



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

หน่วยตรวจสอบภายใน  
ได้รับการอนุมัติจากอธิการบดี  
เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2565

## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

หน่วยตรวจสอบภายใน ได้พัฒนากระบวนการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ตลอดจนรักษามาตรฐานการตรวจสอบภายใน และจริยธรรมการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของส่วนราชการ ให้มีความน่าเชื่อถือและมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยภาพรวม งานตรวจสอบภายในเป็นลักษณะของงานบริการให้ความเชื่อมั่นและงานบริการให้คำปรึกษา แก่หน่วยรับตรวจ ซึ่งได้กำหนดวัตถุประสงค์อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานไว้ในกฎบัตรการตรวจสอบภายใน มีแนวทางการบริหารงานผ่านคณะกรรมการดำเนินงาน หน่วยตรวจสอบภายใน และมีสายบังคับบัญชาขึ้นตรงกับอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

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

แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการฉบับนี้ ผ่านการประชุมพิจารณาและเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินงานหน่วยงาน โดยเนื้อหาเน้นสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ 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)

เป็นองค์การสร้างความเชื่อมั่น และให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรม เป็นอิสระ และเปี่ยมด้วยคุณภาพ

### อัตลักษณ์ (Identity)

รู้เขา รู้เรา

### เอกลักษณ์ (Uniqueness)

ปรึกษา แนะนำ ให้ความเชื่อมั่น

### ค่านิยมหลัก (Core Values)

มีจุดยืนที่มั่นคง

### ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Thrusts)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นเอตทัคคะและผลิตบัณฑิตให้เป็นมืออาชีพ และยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายและขยายการยกย่องระดับนานาชาติ ทั้งนี้ หน่วยตรวจสอบภายใน ได้กำหนดเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์หลักและตัวชี้วัดความสำเร็จของยุทธศาสตร์ คือ

#### เป้าประสงค์

1. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีคุณภาพสูงทั้งความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความก้าวหน้าในสายงาน
2. มหาวิทยาลัยมีการบริหารจัดการด้วยคุณธรรมและความโปร่งใส
3. มหาวิทยาลัยเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ

### ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
2. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญในสายงาน
3. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ: ITA
4. ร้อยละความสำเร็จของแผนการจัดอันดับมหาวิทยาลัย (ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ  
วิทยบริการ)

ทั้งนี้ หน่วยตรวจสอบภายในได้นำแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) เพื่อ  
แปลงไปสู่การปฏิบัติในแต่ละปี สู่แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 1  
พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นเอตทัคคะและผลิตบัณฑิตให้เป็นมืออาชีพ จำนวน 2 เป้าประสงค์ 3 ตัวชี้วัด  
3 แผนงาน/กลยุทธ์ 3 โครงการ/กิจกรรม และภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างความสัมพันธ์กับเครือข่าย  
และขยายการยกย่องระดับนานาชาติ จำนวน 1 เป้าประสงค์ 1 ตัวชี้วัด 1 แผนงาน/กลยุทธ์ 1 โครงการ/  
กิจกรรม

หน่วยตรวจสอบภายใน ได้รับจัดสรรงบประมาณ จากเงินนอกงบประมาณ (เงินรายได้)  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และได้กระจายลงโครงการ/กิจกรรม เพื่อดำเนินการขับเคลื่อน  
ยุทธศาสตร์ ดังนี้

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนเงิน (บาท)
โครงการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	-
โครงการเพิ่มทักษะเชี่ยวชาญในสายงาน	40,000.00
โครงการกำกับองค์การที่ดี	129,600.00
โครงการจัดอันดับมหาวิทยาลัย (U-Ranking)	-
รายการค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐ	134,400.00
<b>รวมงบประมาณทั้งสิ้น</b>	<b>304,000.00</b>

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 หน่วยตรวจสอบภายใน ได้กำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญ จำนวน 1  
ตัวชี้วัด คือ โครงการจัดอันดับมหาวิทยาลัย (U-Ranking)

ทั้งนี้ หน่วยตรวจสอบภายในได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านต่าง ๆ เพื่อใช้ให้แต่ละฝ่ายภายใน  
หน่วยงานมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

- 1) แผนบริหารทรัพยากรบุคคล
- 2) แผนพัฒนาบุคลากร
- 3) แผนกลยุทธ์ทางการเงิน
- 4) แผนการจัดการความรู้

- 5) แผนการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน
- 6) แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

### การขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติ

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

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

### การติดตามประเมินผล

หน่วยตรวจสอบภายใน ได้วางระบบที่จะวัดผลความสำเร็จในการบรรลุเป้าประสงค์ในระดับต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ทราบถึงความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรค ผลกระทบที่เกิดขึ้น อันจะช่วยให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาหาแนวทางแก้ไขต่อไป ดังนี้

- 1) การติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์
- 2) การติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี และจัดทำรายงานผลรายไตรมาสเพื่อแสดงถึงความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ให้ผู้บริหารทราบและดำเนินการแก้ไข เพื่อให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
- 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 รวมทั้งให้การปฏิบัติหน้าที่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรม เป็นอิสระ และเปี่ยมด้วยคุณภาพ

## สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	ก
สารบัญ	จ
ส่วนที่ 1 บทนำ	1
1.1 ประวัติความเป็นมาของหน่วยงาน	1
1.2 โครงสร้างหน่วยงาน	2
1.3 โครงสร้างการบริหารจัดการ	2
1.4 ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	3
1.4.1 ข้อมูลบุคลากร	3
1.5 ขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	4
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์หน่วยตรวจสอบภายใน	5
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	7
2.3.1 ตำแหน่งยุทธศาสตร์ของหน่วยตรวจสอบภายในปัจจุบัน	7
2.3.2 ตำแหน่งยุทธศาสตร์ที่ปรับปรุงแล้ว	7
2.4 แผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 –2570) ของมหาวิทยาลัย	8
ส่วนที่ 3 สารสำคัญของแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)	15
3.1 วิสัยทัศน์ (Vision)	15
3.2 พันธกิจ (Mission)	15
3.3 ภารกิจหลัก (Key result area)	15
3.4 เสาหลัก (Pillar)	15
3.5 วัฒนธรรม (Culture)	15

3.6	อัตลักษณ์ (Identity)	15
3.7	เอกลักษณ์ (Uniqueness)	16
3.8	ค่านิยมหลัก (Core Values)	16
3.9	ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Thrusts)	16
3.10	แผนที่ยุทธศาสตร์หน่วยตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569	17
<b>ส่วนที่ 4</b>	<b>แผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)</b>	<b>18</b>
<b>ส่วนที่ 5</b>	<b>แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566</b>	<b>19</b>
5.1	แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 หน่วยตรวจสอบภายใน	19
<b>ส่วนที่ 6</b>	<b>แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล</b>	<b>20</b>
	<b>ภาคผนวก</b>	<b>24</b>
1.	คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของหน่วยตรวจสอบภายใน	25
2.	ผลการวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์	28
3.	ประมวลภาพกิจกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของหน่วยตรวจสอบภายใน	33
4.	รายชื่อผู้บริหารและบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของหน่วยตรวจสอบภายใน	34



