



แผนยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

แผนปฏิบัติการ (ยุทธศาสตร์) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

แผนงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

หน่วยตรวจสอบภายใน  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

หน่วยตรวจสอบภายใน ได้พัฒนากระบวนการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ตลอดจนรักษามาตรฐานการตรวจสอบภายใน และจริยธรรมการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของส่วนราชการ ให้มีความน่าเชื่อถือและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยภาพรวม งานตรวจสอบภายในเป็นลักษณะของงานบริการให้ความเชื่อมั่นและงานบริการให้คำปรึกษา แก่หน่วยรับตรวจ ซึ่งได้กำหนดวัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานไว้ในกฎบัตรการตรวจสอบภายใน มีแนวทางการบริหารงานผ่านคณะกรรมการดำเนินงาน หน่วยตรวจสอบภายใน และมีสายบังคับบัญชาขึ้นตรงกับอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

หน่วยตรวจสอบภายใน ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการฉบับนี้ โดยผ่านกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระบวนการวิเคราะห์ SWOT ซึ่งพบว่าตำแหน่งยุทธศาสตร์หน่วยตรวจสอบภายใน คือ “อดทน” แต่เมื่อมีการปรับปรุงข้อมูลบางส่วนแล้ว ตำแหน่งยุทธศาสตร์ได้ปรับเปลี่ยนในตำแหน่ง “ขยายงาน”

แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการฉบับนี้ ผ่านการประชุมพิจารณาและเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินงานหน่วยงาน โดยเนื้อหานี้สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ผลผลิต และตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัย ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงานให้บังเกิดผลด้านคุณภาพ เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยตรวจสอบภายในและมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ภายใต้ **วิสัยทัศน์ (Vision)** ของหน่วยตรวจสอบภายในที่ว่า “มุ่งพัฒนางานตรวจสอบภายใน เพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กร (To improve the internal auditing to increase the organization's value)” โดยความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ : หน่วยตรวจสอบภายในซึ่งเป็นเครื่องมือในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย กล่าวคือ งานตรวจสอบภายในที่มีคุณภาพจะช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานของส่วนราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็จะสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับส่วนราชการ ตาม **พันธกิจ (Mission)** ดังนี้

- 1) มีหน้าที่และความรับผิดชอบ งานด้านการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัย สร้างคุณค่าเพิ่มให้กับองค์กร
- 2) ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่หน่วยรับตรวจ
- 3) ปรับปรุงงานตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

### ภารกิจหลัก (Key result area)

- 1) ตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับความพอเพียงและประเมินประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายใน ทั้งด้านการเงิน การบัญชี และการปฏิบัติงาน

- 2) ประสานงานกับหน่วยรับตรวจ, กลุ่มตรวจสอบภายใน กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, กรมบัญชีกลาง และสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
- 3) จัดทำแผนการตรวจสอบภายในระยะยาวและประจำปี
- 4) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ต่อหน่วยรับตรวจ และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

### เสาหลัก (Pillar)

- 1) ทุนความรู้ (Knowledge Capital)
- 2) คุณธรรม (Moral)
- 3) เครือข่าย (Partnership)
- 4) ความเป็นมืออาชีพ (Professionalism)
- 5) วัฒนธรรม (Culture) ที่ว่า “ความเป็นแบบอย่างที่ดีตามวิถีของรัตนโกสินทร์”

### วัฒนธรรม (Culture)

เป็นองค์กรสร้างความเชื่อมั่น และให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรม เป็นอิสระ และเปี่ยมด้วยคุณภาพ

### อัตลักษณ์ (Identity)

รู้เขา รู้เรา

### เอกลักษณ์ (Uniqueness)

ปรึกษา แนะนำ ให้ความเชื่อมั่น

### ค่านิยมหลัก (Core Values)

มีจุดยืนที่มั่นคง

### ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Thrusts)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบการจัดการศึกษาสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้ และยกระดับการบริหารงานให้ได้มาตรฐานสากล

ทั้งนี้ หน่วยตรวจสอบภายใน ได้กำหนดเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์หลักและตัวชี้วัดความสำเร็จของยุทธศาสตร์ คือ

#### เป้าประสงค์

1. ระดับคุณภาพการจัดการศึกษาสู่เกณฑ์มาตรฐานสากล
2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์
  - 1) การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร
  - 2) สร้างเส้นทางความก้าวหน้า
3. มหาวิทยาลัยดิจิทัล
  - 1) จัดโครงสร้างการทำงานและวัฒนธรรมดิจิทัลในการทำงานร่วมกัน

2) พัฒนาบุคลากรให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมดิจิทัล  
ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. คะแนนการประเมินผลการดำเนินงานตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)
2. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการพัฒนาสมรรถนะของตนเองอย่างต่อเนื่อง
3. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
4. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญเข้าสู่ตำแหน่งตามสมรรถนะประจำตำแหน่ง
5. ร้อยละของผู้ใช้ระบบบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยร่วมกัน ประกอบด้วย ระบบ e-office, ระบบ ERP, ระบบ SSRU Smart Application และ การใช้ E-mail ของมหาวิทยาลัย
6. ร้อยละของบุคลากรที่สอบผ่านและได้รับใบรับรองทักษะด้านดิจิทัล

ทั้งนี้ หน่วยตรวจสอบภายในได้นำแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) เพื่อเปลี่ยนไปสู่การปฏิบัติในแต่ละปี สู่แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบการจัดการศึกษาสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้ และยกระดับการบริหารงานให้ได้มาตรฐานสากล จำนวน 3 เป้าประสงค์ 6 ตัวชี้วัด 6 แผนงาน/กลยุทธ์ 5 โครงการ/กิจกรรม

หน่วยตรวจสอบภายใน ได้รับจัดสรรงบประมาณ จากเงินนอกงบประมาณ (เงินรายได้) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และได้กระจายลงโครงการ/กิจกรรม เพื่อดำเนินการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ดังนี้

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนเงิน (บาท)
โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (A)3	-
โครงการพัฒนาสมรรถนะก้าวทันการเปลี่ยนแปลง	15,000.00
โครงการพัฒนาบุคลากรในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	-
โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นตามสมรรถนะ	-
โครงการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีทักษะและวัฒนธรรมดิจิทัลในการทำงานร่วมกัน	-
แผนงานประจำ	223,400.00
รายการค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐ	134,400.00
<b>รวมงบประมาณทั้งสิ้น</b>	<b>372,800.00</b>

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 หน่วยตรวจสอบภายใน ได้กำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญ จำนวน 1 ตัวชี้วัด คือ โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (A)3

ทั้งนี้ หน่วยตรวจสอบภายในได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านต่าง ๆ เพื่อใช้ให้แต่ละฝ่ายภายในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

- 1) แผนบริหารทรัพยากรบุคคล
- 2) แผนพัฒนาบุคลากร
- 3) แผนกลยุทธ์ทางการเงิน
- 4) แผนการจัดการความรู้
- 5) แผนการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน
- 6) แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
- 7) แผนปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ
- 8) แผนปฏิบัติการด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมและเอกลักษณ์

#### **การขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติ**

หน่วยตรวจสอบภายใน มีขั้นตอนในการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติ เพื่อที่จะผลักดันการทำงานของกลไกทั้งหมดให้สามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วม รวมทั้งต้องอาศัยกระบวนการและกลไกการผนึกกำลังในหลายมิติในการประสานแผนงาน แผนเงิน และแผนคน ในการขับเคลื่อนองค์กรร่วมกัน และไปในแนวทางเดียวกัน มุ่งสู่จุดมุ่งหมายสูงสุดของหน่วยตรวจสอบภายใน ที่ตั้งไว้ ดังนี้

