

# III มวลอธิการ

สำนักตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

(w.e. 2554 – 2563)



Internal Audit MSU.

คณะกรรมการตรวจสอบประจำมหาวิทยาลัย

อนุมัตินำการประจำปีงบประมาณที่ 7/2553

วันที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ. 2553

## สารบัญ

หน้า

|   |    |
|---|----|
| ทั่วไป :  | 1  |
| ส่วนที่ 1 : บทนำ .....  | 2  |
| หลักการและเหตุผล .....  | 3  |
| สภาพปัจจุบัน สถานการณ์ปัจจุบัน .....                            | 4  |
| การวิเคราะห์ศักยภาพ (SWOT) ของสำนักตรวจสอบภายใน .....           | 6  |
| แนวทางเสริมในการพัฒนาและปรับปรุง .....                          | 8  |
| ปัจจัยแห่งความสำเร็จ .....                                      | 8  |
| ส่วนที่ 2 : แผนกลยุทธ์สำนักตรวจสอบภายใน .....                   | 10 |
| ตารางแสดงความเชื่อมโยงถูกศาสตร์หน่วยงานกับถูกศาสตร์ชาติ         |    |
| กระบวนการ มหาวิทยาลัย .....                                     | 11 |
| แผนที่กลยุทธ์ (Strategic Map) .....                             | 14 |
| ปรัชญา วิสัยทัศน์ ค่านิยมของค์กร พันธกิจ ถูกศาสตร์ เป้าประสงค์  |    |
| วัดดูประสงค์ กลยุทธ์ นโยบายการบริหารงาน สำนักตรวจสอบภายใน ..... | 16 |
| ถูกศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ .....                   | 19 |
| ภาคผนวก :   | 55 |
| อัตลักษณ์องค์กรของสำนักตรวจสอบภายใน .....                       | 56 |
| โครงสร้างมหาวิทยาลัยมหาสารคาม .....                             | 57 |
| โครงสร้างการบริหารงาน สำนักตรวจสอบภายใน .....                   | 58 |
| บุคลากรสำนักตรวจสอบภายใน .....                                  | 59 |



## ส่วนที่ 1 บทนำ

หลักการและเหตุผล สภาพปัจจุบัน สถานการณ์ปัจจุบัน  
แนวทางการพัฒนา จุดแข็งจุดอ่อน



## หลักการและเหตุผล

การตรวจสอบภายในเป็นกิจกรรมการให้ความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรมและเป็นอิสระ ซึ่งจัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยให้ดีขึ้น การตรวจสอบภายใน จะช่วยให้มหาวิทยาลัยบรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบ เสริมสร้างความมั่นใจแก่ผู้บริหารต่อการดำเนินงานของส่วนงานต่างๆ ภายในองค์กรว่าเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ศุภลักษณะ และมีประสิทธิภาพ ช่วยให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และช่วยผู้บริหารให้สามารถรับมือกับความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

ตามพระราชบัญญัติฯ ว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กำหนดให้ ส่วนราชการ ต้องจัดทำแผนปฏิบัติราชการ (4 ปี) จัดทำแผนบริหารราชการแผ่นดิน ตามมาตรา 13 ให้จัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี โดยนำนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และแผนพัฒนาประเทศด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้อ้างอิงจากต้องมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของงาน ส่วนราชการหรือบุคคลที่จะรับผิดชอบในแต่ละภารกิจ ประมาณการรายได้และทรัพยากรต่างๆ ที่จะต้องใช้ระยะเวลาการดำเนินการและการติดตามประเมินผล เพื่อแปลงเป็นแผนปฏิบัติราชการประจำปี และพิจารณาในการจัดสรรงบประมาณ ประกอบ มหาวิทยาลัยได้ปรับแผนกสุขภาพมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (พ.ศ. 2550 – 2559) เพื่อให้มหาวิทยาลัย มหาสารคามมีแผนแม่บทระยะยาวที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2552 – 2555) เป็นกรอบแนวทางที่แสดงถึงยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ รวมถึงกติกา ฯ เพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัยมหาสารคามให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศไทย และชุมชนสามารถใช้ประโยชน์ได้มากที่สุดในเชิงการแข่งขันที่เน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยได้รับนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

สำนักตรวจสอบภายในเป็นหน่วยงานอิสระ ที่เข้มงวดต่อคณะกรรมการตรวจสอบประจำมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยปฏิบัติหน้าที่ในการให้หลักประกันอย่างเที่ยงธรรม การให้คำปรึกษา อย่างเป็นอิสระตลอดทั้งการเพิ่มคุณค่า และปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายในองค์กร เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดด้วยการควบคุม กำกับดูแลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องสม่ำเสมอ ตามมติคณะกรรมการวันที่ 17 สิงหาคม 2519 กำหนดให้ส่วนราชการที่เป็นกระทรวง ทบวง กรม และส่วนราชการที่เกี่ยวข้องหัวหน้าส่วนราชการ และต่องานในปีคณวัตถุนิติเดียวกัน ให้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จัดตั้งหัวหน้าส่วนราชการและต้องมีผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการที่ผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการ โดยให้ปฏิบัติงานเข้มงวดต่อหัวหน้าส่วนราชการ และต่องานในปีคณวัตถุนิติเดียวกัน ให้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จัดตั้งหัวหน้าส่วนราชการและต้องมีผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการที่ผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการ โดยให้ปรับปรุงการพัฒนาและปรับปรุงการตรวจสอบของส่วนราชการ โดยให้ปรับปรุง โครงการสร้างองค์กรของงานตรวจสอบภายใน กำหนดให้ส่วนราชการตรวจสอบภายในเป็นสายวิชาชีพ ที่ผู้ดำรงตำแหน่งสามารถนำผลงานไปประเมินศักยภาพ และมีความก้าวหน้าในสายงานไม่ต่ำกว่าผู้บริหารสูงสุด ของหน่วยรับตรวจ



## สภาพปัจจุบัน สถานการณ์ปัจจุบัน

### สภาพปัจจุบันและหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักตรวจสอบภายใน

ตามที่สภามหาวิทยาลัยมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ 2/2543 เมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2543 ได้มีมติให้จัดตั้ง "หน่วยตรวจสอบภายใน" ขึ้น มีฐานะเทียบเท่ากองทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามมติ คณะกรรมการนั้นเมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2519

ต่อมาได้มีการปรับโครงสร้าง เพื่อให้มีความเหมาะสมและมีความเป็นอิสระมากยิ่งขึ้น มีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อกองกรรมการตรวจสอบประจำมหาวิทยาลัย โดยใช้ชื่อเรียกหน่วยงานใหม่ว่า "สำนักตรวจสอบภายใน" ตามมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 11/2551 เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2551

สำนักตรวจสอบภายในมีหน้าที่ให้หลักประกันอย่างเที่ยงธรรม การให้คำปรึกษาที่เป็นอิสระ ตลอดทั้งการเพิ่มศูนย์ค่าและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายใน มหาวิทยาลัย ได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดโดยอย่างมีประสิทธิผล ด้วยการควบคุม กำกับ คุ้มครอง อย่างเป็นระบบ และต้องเนื่องสัมภាន เช่นเดียวกับบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน 16 อัตรา คือ ข้าราชการ จำนวน 3 อัตรา , พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 4 อัตรา, ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 7 อัตรา และอัตราว่าง 2 อัตรา (ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว) (ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2553)

### ที่ตั้ง

สำนักตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตั้งอยู่ที่ชั้นล่าง อาคารบรรษัตรักษ์ ตัวบล๊อกเรียง ข้างกันทรัพย์ จังหวัดมหาสารคาม รหัสไปรษณีย์ 44150

โทรศัพท์ 0 4375 4322-40 ต่อ 1341, 1261 และ 1303

โทรสาร 0 43 75 4327

### หน้าที่ของสำนักตรวจสอบภายใน (Function of Internal Audit)

หน้าที่หลักของสำนักตรวจสอบภายใน คือการเสริมสร้างให้ส่วนราชการในมหาวิทยาลัย มหาสารคาม มีการบริหารจัดการที่ดี มีระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ ให้ข้อคิดเห็น หรือ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ตลอดจนประสานงานกับสำนักงานการตรวจสอบภายใน ให้ฐานะที่เป็นผู้ตรวจสอบภายในนอก สำนักตรวจสอบภายในเจึงมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

