข้าใจมาตรฐานการปฏิบัติงาน กฎหมาย ระเบียบใหม่ๆ 2. เพื่อแบ่งปันวิธีแก้ปัญหามาจากการปฏิบัติงานจริง และลดความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น 3. เพื่อให้การตรวจสอบในมีแนวทางและหลักเกณฑ์การวัดผลที่เป็นมาตรฐาน	การจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนและหารือร่วมกันในการดำเนินงาน ของบุคลากรหน่วยตรวจสอบภายใน	>3 ครั้ง/ ปี	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. 68 - ก.ย.69
2. การส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	ส่งเสริมเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานภายในหน่วยงาน	เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นธรรม และมีธรรมาภิบาล	การจัดประชุมเพื่อเตรียมข้อมูลในการประเมิน UP ITA	> 90 คะแนน	ไม่ใช้งบประมาณ	ก.พ. - พ.ค. 69

## ๗.๒ แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑. โครงการพัฒนาองค์ความรู้ของหน่วยตรวจสอบภายใน	บุคลากรหน่วยตรวจสอบภายในได้เพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้คุณภาพงานมีความน่าเชื่อถือและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	<b>ผลลัพธ์เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรหน่วยตรวจสอบภายในเข้าร่วมโครงการ ๑๐๐% <b>ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรหน่วยตรวจสอบภายในได้เพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้คุณภาพงานมีความน่าเชื่อถือและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	๑๒๐,๐๐๐	๒๐ กุมภาพันธ์ - มิถุนายน ๖๕	น.ส.พิมพ์จันทร์ บัณฑรพงศ์
๒. การพัฒนาบุคลากร	๑. สนับสนุนและส่งเสริมให้นักตรวจสอบภายในเข้ารับการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการในเรื่องที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน อย่างน้อย ๑๘ ชั่วโมงต่อปี และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรหน่วยตรวจสอบภายในเพิ่มพูนความรู้ ความ	<b>ผลลัพธ์เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรทุกคนได้รับการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ ในเรื่องที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน อย่างน้อย ๑๘ ชั่วโมงต่อปี <b>ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ</b> - นักตรวจสอบภายในเข้ารับการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการในเรื่องที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒๑๘,๒๐๐	ตุลาคม ๖๕ - สิงหาคม ๖๕	น.ส.พิมพ์จันทร์ บัณฑรพงศ์

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
	เข้าใจ และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับเรื่องการเงิน การพัสดุ ฯลฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- บุคลากรหน่วยตรวจสอบภายใน ได้เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับเรื่องการเงิน การพัสดุ ฯลฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ			
๓. โครงการประเมินการควบคุมภายในด้วยตนเอง (UP – ICS)	เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินการควบคุมภายในด้วยตนเองของหน่วยรับตรวจ และสนับสนุนการประเมินความเสี่ยงก่อนการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายใน ให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	<b>ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ</b> หน่วยรับตรวจมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมภายใน และตระหนักถึงความสำคัญของการควบคุมภายในมากยิ่งขึ้น <b>ผลลัพธ์เชิงปริมาณ</b> - หน่วยรับตรวจทำการประเมินผ่านระบบครบทุกหน่วยรับตรวจ	๓๐,๐๐๐	มกราคม – สิงหาคม ๖๙	น.ส.พิมพ์จันทร์ บัณฑรพงศ์