



ผลการดำเนินงานตาม

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานการตรวจสอบภายใน
ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2570 (รายงานผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ 2567)

คำนำ

ตามที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ.2566 - 2570) เป็นแผนที่ได้จัดทำขึ้นในลักษณะแผนกลยุทธ์ เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยรวมให้ตอบสนองต่อเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งในระดับพื้นที่และประเทศ อาทิ นักศึกษา ผู้เรียน ผู้ใช้บัณฑิต ชุมชน/สังคม องค์กรของรัฐและเอกชนที่เป็นผู้ใช้ผลงานทางวิชาการและวิจัย โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักในการขับเคลื่อนให้สามารถพัฒนามหาวิทยาลัยและขับเคลื่อนประเทศสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

เพื่อให้การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการตรวจสอบภายใน เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสอดคล้องกับการดำเนินการตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ.2566 - 2570) และเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) งานบริหารและธุรการ ในฐานะผู้รับผิดชอบด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานการตรวจสอบภายใน จึงได้จัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2570 ที่สอดคล้องกับการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยมีสาระสำคัญในการพัฒนาแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ต่อไป

สำนักงานการตรวจสอบภายใน
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

**ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานการตรวจสอบภายใน
ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2570 (รายงานผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ 2567)**

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) ขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร: อัตรากำลังที่สอดคล้องกับทักษะ/สมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กร ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง บุคลากรใหม่ การว่างงาน และดูแล
 - 2) การจัดการการเปลี่ยนแปลง : กระบวนการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉมในระดับองค์กร

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท) ที่ได้รับ จัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ในการ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
การบริหารทรัพยากรบุคคล							
1. ปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อสามารถใช้ระบบดิจิทัลในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของระบบงานที่ได้ทำ Digital User Requirement	ร้อยละ 30	ในปีงบประมาณ สำนักงานการตรวจสอบภายในได้ดำเนินโครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรายงานผลการตรวจสอบของสำนักงานการตรวจสอบภายในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ระบบสารสนเทศรายงานผลการตรวจสอบที่สามารถช่วยลดกระบวนการทำงานและลดขั้นตอนการทำงานซ้ำซ้อนและสามารถรวบรวมข้อมูลการทำงานให้อยู่ในระบบเดียว สามารถเรียกดูข้อมูลได้ทันทีเพื่อให้ผู้บริหารและหน่วยงานสามารถเรียกดูข้อมูลรายงานผลการตรวจสอบบทสรุปผู้บริหาร และรายงานการชี้แจงผล	ขอรับงบประมาณ วงเงิน 2,900,000 (สองล้านเก้าแสนบาทถ้วน.-) รอการพิจารณาประมาณ	ยังไม่มีค่าใช้จ่าย งบประมาณ	1 ตค.66 – 30 กย.70	งานบริหารและ ธุรการ

ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานการตรวจสอบภายใน
ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2570 (รายงานผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ 2567)

1.2 ด้านวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย : Agenda 12 การสร้างองค์กรแบบเอจิล์และยืดหยุ่นสูง (Agile& Resilient Organization)

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ :

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

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท) ที่ได้รับ จัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ในการ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
การวางแผนอัตรากำลัง							
- ไม่มีนโยบายและแผนเพิ่มเติม อัตรากำลังสำหรับสำนักงาน การตรวจสอบภายใน เนื่องจาก มีนโยบายและแผนการพัฒนา ระบบการปฏิบัติงานให้อยู่ใน รูปแบบ Digital โดยการนำ AI หรือพัฒนา Platform เข้ามา ช่วยปฏิบัติงาน	-	-	-	ไม่ได้รับ งบประมาณ	ไม่มีการใช้ จ่าย งบประมาณ	-	-

