# แผนยุทธศาสตร์สำนักงานตรวจสอบภายใน

## พ.ศ.๒๕๖๕ – ๒๕๖๙

สำนักงานตรวจสอบภายใน

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

# คำนำ

แผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ เป็นแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) หน่วยงานได้มีการทบทวนโครงสร้างการบริหารงานและยุทธศาสตร์ในการพัฒนางานตรวจสอบภายใน โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ได้แก่ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT analysis) มาเป็นเครื่องมือในการกำหนดกลยุทธ์

ทั้งนี้ สำนักงานตรวจสอบภายใน จัดทำแผนยุทธศาสตร์ขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการพัฒนาระบบและกลไกการตรวจสอบภายในให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล เพื่อให้การบริหารงานของสำนักงานตรวจสอบภายในเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล มีความเที่ยงธรรมและเป็นอิสระ และเพื่อให้การปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ สร้างความเชื่อมั่น เป็นที่ยอมรับขององค์กรและหน่วยงานภายนอก

สำนักงานตรวจสอบภายใน
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

# สารบัญ

**หน้า**

ที่ตั้ง ๑
ประวัติหน่วยงาน ๑
ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ๒
วัตถุประสงค์ ๒
โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ๓
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ๔
ประเด็นยุทธศาสตร์ ๗
แผนยุทธศาสตร์และการพัฒนาสำนักงานตรวจสอบภายใน ๙
แผนที่ยุทธศาสตร์สำนักงานตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ๑๔

# แผนยุทธศาสตร์
# สำนักงานตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
# พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

## ที่ตั้ง

สำนักงานตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ชั้น ๘ อาคารภูมิราชภัฏ เลขที่ ๒๗ ถนนอินใจมี ตำบลท่าอิฐ อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ ๕๓๐๐๐

## ประวัติหน่วยงาน

สำนักงานตรวจสอบภายใน สถาบันราชภัฏอุตรดิตถ์ ได้จัดตั้งขึ้นเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัย ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการตรวจสอบระบบภายในของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๕ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๓๖ ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๓๗ และฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๔๒ เมื่อวันที่ ๑๒ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๔๔ โดยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรืองเดช วงศ์หล้า ซึ่งดำรงตำแหน่งอธิการบดีในขณะนั้น ต่อมาในวันที่ ๑๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๔ สถาบันราชภัฏอุตรดิตถ์ ได้แต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ชิน บุญญานุภาพ ดำรงตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานตรวจสอบภายใน

ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๔๘ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ได้มีมติให้มีคณะกรรมการมาตรฐานคุณภาพและตรวจสอบภายใน ทำหน้าที่กำกับ ติดตาม สนับสนุน ส่งเสริม ให้การดำเนินงานด้านประกันคุณภาพการจัดการศึกษา ให้เป็นไปตามนโยบาย และครอบคลุมพันธกิจของมหาวิทยาลัย และให้สำนักมาตรฐานคุณภาพการศึกษา เป็นหน่วยงานดำเนินงาน โดยให้รวมกับสำนักงานตรวจสอบภายใน โดยใช้ชื่อว่า สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานคุณภาพและตรวจสอบภายใน โดยรับผิดชอบงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา งานด้านการปฏิบัติราชการ (ก.พ.ร.) งานด้านการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน

ด้วยพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ.๒๕๖๑ มีผลบังคับใช้ เมื่อวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๑ โดยมาตรา ๗๙ บัญญัติให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน และการบริหารจัดการความเสี่ยง กระทรวงการคลังจึงกำหนดหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานภาครัฐและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ.๒๕๖๑ โดยมาตรฐานด้านคุณสมบัติ รหัส ๑๑๑๐ ความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม กำหนดให้การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในมีความเป็นอิสระ และผู้ตรวจสอบภายในต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม โดยให้หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในต้องขึ้นตรงต่อหัวหน้าหน่วยงานของรัฐและคณะกรรมการตรวจสอบ

ดังนั้น สำนักงานตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ จึงได้จัดตั้งขึ้นตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานภาครัฐและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ.๒๕๖๑ และข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ว่าด้วยการตรวจสอบภายใน พ.ศ.๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๓

## ปรัชญา

“อิสระ เที่ยงธรรม โปร่งใส และมีจรรยาบรรณ”

## วิสัยทัศน์

มุ่งพัฒนางานบริการให้ความเชื่อมั่นและบริการให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรมและอิสระให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับจากบุคคลทั่วไป

**พันธกิจ**

๑. ปฏิบัติงานตรวจสอบให้เป็นไปตามมาตรฐานและจรรยาบรรณการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

๒. ให้บริการคำปรึกษาแนะนำแก่ฝ่ายบริหารและหน่วยรับตรวจในการปรับปรุงประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน

๓. ปฏิบัติงานตรวจสอบให้ครอบคลุมประเภทงานตรวจสอบภายในเพื่อส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยเกิดกระบวนการกำกับดูแลที่ดี มีความโปร่งใส และปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ คำสั่ง มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของส่วนราชการที่กำหนด

๔. ประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุมและการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบและเป็นระเบียบ

๕. พัฒนาระบบงานตรวจสอบภายใน ให้มีมาตรฐาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

๖. พัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของผู้ตรวจสอบภายในให้มีความเชี่ยวชาญ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