1. วางแผน กำหนดแนวทางการตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติและประสิทธิภาพของการควบคุมภายใน



2. การตรวจสอบความถูกต้อง ความเรียบง่ายให้ของข้อมูลและตัวเลขต่าง ๆ ด้วยเทคนิค หรือ วิธีการตรวจสอบที่ยอมรับโดยทั่วไป

3. ตรวจสอบการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ การบริหารการเงินและการบัญชี การพัสดุและทรัพย์สินของทางราชการ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ระดับประเทศ รวมถึงนโยบายที่เกี่ยวข้อง

4. ตรวจสอบคุณภาพการรักษา การใช้และการหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน ว่าเป็นไปอย่าง มีประสิทธิผล ประสิทธิภาพและประหยัด

5. สืบสานและเผยแพร่แนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับการรัฐวิสาหกิจ หรือการทุจริตเกี่ยวกับการเงิน และทรัพย์สินของทางราชการ

6. ประสานงานกับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงการคลัง สำนัก งานประมาณ และสำนักงานการตรวจสอบเงินแผ่นดิน

### ทิศทางการพัฒนาสำนักตรวจสอบภายใน

#### 1. ด้านนโยบาย

1.1 นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนางานระบบงานตรวจสอบ รวมทั้งสมรรถนะของบุคลากร อย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งเน้นให้มีศักยภาพในการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 เสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน

1.3 ส่งเสริมสนับสนุนให้การตรวจสอบหน่วยงานยุ่ง โปร่งใส กระบวนการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance)

1.4 สรุรค์สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ตรวจสอบภายในและหน่วยรับตรวจสอบ โดยให้ ความสำคัญในการให้ข้อมูลและแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง

#### 2. ด้านกลยุทธ์และการดำเนินงาน

##### 2.1 ด้านกลยุทธ์

2.1.1 นำเอามาตรฐานการตรวจสอบภายในที่ดีมาใช้ปรับปรุงกระบวนการ ตรวจสอบภายใน

2.1.2 ศึกษาและพัฒนาวิธีการประเมินระบบการควบคุมภายใน และความเพียงพอ ของระบบการบริหารความเสี่ยง

2.1.3 ปรับปรุงวิธีการจัดทำแผนการตรวจสอบ การจัดทำรายงาน ให้รวดเร็วและทัน ต่อเหตุการณ์

2.1.4 พัฒนากระบวนการให้คำปรึกษาแก่หน่วยรับตรวจสอบทั่วทั้งองค์กร

##### 2.2 ด้านการดำเนินงาน

2.2.1 การตรวจสอบภายใน มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการตรวจสอบการดำเนินงาน การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด และการตรวจสอบการบริหารจัดการ



2.2.2 บุคลากรของหน่วยงานทุกคนได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรวิชาชีพต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

2.2.3 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะ

## การวิเคราะห์ศักยภาพ (SWOT) ของสำนักตรวจสอบภายใน

### จุดแข็ง (Strength)

- เป็นหน่วยงานที่มีอิสระในการตรวจสอบ และเข้มงวดต่อคณะกรรมการตรวจสอบประจำมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ประกาศใช้กฎบัตร (Charter) ของสำนักตรวจสอบภายใน เพื่อให้ทุกหน่วยงานได้รับทราบและเป็นที่ยอมรับ
- มีมาตรฐานการตรวจสอบ และจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานแห่งวิชาชีพ
- มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ
- มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ทันสมัยหลากหลายช่องทาง เช่น อีเมล โทรศัพท์ ไลน์ โซเชียลมีเดีย ฯลฯ ให้การบริหารจัดการมีความสะดวกรวดเร็ว และบังเกิดประสิทธิภาพ
- บุคลากรมีคุณวุฒิที่หลากหลาย สามารถดูแลภาระตรวจสอบได้อย่างครอบคลุมและกว้างขวาง
- มีนโยบายให้การสนับสนุนบุคลากร เพื่อการอบรมสัมมนาในวิชาชีพ และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

### จุดอ่อน (Weakness)

- ขาดการรับการยอมรับในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นเรื่องใหม่ ที่หน่วยงานจะต้องปฏิบัติตามแนวปฏิบัติที่ส่วนราชการกำหนด
- การอบรมด้านภาษาไทยให้เพียงพอ กับ ปัจจุบัน ความต้องการความต้องการที่ความรับผิดชอบ และภารกิจที่มีมากขึ้น ตามแนวทางการปรับเปลี่ยนการบริหารภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการตรวจสอบการดำเนินงาน (Performance Audit) และการตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด (Compliance Audit)
- บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ค่อนข้างต่ำ ทำให้ขาดความมั่นใจและประสบการณ์อย่างเพียงพอในการนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม
- บุคลากรส่วนใหญ่เป็นบุคลากรใหม่ และบรรจุในอัตราสูงจึงขาดความเชี่ยวชาญด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตรวจสอบ ซึ่งอาจทำให้การปฏิบัติล่าช้า หรืออาจทำให้ไม่ได้รับความน่าเชื่อถือจากหน่วยรับตรวจ รวมทั้งการเข้าออกงานบ่อย



5. การส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถด้านต่าง ๆ ให้กับบุคลากรในด้านหนังสือจ้างชั่วคราวนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ไม่เต็มกำลังความสามารถ เนื่องจากขาดความมั่นคง ในการประกอบอาชีพ ย้อมแสวงหาสิ่งที่ตีกว่าและมีความมั่นคงให้กับชีวิตคนเอง

### โอกาส (Opportunity)

1. ภาครัฐได้มุ่งเน้นให้หน่วยงานราชการนำเข้าหลักธรรมาภิบาลหรือการบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดี มาใช้ในการบริหารจัดการ 10 ประการ คือ หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค หลักมุ่งเน้นด้านทักษะตี จึงทำให้ผู้ตรวจสอบภายใน มีบทบาทหน้าที่เพิ่มมากขึ้น และเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานต่างๆ อุ่นใจว่างหวัง

2. หน่วยงานภาครัฐและเอกชน มองเห็นความสำคัญของการตรวจสอบภายใน โดยได้จัดการฝึกอบรมสัมมนาหลักสูตรต่างๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง จึงนับเป็นโอกาส ที่จะพัฒนาศักยภาพของผู้ตรวจสอบภายใน ให้สูงขึ้น

3. คณะกรรมการตรวจสอบประจำมหาวิทยาลัย ได้มีมติเมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2545 กำหนดให้มีการพัฒนาระบบตรวจสอบภายใน ของส่วนราชการ โดยให้สำนักงาน ก.พ.(ก.พ.ร.) และกรมบัญชีกลาง ได้กำหนดให้สายงานตรวจสอบภายใน เป็นสายงานวิชาชีพ ปัจจุบันได้มีการปรับโครงสร้างของหน่วยงานซึ่งตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบประจำ มหาวิทยาลัย และสภามหาวิทยาลัยได้อนุมัติซื้อเป็น สำนักตรวจสอบภายใน เพื่อให้การดำเนินงานมีความ เป็นอิสระมากยิ่งขึ้น

4. มีคณะกรรมการตรวจสอบประจำมหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบไปด้วยตัวแทนจากกรรมการสภาและผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก เพื่อกำหนดรอบ และนโยบายในการดำเนินงานของสำนักตรวจสอบภายใน ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเชื่อถือง่ายโดยใช้ซอฟต์แวร์ GFMIS : GOVERNMENT FISCAL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM

### ภัยคุกคาม (Threat)

1. ระบบเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการทางด้านการเงินการบัญชี มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องอาจทำให้ผู้ตรวจสอบภายในไม่สามารถติดตามและพัฒนาศักยภาพได้ทัน เช่น ระบบ GFMIS : GOVERNMENT FISCAL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM

2. นโยบายของรัฐบาลที่ไม่ให้เพิ่มจำนวนข้าราชการและปรับเปลี่ยนเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นสถาบันที่ทำให้หน่วยงานไม่ได้รับการสนับสนุนอุดหนุนอัตรากำลังเท่าที่ควร

3. นโยบายมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ไม่ให้การสนับสนุนบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน เพิ่มขึ้น

