



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานการตรวจสอบภายใน
ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2570

สอดคล้องตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ.2566-2570)

คำนำ

ตามที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ.2566 - 2570) เป็นแผนที่ได้จัดทำขึ้นในลักษณะแผนกลยุทธ์ เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยรวมให้ตอบสนองต่อเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งในระดับพื้นที่ และประเทศ อาทิ นักศึกษา ผู้เรียน ผู้ใช้บัณฑิต ชุมชน/สังคม องค์กรของรัฐและเอกชนที่เป็นผู้ใช้ผลงานทาง วิชาการและวิจัย โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักในการขับเคลื่อนให้สามารถพัฒนา มหาวิทยาลัยและขับเคลื่อนประเทศสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

เพื่อให้การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการตรวจสอบภายใน เป็นไปด้วยความ เรียบร้อยและสอดคล้องกับการดำเนินการตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ.2566 - 2570) และเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) งานบริหารและธุรการ ในฐานะผู้รับผิดชอบด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากร บุคคล ของสำนักงานการตรวจสอบภายใน จึงได้จัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สำนักงานการตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2570 ที่สอดคล้องกับการขับเคลื่อน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยมีสาระสำคัญในการพัฒนาแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ต่อไป

สำนักงานการตรวจสอบภายใน
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สารบัญ

1. แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2570

- 1.1 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 1.2 ด้านวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา
- 1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร
- 1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 1.5 การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลจูงใจ

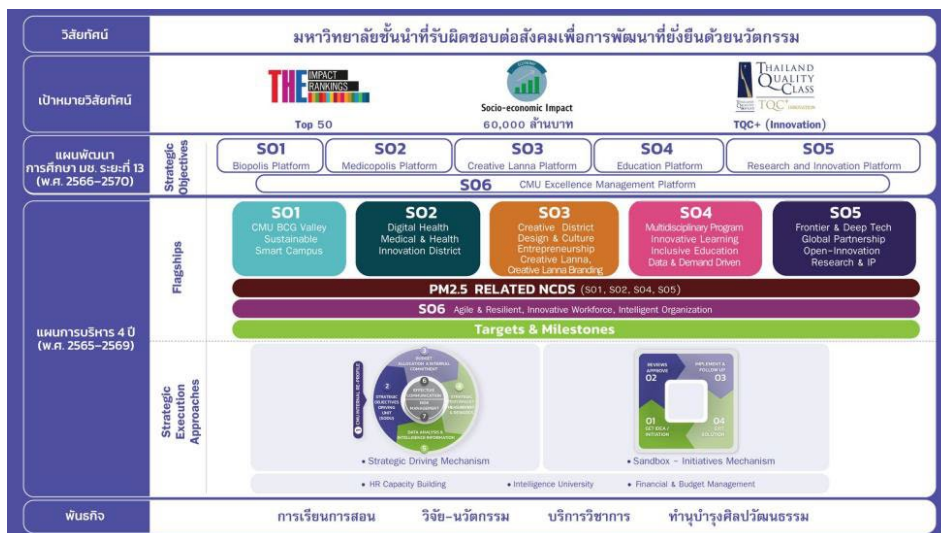
สำนักงานการตรวจสอบภายใน
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ของสำนักงานการตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2570

การจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานการตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2570 ได้สรุปความต้องการของสำนักงานการตรวจสอบภายใน ในการใช้ ทรัพยากรบุคคลในการขับเคลื่อนตามแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะเวลา 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสำนักงานมหาวิทยาลัยที่มุ่งสู่เป็น Innovation Smart Office โดยมุ่งเน้นในการพัฒนากระบวนการบริหารงานองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศโดยใช้ TQA / EdPEx เป็นเครื่องมือในการจัดการองค์กรมุ่งสู่การจัดการองค์กรสมัยใหม่ โดยใช้ข้อมูลในการบริหารงานที่มีความ คล่องตัวและยืดหยุ่น พัฒนาระบบงานให้เกิดความเชื่อมโยง ลดขั้นตอน เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการ พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ สมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21 โดยการ Upskill/ Reskill มี Growth Mindset ที่เรียนรู้ได้ตลอดเวลาและมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม

งานบริหารและธรรมาภิบาล ในฐานะผู้รับผิดชอบในการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานการตรวจสอบภายใน จึงได้จัดทำแผนการบริหารงานบุคคล ที่สอดคล้องกับการขับเคลื่อน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดาเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEx) และแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะเวลา 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) รวมถึงกลุ่มหัวข้อแผนยุทธศาสตร์ (Agenda) ที่จัดกลุ่มมาจากแผนยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนา การศึกษาฯ ดังกล่าว โดยที่มี Agenda ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ได้แก่ Agenda 12 การสร้าง องค์กรแบบเอจิล์และยืดหยุ่นสูง (Agile & Resilient Organization) และ Agenda 13 การพัฒนาศักยภาพ บุคลากร (Human Resource Capacity Development)





ดังนั้น งานบริหารและธุรการ จึงได้จัดทำแผนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2570

- 1.1 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 1.2 ด้านวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา
- 1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร
- 1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 1.5 การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลจูงใจ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานการตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2570

1.1 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย : Agenda 12 การสร้างองค์กรแบบเอจิล์และยืดหยุ่นสูง (Agile& Resilient Organization)

Agenda 13 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Resource Capacity Development)

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ :

1. เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานขององค์กรให้เป็นการทำงานแบบลีนและเอจิล์ (Lean& Agile Transformation)
2. ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX)
 - ข้อ 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร
 - 1) ชีตความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร : อัตรากำลังที่สอดคล้องกับทักษะ/สมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กร ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง บุคลากรใหม่ การว่าจ้าง และดูแล
 - 2) การจัดการการเปลี่ยนแปลง : กระบวนการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉมในระดับองค์กร

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด				กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			2567	2568	2569	2570				
การบริหารทรัพยากรบุคคล										
1. ปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อสามารถใช้ระบบดิจิทัลในการปฏิบัติงาน	เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความสะดวก รวดเร็ว คล่องตัว ปฏิบัติงานได้ทุกที่ทุกเวลา และสามารถติดตามผลการปฏิบัติได้เรียลไทม์	ร้อยละของระบบงานที่ได้ทำ Digital User Requirement	ร้อยละ 50	ร้อยละ 30	ร้อยละ 10	ร้อยละ 10	สำนักงานการตรวจสอบภายใน	ปีละ 100,000 บาท	1 ตค.66 – 30 กย.70	งานบริหารและธุรการ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานการตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2570

1.2 ด้านวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย : Agenda 12 การสร้างองค์กรแบบเอจิลและยืดหยุ่นสูง (Agile& Resilient Organization)

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ :

1. เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานขององค์กรให้เป็นการทำงานแบบลีนและเอจิล (Lean& Agile Transformation)
2. ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX)
 - ข้อ 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร
 - 1) ขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร : อัตรากำลังที่สอดคล้องกับทักษะ/สมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กร ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง บุคลากรใหม่ การว่าจ้าง และดูแล
 - 2) การจัดการการเปลี่ยนแปลง : กระบวนการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉมในระดับองค์กร

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด				กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			2567	2568	2569	2570				
การวางแผนอัตรากำลัง										
- ไม่มีนโยบายและแผนเพิ่มเติมอัตรากำลังสำหรับสำนักงานการตรวจสอบภายใน เนื่องจากมีนโยบายและแผนการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้อยู่ในรูปแบบ Digital โดยการนำ AI หรือพัฒนา Platform เข้ามาช่วยปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง										
1. การสรรหาบุคลากร	เพื่อบรรจุอัตรากำลังให้เหมาะสมตามภารกิจ	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุเพื่อทดแทนกรณีเกษียณอายุงาน	-	-	1	-	บุคคลที่สำเร็จปริญญาตรี/โท	ปีละ บาท	1 ตค.68 – 30 มค.69	งานบริหารและธุรการ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานการตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2570