**วัตถุประสงค์**

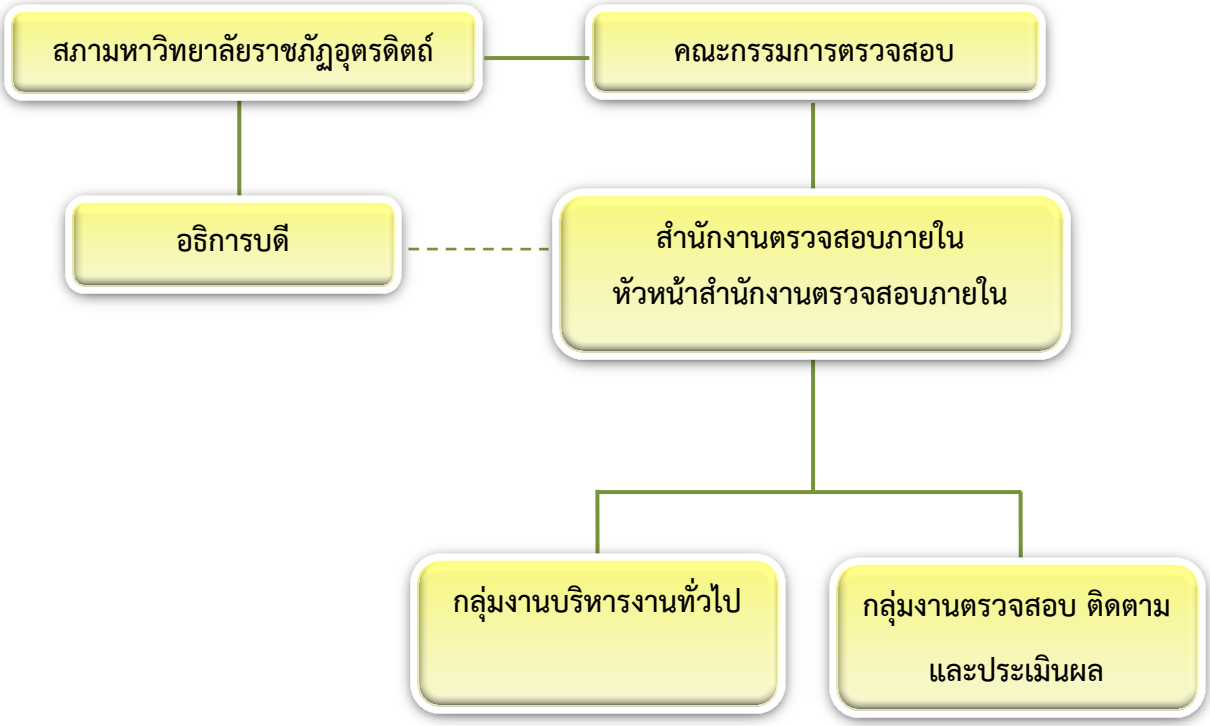
๑. เพื่อให้เกิดการพัฒนาระบบและกลไกการตรวจสอบภายในให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

๒. เพื่อให้การบริหารงานของสำนักงานตรวจสอบภายในเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล มีความเที่ยงธรรมและเป็นอิสระ

๓. เพื่อให้การปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ สร้างความเชื่อมั่น เป็นที่ยอมรับขององค์กรและหน่วยงานภายนอก

**โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์**

ภาพที่ ๑ ภาพแสดงโครงสร้างการบริหารงานสำนักงานตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์



**การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)**

จากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของสำนักงานตรวจสอบภายใน พบว่า สำนักงานตรวจสอบภายใน มีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาหน่วยงาน ดังต่อไปนี้

**๑. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน**

| จุดแข็ง (Strength : S) | จุดอ่อน (Weaknesses : W) |
|---|---|
| ๑. เป็นหน่วยงานอิสระ เที่ยงธรรมในการตรวจสอบ มีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่ออธิการบดี และคณะกรรมการตรวจสอบที่แต่งตั้งจากสภามหาวิทยาลัย<br>๒. มีคณะกรรมการตรวจสอบของมหาวิทยาลัยที่มีคุณวุฒิด้านต่างๆ<br>๓. มีกฎบัตรการตรวจสอบภายในเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน<br>๔. มีกรอบคุณธรรมการปฏิบัติงานที่ต้องยึดถือเป็นหลักปฏิบัติ<br>๕. ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในการบริหารหน่วยงาน<br>๖. มีแผนการตรวจสอบที่ชัดเจน ได้รับอนุมัติจากอธิการบดีและคณะกรรมการตรวจสอบ<br>๗. มีมาตรฐานการตรวจสอบภายใน และจรรยาบรรณการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานภาครัฐ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานแห่งวิชาชีพ<br>๘. มีการบริหารจัดการหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ<br>๙. บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานและมหาวิทยาลัย<br>๑๐. บุคลากรได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรวิชาชีพที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง<br>๑๑. บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบัน และอนาคต | ๑. บุคลากรมีทักษะ และประสบการณ์ด้านการตรวจสอบภายในไม่เพียงพอ<br>๒. จำนวนบุคลากรไม่เต็มกรอบอัตรากำลัง<br>๓. คู่มือการปฏิบัติงานตรวจสอบยังไม่ครบทุกกิจกรรมที่ตรวจสอบ<br>๔. งานบริการให้คำปรึกษาไม่ครอบคลุมหน่วยรับตรวจ<br>๕. การติดตามและประเมินผลยังติดตามได้ไม่ครบทุกกิจกรรมการตรวจสอบ<br>๖. ความไม่ชัดเจนของกฎ ระเบียบ ทำให้ตีความไม่ตรงกัน ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในและผู้ปฏิบัติงาน |