4. หน่วยงานไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณรายจ่าย(งบแผ่นดิน) จึงส่งผลให้หน่วยงานมีการ พัฒนาในด้านต่างๆ เป็นไปได้ค่อนข้างช้า



## แนวทางเสริมในการพัฒนาและปรับปรุง

- นโยบายและการสนับสนุนของฝ่ายบริหาร ด้านงบประมาณและทรัพยากรอ่างเพื่องพอ เพื่อให้ผู้ตรวจสอบภายใน สามารถปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ในหน้าที่ความรับผิดชอบตามขอบเขตการทำงานที่ต้องครอบคลุมทุกภารกิจที่อยู่ในความรับผิดชอบของผู้บริหารสูงสุด
- ส่งเสริมและพัฒนาระบบท่านสารสนเทศ เพื่อช่วยให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด ทำให้การตรวจสอบรวดเร็วขึ้นและสามารถสรุปเพื่อให้ความเห็น ต่อผู้บริหารหรือผู้ใช้ข้อมูลได้ทันเวลา
- การพัฒนาศักยภาพ ความสามารถ และทักษะของผู้ตรวจสอบภายใน จะต้องเป็นผู้รอบรู้ ในวิชาชีพสาขาอื่นเช่นเจ้าเป็นต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในรวมทั้ง ต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
- ให้ผู้ตรวจสอบภายใน ได้รับข้อมูลข่าวสารทันต่อเหตุการณ์รวมทั้งได้รับข้อมูลการประชุมระดับผู้บริหารเกี่ยวกับบริหารเกี่ยวกับกำหนดแผน หรือนโยบายการบริหารหรือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแผนงาน
- ประชาสัมพันธ์ให้ทันท่วงทรวดมีความเข้าใจที่ถูกต้องในการปฏิบัติภารกิจของสำนักตรวจสอบภายใน เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กร

## ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (Critical Success Factors)

### 1. องค์ประกอบภายนอก :

- การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องตรวจสอบในรายละเอียด ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย เช่นผู้บริหารไม่สามารถตรวจสอบ ลงลึกไป ณ จุดนี้ได้ และต้องรายงานข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นให้ผู้บริหารทราบ เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นข้อมูล ในการบริหารจัดการให้เป็นไปตามหลัก Good Governance ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร เพื่อให้งานตรวจสอบเป็นไปโดยราบรื่น
- ความร่วมมือจากหน่วยรับตรวจ เนื่องจากลักษณะงานตรวจสอบภายในคือการตรวจสอบ และประเมินระบบควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจในมหาวิทยาลัย ทำให้ท่านตรวจสอบต้องได้รับความร่วมมือและการยอมรับจากหน่วยงานที่รับการตรวจสอบ ซึ่งต้องใช้กลยุทธ์ในการสร้างสัมพันธ์ที่ดี แสดงให้ผู้รับการตรวจสอบเห็นถึงความจริงใจและความตั้งใจที่จะร่วมกันพัฒนาองค์กรมากกว่าการจับผิด รวมทั้งสร้างความเข้าใจว่าการตรวจสอบจะส่งผลดีต่อองค์กรโดยรวมและทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



**2. องค์ประกอบภายใน :**

1) มีแผนการตรวจสอบและการตรวจสอบที่เข้มงวด ซึ่งให้ผู้ตรวจสอบภายในปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญงานในหน้าที่ มีความรู้ในงานที่เกี่ยวข้อง และมีจิตสำนึกในการให้บริการ ผู้ตรวจสอบภายในต้องพัฒนาเทคโนโลยีการตรวจสอบอยู่เสมอ โดยสอบถามจากผู้มีประสบการณ์ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ตรวจสอบภายในของหน่วยงานและจากหน่วยงานภายนอก