- 1) ผู้บริหารรวบรวมพลังขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีการสื่อสารทิศทางการให้แก่บุคลากรทุกระดับได้มีความเข้าใจ
- 2) ถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ออกมาเป็นแผนปฏิบัติการ โดยนำกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานมาแปลงเป็นแผนงาน/โครงการที่ปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม
- 3) การถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ไปสู่ระดับบุคคลในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีระบบในการจูงใจให้ทุกคนมุ่งมั่นการทำงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 4) การประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยในการขับเคลื่อนแผนงาน/โครงการของแต่ละหน่วยงานให้มีความก้าวหน้า เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูล จับเก็บข้อมูล เผยแพร่ข้อมูล และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน
- 5) การจัดระบบการติดตามประเมินผลความก้าวหน้าของการดำเนินการในทุกระดับ

### การติดตามประเมินผล

หน่วยตรวจสอบภายใน ได้วางระบบที่จะวัดผลความสำเร็จในการบรรลุเป้าประสงค์ในระดับต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ทราบถึงความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรค ผลกระทบที่เกิดขึ้น อันจะช่วยให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาหาแนวทางแก้ไขต่อไป ดังนี้

- 1) การติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์
- 2) การติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี และจัดทำรายงานผลรายไตรมาสเพื่อแสดงถึงความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ให้ผู้บริหารทราบและดำเนินการแก้ไขเพื่อให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
- 3) การติดตามการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ผลการจัดซื้อจัดจ้าง และการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ เพื่อเร่งรัดการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด
- 4) การติดตามผลตามคำรับรองการปฏิบัติการประจำปีที่กำหนดไว้แล้ว โดยมีการกำหนดระยะเวลาในการติดตามประเมินตนเองในรอบ 6 และ 12 เดือน
- 5) การพัฒนาและปรับปรุงกลไกเชื่อมโยงการประเมินผลงาน เพื่อเชื่อมโยงกับผลงานในระดับมหาวิทยาลัย เพื่อแสดงถึงผลสำเร็จของการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์สู่ระดับหน่วยงาน

อย่างไรก็ตามหน่วยตรวจสอบภายใน มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนนโยบายของมหาวิทยาลัย และยกฐานะและสร้างมาตรฐานของวิชาชีพการตรวจสอบภายใน ให้ได้รับการรับรอง เป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานต่าง ๆ ตลอดจนบุคคลทั่วไป รวมทั้งให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรม เป็นอิสระ และเปี่ยมด้วยคุณภาพ

## สารบัญ

<b>ส่วนที่ 1 บทนำ</b>	<b>1</b>
1.1 ประวัติความเป็นมาของหน่วยงาน	1
1.2 โครงสร้างหน่วยงาน	2
1.3 โครงสร้างการบริหารจัดการ	2
1.4 ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	3
1.4.1 ข้อมูลบุคลากร	3
1.5 ขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)	4
<b>ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์หน่วยตรวจสอบภายใน</b>	<b>5</b>
2.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร	5
2.1.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Analysis)	5
2.1.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Analysis)	5
2.2 ประเด็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของหน่วยตรวจสอบภายใน	6
2.2.1 ประเด็นจุดแข็ง (Strengths : S)	6
2.2.2 ประเด็นจุดอ่อน (Weaknesses : W)	6
2.2.3 ประเด็นโอกาส (Opportunities : O)	6
2.2.4 ประเด็นภัยคุกคาม (Threats : T)	6
2.3 ผลการวิเคราะห์ตำแหน่งยุทธศาสตร์ของหน่วยตรวจสอบภายใน	6
2.3.1 ตำแหน่งยุทธศาสตร์ของหน่วยตรวจสอบภายในในปัจจุบัน	6
2.3.2 ตำแหน่งยุทธศาสตร์ที่ปรับปรุงแล้ว	6
2.4 แผนผังเชื่อมโยงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ประเทศ	7
<b>ส่วนที่ 3 สารระสำคัญและทิศทางการพัฒนาหน่วยตรวจสอบภายใน</b>	<b>9</b>
3.1 วิสัยทัศน์ (Vision)	9
3.2 พันธกิจ (Mission)	9
3.3 ภารกิจหลัก (Key result area)	9
3.4 เสาหลัก (Pillar)	9
3.5 วัฒนธรรม (Culture)	9
3.6 อัตลักษณ์ (Identity)	9
3.7 เอกลักษณ์ (Uniqueness)	10
3.8 ค่านิยมหลัก (Core Values)	10
3.9 ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Thrusts)	10

3.10	แผนที่ยุทธศาสตร์หน่วยตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570	11
<b>ส่วนที่ 4</b>	<b>แผนการพัฒนาและงานประจำ</b>	<b>12</b>
4.1	แผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) หน่วยตรวจสอบภายใน	12
4.2	แผนปฏิบัติการ (ยุทธศาสตร์) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 หน่วยตรวจสอบภายใน	13
4.3	แผนงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 หน่วยตรวจสอบภายใน	19
<b>ส่วนที่ 5</b>	<b>แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล</b>	<b>20</b>
	<b>ภาคผนวก</b>	<b>24</b>
1	คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนฯ	25
2	ผลการวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์	28
3	ประมวลภาพกิจกรรมจัดทำแผนฯ	32
4	รายชื่อผู้บริหารและบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนฯ	34



## ส่วนที่ 1 บทนำ

### 1.1 ประวัติความเป็นมาของหน่วยงาน

หน่วยงานของราชการมีหน้าที่ปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาล และมีความรับผิดชอบตามโครงสร้างของส่วนราชการนั้น ๆ โดยจะได้รับการสนับสนุนงบประมาณแผ่นดินจากรัฐบาล เพื่อใช้ในการดำเนินงาน ซึ่งจะต้องปฏิบัติงานกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการ ให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นที่จะต้องอาศัยเครื่องมือช่วยในการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ส่วนราชการมีความจำเป็นที่จะต้องมีหน่วยตรวจสอบภายใน

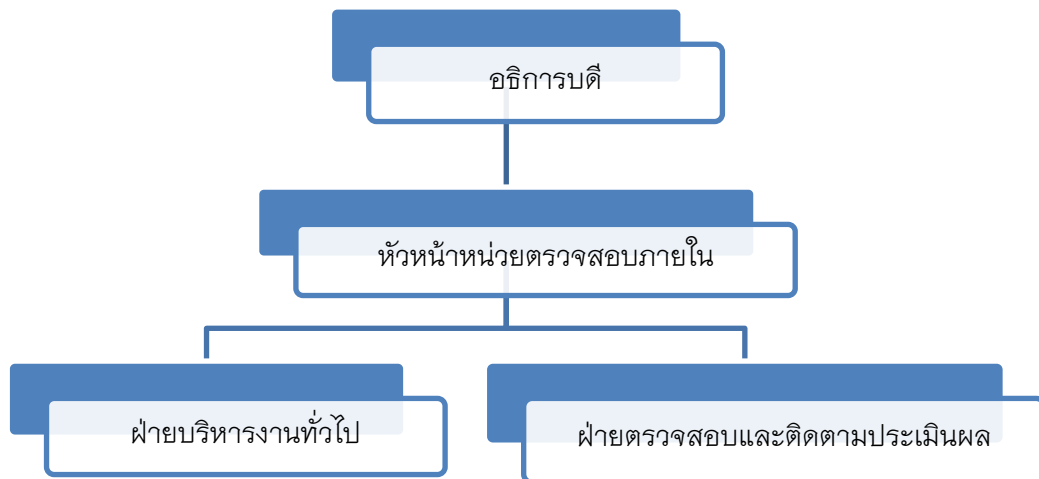
ต่อมาคณะรัฐมนตรี มีมติเมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2519 ตามหนังสือแจ้งของสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร 0201/ว 78 ลงวันที่ 19 สิงหาคม 2519 เรื่อง การแต่งตั้งผู้ตรวจสอบภายในส่วนราชการ โดยให้ส่วนราชการจัดตั้งหน่วยตรวจสอบภายในขึ้น มอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเป็นผู้พิจารณากำหนดตำแหน่ง และให้กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง เป็นผู้รับผิดชอบในการกำกับดูแลและปรับปรุงมาตรฐานการตรวจสอบภายใน เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานวิชาชีพ กระทรวงการคลังจึงได้กำหนดระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการตรวจสอบภายในของส่วนราชการขึ้น เพื่อกำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ตรวจสอบภายใน

สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา ครั้งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ มีผู้ตรวจสอบภายใน เป็นผู้ตรวจสอบการใช้จ่ายเงินและให้คำแนะนำแก่สถาบัน ต่อมาเมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2547 มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา จึงปรับเปลี่ยนสถานะเป็นนิติบุคคล ภายใต้ชื่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

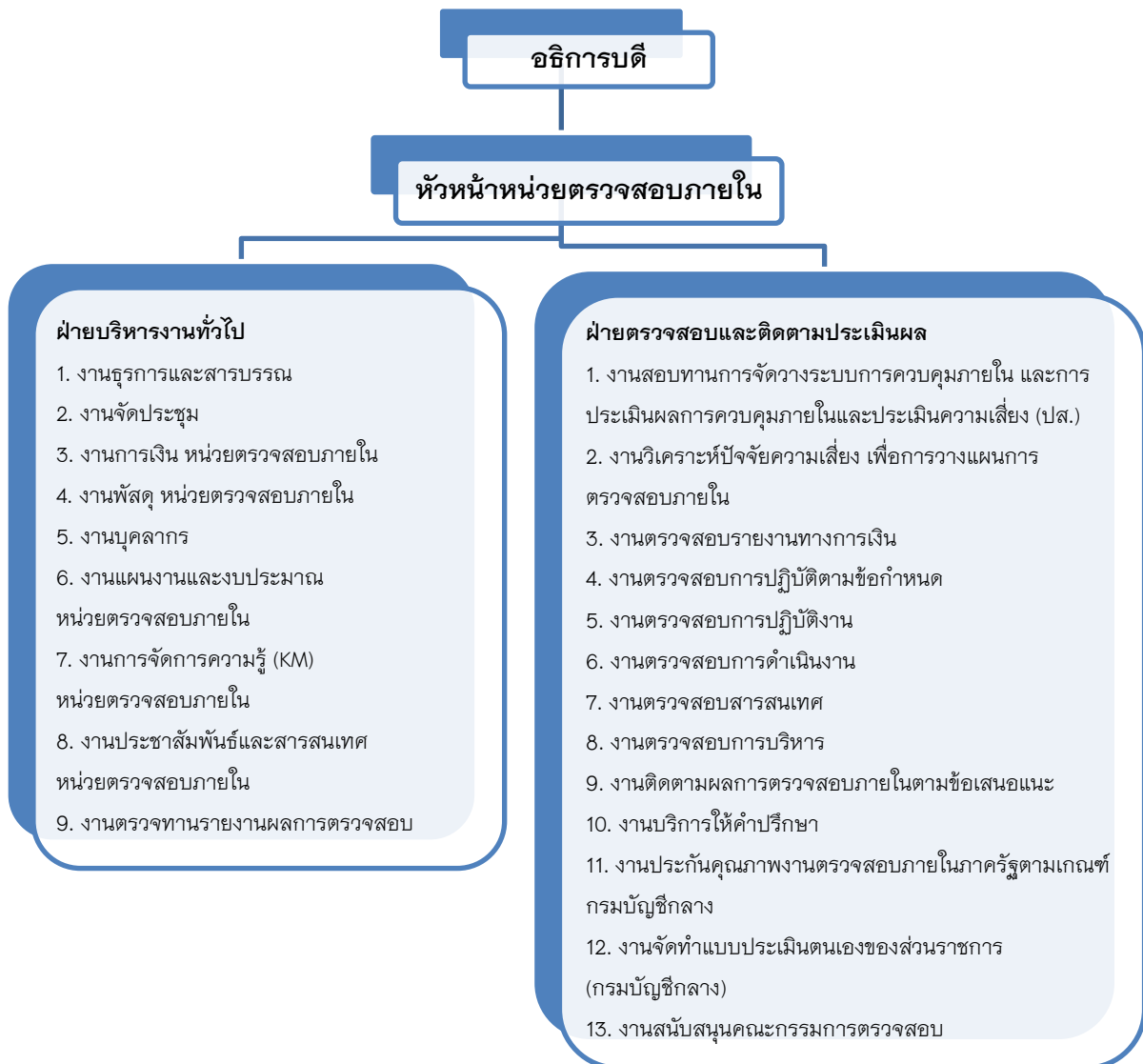
ปีพุทธศักราช 2549 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้จัดตั้งหน่วยตรวจสอบภายในขึ้น มีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการ โดยมีหน้าที่ ตรวจสอบการปฏิบัติงาน และการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งให้คำแนะนำ ปรีกษาแก่ผู้เกี่ยวข้อง ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ โดยมีนางอัจฉรา ตวันฉาย ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในคนแรก ปัจจุบันมีนางปราณีพร บุญประภาศรี ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน

ปัจจุบันหน่วยตรวจสอบภายใน ตั้งอยู่ที่บริเวณชั้น 1 อาคารอาคารเฉลิมพระเกียรติพระชนมพรรษา 6 รอบ (ศูนย์วิทยบริการ) ช่องทางการติดต่อที่หมายเลขโทรศัพท์ 0-2160-1256-7 โทรสาร 0-2160-1257 เว็บไซต์: [www.u-audit.ssru.ac.th](http://www.u-audit.ssru.ac.th) และ Facebook: *Internal Audit Unit – SSRU – หน่วยตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*

## 1.2 โครงสร้างหน่วยงาน



## 1.3 โครงสร้างการบริหารจัดการ



## 1.4 ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

### 1.4.1 ข้อมูลบุคลากร

สายสนับสนุนวิชาการ

หน่วยงาน	ปีงบประมาณ 2564				ปีงบประมาณ 2565				ปีงบประมาณ 2566			
	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม
หน่วยตรวจสอบภายใน	3	1	-	4	3	1	-	4	3	1	-	4
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>4</b>

ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2566

## 1.5 ขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)



## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์หน่วยตรวจสอบภายใน

### 2.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร

#### 2.1.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Analysis)

เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการระบุจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) ของหน่วยตรวจสอบภายใน โดยอาศัยกรอบการวิเคราะห์ปัจจัยภายในตามหลักการ 7-S Model ของ McKinsey ซึ่งสามารถสรุปแนวทางการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

- ◆ Structure (โครงสร้าง) มีโครงสร้างการทำงาน หรือโครงสร้างการจัดองค์กรในระดับต่าง ๆ เหมาะสมดีหรือไม่
- ◆ Strategy (กลยุทธ์) มีการกำหนดกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงานไว้หรือไม่
- ◆ System (ระบบ) ระบบการทำงานเป็นอย่างไร มีจุดอ่อนหรือจุดแข็งอะไรบ้าง
- ◆ Skill (ความชำนาญ) บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ หรือชำนาญมากน้อยเพียงใด มีทักษะในการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับหรือไม่
- ◆ Staff (บุคลากร) บุคลากรของมีความพร้อมมากน้อยเพียงใด และมีจำนวนเพียงพอหรือไม่
- ◆ Style (รูปแบบ) รูปแบบการบริหารเป็นที่ยอมรับและมีประสิทธิภาพหรือไม่
- ◆ Shared Value (ค่านิยมร่วม) บุคลากรและองค์กรมีค่านิยมร่วมหรือไม่ อะไรบ้างที่ทำให้องค์กรเข้มแข็งหรืออ่อนแอ

#### 2.1.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Analysis)

เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการระบุสถานการณ์ที่เป็นโอกาส (Opportunities) และภัยคุกคาม (Threats) ของหน่วยตรวจสอบภายใน โดยอาศัยกรอบการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกตามหลักการ PEST Model ซึ่งสามารถสรุปแนวทางการวิเคราะห์ได้ดังนี้

- ◆ P-Politics เป็นการวิเคราะห์สภาพทางการเมือง รวมทั้งกฎหมายและนโยบายทางการเมืองที่มีผลกระทบต่อหน่วยตรวจสอบภายใน
- ◆ E-Economics เป็นการวิเคราะห์สภาพการณ์และแนวโน้มทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อหน่วยตรวจสอบภายใน
- ◆ S-Social เป็นการวิเคราะห์สภาพการณ์และกระแสสังคมที่มีต่อหน่วยตรวจสอบภายใน