## ส่วนที่ 1 บทนำ

### 1.1 ประวัติความเป็นมาของหน่วยงาน

หน่วยงานของราชการมีหน้าที่ปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาล และมีความรับผิดชอบตามโครงสร้างของส่วนราชการนั้น ๆ โดยจะได้รับการสนับสนุนงบประมาณแผ่นดินจากรัฐบาล เพื่อใช้ในการดำเนินงาน ซึ่งจะต้องปฏิบัติงานกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการ ให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นที่จะต้องอาศัยเครื่องมือช่วยในการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ส่วนราชการมีความจำเป็นที่จะต้องมีหน่วยตรวจสอบภายใน

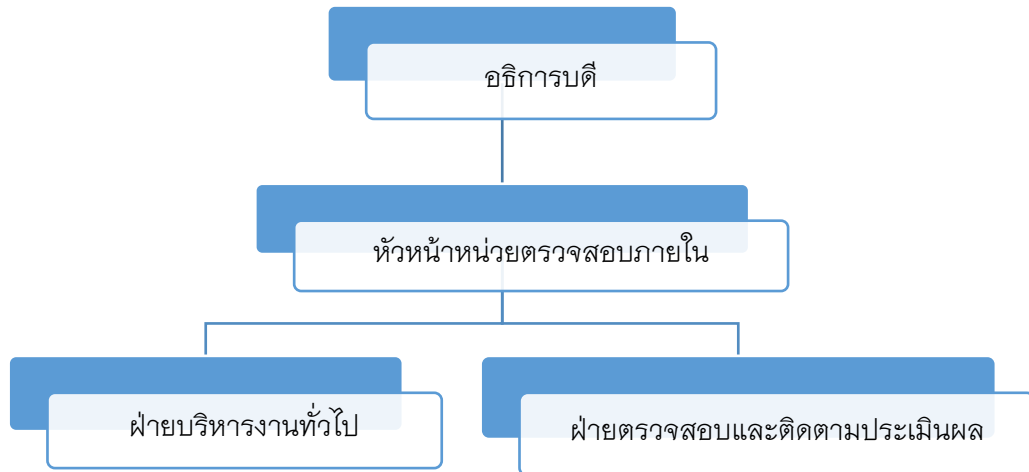
ต่อมาคณะรัฐมนตรี มีมติเมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2519 ตามหนังสือแจ้งของสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร 0201/ว 78 ลงวันที่ 19 สิงหาคม 2519 เรื่อง การแต่งตั้งผู้ตรวจสอบภายในส่วนราชการ โดยให้ส่วนราชการจัดตั้งหน่วยตรวจสอบภายในขึ้น มอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเป็นผู้พิจารณากำหนดตำแหน่ง และให้กรมบัญชีกลาง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

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

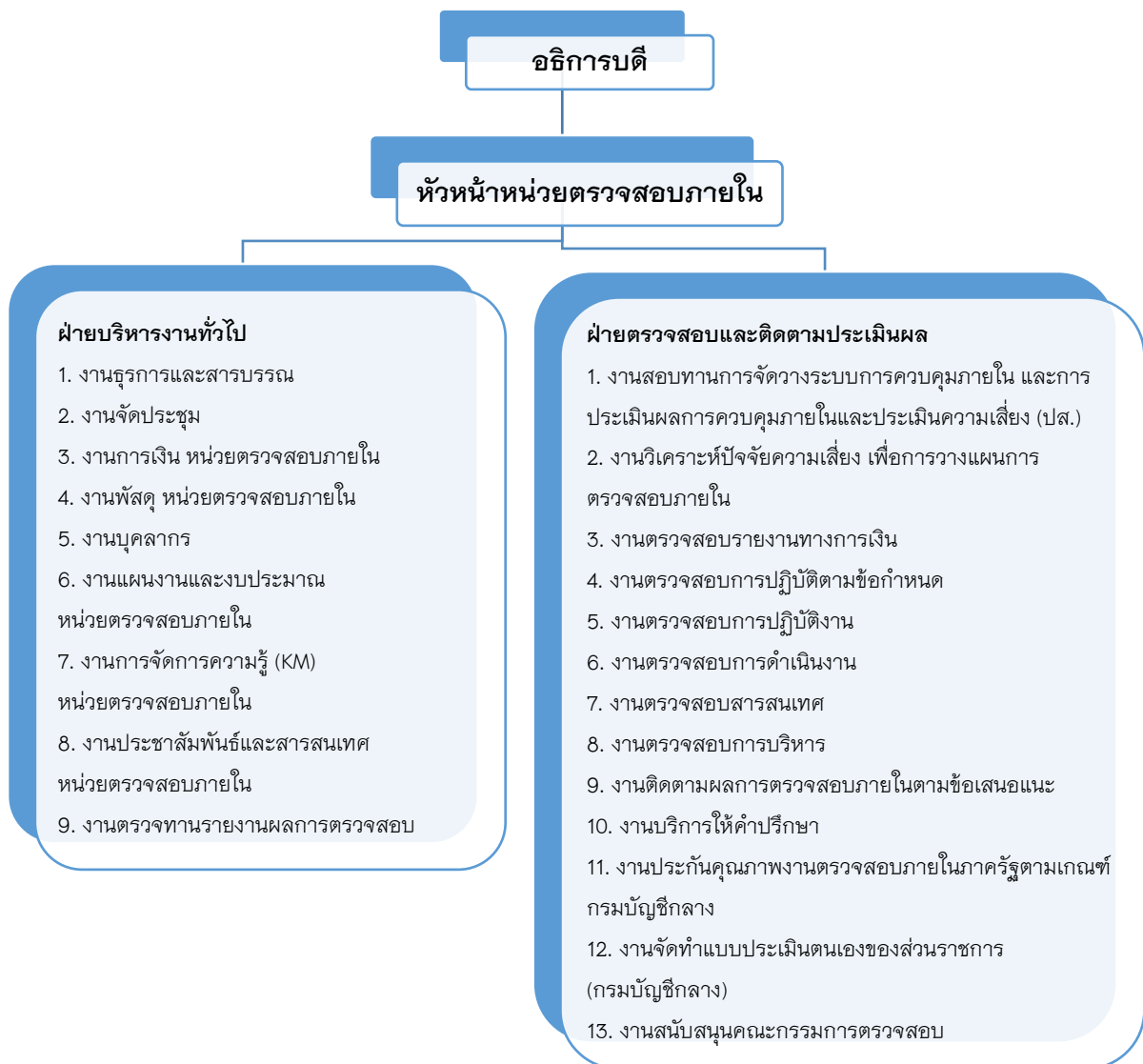
ปีพุทธศักราช 2549 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้จัดตั้งหน่วยตรวจสอบภายในขึ้น มีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการ โดยมีหน้าที่ ตรวจสอบการปฏิบัติงาน และการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งให้คำแนะนำ ปรีกษาแก่ผู้เกี่ยวข้อง 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 2563				ปีงบประมาณ 2564				ปีงบประมาณ 2565			
	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม
หน่วยตรวจสอบภายใน	5	1	-	6	3	1	-	4	3	1	-	4
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>6</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 2565