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย : Agenda 13 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Resource Capacity Development)

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ :

1. เพื่อพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานสำหรับบุคลากร สายปฏิบัติการ และสายบริหาร (Brainpower & Manpower Project)
2. ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX)

ข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

- 1) เพื่อสร้างสถานที่และรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา แสดงให้เห็นถึงการสนับสนุนในการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ทั้ง Onsite และ Online
- 2) เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงความจำเป็นในการเรียนรู้และพัฒนารายบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด				กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			2567	2568	2569	2570				
1. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะหลักตามมาตรฐาน (General Competency)	เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลักเป็นไปตามมาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลักเป็นไปตามมาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด	ร้อยละ 100	-	-	-	บุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจสอบภายใน	ปีละ บาท	1 ตค.66 – 30 กย.67	งานบริหารและธุรการ
2. การพัฒนา ทักษะ สมรรถนะระดับบุคคลสายปฏิบัติการ (Functional For Staff)	เพื่อให้บุคลากรสายปฏิบัติการได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานตามมาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด	จำนวนของบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการประเมินสมรรถนะหลักเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ร้อยละ 25	ร้อยละ 30	ร้อยละ 30	ร้อยละ 15	บุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจสอบภายในตำแหน่งนักตรวจสอบภายในและตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป	ปีละ บาท	1 ตค.66 – 30 กย.70	งานบริหารและธุรการ
3. การพัฒนา ทักษะ สมรรถนะผู้บริหาร	เพื่อพัฒนาผู้บริหารและเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร	จำนวนผู้บริหารและบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะบริหาร	ร้อยละ 25	ร้อยละ 25	ร้อยละ 25	ร้อยละ 25	บุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจสอบภายใน	ปีละ บาท	1 ตค.66 – 30 กย.70	งานบริหารและธุรการ
4. โครงการพัฒนาบุคลากร Exclusive Onboarding	เพื่อพัฒนาผู้บริหารระดับสูงและทีมบริหารของส่วนงาน	จำนวนส่วนงานที่มีผู้บริหารชุดใหม่	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	บุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจสอบภายใน	ปีละ 100,000 บาท	1 ตค.66 – 30 กย.70	งานบริหารและธุรการ
5. โครงการทุนการศึกษา ระดับปริญญาโท	เพื่อพัฒนาบุคลากรใหม่ความรู้ระดับปริญญาโท	จำนวนผู้ที่ได้รับทุน	-	-	1 คน	1 คน	บุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจสอบภายใน	ปีละ 480,000 บาท	1 ตค.69 – 30 กย.70	งานบริหารและธุรการ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานการตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2570

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย : Agenda 13 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Resource Capacity Development)

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ :

1. เพื่อพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานสำหรับบุคลากร สายปฏิบัติการ และสายบริหาร (Brainpower & Manpower Project)
2. ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX)

ข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

- 1) เพื่อสร้างสถานที่และรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา แสดงให้เห็นถึงการสนับสนุนในการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ทั้ง Onsite และ Online
- 2) เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงความจำเป็นในการเรียนรู้และพัฒนารายบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด				กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			2567	2568	2569	2570				
6. โครงการพัฒนาความรู้ นักตรวจสอบภายใน	เพื่อพัฒนานักตรวจสอบ ภายใน ให้มีความสามารถ เฉพาะเรื่อง	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาความรู้ความสามารถ เฉพาะเรื่อง ซึ่งเป็นไปตามที่ กระทรวงการคลัง กรมบัญชีกลาง สมาคมผู้ตรวจสอบภายใน หรือ หน่วยงานอื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้องกำหนด	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	บุคลากรสังกัด สำนักงานการตรวจสอบภายใน ตำแหน่งนักตรวจสอบภายใน	ปีละ 500,000 บาท	1 ต.ค.66 – 30 ก.ย.70	งานบริหารและธุรการ
7. โครงการพัฒนาบุคลากร	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มี ความสามารถเฉพาะเรื่อง ด้านอื่น ๆ	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาความรู้ความสามารถ เฉพาะเรื่อง	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	บุคลากรสังกัด สำนักงานการตรวจสอบภายใน	ปีละ 100,000 บาท	1 ต.ค.66 – 30 ก.ย.70	งานบริหารและธุรการ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานการตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2570