**๒. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกหน่วยงาน**

| โอกาส (Opportunity : O) | ภัยคุกคาม (Threat : T) |
|---|---|
| ๑. นโยบายภาครัฐให้ความสำคัญการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ<br>๒. มีเกณฑ์การประกันคุณภาพการตรวจสอบภายในของกรมบัญชีกลาง ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน<br>๓. กรมบัญชีกลาง มีการจัดฝึกอบรมด้านการตรวจสอบภายในอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพงานตรวจสอบภายใน<br>๔. มีเครือข่ายงานตรวจสอบภายใน กับหน่วยงานภายนอก เช่น มหาวิทยาลัยทั่วประเทศ และสมาคมผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ เป็นต้น | ๑. หน่วยรับตรวจ รับทราบ บทบาทและหน้าที่ รวมถึงระบบการทำงานของสำนักงานตรวจสอบภายในยังไม่ทั่วถึงทั้งองค์กร<br>๒. ได้รับมอบหมายงานเพิ่มเติมนอกเหนืองานตรวจสอบภายใน ส่งผลให้งานตรวจสอบซึ่งเป็นภารกิจหลักไม่สามารถดำเนินการได้ และทำให้การตรวจสอบล่าช้าไม่เป็นไปตามแผน |

**๓. การวิเคราะห์เทาว์เมทริกซ์ (TOWS Matrix)**

**ตารางวิเคราะห์เทาว์เมทริกซ์ (TOWS Matrix)**

| สภาพแวดล้อมภายใน / สภาพแวดล้อมภายนอก | จุดแข็ง (Strength : S) | จุดอ่อน (Weaknesses : W) |
|---|---|---|
| โอกาส (Opportunity : O) | SO : กลยุทธ์เชิงรุก (ใช้โอกาสโดยอาศัยจุดแข็ง) | WO : กลยุทธ์เชิงแก้ไข (ใช้โอกาสเพื่อลดจุดอ่อน) |
| ภัยคุกคาม (Threat : T) | ST : กลยุทธ์เชิงป้องกัน (อาศัยจุดแข็งเพื่อรับมือภัยคุกคาม) | WT : กลยุทธ์เชิงรับ (ลดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงภัยคุกคาม) |

สถานการณ์จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม มี ๔ สถานการณ์ ดังนี้

**สถานการณ์ที่ ๑ จุดแข็ง-โอกาส (SO)** เป็นสถานการณ์ที่พึงปรารถนาที่สุด ดังนั้น ควรกำหนดกลยุทธ์ในเชิงรุก เพื่อดึงเอาจุดแข็งที่มีอยู่มาเสริมสร้างและปรับใช้ร่วมกับโอกาส

**สถานการณ์ที่ ๒ จุดอ่อน-โอกาส (WO)** ทางเลือก คือ กลยุทธ์เชิงแก้ไข โดยการใช้ประโยชน์จากโอกาสที่มีเพื่อลดจุดอ่อนต่างๆ ภายในหน่วยงาน

**สถานการณ์ที่ ๓ จุดแข็ง-ภัยคุกคาม (ST)** ทางเลือก คือ กลยุทธ์เชิงป้องกัน โดยการใช้ประโยชน์จากจุดแข็งภายในทั้งหมดเพื่อเอาชนะภัยคุกคามหรืออุปสรรค ที่อาจเกิดขึ้นซึ่งจะทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและสร้างการเติบโตได้ดีกว่าที่เราคาดคิดไว้

**สถานการณ์ที่ ๔ จุดอ่อน-ภัยคุกคาม (WT)** เป็นสถานการณ์ที่เลวร้ายที่สุด ทางเลือกที่ดีที่สุดคือ กลยุทธ์เชิงรับ เป็นกลยุทธ์ที่จำเป็นต้องลดจุดอ่อน เพื่อเอาชนะหรือหลีกเลี่ยงภัยคุกคามหรืออุปสรรคภายนอกที่กระทบต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน ด้วยการพยายามแก้ปัญหาหรือหลีกเลี่ยงไม่ให้ปัญหาเกิดเพิ่มขึ้น

เมื่อได้ข้อมูลเกี่ยวกับ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ของหน่วยงานแล้ว นำจุดแข็งและจุดอ่อนภายใน มาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับ โอกาสและภัยคุกคามจากภายนอก โดยวิเคราะห์ TOWS Matrix ดังนี้