3) บุคลากรมีขวัญกำลังใจดี และมีทัศนคติที่ดีต่อมหาวิทยาลัย

**3. องค์ประกอบด้านเทคโนโลยี :** การสนับสนุนและส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง รวดเร็ว ทันเวลา

**4. องค์ประกอบด้านการเงิน :** มีระบบการบริหารจัดการงบประมาณที่ดี และมีระบบการควบคุมภายในที่ดีและเพียงพอ

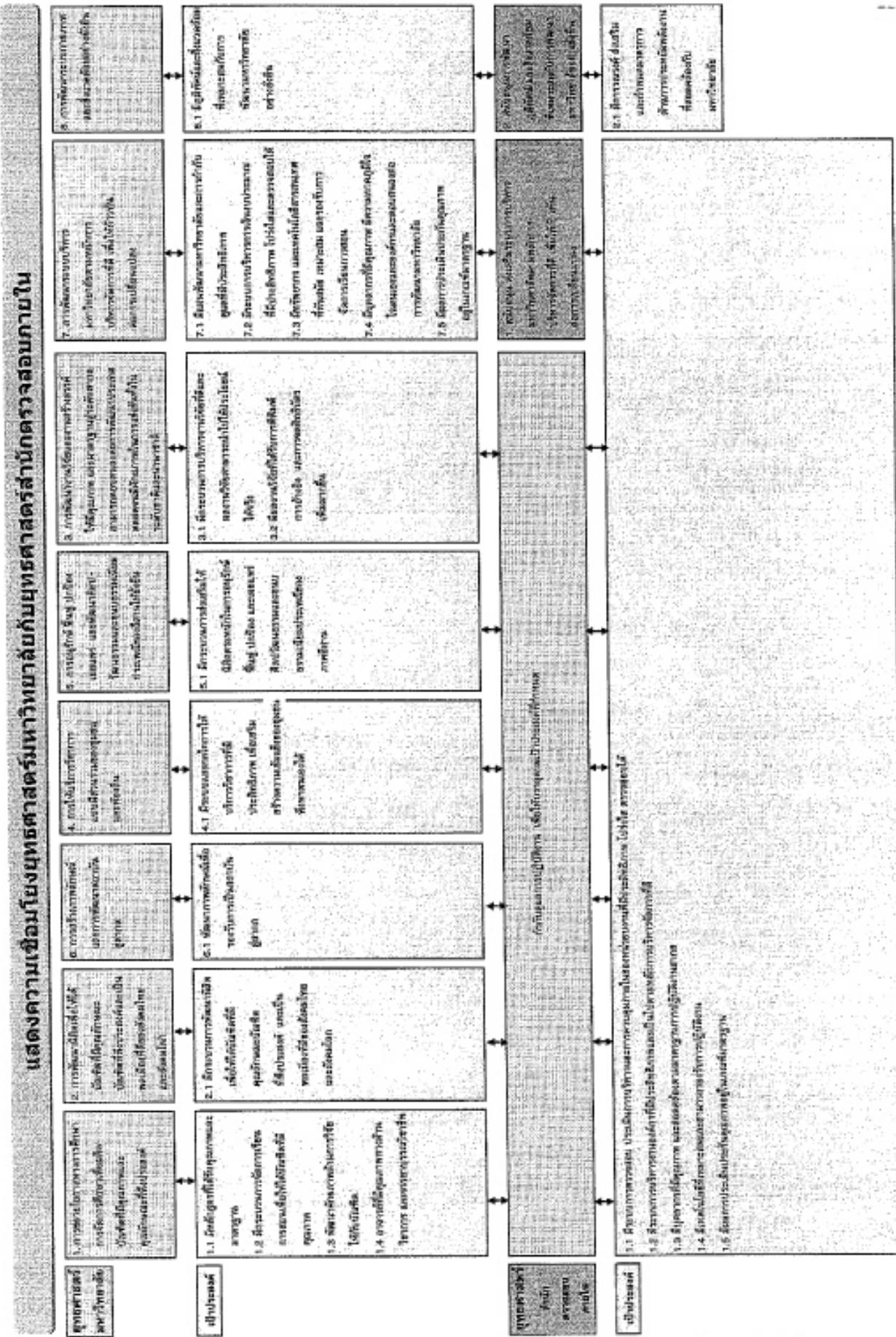


ส่วนที่ 2  
แผนกลยุทธ์สำนักตรวจสอบภายใน



ตารางแสดงความเข้มโถง  
ยุทธศาสตร์หน่วยงานกับยุทธศาสตร์ชาติ  
กระทรวง มหาวิทยาลัย

## แสดงความชื่นชมยอดความสามารถในการทำงาน

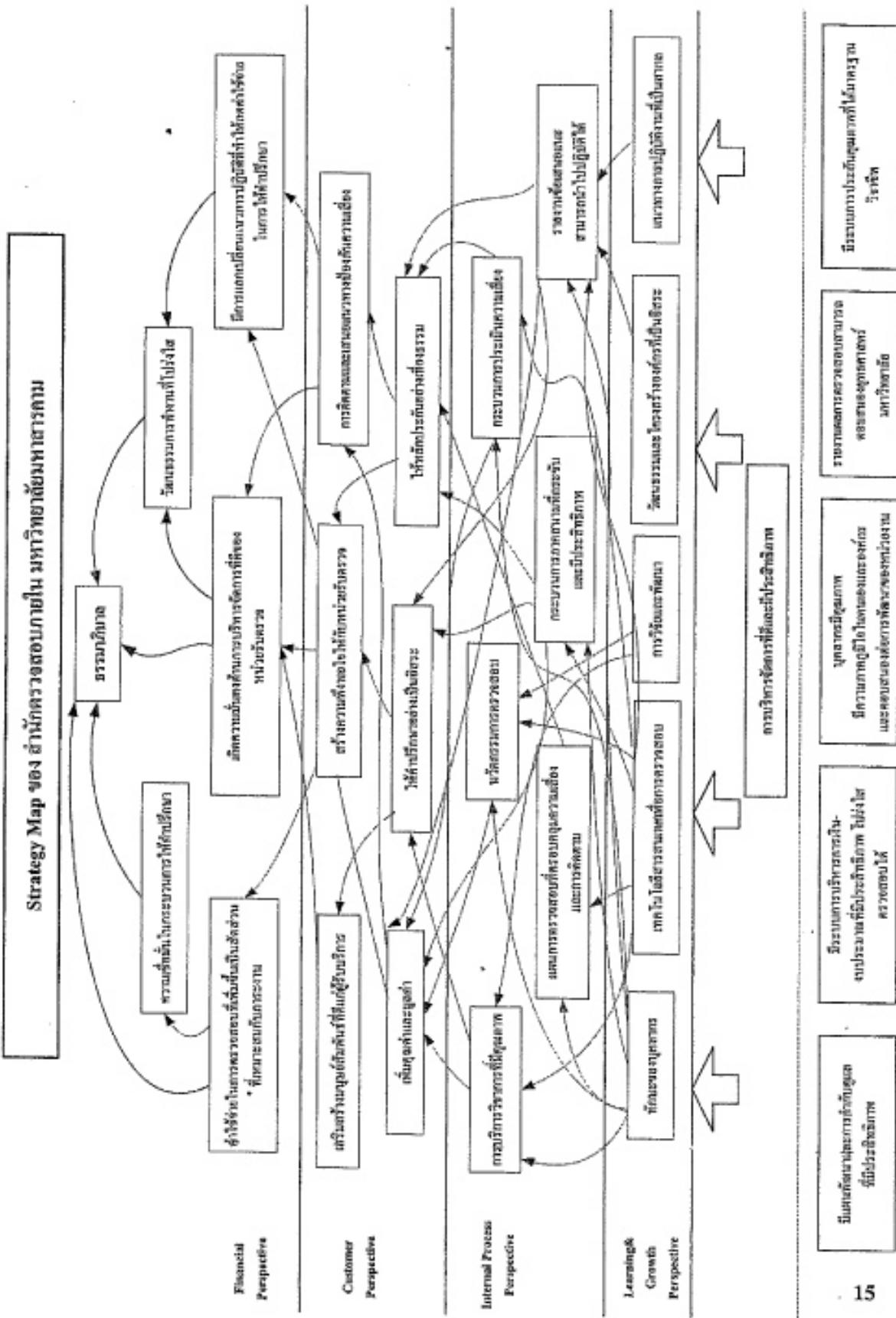






## แผนที่กลยุทธ์ (Strategic Map)

### Strategy Map ชุดที่ 1 สำหรับความต้องการภายใน มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง





**ปรัชญา วิสัยทัศน์ ค่านิยมของค์กร พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์  
สำนักตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**

**ปรัชญา**

มุ่งเน้นแนวคิดที่กันสมัย สร้างความมั่นใจแก่องค์กร

**ปณิธาน**

ยึดมั่นในจริยธรรม สร้างความเข้มแข็งให้องค์กร

**วิสัยทัศน์**

สนับสนุนข้อมูลสารสนเทศเพื่อสร้างความแข็งแกร่งในการบริหารองค์กรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง เพื่อยืนหนึ่งมาตรฐานสากล

**ค่านิยมของค์กร**

สำนักตรวจสอบภายใน ยึดหลักค่านิยมของค์กรของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

**T ทำงานเป็นทีม (Task @ Team Oriented)**

- ▶ ยอมรับความคิดเห็นหลากหลาย
- ▶ ทำงานร่วมกันเพื่อเป็นบุคคลในครอบครัวเดียวกัน
- ▶ มีความสามัคคีให้กำลังใจและให้เกียรติซึ่งกันและกัน
- ▶ ยึดหลักการมีส่วนร่วมในการคิดสร้างสรรค์ และร่วมสร้างนวัตกรรมใหม่
- ▶ สร้างคุณค่าเพิ่มให้กับผลผลิตตลอดเวลา

**E บริการด้วยใจ (Effective Customer Service)**

- ▶ กระตือรือร้นในการให้บริการแก่นิสิตและผู้รับบริการทุกระดับ
- ▶ การให้บริการอย่างเป็นมิตร และเสมอภาค
- ▶ มีความพร้อมในการให้บริการ
- ▶ ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการทุกระดับได้อย่างถูกต้อง
- ▶ รับผิดชอบต่อสังคม (จิตสาธารณะ)

**A โปร่งใสตรวจสอบได้ (Accountability)**

- ▶ มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
- ▶ ยึดมั่นในคุณธรรม ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมของวิชาชีพของตนเอง และ ความถูกต้อง
- ▶ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตตรวจสอบได้
- ▶ ปฏิบัติงานด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม



## M ตอบสนองพันธกิจองค์กร (Mission Achievement)

บุคลากรต้องกระหน่ำเพื่อภารกิจ และเป้าหมายของมหาวิทยาลัยพร้อมที่จะเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและองค์กร

### Pro มืออาชีพ (Professional)

- ▶ มีความรู้ความชำนาญในวิชาชีพที่ปฏิบัติและรับผิดชอบ
- ▶ มีการปรับปรุงพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ฝึกฯ ฝึกฯ เพื่อนำความรู้มาแก้ปัญหาใหม่ๆ

#### ขององค์กร

- ▶ มีการปรับตัวให้กับการเปลี่ยนแปลง
- ▶ ใช้วิธีการแห่งปัญญา
- ▶ มีการทำงานและรับผิดชอบงานได้โดยไม่ต้องมีการควบคุม และทำงานเพื่อให้เกิดผลงานเป็นหลัก

### พันธกิจ

1. มุ่งเสริมสร้างกระบวนการกำกับดูแลที่ดี และมีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน
2. มุ่งให้กลั่นประณย่างเท็องธรรม และค่าปรีกษาอย่างเป็นอิสระ
3. มุ่งเน้นการพัฒนา และเพิ่มคุณค่าให้แก่องค์กร

### ยุทธศาสตร์ (Strategy Directions) สำนักตรวจสอบภายใน

1. สนับสนุน สร้างระบบการบริหารมหาวิทยาลัยตามหลักการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง
2. สนับสนุนการพัฒนาระบบภายในภาพและซึ่งแวดล้อมอย่างอั่งชื่น

### เป้าประสงค์

1. มีระบบการตรวจสอบ ประเมินการบริหารและการควบคุมภายใน ของหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี
2. มีระบบการบริหารการเงินและงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้
3. มีทรัพยากร และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เหมาะสม และรองรับการปฏิบัติงาน และการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. มีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร และตอบสนองต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย
5. มีผลการประเมินประกันคุณภาพอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน



## วัตถุประสงค์

ให้ข้อมูลสารสนเทศและคำปรึกษาต่อผู้บริหารทุกระดับในการพัฒนา การประเมินความเสี่ยง การควบคุมภายใน และการกำกับดูแลที่ดี เพื่อส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยฯ เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