♦ T-Technology เป็นการวิเคราะห์แนวโน้มของการพัฒนาด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับหน่วยตรวจสอบภายใน

## 2.2 ประเด็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของหน่วยตรวจสอบภายใน

### 2.2.1 ประเด็นจุดแข็ง (Strengths: S) (4 ประเด็น) ดังต่อไปนี้

1. สายการบังคับบัญชาขึ้นตรงกับอธิการบดี
2. มีกฎบัตรที่แสดงถึงอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน
3. มีการบริหารงบประมาณอย่างเป็นระบบ
4. บุคลากรให้ความสนใจในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

### 2.2.2 ประเด็นจุดอ่อน (Weaknesses: W) (3 ประเด็น) ดังต่อไปนี้

1. แผนการตรวจสอบภายในประจำปี ยังไม่สามารถตอบสนองของยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
2. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดทำแผนต่าง ๆ
3. บุคลากรขาดทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ

### 2.2.3 ประเด็นโอกาส (Opportunities: O) (3 ประเด็น) ดังต่อไปนี้

1. กฎหมายในการปฏิบัติงานชัดเจน
2. มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญและสนับสนุนงบประมาณในการปฏิบัติงาน
3. เครือข่ายงานตรวจสอบภายในระหว่างส่วนราชการ

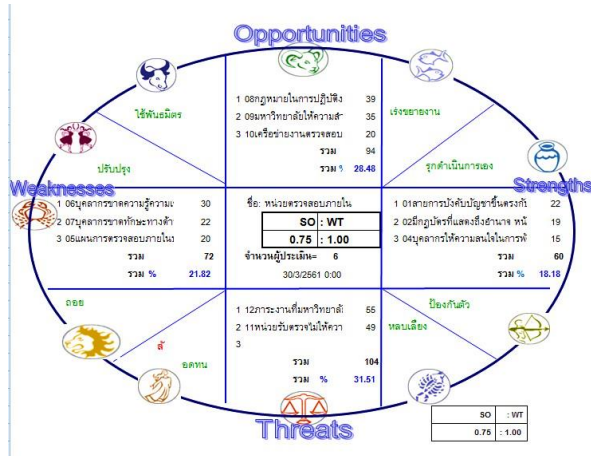
### 2.2.4 ประเด็นภัยคุกคาม (Threats: T) (2 ประเด็น) ดังต่อไปนี้

1. หน่วยรับตรวจไม่ให้ความร่วมมือ
2. ภาระงานที่มหาวิทยาลัยมอบหมายในบางภารกิจ ไม่ตรงกับบทบาทหน้าที่ของหน่วยงาน

## 2.3 ผลการวิเคราะห์ตำแหน่งยุทธศาสตร์ของหน่วยตรวจสอบภายใน

### 2.3.1 ตำแหน่งยุทธศาสตร์ของหน่วยตรวจสอบภายในปัจจุบัน

หน่วยตรวจสอบภายในอยู่ในตำแหน่ง “อดทน” ดังแสดงได้จากภาพข้างล่างนี้



2.3.2 ตำแหน่งยุทธศาสตร์ที่ปรับปรุงแล้ว

หน่วยตรวจสอบภายใน ลด/ขจัดประเด็นที่เป็นจุดอ่อน ดังนี้

6. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดทำแผนต่าง ๆ (5)

7. บุคลากรขาดทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ (5)

5. แผนการตรวจสอบภายในประจำปี ยังไม่สามารถตอบสนององยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย (5)

หน่วยตรวจสอบภายในพลิกวิกฤตเป็นโอกาสในประเด็นภัยคุกคาม ดังนี้

12. ภาระงานที่มหาวิทยาลัยมอบหมายในบางภารกิจ ไม่ตรงกับบทบาทหน้าที่ของ

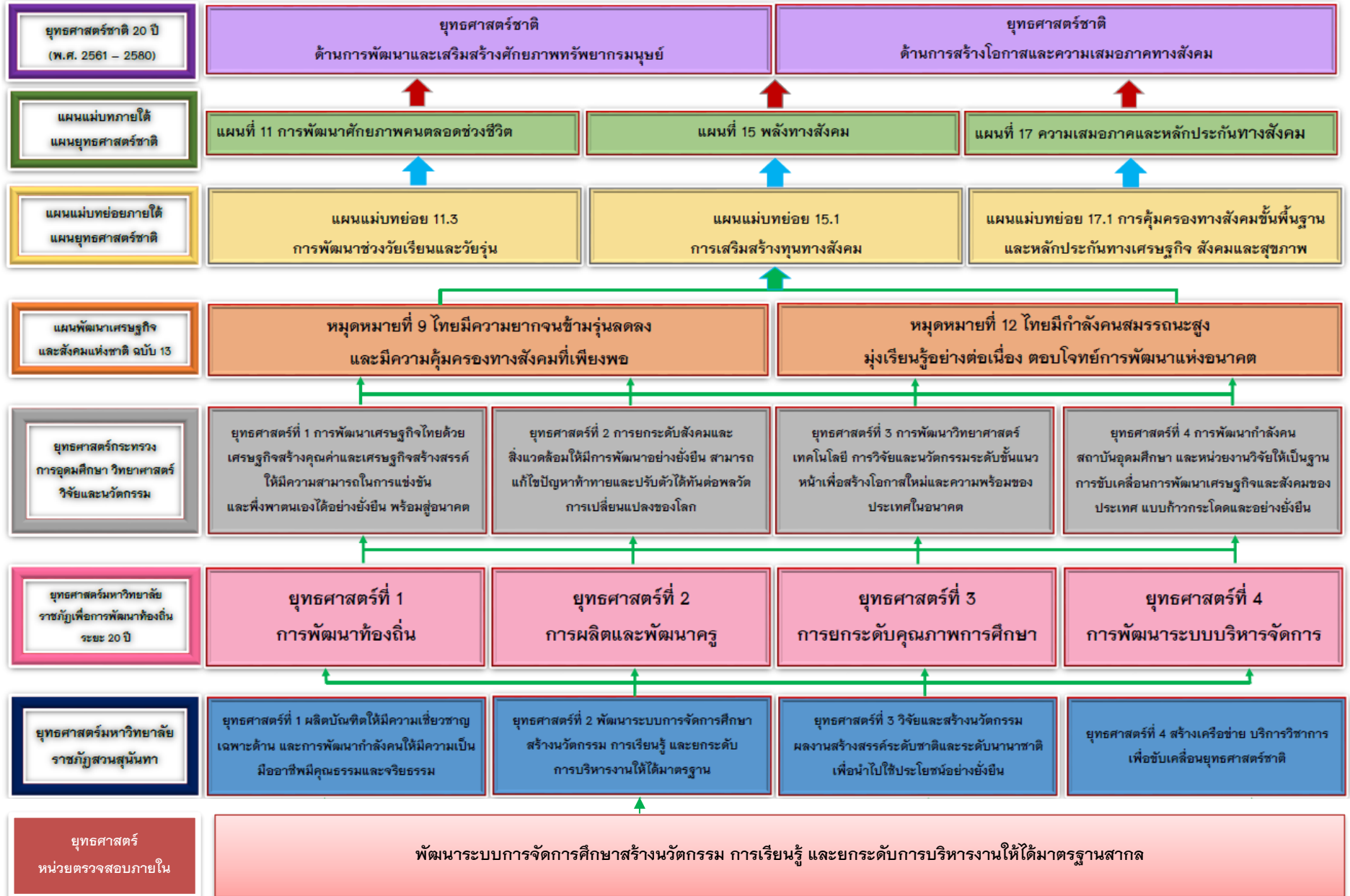
หน่วยงาน (4)

11. หน่วยรับตรวจไม่ให้ความร่วมมือ (4)