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



## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์หน่วยตรวจสอบภายใน

### 2.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร

เพื่อทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามของหน่วยตรวจสอบภายใน โดยใช้หลักการวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis)

#### 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 รวมทั้งกฎหมายและนโยบายทางการเมืองที่มีผลกระทบกับหน่วยตรวจสอบภายใน

- ♦ E-Economics เป็นการวิเคราะห์สภาพการณ์และแนวโน้มทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อหน่วยตรวจสอบภายใน
- ♦ S-Social เป็นการวิเคราะห์สภาพการณ์และกระแสสังคมที่มีต่อหน่วยตรวจสอบภายใน
- ♦ T-Technology เป็นการวิเคราะห์แนวโน้มของการพัฒนาด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับหน่วยตรวจสอบภายใน

## 2.2 ประเด็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของหน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายในได้สำรวจความคิดเห็นจากบุคลากรภายในหน่วยงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของหน่วยตรวจสอบภายใน โดยสามารถสรุปประเด็นปัจจัยในแต่ละด้านดังนี้

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

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

### 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

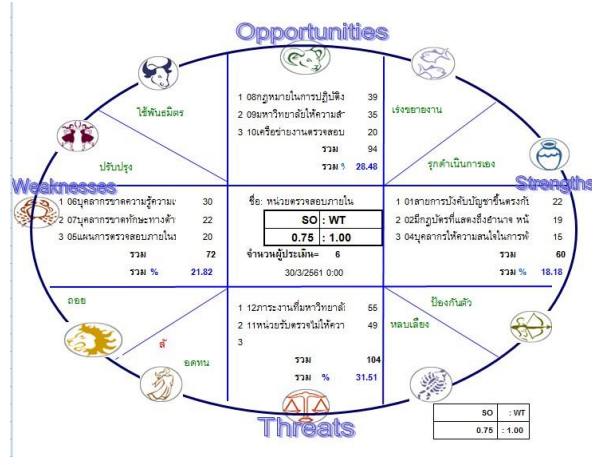
### 2.2.4 ประเด็นภัยคุกคาม (Threats: T) (2 ประเด็น) ดังต่อไปนี้

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 “เร่งขยายงาน” ดังแสดงได้จากภาพด้านล่างนี้



## 2.4 แผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 –2570) ของมหาวิทยาลัย

### วิสัยทัศน์ (Vision)

มหาวิทยาลัยเอตทัคคะที่มีอัตลักษณ์ (Niche Guru University)

ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ : สาขาวิชาไม่น้อยกว่า 2 สาขา ที่เป็นเลิศอยู่ในกลุ่ม 10 อันดับแรกของมหาวิทยาลัยไทย

### จุดประสงค์ (Purpose)

- 1) บัณฑิตที่เน้นองค์ความรู้เป็นเอตทัคคะ  
(Graduates with Concentration on Niche Academic)
- 2) การวิจัยทางวิชาการที่อุดมไปด้วยความคิดสร้างสรรค์  
(Academic Research with Creative and Innovative Concept)
- 3) ผลงานวิชาการที่ตอบและแก้ปัญหาของสังคม  
(Academic Works with Respond and Resolve the Social Problems)
- 4) ศิลปะและวัฒนธรรมไทยตามแม่แบบวัฒนธรรมวังสวนสุนันทา  
(Arts and Culture Based on Suan Sunandha Heritage)

### พันธกิจ (Mission)

- 1) ให้การศึกษา (To offer education) ผลิตบัณฑิตที่เน้นองค์ความรู้เป็นเอตทัคคะ ฝึกหัดครูปลูกฝังประชาชนให้สามารถเรียนรู้ในระดับสูง มีความเป็นมนุษย์ที่รับผิดชอบต่ออนาคตของโลกที่มีแนวโน้มเป็นนานาชาติ มีจิตวิญญาณในการทำทนาย โดยไม่กลัวล้มเหลว
- 2) วิจัย (To conduct research) มุ่งมั่นในการลงทุนทางการศึกษาวิจัยในศาสตร์ที่เป็นเอตทัคคะที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดผลประโยชน์ได้เพื่อความสงบสุข และความเจริญรุ่งเรือง ผ่านการแสวงหาด้วยการวิจัยทางวิชาการที่อุดมไปด้วยความคิดสร้างสรรค์
- 3) บริการวิชาการ (To provide academic services) การส่งมอบผลงานวิชาการในระดับเอตทัคคะที่ตอบและแก้ปัญหาของสังคม โดยการมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น และสังคม
- 4) ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม (To conserve arts and culture) การส่งเสริมและสนับสนุนศิลปะและวัฒนธรรมไทย โดยการพัฒนาและสร้างแม่แบบวัฒนธรรมวังสวนสุนันทาให้เป็นที่ยกย่องและชื่นชมของมนุษยชาติ



## ภารกิจหลัก (Key result area)

- 1) ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพระดับแนวหน้า (Produce Graduates with Front Row Quality)
- 2) ให้บริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่ชุมชนและสังคม (Provide Academic Services and Transfer Technology to Communities and International Society)
- 3) อนุรักษ์ พัฒนาให้บริการเป็นศูนย์กลางทางด้านศิลปวัฒนธรรม และธำรงรักษา สืบสานความเป็นไทย (Conserve and Develop Services Provision as the Center for Arts and Culture Service Center and Sustain the Thainess)
- 4) วิจัย สร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้ (Conduct Research, Create Innovation and Develop Knowledge for Society)
- 5) เป็นมหาวิทยาลัยที่มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ และเน้นให้เครือข่ายมีส่วนร่วม (Employ Modern Management System for Versatility with Concentration on Network Participation)

## เสาหลัก (Pillar)

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

## วัฒนธรรม (Culture)

ความดีงามและการปฏิบัติตนในจริยวัตรแบบไทย และความเคารพผู้อาวุโส

## อัตลักษณ์ (Identity)

เป็นนักปฏิบัติ หนักวิชาการ ชำนาญการคิด มีจิตสาธารณะ

นิยามของคำสำคัญอัตลักษณ์

**เป็นนักปฏิบัติ** หมายถึง บัณฑิตที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานในศาสตร์หรือวิชาชีพมีทักษะและมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน สามารถประยุกต์ใช้หลักวิชาการด้วยความชำนาญ มีคุณธรรม ใฝ่ศึกษาเรียนรู้ และพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