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย : 1) Agenda 12 การสร้างองค์กรแบบเอจิล์และยืดหยุ่นสูง (Agile& Resilient Organization)
 2) Agenda 13 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Resource Capacity Development)

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ :

1. เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานขององค์กรให้เป็นการทำงานแบบลีนและเอจิล์ (Lean& Agile Transformation)
2. เพื่อพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานสำหรับบุคลากร สายปฏิบัติการ และสายบริหาร (Brainpower & Manpower Project)
3. ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX)

ข้อ 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

- 1) ชีตความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร : รายงานจำนวนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับทักษะ/สมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กร
 ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง บุคลากรใหม่ การว่าจ้าง และดูแล

ข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

- 1) ผลการดำเนินการที่ดี : รายงานผลการดำเนินงานของบุคลากรที่มุ่งเน้นไปที่ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ตลอดจนการสร้างนวัตกรรม ความยืดหยุ่น การสื่อสารและการถ่ายทอดสารสนเทศ เป็นต้น

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด				กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			2567	2568	2569	2570				
1. ใช้เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยกำหนด	เพื่อความชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	จำนวนบุคลากรได้รับการประเมินตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	บุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจสอบภายใน	ปีละ บาท	1 ต.ค.66 – 30 ก.ย.70	งานบริหารและธุรการ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานการตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2570

1.5 ด้านการบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลจูงใจ

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย : -

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ :

ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX)

ข้อ 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

1) การสนับสนุนบุคลากร: รายงานการให้บริการ สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมและโอกาสอื่น ๆ เช่น การให้คำปรึกษา การดูแลสุขภาพ และครอบครัวบุคลากร กิจกรรมนันทนาการ หรือวัฒนธรรมประเพณี เป็นต้น

ข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

1) ค่าตอบแทนและการยกย่องชมเชย แสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลของการให้ค่าตอบแทน การยกย่องชมเชย ที่เชื่อมโยงกับผลการดำเนินงาน ทักษะที่บุคลากรแสดงให้เห็น ทักษะที่เพิ่มขึ้น การปรับตัวให้เข้ากับระบบงานและวัฒนธรรมใหม่

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด				กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			2567	2568	2569	2570				
1. โครงการเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ได้รับรางวัลและเครื่องราชอิสริยาภรณ์	เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่น	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับรางวัลได้รับการเชิดชูเกียรติ	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	บุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจสอบภายใน	ปีละ บาท	1 ตค.66 – 30 กย.70	งานบริหารและธุรการ
2. การสร้างเสริมสุขภาพบุคลากร	เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพะที่ดีในการปฏิบัติงาน	จำนวนโครงการสนับสนุนด้านการสร้างเสริมสุขภาพ	1	1	1	1	บุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจสอบภายใน	ปีละ บาท	1 ตค.66 – 30 กย.70	งานบริหารและธุรการ
3. ส่งเสริมนโยบาย No Gift Policy ของสำนักงานการตรวจสอบภายใน	เพื่อสร้างความตระหนักด้านธรรมาภิบาล จริยธรรมและผลประโยชน์ทับซ้อน	จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติตามข้อกำหนด	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	บุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจสอบภายใน	ปีละ บาท	1 ตค.66 – 30 กย.70	งานบริหารและธุรการ



สำนักงานการตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ๒๓๙ ถนนห้วยแก้ว ตำบลสุเทพ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๒๐๐
โทรศัพท์ ๐-๕๓๙๔-๓๑๐๒ - ๑๐ แฟกซ์ ๐-๕๓๙๔- ๓๑๐๑ <http://audit.oop.cmu.ac.th>
Office of Internal Audit Chiang Mai University ๒๓๙, Huay Kaew Road, Muang District, Chiang Mai Thailand, ๕๐๒๐๐