## กลยุทธ์ (Strategy)

- นำเอามาตรฐานการตรวจสอบภายในที่เป็นมาตรฐานใช้ปรับปรุงกระบวนการตรวจสอบภายใน
- ศึกษา พัฒนา วิธีการประเมิน ระบบการควบคุมภายใน และการบริหารความเสี่ยง
- ปรับปรุงวิธีการจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน การจัดทำรายงาน ให้ทันกับการจัดการเหตุการณ์ต่างๆที่สำคัญ

## นโยบายการบริหารงาน

- พัฒนาระบบงานและสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งเน้นให้มีศักยภาพในการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- เสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน
- ส่งเสริมสนับสนุนให้การตรวจสอบหน่วยงานยอดเยี่ยม มุ่งสู่การบริหารจัดการที่ดี (good Governance)
- สร้างศรัทธาความเชื่อใจอันดีระหว่างผู้ตรวจสอบกับผู้รับตรวจ โดยเน้นการให้ข้อเสนอแนะและแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง



## ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กดดัน



| ยุทธศาสตร์  | เป้าประสงค์   | กลยุทธ์   | ผู้รับผิดชอบ   |
|---|---|---|--|
| ยุทธศาสตร์ 1<br>การเพิ่มศักยภาพและพัฒนาการ<br>ด้วยการพัฒนาที่ได้รับพื้นที่พื้น<br>ที่และโครงสร้างพื้นฐานที่ดี<br>ประยุกต์ | <p>1. มีระบบการบริหารงานองค์กรที่<br/>มีประสิทธิภาพและเป็นไปตาม<br/>หลักธรรมาภิบาลที่ดี</p> <p>2. มีระบบการตรวจสอบ ประเมิน<br/>การบริหาร และการควบคุม<br/>ภายในของหน่วยงานที่มี<br/>ประสิทธิภาพ โปร่งใส และ<br/>ตรวจสอบได้</p> <p>3. มีทรัพยากร และเทคโนโลยี<br/>สารสนเทศที่ทันสมัย เหมาะสม<br/>และรองรับการปฏิบัติงาน และ<br/>การพัฒนาต่อค่าจึงมีประสิทธิภาพ</p> | <p>1. กำหนดวิถีที่ดี แล้ว<br/>บริการด้วยมาตรฐานศิริราช เพื่อ<br/>ก้าวเดินไปอย่างยั่งยืนที่ทาง<br/>การพัฒนาสำหรับวิถีนี้<br/>ภายในให้สอดคล้องกับ<br/>มาตรฐานสากลและเป็นไปตาม<br/>กระบวนการพัฒนา<br/>อย่างต่อเนื่อง</p> <p>2. พัฒนาระบบและกลไก<br/>การันตีความถูกต้องและสำนัก<br/>ตรวจสอบภายในตามบทบาท<br/>หน้าที่ตัวรับผิดชอบอย่าง<br/>ดีทั้งหมด</p> <p>3. จัดทำแผนการพัฒนา<br/>บุคลากรที่รับযศยานและ<br/>เชิงลึก</p> <p>4. พัฒนาระบบการชี้ตัวการ<br/>ความรู้ที่เป็นส่วนหนึ่งของห้อง<br/>ปฏิบัติงานประจำ</p> | <p>1. ระดับความสำเร็จของ<br/>กระบวนการพัฒนาแผนงาน<br/>(สกอ. 1.1)</p> <p>2. ระบบการพัฒนาคณาจารย์<br/>และบุคลากรสายสนับสนุน<br/>(สกอ. 2.4)</p> <p>3. ระดับความสำเร็จของการ<br/>จัดการความรู้ด้านการตรวจสอบ<br/>ภายใน (7.4.2)</p> |



|   |  |   |  |
|---|--|---|--|
| <b>ยุทธศาสตร์ที่ 2</b><br><b>การพัฒนาศักยภาพองค์กรให้เป็นศูนย์กลางบริการที่ดีที่สุด และเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านวิชาชีพ</b> | <ol style="list-style-type: none"> <li>ฝึกอบรมการบริหารงานองค์กรที่มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่อง</li> <li>ผังระบบการตรวจสอบ ประเมิน การบริหาร และการควบคุมภายในให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้สื่อและตัวชี้วัดที่ดี</li> <li>ฝึกอบรมทางเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อรองรับการปฏิรูปงาน และการพัฒนาให้อ่องฟูและเสถียรภาพ</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาระบบและกลไกการดำเนินการที่ทันสมัยและสำคัญในด้านบุคลากร หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จัดทำและนัดหมายและการติดต่อที่ดี</li> <li>พัฒนาระบบการจัดการคุณภาพและบุคลากรสายสัมภพ ตามมาตรฐานสากล</li> <li>ฝึกอบรมการบริการด้วยห้องเรียน การจัดการความต้องการของลูกค้า ให้กับบุคลากรประจำ</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>ระดับความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาพัฒนาและทรงพลัง (สกอ. 1.1)</li> <li>ระบบการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน ตามมาตรฐานวิชาชีพ หรืองานสร้างสรรค์ (สกอ. 4.2)</li> </ol> |
| <b>ยุทธศาสตร์ที่ 3</b><br><b>การพัฒนาศักยภาพองค์กรให้เป็นศูนย์กลางบริการที่ดีที่สุด และเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านวิชาชีพ</b> | <ol style="list-style-type: none"> <li>ฝึกอบรมการบริหารงานบริษัทที่ดีและมีคุณภาพ และการพัฒนาศักยภาพองค์กรให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานคุณภาพ ตัวบ่งชี้ทางการเงิน ปรับเปลี่ยนตัวชี้วัด</li> </ol>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากร พัฒนาศักยภาพ ตัวบ่งชี้ทางการเงิน ปรับเปลี่ยนตัวชี้วัด</li> </ol>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>ระบบและกลไกการ គามรู้เชิงพาณิชย์ หรืองานสร้างสรรค์ (สกอ. 4.2)</li> </ol>  |



|  |  |  |
|--|--|--|
| ขอบเขตองค์การพัฒนาประมง  | <p>การผลักไปสู่ยานหางานท่องเที่ยวในและ<br/>ภายนอกห้างงาน และมีการ<br/>กำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง<br/>2. สนับสนุนงานประมงด้วย<br/>การวิจัยที่สอดคล้องกับการ<br/>พัฒนา</p>  | <p>การผลักไปสู่ยานหางานท่องเที่ยวในและ<br/>ภายนอกห้างงาน และมีการ<br/>กำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง<br/>2. สนับสนุนงานประมงด้วย<br/>การวิจัยที่สอดคล้องกับการ<br/>พัฒนา</p>  |
| ยุทธศาสตร์ที่ 4<br>การพัฒนาการให้บริการวิชาการ<br>แบบมีส่วนร่วมของชุมชนและ<br>ท้องถิ่น | <p>1. ผู้รับบุญการบริหารงานองค์กรที่<br/>มีประสิทธิภาพและเป็นไปตาม<br/>หลักธรรมาภิบาลเพื่อต<br/>2. ผู้รับบุญการตรวจสอบ ประเมิน<br/>การบริหาร และการควบคุม<br/>ภายในและหน่วยงานที่มี<br/>ประสิทธิภาพ โปร่งใส และ<br/>ตรวจสอบได้</p> | <p>1. กบขวนผิวสีทั้งหมด และ<br/>ปรับปรุงและถูกศาสตร์ เพื่อ<br/>กำหนดนโยบายและที่ศึกษา<br/>การพัฒนาสำนักงานตรวจสอบ<br/>ภายในให้สอดคล้อง<br/>มาตรฐานสากลและเป็นไปตาม<br/>กระบวนการที่ศึกษาการพัฒนา<br/>ประเมิน<br/>2. พัฒนาระบบและกลไกการ<br/>กำกับติดตามและเฝ้าระวัง<br/>ตรวจสอบภายในให้ครอบคลุม<br/>หน้าที่ได้รับมอบหมาย<br/>4. พัฒนาระบบการจัดการ<br/>ความรู้ให้เป็นส่วนหนึ่งของการ<br/>ปฏิบัติงานประจำ</p> <p>1. ระดับความสำเร็จของ<br/>กระบวนการพัฒนาแผนงาน<br/>(สกอ. 1.1 )</p> <p>2. ระดับความสำเร็จของการ<br/>จัดการความรู้ด้านการตรวจสอบ<br/>ภายใน ( 7.4.2 )</p> |