จากการแก้ไขปรับปรุงข้างต้น หน่วยตรวจสอบภายใน จะสามารถปรับไปอยู่ในตำแหน่ง “เรื่องขยายงาน” ดังแสดงได้จากภาพด้านล่างนี้



## 2.4 แผนผังเชื่อมโยงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ประเทศ





## ส่วนที่ 3 สารสำคัญและทิศทางการพัฒนาหน่วยตรวจสอบภายใน

### 3.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

มุ่งพัฒนางานตรวจสอบภายใน เพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กร

### 3.2 พันธกิจ (Mission)

1. มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัย สร้างคุณค่าเพิ่มให้กับองค์กร
2. ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่หน่วยรับตรวจ
3. ปรับปรุงงานตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

### 3.3 ภารกิจหลัก (Key result area)

1. ตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับความพอเพียงและประเมินประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายใน ทั้งด้านการเงิน การบัญชี และการปฏิบัติงาน
2. ประสานงานกับหน่วยรับตรวจ, กลุ่มตรวจสอบภายในฯ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, กรมบัญชีกลาง และสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
3. จัดทำแผนการตรวจสอบภายในระยะยาวและประจำปี
4. ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ต่อหน่วยรับตรวจ และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

### 3.4 เสาหลัก (Pillar)

1. ทุนความรู้ (Knowledge Capital)
2. คุณธรรม (Moral)
3. เครือข่าย (Partnership)
4. ความเป็นมืออาชีพ (Professionalism)
5. วัฒนธรรม (Culture) ที่ว่า “ความเป็นแบบอย่างที่ดีตามวิถีของรัตนโกสินทร์”

### 3.5 วัฒนธรรม (Culture)

เป็นองค์กรสร้างความเชื่อมั่น และให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรม เป็นอิสระ และเปี่ยมด้วยคุณภาพ

### 3.6 อัตลักษณ์ (Identity)

รู้เขา รู้เรา

### 3.7 เอกลักษณ์ (Uniqueness)

ปรึกษา แนะนำ ให้ความเชื่อมั่น

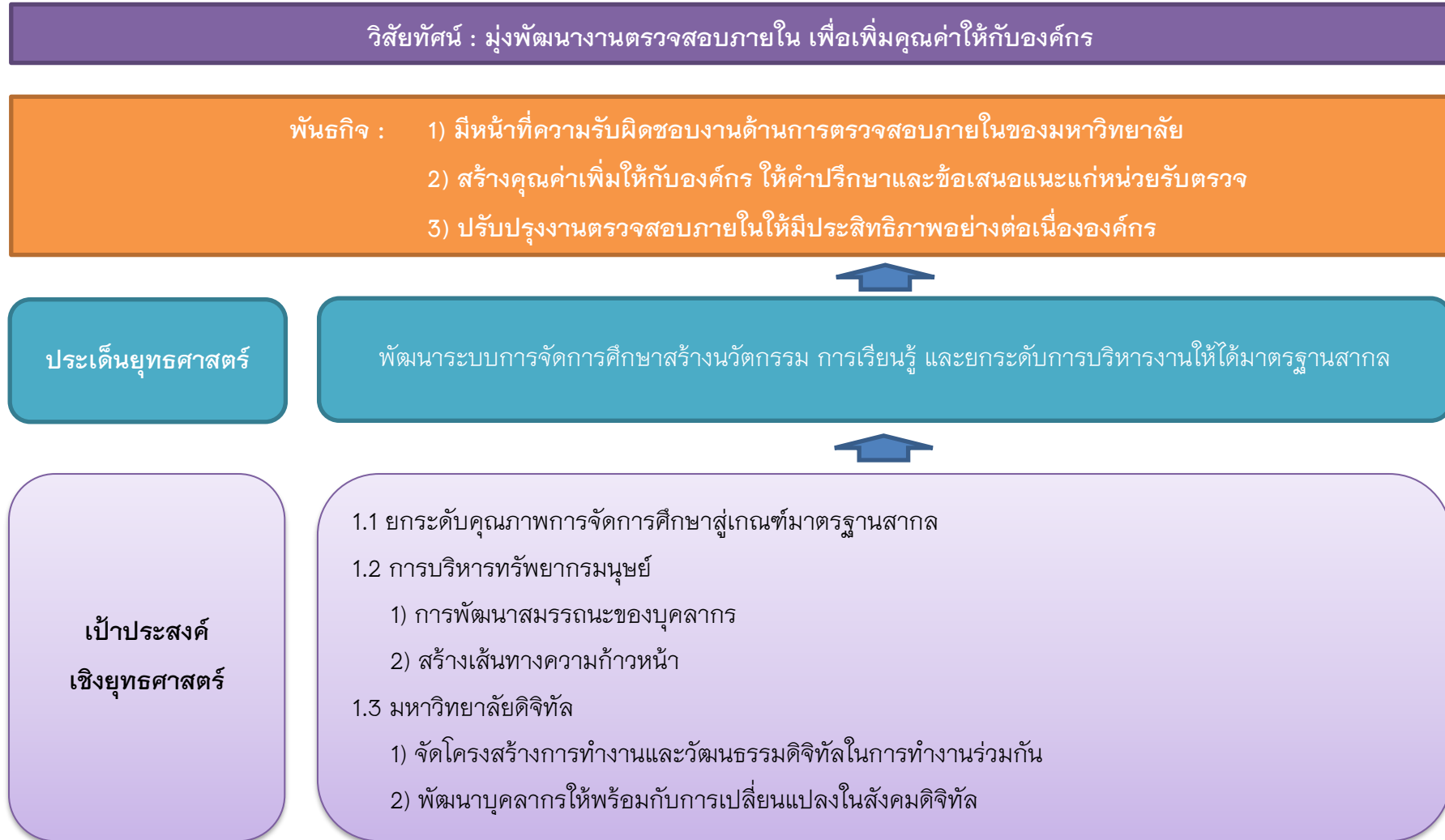
### 3.8 ค่านิยมหลัก (Core Values)

มีจุดยืนที่มั่นคง

### 3.9 ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Thrusts)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบการจัดการศึกษาสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้ และยกระดับการบริหารงานให้ได้มาตรฐานสากล

### 3.10 แผนที่ยุทธศาสตร์ของหน่วยตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570



## ส่วนที่ 4 แผนการพัฒนาและงานประจำ

### 4.1 แผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) หน่วยตรวจสอบภายใน

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบการจัดการศึกษาสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้ และยกระดับการบริหารงานให้ได้มาตรฐานสากล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	โครงการ	ผู้กำกับดูแล
			ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570			
1.1 ยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาสู่เกณฑ์มาตรฐานสากล	1.1.1 คะแนนการประเมินผลการดำเนินงานตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)	คะแนน	50	100	150	200	1.1.1.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานนำเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มาใช้ยกระดับการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ	โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (A)3 ความเป็นเลิศ	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน
1.2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ 1) การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร	1.2.1 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง	ร้อยละ	100	100	100	100	1.2.1.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาสมรรถนะตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงไปยุคปัจจุบันและอนาคต	โครงการพัฒนาสมรรถนะก้าวทันการเปลี่ยนแปลง	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน
2) สร้างเส้นทางความก้าวหน้า	1.2.2 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละ	80	80	80	80	1.2.2.1 ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	โครงการพัฒนาบุคลากรในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน
	1.2.3 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญเข้าสู่ตำแหน่งตามสมรรถนะประจำตำแหน่ง	ร้อยละ	80	80	80	80	1.2.3.1 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะประจำตำแหน่ง	โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นตามสมรรถนะ	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน
1.3 มหาวิทยาลัยดิจิทัล 1) จัดโครงสร้างการทำงานและวัฒนธรรมดิจิทัลในการทำงานร่วมกัน	1.3.1 ร้อยละของผู้ใช้ระบบบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยร่วมกัน ประกอบด้วย ระบบ e-office, ระบบ ERP, ระบบ SSRU Smart Application และ การใช้ E-mail ของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ	85	90	95	100	1.3.1.1 พัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีทักษะและวัฒนธรรมดิจิทัลในการทำงานร่วมกัน พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมดิจิทัล เพื่อขับเคลื่อนให้เป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน การวิจัยและระบบบริหารจัดการองค์กร	โครงการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีทักษะและวัฒนธรรมดิจิทัลในการทำงานร่วมกัน	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน
2) พัฒนาบุคลากรให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมดิจิทัล	1.3.2 ร้อยละของบุคลากรที่สอบผ่านและได้รับใบรับรองทักษะด้านดิจิทัล	ร้อยละ	50	60	70	80	1.3.1.2 ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้มีทักษะและวัฒนธรรมดิจิทัลในการทำงานร่วมกัน พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมดิจิทัล		