**หนักวิชาการ** หมายถึง บัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถในศาสตร์สาขาวิชา และความรู้ทางวิชาการทั่วไป

**ชำนาญการคิด** หมายถึง บัณฑิตที่มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ สามารถถ่ายทอด ความรู้ความชำนาญในสาขาวิชาที่ศึกษา

**มีจิตสาธารณะ** หมายถึง บัณฑิตที่มีคุณธรรม จริยธรรม รู้จักแบ่งปัน ช่วยเหลือผู้อื่น มุ่งทำ ความดีที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และประเทศชาติ

### เอกลักษณ์ (Uniqueness)

เน้นความเป็นวัง ปลูกฝังองค์ความรู้ ยึดมั่นคุณธรรมให้เชิดชู เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่สากล นิยามของคำสำคัญเอกลักษณ์

**เห็นความเป็นวัง** หมายถึง เป็นมหาวิทยาลัยที่เน้นภาพลักษณ์ ทักษะ และบุคลิกภาพ ที่สะท้อนความเป็นวังสวนสุนันทา และเผยแพร่แหล่งเรียนรู้ข้อมูลศิลปวัฒนธรรมด้านต่างๆ โดยเฉพาะ ศิลปวัฒนธรรมกรุงรัตนโกสินทร์

**เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่สากล** หมายถึง เป็นมหาวิทยาลัยที่มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ทันสมัยสามารถแข่งขันได้ในระดับชาติและนานาชาติ ตอบสนองทุกรูปแบบการเรียนรู้ของผู้รับบริการได้ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

### ค่านิยมหลัก (Core Values)

- 1) W (Wisdom & Creativity) : ปัญญาและความคิดสร้างสรรค์
- 2) H (Happiness & Loyalty) : ความผาสุกและความภักดีในองค์กร
- 3) I (Integration & Collaboration) : บูรณาการ และความร่วมมือ
- 4) P (Professionalism) : ความเป็นมืออาชีพ

การยึดมั่นในค่านิยมหลักที่เรียกว่า WHIP ข้างต้น จะเป็นสิ่งที่ใช้เป็นแนวทางการส่งเสริมการ ดำเนินการของมหาวิทยาลัยและการดำเนินชีวิตของคนในมหาวิทยาลัย ซึ่งประเด็นคุณค่าที่มหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนสุนันทาให้ความสำคัญและยึดถือ และมีการแสดงออกเป็นวิถีชีวิตของสมาชิกทุกคนใน มหาวิทยาลัยแห่งนี้ ซึ่งจะสร้างความเข้มแข็งให้กับวัฒนธรรมองค์การที่ทุกคนประพฤติปฏิบัติเป็น ประจำวัน กล่าวคือ มหาวิทยาลัยแห่งนี้มีบรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ความสุข ความรัก และภักดีต่อมหาวิทยาลัย มีการทำงานเป็นทีม และความเป็นมืออาชีพ ซึ่งเป็นวัฒนธรรมที่ทุกคน ประจักษ์ และตอบสนองปรัชญานำทางของมหาวิทยาลัยที่ยึดถือ “ความรู้คู่คุณธรรม” ไปตลอด ระยะเวลาของแผนยุทธศาสตร์นี้

## นโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (พ.ศ. 2566 – 2570)

มหาวิทยาลัยฯ มีกำหนดนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไปสู่ความสำเร็จที่กำหนดไว้ ดังนี้

### 1. นโยบายด้านการบริหารจัดการ

- 1.) เร่งรัดและสร้างกระบวนการและกลไกการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรทุกคนให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จสูงสุดในเส้นทางวิชาชีพ
- 2.) รักษาเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ของความเป็นสวนสุนันทาที่มีอดีตอันน่าภูมิใจ เพื่อนำไปสู่ความผาสุกและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กร
- 3.) ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการองค์กรในทุกมิติ
- 4.) จัดสภาพแวดล้อมที่ดีด้านการเรียนการสอนให้กับนักศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุปกรณ์บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- 5.) ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ได้พัฒนาในเส้นทางวิชาชีพทั้งในด้านวุฒิการศึกษาและผลงานวิชาการ รวมทั้งความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษและนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

### 2. นโยบายด้านการผลิตบัณฑิต

- 1.) พัฒนาสาขาวิชาต่างๆ สาขาวิชาไปสู่ความเป็นเอกัตคณะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทั้งในระดับประเทศและระดับสากล
- 2.) ประสานเครือข่ายภายนอกมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะผู้ใช้บัณฑิตเพื่อการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนครอบคลุมในทุกกระบวนการ
- 3.) ยกกระดับการเรียนการสอนและการวิจัย โดยการมีเครือข่ายกับสถาบันการศึกษาในต่างประเทศเพื่อการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และบุคลากร
- 4.) มุ่งเน้นผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้ที่มีความรู้ลึกซึ่งในศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษา มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี
- 5.) พัฒนานักศึกษาให้เป็นบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีและการใช้ภาษาอังกฤษอยู่ในระดับที่ดี สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้
- 6.) พัฒนานักศึกษาให้เป็นบัณฑิตที่มีพรสวรรค์และความสามารถพิเศษที่โดดเด่นนอกจากศาสตร์ที่ศึกษา

### 3. นโยบายด้านการวิจัย

- 1.) มุ่งเน้นผลิตงานวิจัยที่เป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่และพัฒนาเป็นนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง
- 2.) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการบูรณาการวิจัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน

3.) สร้างให้นักศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีถึงปริญญาเอกมีขีดความสามารถในด้านการวิจัยและสร้างผลงานที่เป็นยอมรับของสังคมได้