|  |  |  |   |
|--|--|--|---|
| <b>มาตราสั่งรัฐที่ 5</b><br>การอนุรักษ์พื้นที่ป่าเบื้อง และ <sup>๑</sup> เนื้อที่ดินป่าในธรรมและ<br>ชลประทานเพื่อประโยชน์ด้านสัน <sup>๒</sup><br>น้ำให้ยั่งยืน | <p>1. มีระบบการบริหารงานขององค์กรที่<br/>ฝ่ายเสธ. กิจการและเป็นไปตาม<br/>หลักธรรมาภิบาลที่ดี</p> <p>2. มีระบบการตรวจสอบ ประเมิน<sup>๓</sup><br/>การบริหาร และการควบคุม<br/>ภายในของหน่วยงานที่มี<br/>ประสิทธิภาพ เป็นไป และ<br/>ตรวจสอบได้</p> <p>3. มีทรัพยากร และเทคโนโลยี<br/>สารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อสนับสนุน<br/>และรองรับการปฏิบัติงาน และ<br/>การพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> | <p>1. ก咽喉านิสัยที่ดี และ<br/>ปรับปรุงแผนทุกอย่าง เพื่อ<sup>๔</sup><br/>กำหนดนโยบายและพัฒนา<sup>๕</sup><br/>การพัฒนาสำนักตรวจสอบ<br/>ภายในให้สอดคล้อง<br/>มากว่าคราลล์และเป็นไปตาม</p> <p>2. พัฒนาระบบและกิจกรรม<sup>๖</sup><br/>ที่ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญและสำนัก<br/>ตรวจสอบภายในตามบทบาท<br/>หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>4. พัฒนาระบบการจัดการ<br/>ความไว้ที่เป็นส่วนหนึ่งของการ<br/>ปฏิบัติงานประจำ</p> | <p>1. ระดับความสำเร็จของ<br/>กระบวนการพัฒนาแผนงาน<br/>(สก. 1.1)</p> <p>2. ระดับความสำเร็จของ<br/>กระบวนการพัฒนาแผนงาน<br/>ภายในให้สอดคล้อง<br/>มากว่าคราลล์และเป็นไปตาม</p> |
| <b>มาตราสั่งรัฐที่ 6</b><br>การสร้างภาระเบิกถอน และการ<br>พัฒนาสถาบันสูงสุด  | <p>1. มีระบบการบริหารงานขององค์กรที่<br/>ฝ่ายเสธ. กิจการและเป็นไปตาม<br/>หลักธรรมาภิบาลที่ดี</p> <p>2. มีระบบการตรวจสอบ ประเมิน<sup>๗</sup><br/>การบริหาร และการควบคุม<br/>ภายในของหน่วยงานที่มี</p>   | <p>1. ก咽喉านิสัยที่ดี และ<br/>ปรับปรุงแผนทุกอย่าง เพื่อ<sup>๘</sup><br/>กำหนดนโยบายและพัฒนา<sup>๙</sup><br/>การพัฒนาสำนักตรวจสอบ<br/>ภายในให้สอดคล้อง<br/>มากกว่าคราลล์และเป็นไปตาม</p>   | <p>1. ระดับความสำเร็จของ<br/>กระบวนการพัฒนาแผนงาน<br/>(สก. 1.1)</p>   |



|               |   |  |   |
|---------------|---|--|---|
|               | <p>ประศึกษา ไปร่องสืบ แตะ<br/>ตราชลอบไปด้วย</p> <p>3. สืบทิพย์การ แผลงเทคโนโลยี<br/>ส่วนตัวที่ทันสมัย เทคนิคสมัย<br/>นี้จะช่วยรับการปรับเปลี่ยน แสง<br/>และการพัฒนาต่อข้างหน้ามีประสิทธิภาพ</p> | <p>กรอบพื้นที่ทางการพัฒนา<br/>ประจำศศ</p> <p>2. พัฒนาแบบลดลงให้การ<br/>กำกับติดตามและเฝ้าระวัง<br/>ตรวจสอบภาระอย่างต่อเนื่องทุน<br/>(สกอ. 2.4)</p>   | <p>2. ฝึกอบรมการพัฒนาคณาจารย์<br/>และบุคลากรฝ่ายสนับสนุน<br/>(สกอ. 2.4)</p>   |
| อนุศาสนาธร์ 7 | <p>การพัฒนามนตรีบริหาร<br/>มหาวิทยาลัยความรับผิดชอบ<br/>ซึ่งการที่ดี เพื่อให้ก้าวหน้าต่อการ<br/>เปลี่ยนแปลง</p>   | <p>1. ฝึกอบรมพัฒนาหัวหน้าของงานและอาจารย์<br/>กำกับติดต่อที่มีประสิทธิภาพ<br/>2. มีระบบการติดตามและประเมิน การบริหารและการควบคุมภาระใน<br/>ช่วงหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ<br/>เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการ<br/>ที่ดี</p> | <p>1. อบรมพัฒนาการบริหาร<br/>เพื่อปรับปรุงคุณภาพและติดตาม<br/>การพัฒนาสำนักงานทุกส่วน<br/>ภายในให้สอดคล้อง<br/>มาตรฐานการคุณภาพและเป็นไปตาม<br/>มาตรฐานการบริหารทุกรายดับของสถาบัน<br/>(สกอ. 7.1)</p> <p>2. ฝึกอบรมพัฒนาหัวหน้ากลุ่มงาน<br/>ภาควิชานักวิชาการพัฒนาฯ</p> |



|   |  |   |
|---|--|---|
| <p><b>4. ฝ่ายพัฒนาระบบและเทคโนโลยี</b></p> <p>การสนับสนุนเพื่อกันและเม็ด เหตุการณ์ แหล่งรองรับภาระปูนซิเมนต์และภาระ พื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p><b>5. ฝ่ายคุ้มครองทรัพย์มีคุณภาพ มีความ การคุ้มครองในคนเดียวและของคู่ การและดูแลบ้านของต่อการพัฒนา มาตรฐานเยี่ยม</b></p> <p><b>6. ฝ่ายการบูรณะและรักษา ดูแลอาคารอยู่ในสภาพที่พอดีและสวยงาม</b></p> | <p>อย่างต่อเนื่อง</p> <p>3. จัดทำประชุมทางกลุ่มกิจที่ การประเมินผลและการติดตาม ของผู้บริหารทุกระดับ</p> <p>4. พัฒนาระบบและกลไกในการ ก้าวต่อต้านมาตรฐานและสำนัก ตรวจสอบภารกิจในด้านบทบาท หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>5. ลงเรื่องที่จัดการ/โครงการ/โครงการ ดำเนินงานที่สะท้อนถึงลักษณ์ ของสังคมครัวเรือนภาษาไทย</p> <p>6. จัดทำแบบประเมินคุณภาพ ของให้ครุภัณฑ์ที่เป็น ความเสี่ยงสำหรับชุมชนที่สำคัญ ตรวจสอบภารกิจใน</p> | <p>3. จัดทำประชุมทางกลุ่มกิจที่ การประเมินผลและการติดตาม ของผู้บริหารทุกระดับ (สกอ. 7.4)</p> <p>4. อบรมและออกโครงการเชิงและ บูรณาภรณ์ (สกอ. 8.1)</p> <p>5. ฝ่ายบูรณะพัฒนาความงามที่ แอบบูรณาการสายสันบนสูง (สกอ. 2.4)</p> <p>6. จัดทำประชุมทางกลุ่มกิจที่ติดตาม ตรวจสอบภารกิจที่สำคัญของตัวหน้า หน้าที่ใน (7.4.2)</p> <p>7. ประเมินภารกิจอย่างต่อเนื่อง ของสำนักงานที่ดูแลภาระในให้ ผลกระทบต่อภัยคุกคามและช่อง ทางให้หายเสียหาย</p> <p>8. จัดทำแผนการพัฒนา บุคลากรของระบบฯ แม้จะมีภัยคุกคาม</p> |
|---|--|---|