| สภาพแวดล้อมภายใน / สภาพแวดล้อมภายนอก | จุดแข็ง (Strength : S) | จุดอ่อน (Weaknesses : W) |
|---|---|---|
| | ๑. เป็นหน่วยงานอิสระ เที่ยงธรรมในการตรวจสอบ มีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่ออธิการบดีและคณะกรรมการตรวจสอบที่แต่งตั้งจากสภามหาวิทยาลัย<br>๒. มีคณะกรรมการตรวจสอบของมหาวิทยาลัยที่มีคุณวุฒิด้านต่างๆ<br>๓. มีกฎบัตรการตรวจสอบภายในเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน<br>๔. มีกรอบคุณธรรมการปฏิบัติงานที่ต้องยึดถือเป็นหลักปฏิบัติ<br>๕. ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในการบริหารหน่วยงาน<br>๖. มีแผนการตรวจสอบที่ชัดเจน ได้รับอนุมัติจากอธิการบดีและคณะกรรมการตรวจสอบ<br>๗. มีมาตรฐานการตรวจสอบภายใน และจรรยาบรรณการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานภาครัฐ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานแห่งวิชาชีพ<br>๘. มีการบริหารจัดการหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ<br>๙. บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานและมหาวิทยาลัย<br>๑๐. บุคลากรได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรวิชาชีพที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง<br>๑๑. บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต | ๑. บุคลากรมีทักษะ และประสบการณ์ด้านการตรวจสอบภายในไม่เพียงพอ<br>๒. จำนวนบุคลากรไม่เต็มกรอบอัตรากำลัง<br>๓. คู่มือการปฏิบัติงานตรวจสอบยังไม่ครบทุกกิจกรรมที่ตรวจสอบ<br>๔. งานบริการให้คำปรึกษาไม่ครอบคลุมหน่วยรับตรวจ<br>๕. การติดตามและประเมินผลยังติดตามได้ไม่ครบทุกกิจกรรมการตรวจสอบ<br>๖. ความไม่ชัดเจนของกฎ ระเบียบ ทำให้ตีความไม่ตรงกัน ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในและผู้ปฏิบัติงาน |
| **โอกาส (Opportunity : O)**<br>๑. นโยบายภาครัฐให้ความสำคัญการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ<br>๒. มีเกณฑ์การประกันคุณภาพการตรวจสอบภายในของกรมบัญชีกลาง ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน<br>๓. กรมบัญชีกลาง มีการจัดฝึกอบรมด้านการตรวจสอบภายในอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพงานตรวจสอบภายใน<br>๔. มีเครือข่ายงานตรวจสอบภายใน กับหน่วยงานภายนอก เช่น มหาวิทยาลัยทั่วประเทศ และสมาคมผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ เป็นต้น | **SO : กลยุทธ์เชิงรุก**<br>**(ใช้โอกาสโดยอาศัยจุดแข็ง)**<br>๑. บริหารงานตรวจสอบภายในตามหลักธรรมาภิบาล<br>๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการงานตรวจสอบภายในให้เป็นไปตามมาตรฐานโดยใช้เกณฑ์การประกันคุณภาพการตรวจสอบภายในเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน<br>๓. บริหารจัดการค่าใช้จ่ายของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ<br>๔. ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตนภายใต้กรอบความประพฤติและจรรยาบรรณการตรวจสอบภายในอย่างเคร่งครัด<br>๕. วางแผนการปฏิบัติงานตรวจสอบให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร<br>๖. ปฏิบัติงานตรวจสอบให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ<br>๗. ปรับปรุงรายงานผลการตรวจสอบให้มีคุณภาพเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กรมบัญชีกลางกำหนด<br>๘. ปรับปรุงและรักษาคุณภาพงานตรวจสอบภายในให้ครอบคลุมทุกด้าน | **WO : กลยุทธ์เชิงแก้ไข**<br>**(ใช้โอกาสเพื่อลดจุดอ่อน)**<br>๑. ปรับโครงสร้างบุคลากรและอัตรากำลัง<br>๒. ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องตามเกณฑ์การประกันคุณภาพที่กำหนด<br>๓. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพตรวจสอบภายในตามมาตรฐานวิชาชีพและเกณฑ์ประกันคุณภาพที่กำหนด<br>๔. พัฒนาคู่มือ แนวทางในการปฏิบัติงาน ตามกรอบวิชาชีพและเกณฑ์ประกันคุณภาพที่กำหนด |
| **ภัยคุกคาม (Threat : T)**<br>๑. หน่วยรับตรวจ รับทราบ บทบาทและหน้าที่ รวมถึงระบบการทำงานของสำนักงานตรวจสอบภายในยังไม่ทั่วถึงทั้งองค์กร<br>๒. ได้รับมอบหมายงานเพิ่มเติมนอกเหนืองานตรวจสอบภายใน ส่งผลให้งานตรวจสอบซึ่งเป็นภารกิจหลักไม่สามารถดำเนินการได้ และทำให้การตรวจสอบล่าช้าไม่เป็นไปตามแผน | **ST : กลยุทธ์เชิงป้องกัน**<br>**(อาศัยจุดแข็งเพื่อรับมือภัยคุกคาม)**<br>ปรับปรุงระบบการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึงทั้งองค์กร เพื่อรับทราบข้อมูลด้านการตรวจสอบภายในและสร้างความเข้าใจต่อบทบาท หน้าที่ รวมถึงระบบการทำงานของสำนักงานตรวจสอบภายใน | **WT : กลยุทธ์เชิงรับ**<br>**(ลดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงภัยคุกคาม)**<br>๑. ปรับปรุงขั้นตอนและกระบวนงานในการติดตามและประเมินผลการตรวจสอบภายในอย่างเป็นระบบ<br>๒. ปรับปรุงและพัฒนางานบริการให้คำปรึกษาเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงอย่างน่าเชื่อถือโดยการ KM ให้ความรู้ความเข้าใจแก่หน่วยรับตรวจเพื่อลดความเสี่ยงและป้องกันความผิดพลาดของกระบวนการทำงานต่อหน่วยรับตรวจ |

**ประเด็นยุทธศาสตร์ของสำนักงานตรวจสอบภายใน**

สำนักงานตรวจสอบภายในได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนางานตรวจสอบภายในของหน่วยงาน จำนวน ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑** พัฒนาระบบการบริหารจัดการงานตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒** พัฒนาระบบงานตรวจสอบภายในให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑** พัฒนาระบบการบริหารจัดการงานตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

**<u>เป้าประสงค์</u>**

๑. บริหารงานตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. ปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังหน่วยงานตรวจสอบภายในให้เหมาะสม
๓. สร้างภาพลักษณ์หน่วยงานตรวจสอบภายในได้รับการยอมรับและน่าเชื่อถือ