#### 4. นโยบายด้านการบริการวิชาการ

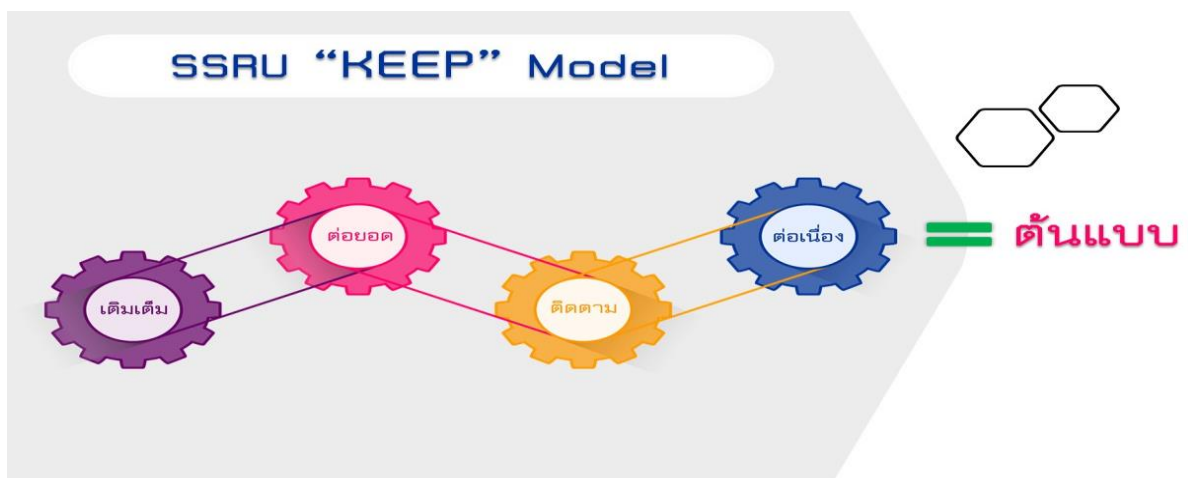
- 1.) ส่งเสริมให้มีการบริการวิชาการที่เชื่อมโยงกับงานวิจัย และเกิดการบูรณาการกับการเรียนการสอน
- 2.) สร้างเครือข่ายกับองค์กรภาครัฐและเอกชนในการให้บริการวิชาการ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง ยั่งยืน นำไปสู่การพึ่งพาตนเองได้
- 3.) ส่งเสริมให้มีการจัดแหล่งเรียนรู้เพื่อสร้างโอกาสเรียนรู้ให้แก่ทุกคนทุกกลุ่มวัย

#### 5. นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม

- 1.) ส่งเสริมและสืบสานศิลปวัฒนธรรมและเอกลักษณ์ความเป็นสวนสุนันทา
- 2.) ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัย ค้นคว้า เพื่อเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ทางวัฒนธรรม
- 3.) สนับสนุนให้มีการสร้างเครือข่ายทางวัฒนธรรมแลกเปลี่ยนเพื่อการอนุรักษ์และเผยแพร่ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

### เป้าหมายการพัฒนามหาวิทยาลัย (University Development Goals)

เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง เราก็ต้องปรับเปลี่ยน เพื่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขันและทันต่อโลกอนาคต แต่สำหรับสิ่งที่ดีและมีคุณค่า เราต้องธำรงรักษา มหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดรูปแบบของการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา คือ SSRU “KEEP” Model เพื่อมุ่งเติมเต็มในสิ่งที่ยังเดินไปไม่ถึงจุดหมายปลายทางและเป้าหมายที่ตั้งไว้ ต่อยอดทุนความรู้และทุนสังคมที่มีอยู่ ติดตามอย่างต่อเนื่อง เพื่อกำกับติดตามระบบการทำงานเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่ความเป็น “ต้นแบบ” ตามวิสัยทัศน์ 15 ปี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา “มหาวิทยาลัยเอตทัคคะที่มีอัตลักษณ์” เพราะนี่คือสิ่งที่ทรงคุณค่าที่จะต้องดูแลรักษาเอาไว้ สามารถแสดงได้ดังภาพ

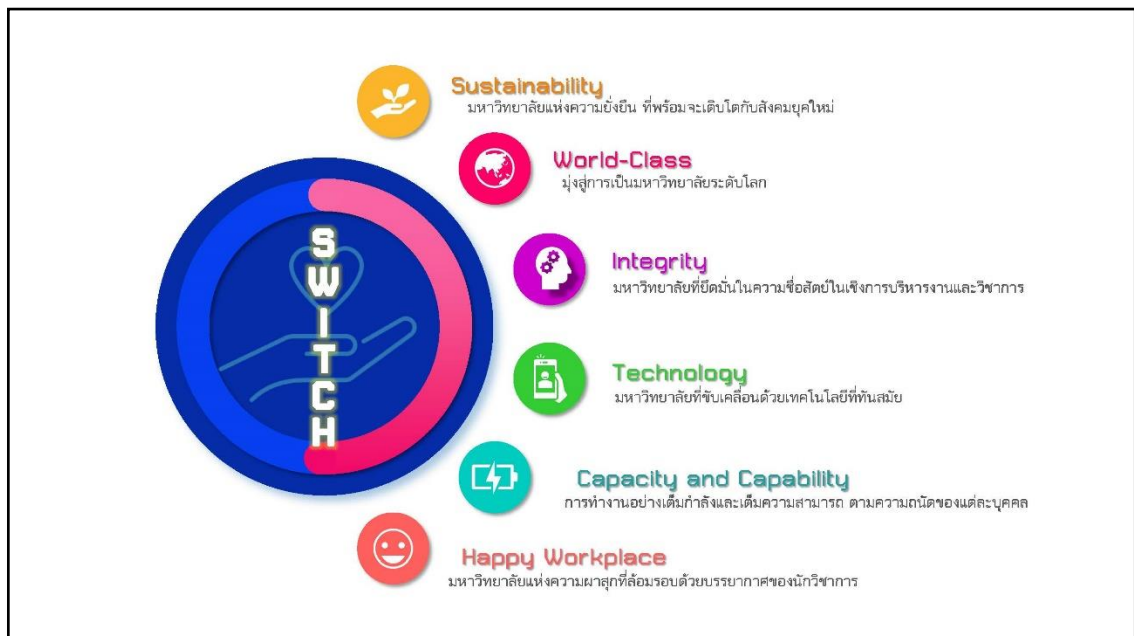


SSRU “KEEP” Model

จากรูปแบบของการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาด้วย **SSRU “KEEP” Model** มหาวิทยาลัยได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนา **SSRU “SWITCH”** ในการไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ รายละเอียดดังนี้

- + **S** : Sustainability University which Grow Along with Society.  
 มหาวิทยาลัยแห่งความยั่งยืนที่พร้อมจะเติบโตกับสังคมยุคใหม่
- + **W** : Aiming to be the World-Class University.  
 มุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลก
- + **I** : University which Hold up to Administration and Academic Integrity Principle.  
 มหาวิทยาลัยที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ในเชิงการบริหารงานและวิชาการ
- + **T** : Technology Driven University in Both Administration and Academic Aspect.  
 มหาวิทยาลัยที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- + **C** : Capacity and Capability.  
 การทำงานอย่างเต็มกำลังและเต็มความสามารถตามความถนัดของแต่ละบุคคล
- + **H** : Happy Workplace University which has Scholarly Organization Atmosphere.  
 มหาวิทยาลัยแห่งความสุขที่ล้อมรอบด้วยบรรยากาศของนักวิชาการ

ทั้งนี้ สามารถแสดงเป้าหมายการพัฒนามหาวิทยาลัย **SSRU “SWITCH”** ดังภาพ



SSRU “SWITCH”