|   |   |   |
|---|---|---|
|   | <p>9. พัฒนาระบบการจัดการ<br/>ความรู้ให้เป็นส่วนหนึ่งของการ<br/>ปฏิบัติงานประจำ</p> <p>10. พัฒนาชุมชนการประทักษิณ<br/>ศูนย์ฯ</p> <p>ศูนย์การศึกษาอย่าง<br/>ต่อเนื่อง</p> <p>11. ขยายการการประทักษิณ<br/>ศูนย์ฯในและภายนอก<br/>ศูนย์ฯ</p> | <p>7. ระบบและกลไกการประกัน<br/>คุณภาพการศึกษาภายใน<br/>(สภอ. 9.1)</p>   |
| ยุทธศาสตร์ที่ 8<br>การพัฒนาภารกิจศูนย์ฯ<br>สู่เวทีโลกอย่างยั่งยืน           | <p>1. ฝึกหัดศูนย์ฯรับผิดชอบที่<br/>เหมาะสมกับการพัฒนา<br/>มหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน</p>   | <p>1. มีการประเมินค์ ลงเสริม แล้ว<br/>กำหนดมาตรฐานการดำเนินการ<br/>ประจำเดือนต่อเดือนที่สอดคล้อง<br/>กับมหาวิทยาลัย</p>   |
| ยุทธศาสตร์ที่ 9<br>ผลลัพธ์การพัฒนาอย่างยั่งยืน<br>ที่รือดูดันน้ำของหน่วยงาน | <p>1. การบริการดูแลชุมชนที่สอดคล้อง<br/>เอกสารนี้ จุดเน้น รายละเอียด<br/>วัฒนธรรมค์และมาตรฐานการบริโภค<br/>ที่น้ำดูดันน้ำ</p>   | <p>1. ระบุความสำคัญของการ<br/>พัฒนาชุมชนที่สอดคล้องกับ<br/>การบริการของมหาวิทยาลัยเพื่อ<br/>สนับสนุนให้หน่วยงานอยู่ใน<br/>มหาวิทยาลัย (ตัวชี้วัดเป็นคัน<br/>หน่วยงานสนับสนุน)</p> <p>2. ระบุความสำคัญของการ<br/>ดำเนินงานของสำนักตรวจสอบฯ</p> |



|  |
|--|
| รายละเอียด (หน่วยงานกำกับดูแล)   |
| 3. สถาบันการศึกษาเชิงวิชาชีพ<br>ครัวเรือนภาคใน (มหาวิทยาลัย)<br>กำแพงเพชร) |



**ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเดินริบบิ้นติและพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อให้ได้บัณฑิตที่ดีที่สุดประจำปี**

| เป้าประสงค์ที่ 1.1 กำกับดูแลการบริหารจัดการแผนปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล   | กลยุทธ์   | วัตถุประสงค์   | ผู้ชี้วัด                          | โครงการ/กิจกรรม   |
|--|---|--|------------------------------------|---|
| 1. ให้หัวหน่วยรับปรุง และปรับปรุง แผนยุทธศาสตร์ เพื่อยกระดับ นโยบายและที่ศึกษา การพัฒนา สานักควรจัดอบรมภายในให้ สอดคล้องมากวิชาชีวะ และ เป็นไปตามกรอบพัฒาการ พัฒนาประเทศ | - หบทราบเรียนรู้และปรับปรุง แผนยุทธศาสตร์ เพื่อยกระดับ นโยบายและที่ศึกษา การพัฒนา สานักควรจัดอบรมภายในให้ สอดคล้องมากวิชาชีวะ และ | 1. ระดับคุณภาพสำเร็จของ กระบวนการพัฒนาแผนงาน (สกอ. 1.1)                | ตัวชี้วัด                          | 1. ลงเสริมศักยภาพเข้ารับการ อบรมสัมมนาการจัดทำแผน กิจกรรมที่มีมาตรฐาน เก่าแก่ ให้ใหม่ 2. ประชุมคณะกรรมการฯ ที่ ไตรมาสที่ 4 เพื่อทราบ วิธีการและผล เพื่อทราบ วิธีการที่น่าสนใจและ นำไปปรับปรุงแก้ไข ให้คิดทาง การพัฒนา และติดตาม การพัฒนาสำนัก ควรจัดอบรมภายใน |
| 2. พัฒนาระบบและสภาพการทำงาน กำกับติดตามดูแลสักการะตรวจสอบ ภาระในหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย   | - เพื่อยกระดับและพัฒนา แผนการกำกับติดตามดูแลของ สานักควรจัดอบรมภายใน  | พัฒนาการกำกับติดตามดูแลของ สานักควรจัดอบรมภายใน                        | 3. การติดตามประเมินผลการ ดำเนินงาน | 4. โครงการอบรมสัมมนาเพื่อ เสริมสร้างระบบคุณภาพงาน ตรวจสอบภายในตามตัวกรอบงาน การจัดการความรู้ KM   |
| 3. พัฒนาระบบการจัดการครุภัณฑ์ ให้เป็นส่วนหนึ่งของกรอบปฏิบัติงาน ประจำ  | - เพื่อยับยั้งค่าใช้จ่ายในเบ็ดเตล็ด ดำเนินงานที่สอดคล้องกับตัวกรอบของ หน่วยงานที่สำคัญและ ควบคุมการจัดการ ความรู้ KM              | 2. ระดับคุณภาพสำเร็จของการ จัดการตามรั้วตัวงาน การตรวจสอบภายใน (7.4.2) |                                    |   |



### ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาผู้เรียนให้ได้บูรณาภิเษกที่ดีและลักษณะเป็นตัวพ่อตัวแม่ เป็นนักวิชาการ เป็นนักวิเคราะห์ เป็นนักวิจัย

#### เป้าประสงค์ที่ 2.1 กำกับดูแลการบริหารจัดการแผนปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

| กลยุทธ์  | วัสดุประสงค์  | ตัวชี้วัด   | โครงการ/กิจกรรม  |
|--|---|---|--|
| 1. บทบาทผู้เรียน แบบบูรณาภิเษก แผนยุทธศาสตร์ เพื่อกำหนด นโยบายและพัฒนา สำนักตรวจสอบภายใน ให้ สอดคล้องมหาวิทยาลัย และ เป็นไปตามการอบรมศักวิชาการ พัฒนาบุคลากร | - บทบาทผู้เรียนทั้งนักเรียน นักศึกษาสัมภาระ เพื่อกำหนด นโยบายและพัฒนา สำนักตรวจสอบภายใน ให้ สอดคล้องมหาวิทยาลัย และ เป็นไปตามการอบรมศักวิชาการ พัฒนาบุคลากร | 1. ระดับความสำเร็จของ กิจกรรมการพัฒนาแผนงาน (สกอ. 1.1)  | 1. เส่งเสริมศักยภาพนักวิชาการ อบรมล้วงแผนการจัดทำแผน กิจกรรมตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด<br>2. ประชุมคณะกรรมการฯ ที่ ได้รับการแต่งตั้ง เพื่อ妄บหาด รังสีทั้งสิ้น และปรับปรุงแผน บุคลากรสัมภาระ เพื่อกำหนดนโยบาย และพัฒนาสำนัก ตรวจสอบภายใน ศักวิชาการใน |
| 2. พัฒนาระบบและกลไกการ กำกับติดตามดูแลสำนักตรวจสอบภายในตามบทบาทหน้าที่ตัว มอบหมาย  | - เพื่อฝึกอบรมและลงในการ พัฒนาการกำกับติดตามดูแลของ สำนักตรวจสอบภายใน   | 3. ระดับความสำเร็จของ การจัดการค่าใช้จ่ายต้นทาง たりจัดซื้อภายนอก (7.4.2)                                 | 3. การติดตามประเมินผลการ ดำเนินงาน   |
| 3. พัฒนาระบบการจัดการความรู้ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน ประจำ  | - เพื่อให้นักศึกษาร่วมกันในการ ดำเนินงานที่ห้องอัลลักษณ์ของ หน่วยงานด้วยกระบวนการจัดการ ความรู้ KM  | 4. โครงการอบรมสัมมนาเพื่อสร้าง ศรีเมืองรักษ์บุคลากรทาง ครัวเรือนภายในตัวอย่างเป็นแบบ สำหรับครัวเรือน KM |  |
| ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาผู้เรียน และงานศรีเมืองรักษ์ ให้มีคุณภาพ และมาตรฐานสากล ตลอดจน ศรีเมืองรักษ์ที่ดีและดีงาม ให้เป็นที่ยอมรับในประเทศ ประจำ             |   |   | 3. ยุทธศาสตร์ 3 กำกับดูแลการบริหารจัดการ แผนงานร่วมกับหน่วยงาน ให้บรรลุเป้าหมายใน ศักวิชาการ ตามที่กำหนด   |
| เป้าประสงค์ที่ 3.1 ฝึกอบรมการบริหารงานวิจัยที่ดีและดีงาม ให้เป็นที่ยอมรับในตัวอย่าง ศรีเมืองรักษ์ที่ดีและดีงาม ประจำ   |   | 1. ฝึกอบรมและฝึกอบรม ให้เป็นที่ยอมรับในตัวอย่าง ศรีเมืองรักษ์ที่ดีและดีงาม                              | 1. เส่งเสริมและสนับสนุนศักยภาพ   |