#### 4.2 แผนปฏิบัติการ (ยุทธศาสตร์) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 หน่วยตรวจสอบภายใน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบการจัดการศึกษาร่างนวัตกรรม การเรียนรู้ และยกระดับการบริหารงานให้ได้มาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ : 1.1 ยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาสู่เกณฑ์มาตรฐานสากล

ตัวชี้วัด : 1.1.1 คะแนนการประเมินผลการดำเนินงานตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)

ค่าเป้าหมาย : 50 คะแนน

กลยุทธ์ : ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานนำเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มาใช้ยกระดับการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลวิธีดำเนินงาน	ค่าเป้าหมายของโครงการ	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้กำกับดูแล
โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (A)3	เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานนำเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มาใช้ยกระดับการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ	ดำเนินการตามนโยบายและแผนการดำเนินงานตามเกณฑ์การบริหารคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (EdPEX)	คะแนนการประเมินผลการดำเนินงาน 50 คะแนน	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	-	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบการจัดการศึกษาร่างนวัตกรรม การเรียนรู้ และยกระดับการบริหารงานให้ได้มาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ : 1.2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร)

ตัวชี้วัด : 1.2.1 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการพัฒนาสมรรถนะของตนเองอย่างต่อเนื่อง

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ 100

กลยุทธ์ : ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาสมรรถนะตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงไปยุคปัจจุบันและอนาคต

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลวิธีดำเนินงาน	ค่าเป้าหมายของโครงการ	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้กำกับดูแล
โครงการพัฒนาสมรรถนะก้าวทันการเปลี่ยนแปลง	ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาสมรรถนะตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงไปยุคปัจจุบันและอนาคต	ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมหรือพัฒนาตนเอง	จำนวน 4 คน	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	15,000.00	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบการจัดการศึกษาสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้ และยกระดับการบริหารงานให้ได้มาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ : 1.2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (สร้างเส้นทางความก้าวหน้า)

ตัวชี้วัด : 1.2.2 ร้อยละของบุคลากรที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ 80

กลยุทธ์ : ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลวิธีดำเนินงาน	ค่าเป้าหมายของโครงการ	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้กำกับดูแล
โครงการพัฒนาบุคลากรในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละ 80 ของบุคลากรที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	-	หัวหน้าหน่วย ตรวจสอบภายใน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบการจัดการศึกษาสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้ และยกระดับการบริหารงานให้ได้มาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ : 1.2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (สร้างเส้นทางความก้าวหน้า)

ตัวชี้วัด : 1.2.3 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญเข้าสู่ตำแหน่งตามสมรรถนะประจำตำแหน่ง

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ 80

กลยุทธ์ : ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะประจำตำแหน่ง

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลวิธีดำเนินงาน	ค่าเป้าหมายของโครงการ	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้กำกับดูแล
โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นตามสมรรถนะ	เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะประจำตำแหน่ง	ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรในการเข้าสู่ตำแหน่งตามสมรรถนะประจำตำแหน่ง	ร้อยละ 80 ของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	-	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบการจัดการศึกษาร่างนวัตกรรม การเรียนรู้ และยกระดับการบริหารงานให้ได้มาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ : 1.3 มหาวิทยาลัยดิจิทัล (จัดโครงสร้างการทำงานและวัฒนธรรมดิจิทัลในการทำงานร่วมกัน)

ตัวชี้วัด : 1.3.1 ร้อยละของผู้ใช้ระบบบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยร่วมกัน ประกอบด้วย ระบบ e-office, ระบบ ERP, ระบบ SSRU Smart Application และ การใช้ E-mail ของมหาวิทยาลัย

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ 85

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีทักษะและวัฒนธรรมดิจิทัลในการทำงานร่วมกัน พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมดิจิทัล เพื่อขับเคลื่อนให้เป็น มหาวิทยาลัยดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน การวิจัยและระบบบริหารจัดการองค์กร

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลวิธีดำเนินงาน	ค่าเป้าหมายของโครงการ	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้กำกับดูแล
โครงการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีทักษะและวัฒนธรรมดิจิทัลในการทำงานร่วมกัน	เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีทักษะและวัฒนธรรมดิจิทัลในการทำงานร่วมกัน พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมดิจิทัล เพื่อขับเคลื่อนให้เป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน การวิจัยและระบบบริหารจัดการองค์กร	มอบหมายให้บุคลากรเข้าใช้ระบบบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ระบบ e-office, ระบบ ERP, ระบบ SSRU Smart Application และ การใช้ E-mail ของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ 85 ของบุคลากรที่เข้าใช้ระบบบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	-	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบการจัดการศึกษาร่างนวัตกรรม การเรียนรู้ และยกระดับการบริหารงานให้ได้มาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ : 1.3 มหาวิทยาลัยดิจิทัล (พัฒนาบุคลากรให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมดิจิทัล)

ตัวชี้วัด : 1.3.2 ร้อยละของบุคลากรที่สอบผ่านและได้รับใบรับรองทักษะด้านดิจิทัล

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ 50

กลยุทธ์ : ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้มีทักษะและวัฒนธรรมดิจิทัลในการทำงานร่วมกัน พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมดิจิทัล

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลวิธีดำเนินงาน	ค่าเป้าหมายของโครงการ	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้กำกับดูแล
โครงการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีทักษะและวัฒนธรรมดิจิทัลในการทำงานร่วมกัน	เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้มีทักษะและวัฒนธรรมดิจิทัลในการทำงานร่วมกัน พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมดิจิทัล	มอบหมายให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมและสอบใบรับรองทักษะด้านดิจิทัล	ร้อยละ 50 ของบุคลากรได้ใบรับรองทักษะด้านดิจิทัล	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	-	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน

## 4.3 แผนงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 หน่วยตรวจสอบภายใน

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผู้กำกับดูแล
<b>1) ด้านการบริหารจัดการ</b>					
1.1 โครงการขับเคลื่อนตามเกณฑ์ ITA	1.1.1 ร้อยละการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ผ่านหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงาน	ร้อยละ	100.00	223,400.00	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน
1.2 โครงการจัดอันดับมหาวิทยาลัย (U-Ranking)	1.2.1 ร้อยละความสำเร็จของแผนการจัดอันดับมหาวิทยาลัย	ร้อยละ	100.00	-	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน
<b>2) ด้านการบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม</b>					
2.1 โครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	2.1.1 ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมตามเป้าหมายที่กำหนด	ร้อยละ	80.00	-	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน

## ส่วนที่ 5 แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

การแปลงแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และแผนงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ไปสู่การปฏิบัติจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือในการแปลงยุทธศาสตร์การพัฒนาไปสู่การจัดทำแผนงานและโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการพัฒนาระบบข้อมูลและการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมซึ่งได้กำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ และความเข้าใจร่วมกันของบุคลากรภายในหน่วยตรวจสอบภายใน เรื่องแนวคิดและสาระสำคัญของยุทธศาสตร์การพัฒนาของมหาวิทยาลัย
2. เพื่อปรับกระบวนการและกลไกการบริหารจัดการให้สามารถสนับสนุนการแปลงแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และแผนงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้มีการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดเป็นเครื่องมือ