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท) ที่ได้รับ จัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ในการ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง							
1. การสรรหาบุคลากร	จำนวนบุคลากร ที่ได้รับการ บรรจุเพื่อ ทดแทนกรณี เกษียณอายุงาน	มีการ ตั้งเป้าหมาย ในการบรรจุ ไว้ในปี 2569	ยังไม่มีผู้เกษียณอายุในปี 2567	ไม่ได้รับ งบประมาณ	ไม่มีการใช้ จ่าย งบประมาณ	กค. สค.67	ณัฐวุฒิ

**ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานการตรวจสอบภายใน
ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2570 (รายงานผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ 2567)**

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย : Agenda 13 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Resource Capacity Development)

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ :

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

ข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

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

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท) ที่ได้รับ จัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ในการ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. การพัฒนาบุคลากรให้มี สมรรถนะหลักตามมาตรฐาน (General Competency)	จำนวนบุคลากร ได้รับการพัฒนา สมรรถนะหลัก เป็นไปตาม มาตรฐานที่ มหาวิทยาลัย กำหนด	ร้อยละ 100	บุคลากรทุกคนสำนักงานการตรวจสอบ ภายในเข้ารับการพัฒนาทักษะตาม สมรรถนะหลักตามมาตรฐาน (General Competency) หมายเหตุ : ศึกษาผ่านวิทยาลัย การศึกษาดูงานชีวิตฟรีในสิทธิบุคลากร	ไม่ได้รับงบประมาณ	ไม่มีการใช้จ่าย งบประมาณ	ตค.66 - กย.67	ณัฐวุฒิ
2. การพัฒนา ทักษะ สมรรถนะ ระดับบุคคลสายปฏิบัติการ (Functional For Staff)	จำนวนของ บุคลากรสาย สนับสนุนได้รับ การประเมิน สมรรถนะหลัก เป็นไปตาม มาตรฐานการหนด ตำแหน่ง	ร้อยละ 25	ยังไม่ได้ดำเนินการ	ไม่ได้รับงบประมาณ	ไม่มีการใช้จ่าย งบประมาณ	ตค.66 - กย.67	ณัฐวุฒิ

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท) ที่ได้รับ จัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ในการ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
3. การพัฒนา ทักษะ สมรรถนะ ผู้บริหาร	จำนวนผู้บริหาร และบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนา ตามสมรรถนะ บริหาร	ร้อยละ 25	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนา ทักษะ สมรรถนะ ผู้บริหารระดับต้นตาม โครงการของมหาวิทยาลัย	ไม่ได้รับงบประมาณ	ไม่มีการใช้จ่าย งบประมาณ	ตค.66 - กย.67	ณัฐวุฒิ
4. โครงการพัฒนาบุคลากร Exclusive Onboarding	จำนวนส่วนงานที่มี ผู้บริหารชุดใหม่	ร้อยละ 100	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนา ทักษะ สมรรถนะ ผู้บริหารระดับต้นตาม โครงการของมหาวิทยาลัย	ไม่ได้รับงบประมาณ	ไม่มีการใช้จ่าย งบประมาณ	ตค.66 - กย.67	ณัฐวุฒิ
5. โครงการทุนการศึกษา ระดับปริญญาโท	จำนวนผู้ที่ได้รับ ทุน	จำนวน 2 คน	ปีงบประมาณ 2567 มีผู้ได้รับ ทุนการศึกษาต่อเนื่องในระดับปริญญา โทจำนวน 2 ราย และจะสำเร็จ การศึกษาในปีงบประมาณ 2568	240,000 หมายเหตุ : ใช้งบประมาณจาก ส่วนกลาง	240,000 หมายเหตุ : ใช้งบประมาณ จากส่วนกลาง	ตค.66 - กย.67	ณัฐวุฒิ
6. โครงการพัฒนาความรู้นักตรวจสอบ ภายใน	จำนวนบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนา ค ว า ม ร ู้ ความสามารถ เฉพาะเรื่อง ซึ่ง เป็นไปตามที่ กระทรวงการคลัง กรมบัญชีกลาง สมาคมผู้ตรวจ สอบภายใน หรือ หน่วยงานอื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้องกำหนด	ร้อยละ 100	บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งนักตรวจสอบ ภายในได้เข้ารับการพัฒนาความรู้ตามที่ กระทรวงการคลัง กรมบัญชีกลาง สมาคมผู้ตรวจสอบภายใน หรือ หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกำหนด	689,380	539,380	ตค.66 - กย.67	ณัฐวุฒิ
7. โครงการพัฒนาบุคลากร	จำนวนบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนา ค ว า ม ร ู้ ความสามารถ เฉพาะเรื่อง	ร้อยละ 100	เนื่องจากมีการพัฒนาตามข้อ 6. ที่ต้อง ใช้เวลาในการพัฒนา ในปีงบประมาณ 2567 จึงยังไม่มีการพัฒนาความรู้ตาม ข้อ 7	50,000	ไม่มีการใช้จ่าย งบประมาณ	ตค.66 - กย.67	ณัฐวุฒิ

ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานการตรวจสอบภายในประจำปีงบประมาณ 2567 – 2570 (รายงานผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ 2567)

**ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานการตรวจสอบภายใน
ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2570 (รายงานผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ 2567)**

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

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

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ :

1. เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานขององค์กรให้เป็นการทำงานแบบลีนและเอจิล (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
ความจำเป็นด้านชีตความสามารถและอัตรากำลัง บุคลากรใหม่ การว่างจ้าง และดูแล

ข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

- 1) ผลการดำเนินการที่ดี : รายงานผลการดำเนินงานของบุคลากรที่มุ่งเน้นไปที่ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ตลอดจนการสร้างนวัตกรรม ความยืดหยุ่น
การสื่อสารและการถ่ายทอดสารสนเทศ เป็นต้น

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท) ที่ได้รับ จัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ในการ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. ใช้เกณฑ์การประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัย กำหนด	จำนวนบุคลากร ได้รับการประเมิน ตาม เกณฑ์ ที่ มหาวิทยาลัย กำหนด	ร้อยละ 100	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ไม่ได้รับงบประมาณ	ไม่มีการใช้จ่าย งบประมาณ	ตค.66 – กย. 70	ณัฐวุฒิ

**ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานการตรวจสอบภายใน
ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2570 (รายงานผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ 2567)**

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	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท) ที่ได้รับ จัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ในการ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. โครงการเชิดชูเกียรติบุคลากร ที่ได้รับรางวัลและเครื่องราชอิสริยาภรณ์	ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับรางวัลได้รับการ เชิดชูเกียรติ	ร้อยละ 100	ในปีงบประมาณ 2567 มีผู้ได้รับ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ จำนวน 1 ราย	ไม่ได้รับงบประมาณ	ไม่มีการใช้จ่าย งบประมาณ	ตค.66 – กย. 70	ณัฐวุฒิ
2. การสร้างเสริมสุขภาพ บุคลากร	จำนวนโครงการ สนับสนุนด้านการ สร้างเสริมสุขภาพ	ร้อยละ 100	มีผู้เข้าโครงการประกันสุขภาพแบบกลุ่ม ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ครบ 19 ราย	152,000 หมายเหตุ : ใช้งบประมาณจาก ส่วนกลาง	152,000 หมายเหตุ : ใช้งบประมาณ จากส่วนกลาง	ตค.66 – กย. 67	ณัฐวุฒิ
3. ส่งเสริมนโยบาย No Gift Policy ของ สำนักงานการตรวจสอบภายใน	จำนวนบุคลากรที่ ปฏิบัติตาม ข้อกำหนด	ร้อยละ 100	บุคลากรมีความตระหนักถึงนโยบาย No Gift Policy ของสำนักงานการตรวจสอบ ภายใน	ไม่ได้รับงบประมาณ	ไม่มีการใช้จ่าย งบประมาณ	ตค.66 – กย. 70	ณัฐวุฒิ