**<u>กลยุทธ์</u>**

๑. บริหารงานตรวจสอบภายในตามหลักธรรมาภิบาล
๒. ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานตรวจสอบภายในให้เป็นไปตามมาตรฐาน
๓. บริหารจัดการค่าใช้จ่ายของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ
๔. ปรับโครงสร้างบุคลากรและอัตรากำลัง
๕. ส่งเสริมให้ผู้ตรวจสอบภายในประพฤติปฏิบัติตนภายใต้กรอบความประพฤติที่ดีงามให้ได้รับการยกย่องยอมรับจากบุคคลทั่วไป
๖. ปรับปรุงและพัฒนางานบริการให้คำปรึกษาเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงอย่างน่าเชื่อถือ
๗. ปรับปรุงระบบการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึงทั้งองค์กร

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒** พัฒนาระบบงานตรวจสอบภายในให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

**<u>เป้าประสงค์</u>**

๑. จัดวางกระบวนการและขั้นตอนการตรวจสอบภายในอย่างเป็นระบบ
๒. จัดให้มีการประกันและปรับปรุงคุณภาพงานตรวจสอบภายใน

**<u>กลยุทธ์</u>**

๑. วางแผนการปฏิบัติงานตรวจสอบให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร
๒. ปฏิบัติงานตรวจสอบให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ
๓. ปรับปรุงรายงานผลการตรวจสอบให้มีคุณภาพเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กรมบัญชีกลางกำหนด
๔. ปรับปรุงขั้นตอนและกระบวนงานในการติดตามและประเมินผลการตรวจสอบภายในอย่างเป็นระบบ
๕. ปรับปรุงและรักษาคุณภาพงานตรวจสอบภายในให้ครอบคลุมทุกด้าน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** พัฒนาศักยภาพบุคลากรตรวจสอบภายในให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ

**<u>เป้าประสงค์</u>**

๑. บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ
๒. ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการตรวจสอบภายใน

**<u>กลยุทธ์</u>**

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรตรวจสอบภายในพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรตรวจสอบภายในเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพตรวจสอบภายในภาครัฐ

๓. พัฒนาคู่มือ แนวทางในการปฏิบัติงาน ตามกรอบวิชาชีพและเกณฑ์ประกันคุณภาพที่กรมบัญชีกลางกำหนด

**แผนยุทธศาสตร์และการพัฒนาสำนักงานตรวจสอบภายใน พ.ศ.๒๕๖๕ – ๒๕๖๙**

| ยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ | แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | ค่าเป้าหมายตามตัวชี้วัด/ปี |
|---|---|---|---|---|---|
| **ยุทธศาสตร์ที่ ๑** พัฒนาระบบการบริหารจัดการงานตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล | **<u>เป้าประสงค์ที่ ๑</u>** บริหารงานตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล | **กลยุทธ์ที่ ๑** บริหารงานตรวจสอบภายในตามหลักธรรมาภิบาล | **๑. หลักประสิทธิผล** : บริหารจัดการงานตรวจสอบภายในให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามแผนที่กำหนด<br>**๒. หลักประสิทธิภาพ** : กำกับดูแลการปฏิบัติงานโดยใช้เทคนิคและเครื่องมือในการบริหารจัดการอย่างเหมาะสมทั้งงบประมาณ บุคลากร และระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด<br>**๓. หลักการตอบสนอง :** กำหนดเป้าหมายงานให้ความเชื่อมั่นและงานบริการให้คำปรึกษาแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจและตอบสนองความต้องการของหน่วยรับตรวจ<br>**๔. หลักภาระรับผิดชอบ** : มุ่งเน้นให้ผู้ตรวจสอบภายในมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด<br>**๕. หลักความโปร่งใส** : กำหนดให้ผู้ตรวจสอบภายในปฏิบัติงานตามหลักกฎหมาย หลักเกณฑ์ ข้อบังคับ และเปิดเผยข้อมูลหรือรายงานข้อเท็จจริงที่ตรวจพบตามวิชาชีพที่กำหนด<br>**๖. หลักการมีส่วนร่วม** : มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมและส่งเสริมให้ผู้ตรวจสอบภายในมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างๆ | มีการบริหารงานตรวจสอบภายในตามหลักธรรมาภิบาล | ไม่น้อยกว่า ๘ ข้อ |

| ยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ | แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | ค่าเป้าหมายตามตัวชี้วัด/ปี |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | **๗. หลักนิติธรรม** : นำกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับ ของทางราชการและของมหาวิทยาลัยมาใช้ในการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ<br>**๘. หลักความเสมอภาค** : มอบหมายและกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ รวมถึงกำหนดภาระงานให้ผู้ตรวจสอบภายในปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน | | |
| | | **กลยุทธ์ที่ ๒** ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการงานตรวจสอบภายในให้เป็นไปตามมาตรฐาน | ๑.วางแผนการตรวจสอบให้สอดคล้องกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัย จากผลการประเมินความเสี่ยงเพื่อวางแผนการตรวจสอบและนโยบายผู้บริหาร | มีแผนการตรวจสอบประจำปีที่ได้รับอนุมัติจากอธิการบดีและคณะกรรมการตรวจสอบ | ๑ ครั้ง/ปี |
| | | | ๒. ทบทวนการจัดทำกฎบัตรการตรวจสอบภายใน และเผยแพร่ให้หน่วยรับตรวจทราบวัตถุประสงค์ บทบาทหน้าที่ และขอบเขตของหน่วยงานตรวจสอบภายใน | มีกฎบัตรการตรวจสอบภายในประจำปี | ๑ ครั้ง/ปี |
| | | | ๓. จัดสรรและบริหารทรัพยากรให้มีความเหมาะสม เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน | ปริมาณของทรัพยากรเพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน (บุคลากร/วัสดุอุปกรณ์/เครื่องมือ/งบประมาณ/เวลา) | สามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามแผนที่กำหนด |
| | | | ๔. กำหนดนโยบายและวิธีการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน | มีแนวทางการตรวจสอบและกระดาษทำการตรวจสอบในแต่ละกิจกรรมที่ตรวจสอบตามแผนฯ | จำนวนแนวทางการตรวจสอบและกระดาษทำการตรวจสอบ |

| ยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ | แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | ค่าเป้าหมายตามตัวชี้วัด/ปี |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | ๕. รายงานผลการปฏิบัติงานให้อธิการบดีและคณะกรรมการตรวจสอบทราบเป็นระยะๆ | มีรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในตามแผนการตรวจสอบประจำปี | รายไตรมาส |
| | | **กลยุทธ์ที่ ๓** บริหารจัดการค่าใช้จ่ายของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ | ควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนงบประมาณรายจ่ายประจำปี | ร้อยละของการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนที่กำหนด | ร้อยละ ๙๐ |
| | **<u>เป้าประสงค์ที่ ๒</u>** ปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานตรวจสอบภายในให้เหมาะสม | **กลยุทธ์ที่ ๔** ปรับโครงสร้างบุคลากรและอัตรากำลัง | ดำเนินการขอกรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างของสำนักงานตรวจสอบต่อมหาวิทยาลัย ให้มีอัตรากำลังเพียงพอ และเหมาะสมในการปฏิบัติงาน | ผู้ปฏิบัติงานบริหาร จำนวน ๑ อัตรา | ภายใน ๕ ปี |
| | **<u>เป้าประสงค์ที่ ๓</u>** สร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงานตรวจสอบภายในให้ได้รับการยอมรับและน่าเชื่อถือ | **กลยุทธ์ที่ ๕** ส่งเสริมให้ผู้ตรวจสอบภายในประพฤติปฏิบัติตนภายใต้กรอบความประพฤติที่ดีงามให้ได้รับการยกย่องและยอมรับจากบุคคลทั่วไป | ๑.ทบทวนการจัดทำกรอบคุณธรรมการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในเพื่อให้ผู้ตรวจสอบภายในยึดถือเป็นหลักปฏิบัติ และเผยแพร่ให้หน่วยรับตรวจทราบ | ผลการประเมินการปฏิบัติงานตามกรอบคุณธรรมของสำนักงานตรวจสอบ อยู่ในระดับดี | ร้อยละ ๘๐/ปี |
| | | | ๒.ประเมินตนเองด้านจรรยาบรรณการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน | ผลการประเมินด้านจรรยาบรรณอยู่ในระดับดี | คะแนนเฉลี่ยไม่น้อยกว่า ๔.๕๐/ปี |
| | | **กลยุทธ์ที่ ๖** ปรับปรุงและพัฒนางานบริการให้คำปรึกษา เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงอย่างน่าเชื่อถือ | ให้คำปรึกษา แนะนำด้านการตรวจสอบภายใน หรือโครงการ KM ให้ความรู้ความเข้าใจแก่หน่วยรับตรวจเพื่อลดความเสี่ยงและป้องกันความผิดพลาดของกระบวนการทำงานต่อหน่วยรับตรวจ | ผลการประเมินความพึงพอใจของหน่วยรับตรวจ | ร้อยละ ๘๐/ปี |
| | | **กลยุทธ์ที่ ๗** ปรับปรุงระบบการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึงทั้งองค์กร | เพิ่มช่องทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านการตรวจสอบภายในให้แก่หน่วยรับตรวจได้รับทราบข้อมูลข่าวสารได้รวดเร็วมากขึ้น | มีช่องทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์หลากหลายช่องทาง | อย่างน้อย ๒-๓ ช่องทาง เช่น ทางโทรศัพท์ หนังสือ ไลน์กลุ่ม facebook และ e-mail |

| ยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ | แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | ค่าเป้าหมายตามตัวชี้วัด/ปี |
|---|---|---|---|---|---|
| **ยุทธศาสตร์ที่ ๒** พัฒนาระบบงานตรวจสอบภายในให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน | **<u>เป้าประสงค์ที่ ๑</u>** จัดวางกระบวนการและขั้นตอนการตรวจสอบภายในอย่างเป็นระบบ | **กลยุทธ์ที่ ๑** วางแผนการปฏิบัติงานตรวจสอบให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร | วางแผนการปฏิบัติงานให้ครอบคลุมยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ และความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายใน | มีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน | ครบทุกเรื่องตามแผนที่ได้รับอนุมัติ |
| | | **กลยุทธ์ที่ ๒** ปฏิบัติงานตรวจสอบให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ | ปฏิบัติงานตรวจสอบภาคสนามที่ได้รับมอบหมายตามแผนการปฏิบัติงานตรวจสอบที่ได้รับอนุมัติ | ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุตามวัตถุประสงค์ | ครบทุกเรื่องตามแผนที่ได้รับอนุมัติ |
| | | **กลยุทธ์ที่ ๓** ปรับปรุงรายงานผลการตรวจสอบให้มีคุณภาพเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กรมบัญชีกลางกำหนด | จัดทำรายงานผลการตรวจสอบให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กรมบัญชีกลางกำหนดอย่างทันท่วงทีด้วยความความถูกต้อง เที่ยงธรรม ชัดเจน รัดกุม สร้างสรรค์ ครบถ้วน และทันกาล | มีรายงานผลการตรวจสอบตามแผน รายงานต่ออธิการบดีและคณะกรรมการตรวจสอบ | ภายในระยะเวลาอันสมควรและไม่เกิน ๒ เดือน นับจากวันที่ดำเนินการตรวจสอบแล้วเสร็จ |
| | | **กลยุทธ์ที่ ๔** ปรับปรุงขั้นตอนและกระบวนงานในการติดตามและประเมินผลการตรวจสอบภายในอย่างเป็นระบบ | จัดให้มีการติดตามแผนการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ รายงานให้อธิการบดีทราบเพื่อให้อธิการบดีได้มีการพิจารณาสั่งการให้มีการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะที่เสนอในรายงานผลการตรวจสอบ | มีการติดตามประเมินผลการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ | ภายใน ๑-๒ เดือน นับจากวันที่ดำเนินการตรวจสอบแล้วเสร็จ |
| | **<u>เป้าประสงค์ที่ ๒</u>** จัดให้มีการประกันและปรับปรุงคุณภาพงานตรวจสอบภายใน | **กลยุทธ์ที่ ๕** ปรับปรุงและรักษาคุณภาพงานตรวจสอบภายในให้ครอบคลุมในทุกด้าน | ๑. ประเมินตนเองเป็นระยะเพื่อพัฒนางานตรวจสอบภายในให้เป็นไปตามมาตรฐาน | ผลการประเมินตนเองเป็นระยะอยู่ในระดับดี | คะแนนเฉลี่ยไม่น้อยกว่า ๔.๕๐/ปี |
| | | | ๒.จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน | ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการฯ อยู่ในระดับดี | ร้อยละ ๘๐/ปี |
| | | | ๓.จัดให้มีการประเมินการประกันและปรับปรุงคุณภาพงานจากกรมบัญชีกลาง | ผลประเมินการประกันและปรับปรุงคุณภาพงานอยู่ในระดับดี | ทุกๆ ๕ ปี คะแนนเฉลี่ยไม่น้อยกว่า ๔.๐๐ |
| **ยุทธศาสตร์ที่ ๓** พัฒนาศักยภาพบุคลากรตรวจสอบ | **<u>เป้าประสงค์ที่ ๑</u>** บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน | **กลยุทธ์ที่ ๑** ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรตรวจสอบ | ๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตรวจสอบภายในระดับหน่วยงานและระดับบุคคล เสนออธิการบดีและคณะกรรมการตรวจสอบ | มีแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี | ๑ ครั้ง/ปี |

| ยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ | แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | ค่าเป้าหมายตามตัวชี้วัด/ปี |
|---|---|---|---|---|---|
| ภายในให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ | อย่างมืออาชีพ | ภายในพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง | พิจารณาให้ความเห็นชอบ | | |
| | | | ๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมด้านการตรวจสอบภายใน ด้านควบคุมภายใน ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รวมถึงมีการจัดการความรู้ (KM) ภายในหน่วยงาน | บุคลากรตรวจสอบภายในได้รับการพัฒนาศักยภาพเป็นไปตามเกณฑ์ฯ ที่กรมบัญชีกลางกำหนด | อย่างน้อย ๑๘ ชั่วโมง/คน/ปี |
| | **<u>เป้าประสงค์ที่ ๒</u>** ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการตรวจสอบภายใน | **กลยุทธ์ที่ ๒** ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรตรวจสอบภายในเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพตรวจสอบภายในภาครัฐ | ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพตรวจสอบภายในภาครัฐ (CGIA) | บุคลากรตรวจสอบภายในมีวุฒิบัตรด้านการตรวจสอบภายในเป็นไปตามเกณฑ์ฯ ที่กรมบัญชีกลางกำหนด | อย่างน้อย ๑-๒ หลักสูตร/ปี |
| | | **กลยุทธ์ที่ ๓** พัฒนาคู่มือ แนวทางในการปฏิบัติงาน ตามกรอบวิชาชีพและเกณฑ์ประกันคุณภาพที่กรมบัญชีกลางกำหนด | ปรับปรุงและพัฒนาการจัดทำคู่มือการตรวจสอบให้ครอบคลุมกิจกรรมที่ตรวจสอบและให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน | มีการจัดทำคู่มือการตรวจสอบภายในเป็นปัจจุบัน | อย่างน้อยคนละ ๑–๒ เรื่อง/ปี |

# แผนที่ยุทธศาสตร์สำนักงานตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๖๙

**ปรัชญา**

“อิสระ เที่ยงธรรม โปร่งใส และมีจรรยาบรรณ”

**วิสัยทัศน์**

“มุ่งพัฒนางานบริการให้ความเชื่อมั่นและบริการให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรมและอิสระให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับจากบุคคลทั่วไป”

**พันธกิจ**

๑. ปฏิบัติงานตรวจสอบให้เป็นไปตามมาตรฐานและจรรยาบรรณการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ๒. ให้บริการคำปรึกษาแนะนำแก่ฝ่ายบริหารและหน่วยรับตรวจในการปรับปรุงประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน ๓. ปฏิบัติงานตรวจสอบให้ครอบคลุมประเภทงานตรวจสอบภายในเพื่อส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยเกิดกระบวนการกำกับดูแลที่ดี มีความโปร่งใส และปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของส่วนราชการที่กำหนด ๔. ประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุมและการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบและเป็นระเบียบ ๕. พัฒนาระบบงานตรวจสอบภายใน ให้มีมาตรฐาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

| | ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการงานตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล | ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบงานตรวจสอบภายในให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน | ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ |
|---|---|---|---|
| **เป้าประสงค์** | ๑. บริหารงานตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล<br>๒.ปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานตรวจสอบภายในให้เหมาะสม<br>๓.สร้างภาพลักษณ์หน่วยงานตรวจสอบภายในได้รับการยอมรับ/น่าเชื่อถือ | ๑.จัดวางกระบวนการและขั้นตอนการตรวจสอบภายในอย่างเป็นระบบ<br>๒.จัดให้มีการประกันและปรับปรุงคุณภาพงานตรวจสอบภายใน | ๑.บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ<br>๒.ผู้ตรวจสอบภายในมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการตรวจสอบภายใน |
| **กลยุทธ์** | ๑.บริหารงานตรวจสอบภายในตามหลักธรรมาภิบาล<br>๒.ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานตรวจสอบภายในให้เป็นไปตามมาตรฐาน<br>๓.บริหารจัดการค่าใช้จ่ายของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ<br>๔.ปรับโครงสร้างบุคลากรและอัตรากำลัง<br>๕.ส่งเสริมให้ผู้ตรวจสอบประพฤติปฏิบัติตนภายใต้กรอบความประพฤติที่ดีงามให้ได้รับการยกย่องยอมรับจากบุคคลทั่วไป<br>๖.ปรับปรุงและพัฒนางานบริการให้คำปรึกษาเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงอย่างน่าเชื่อถือ<br>๗.ปรับปรงระบบการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึงทั้งองค์กร | ๑.วางแผนปฏิบัติงานตรวจสอบให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร<br>๒.ปฏิบัติงานตรวจสอบให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ<br>๓.ปรับปรุงรายงานผลการตรวจสอบให้มีคุณภาพเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กรมบัญชีกลางกำหนด<br>๔.ปรับปรุงขั้นตอนและกระบวนงานในการติดตามและประเมินผลการตรวจสอบภายในอย่างเป็นระบบ<br>๕.ปรับปรุงและรักษาคุณภาพงานตรวจสอบภายในให้ครอบคลุมทุกด้าน | ๑.ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรตรวจสอบภายในพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง<br>๒.ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรตรวจสอบภายในเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ<br>๓.พัฒนาคู่มือ แนวทางในการปฏิบัติงาน ตามกรอบวิชาชีพและเกณฑ์ประกันคุณภาพที่กรมบัญชีกลางกำหนด |
| **ตัวชี้วัด/เป้าหมาย** | ๑.มีการบริหารงานตรวจสอบภายในตามหลักธรรมาภิบาล ไม่น้อยกว่า ๘ ข้อ/ปี<br>๒. มีแผนการตรวจสอบประจำปีที่ได้รับอนุมัติ<br>๓.มีกฎบัตรการตรวจสอบภายในประจำปี<br>๔.มีทรัพยากรเพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน (บุคลากร/วัสดุอุปกรณ์/เครื่องมือ/งบประมาณ/เวลา) สามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามแผนที่กำหนด<br>๕.มีแนวทางการตรวจสอบและกระดาษทำการตรวจสอบจำนวนตามแผน<br>๖.มีรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานตรวจสอบตามแผนตรวจสอบประจำปีรายไตรมาส<br>๗.ร้อยละของการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนที่กำหนด ร้อยละ ๙๐/ปี<br>๘.ผู้ปฏิบัติงานบริหาร จำนวน ๑ อัตรา ภายใน ๕ ปี<br>๙.ผลการประเมินการปฏิบัติงานตามกรอบคุณธรรมฯอยู่ในระดับดี ร้อยละ ๘๐/ปี<br>๑๐.ผลการประเมินด้านจรรยาบรรณอยู่ในระดับดี คะแนนเฉลี่ยไม่น้อยกว่า ๔.๕๐/ปี<br>๑๑.ผลการประเมินความพึงพอใจของหน่วยรับตรวจ ร้อยละ ๘๐/ปี<br>๑๒.มีช่องทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์หลากหลายช่องทาง อย่างน้อย ๒-๓ ช่องทาง | ๑.มีแผนการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ครบทุกเรื่องตามแผนที่ได้รับอนุมัติ<br>๒.ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุตามวัตถุประสงค์ ครบทุกเรื่องตามแผนที่ได้รับอนุมัติ<br>๓.มีรายงานผลการตรวจสอบตามแผน รายงานต่ออธิการบดีและคณะกรรมการตรวจสอบภายในระยะเวลาอันสมควรและไม่เกิน ๒ เดือน นับจากวันที่ดำเนินการตรวจสอบแล้วเสร็จ<br>๔.มีการติดตามประเมินผลการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ภายใน ๑-๒ เดือนนับจากวันที่ดำเนินการตรวจสอบแล้วเสร็จ<br>๕.ผลการประเมินตนเองเป็นระยะ อยู่ในระดับดี คะแนนเฉลี่ยไม่น้อยกว่า ๔.๕๐/ปี<br>๖.ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงานตรวจสอบภายในร้อยละ ๘๐/ปี<br>๗.ผลการประเมินการประกันและปรับปรุงคุณภาพงานอยู่ในระดับดี เข้าร่วมทุกๆ ๕ ปี คะแนนเฉลี่ยไม่น้อยกว่า ๔.๐๐ | ๑.มีแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี<br>๒.บุคลากรตรวจสอบภายในได้รับการพัฒนาศักยภาพเป็นไปตามเกณฑ์ที่กรมบัญชีกลางกำหนด อย่างน้อย ๑๘ ชั่วโมง/คน/ปี<br>๒.บุคลากรตรวจสอบภายในมีวุฒิบัตรด้านการตรวจสอบภายในเป็นไปตามเกณฑ์ฯ ที่กรมบัญชีกลางกำหนด อย่างน้อย ๑-๒ หลักสูตร/ปี<br>๓.มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในให้เป็นปัจจุบัน อย่างน้อยคนละ ๑-๒ เรื่อง/ปี |