### เป้าหมาย

1. ผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยตรวจสอบภายในมีความรู้ความเข้าใจใน แผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และแผนงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และมีส่วนร่วมในกระบวนการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ
2. มีกลไกและกระบวนการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ และมีการจัดทำแผนงานและโครงการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่สอดคล้องกับเป้าหมายและตัวชี้วัด
3. กำหนดเครื่องชี้วัดผลสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และแผนงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้อย่างเป็นรูปธรรม

### แนวทางการดำเนินการ

เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายดังกล่าว จึงวางมาตรการและกำหนดแนวทางการแปลงแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และแผนงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล ดังนี้

1. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และแผนงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 พร้อมกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการ เพื่อแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันขององค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งภายใน และภายนอกให้มีความพร้อมและมีส่วนร่วมในการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีแนวทาง ดังนี้

1.1 สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแนวคิดและสาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และแผนงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยการ

จัดเวทีสร้างความเข้าใจในการกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์การพัฒนาให้กับบุคลากรให้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และแผนงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

1.2 ผลักดันระบบงบประมาณ และการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางของแผนงานและโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ โดยเน้นผลลัพธ์ของการดำเนินงานเป็นหลัก

1.3 ส่งเสริมให้ฝ่ายต่างๆ ของหน่วยตรวจสอบภายในจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และแผนงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย รวมทั้งสามารถเชื่อมโยงและประเมินผลงานของหน่วยงานตามที่กำหนดไว้

1.4 จัดให้มีการลงนามคำรับรองการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างพันธสัญญาเชิงยุทธศาสตร์ทั่วองค์กรทั้งระบบ พร้อมทั้งเชื่อมโยงผลงานตามแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สู่อการประเมินผลงาน

1.5 ส่งเสริมมาตรการในการประชาสัมพันธ์และการสร้างบรรยากาศยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่องผ่านสื่อภายในหน่วยตรวจสอบภายในผ่านกิจกรรมต่างๆ เพื่อกระตุ้น ปลูกเร้า และขับเคลื่อนงานตามแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

2. พัฒนาระบบการจัดทำแผนงาน/โครงการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในลักษณะบูรณาการเพื่อเป็นเครื่องมือในการประสานแผนไปสู่การปฏิบัติ โดยมีแนวทางดังนี้

2.1 สนับสนุนการจัดทำแผนงาน/โครงการในลักษณะการบูรณาการและประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในหน่วยตรวจสอบภายในที่เกี่ยวข้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์การพัฒนา อาทิ เช่น

- (1) แผนปฏิบัติการด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมและเอกลักษณ์
- (2) แผนปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ
- (3) แผนพัฒนาบุคลากร
- (4) แผนบริหารทรัพยากรบุคคล
- (5) แผนกลยุทธ์ทางการเงิน
- (6) แผนการจัดการความรู้
- (7) แผนบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน
- (8) แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

2.2 กำหนดขั้นตอนของกระบวนการดำเนินงานตามแผนงานโครงการให้ชัดเจน มุ่งเน้นที่การสร้างกระบวนทัศน์คติใหม่ (Paradigm Shift) แก่ผู้ปฏิบัติ มีการจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมที่มุ่งผลสัมฤทธิ์กับระบบการจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการดำเนินงาน

2.3 ติดตาม ตรวจสอบผลที่ได้จากการดำเนินแผนงานโครงการว่าสามารถตอบสนองต่อ ยุทธศาสตร์การพัฒนา รวมทั้งสามารถติดตามและประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรมทันสมัยด้วย เทคโนโลยี

การขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัตินั้นเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมากที่จะผลักดันการทำงานของ กลไกทั้งหมดให้สามารถบรรลุผลลัพธ์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความรู้สึกเป็น เจ้าของและมีส่วนร่วม รวมทั้งต้องอาศัยกระบวนการและกลไกการผนึกกำลังในหลายมิติในการ ประสานแผนงาน แผนเงิน และแผนคน ในการขับเคลื่อนองค์กรร่วมกัน และไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อ มุ่งสู่จุดมุ่งหมายสูงสุดขององค์กรคือวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ ความสำเร็จของการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ให้ ประสบผลสำเร็จ จึงประกอบด้วยส่วนสำคัญ ดังนี้

1. ผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารทุกระดับเป็นผู้รวบรวมพลังขับเคลื่อนให้เกิดการ เปลี่ยนแปลง และสื่อสารทิศทางองค์กรให้แก่บุคลากรทุกระดับได้มีความเข้าใจ
2. ถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ออกมาเป็นแผนปฏิบัติการ โดยนำกลยุทธ์และแนวทางการ ดำเนินงานมาแปลงเป็นแผนงาน/ โครงการที่ปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม
3. การถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ไป สาขาวิชาและระดับบุคคลในการขับเคลื่อนแผน ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีระบบในการจูงใจให้ทุกคนมุ่งเน้นการทำงานเพื่อมุ่ง ผลสัมฤทธิ์
4. การประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในหน่วยตรวจสอบภายใน ในการขับเคลื่อน แผนงาน/ โครงการของแต่ละหน่วยงานให้มีความก้าวหน้า เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูล จัดเก็บข้อมูล เผยแพร่ข้อมูล และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน
5. การจัดระบบการติดตามประเมินผลความก้าวหน้าของการดำเนินการในทุกระดับ

### **การติดตามและประเมินผล**

เมื่อมีการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับทุกหน่วยงานภายในหน่วยตรวจสอบภายใน แล้ว หน่วยตรวจสอบภายในจะต้องวางระบบที่จะวัดความสำเร็จในการบรรลุเป้าประสงค์ในระดับต่างๆ จำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผล เพื่อช่วยให้ทราบถึงความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรค ผลกระทบ ที่เกิดขึ้น อันจะช่วยให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาหาแนวทางแก้ไขต่อไป การติดตามและประเมินผลที่มี ประสิทธิภาพ จะต้องอาศัยดัชนีชี้วัดความสำเร็จในหลายมิติ และหลายระดับ เพื่อให้สอดคล้องกับการ บริหารจัดการแนวใหม่ ดังนี้

1. การติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ พร้อม ทั้งสรุปบทเรียนและข้อเสนอแนะสำหรับนำไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการจัดทำแผนเชิงยุทธศาสตร์ ขององค์กรให้มีประสิทธิภาพต่อไป
2. การติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี โดยการจัดทำรายงาน ผลการดำเนินงานเป็นประจำทุกเดือน และจัดทำรายงานผลรายไตรมาสเพื่อแสดงถึงความก้าวหน้า

และปัญหาอุปสรรคต่างๆ ให้ผู้บริหารทุกระดับทราบและดำเนินการแก้ไขเพื่อให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงการจัดทำรายงานผลงานประจำปีเผยแพร่สู่สาธารณะ

3. การติดตามผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ผลการจัดซื้อจัดจ้าง และการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ เพื่อเร่งรัดการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด

4. การติดตามผลตามคำรับรองการปฏิบัติการประจำปีที่กำหนดไว้แล้ว โดยมีการกำหนดระยะเวลาการติดตามประเมินผลตนเองทุกเดือน

5. ควรมีกกลไกเชื่อมโยงการประเมินผลงานรายบุคคลกับผลงานในระดับฝ่าย เพื่อเชื่อมโยงกับผลงานในระดับมหาวิทยาลัย เพื่อแสดงถึงผลสำเร็จของการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์สู่ระดับหน่วยงานและระดับบุคคล

# ภาคผนวก



# ภาคผนวก 1

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

แผนปฏิบัติการ (ยุทธศาสตร์) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

และแผนงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
ที่ ๔๖๔๗/๒๕๖๖  
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต  
หน่วยตรวจสอบภายใน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)  
และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการกำกับติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต หน่วยตรวจสอบภายใน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้

- |                                            |                     |
|--------------------------------------------|---------------------|
| ๑. รองศาสตราจารย์ ดร.ชุตিকাญจน์ ศรีวิบูลย์ | ที่ปรึกษา           |
| ๒. นางปราณีพร บุญประภาศรี                  | ประธาน              |
| ๓. นางสาวเฉลิมขวัญ แซ่ไหล                  | กรรมการ             |
| ๔. นายพีร ปัทมกชกร                         | กรรมการ             |
| ๕. นางสาวสุธันยา พุทธา                     | กรรมการและเลขานุการ |