## ยุทธศาสตร์ (Strategic Thrusts)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นเอตทัคคะและผลิตบัณฑิตให้เป็นมืออาชีพ (Develop and enhance SSRU to become niche-guru university and produce professional graduates)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมระดับชาติและนานาชาติเพื่อคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ และสังคมอย่างยั่งยืน (Create research works and innovation at national and international levels for better and sustainable quality of life, economy and society)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายและขยายการยกย่องระดับนานาชาติ (Construct the network cooperation and elevate the recognition to the international level)

ตารางแสดงจำนวนเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด แผนงาน/กลยุทธ์ และโครงการ/กิจกรรมของแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ในแต่ละยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์	จำนวน			
	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ
1) พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นเอตทัคคะและผลิตบัณฑิตให้เป็นมืออาชีพ	12	30	26	31
2) สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมระดับชาติและนานาชาติเพื่อคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน	9	13	12	12
3) สร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายและขยายการยกย่องระดับนานาชาติ	6	8	7	7
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>27</b>	<b>51</b>	<b>45</b>	<b>50</b>

## ส่วนที่ 3 สารสำคัญของแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

### 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

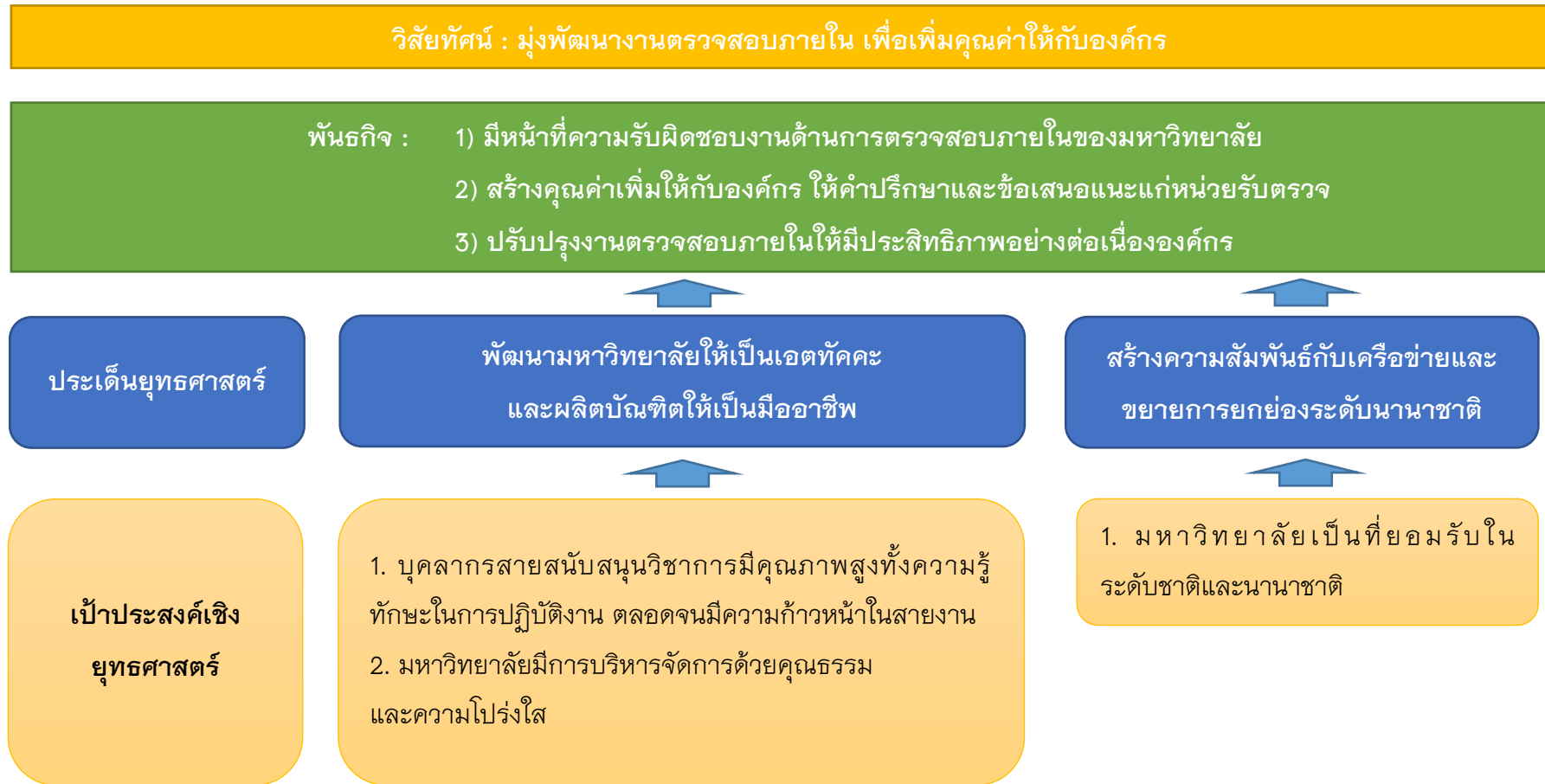
### 3.9 ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Thrusts)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นเอตทัคคะและผลิตบัณฑิตให้เป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายและขยายการยกย่องระดับนานาชาติ



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



## ส่วนที่ 4 แผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

### ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นเอตทัคคะและผลิตบัณฑิตให้เป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ	ผู้กำกับดูแล
			ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570			
1.1 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีคุณภาพสูงทั้งความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความก้าวหน้าในสายงาน	1.1.1 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	คน	1	1	1	1	1	1.1.1.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	โครงการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน
	1.1.2 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญในสายงาน	คน	1	1	1	1	1	1.1.2.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาชีพเพิ่มทักษะความเชี่ยวชาญในสายงาน	โครงการเพิ่มทักษะเชี่ยวชาญในสายงาน	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน
1.2 มหาวิทยาลัยมีการบริหารจัดการด้วยคุณธรรมและความโปร่งใส	1.2.1 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ITA	คะแนน	95.00	95.50	96.00	96.50	97.00	1.2.1.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานมีการดำเนินการด้วยหลักคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน	โครงการกำกับองค์กรที่ดี	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน

### ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายและขยายการยกย่องระดับนานาชาติ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ	ผู้กำกับดูแล
			ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570			
3.1 มหาวิทยาลัยเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ	3.1.1 ร้อยละความสำเร็จของแผนการจัดอันดับมหาวิทยาลัย	ร้อยละ	100	100	100	100	100	3.1.1.1 สนับสนุนการสร้างผลงานตามแนวทางการจัดอันดับมหาวิทยาลัยให้เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ	โครงการจัดอันดับมหาวิทยาลัย (U-Ranking)	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน

## ส่วนที่ 5 แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

### 5.1 แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 หน่วยตรวจสอบภายใน

#### ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นเอตทัคคะอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ปี 2566	กลยุทธ์	โครงการ	กิจกรรมย่อย	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	กำกับดูแล
1.1 บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการมีคุณภาพสูงทั้ง ความรู้ ทักษะในการ ปฏิบัติงาน ตลอดจนมี ความก้าวหน้าในสายงาน	1.1.1 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	คน	1	1.1.1.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	โครงการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ	โครงการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ	ต.ค. 65 – ก.ย. 66	-	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน
	1.1.2 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญ ในสายงาน	คน	1	1.1.2.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร สายสนับสนุนวิชาชีพเพิ่มทักษะความ เชี่ยวชาญในสายงาน	โครงการเพิ่มทักษะเชี่ยวชาญ ในสายงาน	โครงการเพิ่มทักษะเชี่ยวชาญใน สายงาน	ต.ค. 65 – ก.ย. 66	40,000.00	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน
1.2 มหาวิทยาลัยมีการบริหาร จัดการด้วยคุณธรรม และความโปร่งใส	1.2.1 ผลการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ : ITA	คะแนน	95.00	1.2.1.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการ ดำเนินการตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน	โครงการกำกับองค์กรที่ดี	โครงการกำกับองค์กรที่ดี	ต.ค. 65 – ก.ย. 66	129,600.00	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน
					รายการบุคลากรภาครัฐ			134,400.00	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน

#### ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายและขยายการยกย่องระดับนานาชาติ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ปี 2566	กลยุทธ์	โครงการ	กิจกรรมย่อย	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	กำกับดูแล
3.1 มหาวิทยาลัยเป็นที่ ยอมรับในระดับชาติและ นานาชาติ	3.1.1 ร้อยละความสำเร็จของแผนการ จัดอันดับมหาวิทยาลัย	ร้อยละ	100.00	3.1.1.1 สนับสนุนการสร้างผลงานตามแนว ทิศทางการจัดอันดับมหาวิทยาลัยให้เป็น ที่ ยอมรับในระดับนานาชาติ	โครงการจัดอันดับ มหาวิทยาลัย (U-Ranking)	โครงการจัดอันดับมหาวิทยาลัย (U-Ranking)	ต.ค. 65 – ก.ย. 66	-	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบ ภายใน

## ส่วนที่ 6 แนวทางการนำแผนปฏิบัติการปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

การแปลงแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 - 2570) และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปสู่การปฏิบัติจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือในการแปลงยุทธศาสตร์การพัฒนาไปสู่การจัดทำแผนงานและโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการพัฒนาระบบข้อมูลและการติดตามประเมินผลการทำงานตามแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมซึ่งได้กำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ และความเข้าใจร่วมกันของบุคลากรภายในหน่วยตรวจสอบภายในเรื่องแนวคิดและสาระสำคัญของยุทธศาสตร์การพัฒนาของมหาวิทยาลัย
2. เพื่อปรับกระบวนการและกลไกการบริหารจัดการให้สามารถสนับสนุนการแปลงแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้มีการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดเป็นเครื่องมือ

### เป้าหมาย

1. ผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยตรวจสอบภายใน มีความรู้ความเข้าใจใน แผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และมีส่วนร่วมในกระบวนการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ
2. มีกลไกและกระบวนการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ และมีการจัดทำแผนงานและโครงการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่สอดคล้องกับเป้าหมายและตัวชี้วัด
3. กำหนดเครื่องชี้วัดผลสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้อย่างเป็นรูปธรรม

### แนวทางการดำเนินการ

เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายดังกล่าว จึงวางมาตรการและกำหนดแนวทางการแปลงแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล ดังนี้

1. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พร้อมกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการ เพื่อแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันขององค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งภายใน และภายนอกให้มีความพร้อมและมีส่วนร่วมในการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีแนวทาง ดังนี้

1.1 สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแนวคิดและสาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยการจัดเวทีสร้างความเข้าใจในภารกิจเป้าหมาย และยุทธศาสตร์การพัฒนา ให้กับบุคลากร ให้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะ

สนับสนุนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

1.2 ผลักดันระบบงบประมาณ และการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางของแผนงานและโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ โดยเน้นผลลัพธ์ของการดำเนินงานเป็นหลัก

1.3 ส่งเสริมให้ฝ่ายต่าง ๆ ของหน่วยตรวจสอบภายใน จัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย รวมทั้งสามารถเชื่อมโยงและประเมินผลงานของหน่วยงานตามที่กำหนดไว้

1.4 จัดให้มีการลงนามคำรับรองการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างพันธสัญญาเชิงยุทธศาสตร์ทั่วองค์กรทั้งระบบ พร้อมทั้งเชื่อมโยงผลงานตามแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สู่การประเมินผลงาน

1.5 ส่งเสริมมาตรการในการประชาสัมพันธ์และการสร้างบรรยากาศยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่องผ่านสื่อภายในหน่วยตรวจสอบภายใน ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้น ปลุกเร้า และขับเคลื่อนงานตามแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

2 พัฒนาระบบการจัดทำแผนงาน/โครงการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในลักษณะบูรณาการเพื่อเป็นเครื่องมือในการประสานแผนไปสู่การปฏิบัติ โดยมีแนวทางดังนี้

2.1 สนับสนุนการจัดทำแผนงาน/โครงการในลักษณะการบูรณาการและประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในหน่วยตรวจสอบภายใน ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ การพัฒนา อาทิ เช่น

- 1) แผนบริหารทรัพยากรบุคคล
- 2) แผนพัฒนาบุคลากร
- 3) แผนกลยุทธ์ทางการเงิน
- 4) แผนการจัดการความรู้
- 5) แผนการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน
- 6) แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

2.2 กำหนดขั้นตอนของกระบวนการดำเนินงานตามแผนงานโครงการให้ชัดเจน มุ่งเน้นที่การสร้างกระบวนทัศน์คติใหม่ (Paradigm Shift) แก่ผู้ปฏิบัติ มีการจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมที่มุ่งผลสัมฤทธิ์กับระบบการจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการดำเนินงาน

2.3 ติดตาม ตรวจสอบผลที่ได้จากการดำเนินแผนงานโครงการว่าสามารถตอบสนองต่อยุทธศาสตร์การพัฒนา รวมทั้งสามารถติดตามและประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรมทันสมัยด้วยเทคโนโลยี

การขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัตินั้นเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมากที่จะผลักดันการทำงานของกลไกทั้งหมดให้สามารถบรรลุผลลัพธ์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมี

ความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วม รวมทั้งต้องอาศัยกระบวนการและกลไกการผนึกกำลังในหลายมิติ ในการประสานแผนงาน แผนเงิน และแผนคน ในการขับเคลื่อนองค์กรร่วมกัน และไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อมุ่งสู่จุดมุ่งหมายสูงสุดขององค์กรคือวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ ความสำเร็จของการขับเคลื่อนแผน ยุทธศาสตร์ให้ประสบผลสำเร็จ จึงประกอบด้วยส่วนสำคัญ ดังนี้

1. ผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารทุกระดับเป็นผู้รวบรวมพลังขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และสื่อสารทิศทางองค์กรให้แก่บุคลากรทุกระดับได้มีความเข้าใจ
2. ถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ออกมาเป็นแผนปฏิบัติการ โดยนำกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานมาแปลงเป็นแผนงาน/ โครงการที่ปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม
3. การถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ไประดับบุคคลในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีระบบในการจูงใจให้ทุกคนมุ่งเน้นการทำงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์
4. การประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในหน่วยตรวจสอบภายใน ในการขับเคลื่อนแผนงาน/ โครงการของแต่ละหน่วยงานให้มีความก้าวหน้า เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูล จัดเก็บข้อมูล เผยแพร่ข้อมูล และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน
5. การจัดระบบการติดตามประเมินผลความก้าวหน้าของการดำเนินการในทุกระดับ

#### **การติดตามและประเมินผล**

เมื่อมีการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับทุกหน่วยงานภายในหน่วยตรวจสอบภายในแล้ว หน่วยตรวจสอบภายในจะต้องวางระบบที่จะวัดความสำเร็จในการบรรลุเป้าประสงค์ในระดับต่าง ๆ จำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผล เพื่อช่วยให้ทราบถึงความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรค ผลกระทบที่เกิดขึ้น อันจะช่วยให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาหาแนวทางแก้ไขต่อไป การติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิผล จะต้องอาศัยดัชนีชี้วัดความสำเร็จในหลายมิติ และหลายระดับ เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการแนวใหม่ ดังนี้

1. การติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ พร้อมทั้งสรุปทริเียนและข้อเสนอแนะสำหรับนำไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการจัดทำแผนเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กรให้มีประสิทธิภาพต่อไป
2. การติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี โดยการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานเป็นประจำทุกเดือน และจัดทำรายงานผลรายไตรมาสเพื่อแสดงถึง ความก้าวหน้า และปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ให้ผู้บริหารทุกระดับทราบและดำเนินการแก้ไขเพื่อให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงการจัดทำรายงานผลงานประจำปีเผยแพร่สู่สาธารณะ
3. การติดตามผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ผลการจัดซื้อจัดจ้าง และการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ เพื่อเร่งรัดการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด
4. การติดตามผลตามคำรับรองการปฏิบัติการประจำปีที่กำหนดไว้แล้ว โดยมีการกำหนดระยะเวลาการติดตามประเมินผลตนเองในรอบ 6 เดือน และ 12 เดือน

5. ควรมีกลไกเชื่อมโยงการประเมินผลงานรายบุคคลกับผลงานในระดับฝ่าย เพื่อเชื่อมโยงกับผลงานในระดับมหาวิทยาลัย เพื่อแสดงถึงผลสำเร็จของการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์สู่ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล

# ภาคผนวก



# ภาคผนวก 1

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ 5 ปี  
(พ.ศ. 2566 – 2570) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566  
ของหน่วยตรวจสอบภายใน



คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ที่ ๓๓๕๘/๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)  
และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของหน่วยตรวจสอบภายใน

เพื่อให้การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และการจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของหน่วยตรวจสอบภายใน มีการปรับทิศทางการพัฒนาหน่วยงานสามารถรองรับความต้องการต่อฝ่ายบริหาร ให้เกิดความมั่นใจต่อมาตรฐานและประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการดำเนินงาน ตลอดจนสนับสนุนนโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และการจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของหน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

- |   |                     |
|---|---------------------|
| ๑. รองศาสตราจารย์ ดร.ชุตินาถ ตรีวิบูลย์ | ที่ปรึกษา           |
| ๒. นางปราณีพร บุญประภาศรี               | ประธานกรรมการ       |
| ๓. นางสาวสุธัญญา พุทธา                  | กรรมการ             |
| ๔. นางสาวเฉลิมขวัญ แซ่ไหล               | กรรมการ             |
| ๕. นายพีร ปัทมกชกร                      | กรรมการและเลขานุการ |

หน้าที่

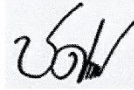
- รวบรวม วิเคราะห์ และจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
- รวบรวม วิเคราะห์ และจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
- เสนอแผนต่อที่ประชุมคณะกรรมการหน่วยงาน
- ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและนำผลการติดตามมาปรับปรุง

- ๒ -

- อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแผน ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สั่ง ณ วันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๕



(รศ.ดร.ชุตिकाญจน์ ศรีวิบูลย์)

อธิการบดี

28มิ.ย.65 เวลา 08:33:49 Non-PKI Server Sign  
Signature Code : QgA4A-EQAMw-AyADY-AMgA4

# ภาคผนวก 2

ผลการวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์

## ผลการวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์

ผลกระทบต่อการทำงานของหน่วยตรวจสอบภายใน

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

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงาน 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 ยังไม่สามารถตอบสนองของยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

## 3. น้ำหนักคะแนนของโอกาส

เรียงจากลำดับคะแนนมากไปหาน้อย ตามตารางต่อไปนี้

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

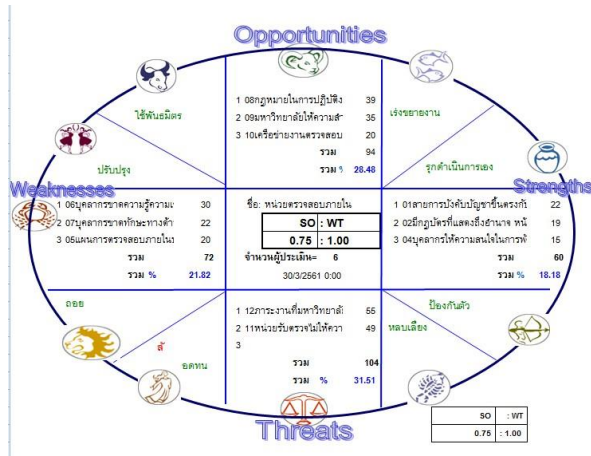
## 4. น้ำหนักคะแนนของภัยคุกคาม

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/ขจัดประเด็นที่เป็นจุดอ่อน 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)

และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ของหน่วยตรวจสอบภายใน



### ภาพกิจกรรมประชุมคณะกรรมการดำเนินงานพิจารณาแผนฯ



## ภาคผนวก 4

รายชื่อผู้บริหารและบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ของหน่วยตรวจสอบภายใน

รายชื่อผู้บริหารและบุคลากรหน่วยตรวจสอบภายใน

ที่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการ

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