**หน้าที่**

- จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต หน่วยตรวจสอบภายใน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

- ดำเนินงาน รายงานสรุป และติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต หน่วยตรวจสอบภายใน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

- ๒ -

- อื่น ๆ ตามที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย  
ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ตั้งแต่  
บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖



(รศ.ดร.ชุตिकाญจน์ ศรีวิบูลย์)

อธิการบดี

01ก.ย.66 เวลา 10:44:38 Non-PKI Server Sign  
Signature Code : QQ40A-DAAMQ-AyADY-AMAA2

# ภาคผนวก 2

ผลการวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์

## ผลการวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์

### ผลกระทบต่อการดำเนินงานของหน่วยตรวจสอบภายใน

ประเด็นที่	ประเด็นสำคัญที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ	SWOT
1	สายการบังคับบัญชาขึ้นตรงกับอธิการบดี	S
2	มีกฎบัตรที่แสดงถึงอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	S
3	มีการบริหารงบประมาณอย่างเป็นระบบ	S
4	บุคลากรให้ความสนใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	S
5	แผนการตรวจสอบภายในประจำปี ยังไม่สามารถตอบสนองยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	W
6	บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดทำแผนต่าง ๆ	W
7	บุคลากรขาดทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ	W
8	กฎหมายในการปฏิบัติงานชัดเจน	O
9	มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญและสนับสนุนงบประมาณในการปฏิบัติงาน	O
10	เครือข่ายงานตรวจสอบภายในระหว่างส่วนราชการ	O
11	หน่วยรับตรวจไม่ให้ความร่วมมือ	T
12	ภาระงานที่มหาวิทยาลัยมอบหมายในบางภารกิจ ไม่ตรงกับบทบาทหน้าที่ของหน่วยงาน	T

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงาน ของหน่วยตรวจสอบภายใน ทั้งที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม โดยการให้เจ้าหน้าที่ความสำคัญว่า ประเด็นใดมีความสำคัญมากที่สุดตามลำดับ โดยผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงาน จำนวน 6 ท่าน เป็นผู้ประเมิน ผลการประเมินเป็นน้ำหนักคะแนนตามลำดับจากมากไปหาน้อย ของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามปรากฏ ดังนี้

#### 1. น้ำหนักคะแนนของจุดแข็ง

เรียงจากลำดับคะแนนมากไปหาน้อย ตามตารางต่อไปนี้

ลำดับ	คะแนน	ประเด็นจุดแข็ง
S1	5	1. สายการบังคับบัญชาขึ้นตรงกับอธิการบดี
S2	5	2. มีกฎบัตรที่แสดงถึงอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน
S3	5	4. บุคลากรให้ความสนใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
S4	0	3. มีการบริหารงบประมาณอย่างเป็นระบบ

## 2. น้ำหนักคะแนนของจุดอ่อน

เรียงจากลำดับคะแนนมากไปหาน้อย ตามตารางต่อไปนี้

ลำดับ	คะแนน	ประเด็นจุดอ่อน
W1	5	6. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดทำแผนต่าง ๆ
W2	5	7. บุคลากรขาดทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ
W3	5	5. แผนการตรวจสอบภายในประจำปี ยังไม่สามารถตอบสนองยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

## 3. น้ำหนักคะแนนของโอกาส

เรียงจากลำดับคะแนนมากไปหาน้อย ตามตารางต่อไปนี้

ลำดับ	คะแนน	ประเด็นโอกาส
O1	5	9. มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญและสนับสนุนงบประมาณในการปฏิบัติงาน
O2	5	10. เครือข่ายงานตรวจสอบภายในระหว่างส่วนราชการ
O3	0	8. กฎหมายในการปฏิบัติงานชัดเจน

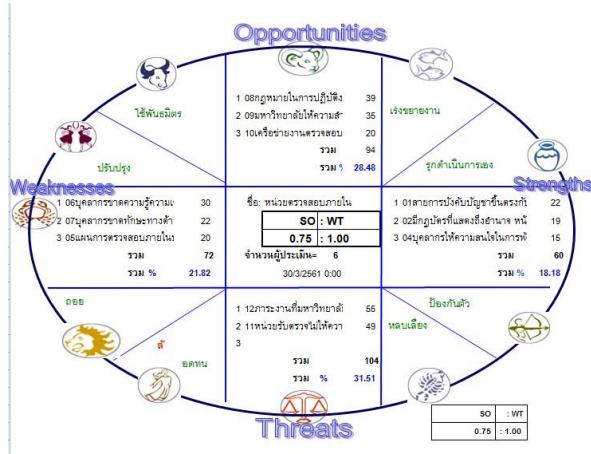
## 4. น้ำหนักคะแนนของภัยคุกคาม

เรียงจากลำดับคะแนนมากไปหาน้อย ตามตารางต่อไปนี้

ลำดับ	คะแนน	ประเด็นภัยคุกคาม
T1	4	12. ภาระงานที่มหาวิทยาลัยมอบหมายในบางภารกิจ ไม่ตรงกับบทบาทหน้าที่ของหน่วยงาน
T2	4	11. หน่วยรับตรวจไม่ให้ความร่วมมือ

ตำแหน่งยุทธศาสตร์ของหน่วยตรวจสอบภายในปัจจุบัน

หน่วยตรวจสอบภายในอยู่ในตำแหน่ง “อดทน” ดังแสดงได้จากภาพข้างล่างนี้



การสังเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์อาศัยผลการวิเคราะห์ SWOT จากปัจจุบันที่หน่วยตรวจสอบภายในได้ดำเนินการ การบริหารงานหลักธรรมาภิบาล จากเดิมที่หน่วยตรวจสอบภายในอยู่ในตำแหน่ง “อดทน” เมื่อมีการปรับปรุงข้างต้น สามารถปรับไปอยู่ในตำแหน่ง “เร่งขยายงาน” ซึ่งสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนางานให้เป็นเอกลักษณ์อย่างยั่งยืน

ตำแหน่งยุทธศาสตร์ที่ปรับปรุงแล้ว

หน่วยตรวจสอบภายใน ลด/ขจัดประเด็นที่เป็นจัดอ่อน ดังนี้

- 6. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดทำแผนต่าง ๆ (2)
- 7. บุคลากรขาดทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ (2)
- 5. แผนการตรวจสอบภายในประจำปี ยังไม่สามารถตอบสนองยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย (2)
- หน่วยตรวจสอบภายในในพลิกวิฤตเป็นโอกาสในประเด็นภัยคุกคาม ดังนี้
- 12. ภาระงานที่มหาวิทยาลัยมอบหมายในบางภารกิจ ไม่ตรงกับบทบาทหน้าที่ของหน่วยงาน (2)
- 11. หน่วยรับตรวจไม่ให้ความร่วมมือ (2)

จากการแก้ไขปรับปรุงข้างต้น หน่วยตรวจสอบภายใน จะสามารถปรับไปอยู่ในตำแหน่ง “เร่งขยายงาน” ดังแสดงได้จากภาพด้านล่างนี้



## ภาคผนวก 3

ประมวลภาพกิจกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

แผนปฏิบัติการ (ยุทธศาสตร์) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

และแผนงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567





## ภาคผนวก 4

รายชื่อผู้บริหารและบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการจัดทำ  
แผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)  
แผนปฏิบัติการ (ยุทธศาสตร์) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567  
และแผนงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

รายชื่อผู้บริหารและบุคลากรหน่วยตรวจสอบภายใน

ที่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนฯ

1. นางปราณีพร บุญประภาศรี หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน
  2. นางสาวสุธันยา พุทธา รักษาการหัวหน้าฝ่ายตรวจสอบและติดตามประเมินผล
  3. นายพีร ปัทม์กชกร รักษาการหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
  4. นางสาวเฉลิมขวัญ แซ่ไหล นักตรวจสอบภายใน
-