| พัฒนาศักยภาพ ต้านภัยร้าย โดยการฝึกประสมการณ์งานวิจัย และ การลงเล่นปลูกฝังหลักการ แม่แบบนักเรียน และการ กำกับดูแลอย่างต่อเนื่อง  | บุคลากรต้องสามารถวิจัย ประเมินคุณภาพ โดยการวิเคราะห์ ประเมินการณ์งานวิจัย และ การแยกเป็นหัวข้อรายในและภายนอก หน่วยงาน   | ความรู้เชิงอาชญากรรมวิจัย หรืองาน สืบสืบสืบ (สกอ.4.2)                                 | เข้าร่วมการอบรมสัมมนาทางวิจัย และโครงการอบรมทางสื่อสาร เรื่องนร. ภายนอก มหาวิทยาลัยที่จัดอบรม   |
|---|---|---|---|
| 2. สนับสนุนปรับเปลี่ยนผ่านการ วิจัยที่สอดคล้องกับการพัฒนา   | - เพื่อให้บุคลากรได้รับจัดสร้าง สนับสนุนงบประมาณสำนักงานวิจัย ยกย่องเชิดชู  | 1. ฝึกอบรมและทดสอบให้จัดการ สนับสนุนงบประมาณสำนักงานวิจัย หรืองาน สืบสืบสืบ (สกอ.4.2) | - สนับสนุนการขอรับการจัดสร้าง งบประมาณทุนๆ หุนหุนการวิจัย จากมหาวิทยาลัย  |
| <b>มาตรฐานสากลที่ 4 การพัฒนาการให้บริการวิชาการแบบส่วนร่วมของทุกคนและทุกฝ่ายด้าน</b>  |   |   |   |
| เป้าประสงค์ที่ 4.1 ก้าวไปสู่และถูกต้องตามเกณฑ์มาตรฐานสากลที่กำหนดไว้ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล  |   |   |   |
| กลยุทธ์   | วัตถุประสงค์  | ตัวชี้วัด   | โครงการ/กิจกรรม   |
| 1. บทบาทนักวิจัยทั่วโลก และปรับปรุง แนวทางการศาสตร์ เพื่อการนัด นิยามและพัฒนา ภาระผู้สอน สำนักหอธรรมและสถาบันในที่ สอดคล้องมาตรฐานสากล และ เป็นไปตามกรอบที่ศึกษาการ พัฒนาประเทศ | - บทบาทนักวิจัยทั่วโลก และปรับปรุง แนวทางการศาสตร์ เพื่อการนัด นิยามและพัฒนา ภาระผู้สอน สำนักหอธรรมและสถาบันในที่ สอดคล้องมาตรฐานสากล และสถาบันในที่ ศึกษาการ | 1. ระดับความสำเร็จของ กระบวนการพัฒนาและพัฒนา (สกอ. 1.1)                               | 1. ส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการ อบรมสัมมนาการจัดทำแผน กิจกรรมต่อสาธารณะที่มหาวิทยาลัย กำหนด<br>2. ประชุมคณะกรรมการฯ ที่ ไตรimester เพื่อทราบแผน กิจกรรมและปรับปรุงแผน ทุกศาสตร์ เพื่อกำหนดนโยบาย และศักยภาพ เพื่อทราบ แผน กิจกรรมและปรับปรุงแผน ทุกศาสตร์ เพื่อกำหนดนโยบาย และศักยภาพใน ศรรัตน์ ในการพัฒนาสำนัก 3. การติดตามประเมินผลการ ดำเนินงาน |
| 2. พัฒนาระบบและกลไกการ กำกับดูแลสำนักตรวจสอบ ภาระผู้สอน สำนักงานบูรณาหารที่ได้รับ มอบหมาย   | - เพื่อให้ผู้ตรวจสอบและกล่าวใน การพัฒนาการกำกับดูษ์ตามกฎหมาย ที่ได้รับมอบหมายใน สำนักตรวจสอบภาระผู้สอน  |   |   |



| <b>4. พัฒนาระบบการจัดการความมั่นคงในส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน</b><br><b>ให้เป็นส่วนหนึ่งของภาระปฏิบัติงาน</b><br><b>ประจำวัน</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานที่สำคัญต่อภาระงาน</li> <li>- ดำเนินงานที่สำคัญต่อภาระงานที่สำคัญต่อภาระงาน</li> <li>หัวเรื่องงานด้วยกระบวนการจัดการ<br/>ความมั่นคง KM</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>3. ระดับความสำคัญของการจัดการ<br/>จัดการความมั่นคงต่อภาระ<br/>ความสูงบนภาระในเดียวภาระงาน<br/>การจัดการความมั่นคง KM</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>4. โครงการอบรมสัมมนาเพื่อส่งเสริมสร้างระบบคุณภาพงาน<br/>มาตรฐานภายนอกภายในในเดียวภาระงาน<br/>การจัดการความมั่นคง KM</li> </ul>   |
|---|---|--|---|
|   | <p align="center"><b>บทบาทผู้ดูแล 5.1 กำกับดูแลการบริหารจัดการและแผนปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ให้ยั่งยืน</b></p>   |  |   |
| <p align="center"><b>บุคลาศาสตร์ 5 การขอรับเชื้อเพลิง ป่างปือ และเชิงแผลรับประทานเพื่อรองรับภาระงานที่เพิ่มขึ้น</b></p>   |   |  |   |
| กลยุทธ์   | วัตถุประสงค์  | ตัวชี้วัด  | โครงการ/กิจกรรม   |
| 1. สนับสนุนวิศวกรรม และปรับปรุง<br>แผนอุตสาหกรรม เพื่อทำให้ผลิต<br>ภัยอย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนา<br>สานักงานวิชาชีวศึกษาในให้<br>สอดคล้องมหาวิทยาลัย และ<br>เป็นไปตามภาระของที่คาดการ<br>พัฒนาประเทศ | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ทบทวนวิธีที่เก็บผล และปรับปรุง<br/>แผนอุตสาหกรรม เพื่อทำให้ผลิต<br/>ภัยอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนา<br/>สานักงานวิชาชีวศึกษาในให้<br/>สอดคล้องมหาวิทยาลัย</li> </ul>                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>1. ระดับความสำคัญของ<br/>กระบวนการพัฒนาแผนงาน<br/>(สกอ. 1.1)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>1. ส่งเสริมบุคลากรที่รับภาร<br/>ะงานเพิ่มมากกว่าตัวที่ทำแผน<br/>โดยทักษะที่มีมหาวิทยาลัย<br/>กำหนด</li> </ul>  |
| 2. พัฒนาระบบและกลไกการ<br>กำกับดูแลและสำนักตรวจสอบ<br>ภายในตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ <sup>หมาย</sup>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อสนับสนุนและสนับสนุน<br/>พัฒนาการกำกับดูแลตามที่ต้อง<sup>หมาย</sup><br/>สำนักตรวจสอบภายใน</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>2. ระดับความต้อง<br/>การรับภาระงาน<br/>และรับภาระงาน<br/>ที่คาดการณ์ไว้ใน<br/>โครงการฯ</li> </ul>                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>2. ประชุมคณะกรรมการ ที่<br/>ได้รับภาระและจัด<br/>ให้รับภาระเพื่อ<br/>สนับสนุนและสนับสนุน<br/>ภาระของมหาวิทยาลัย<br/>และทักษะ การพัฒนาสำนัก<br/>ตรวจสอบภายใน</li> </ul> |
| <p align="center"><b>3. พัฒนาระบบการจัดการความมั่นคงในส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน</b><br/> <b>ให้เป็นส่วนหนึ่งของภาระปฏิบัติงาน</b><br/> <b>ประจำวัน</b></p>  |   |  |   |
| <b>3. พัฒนาระบบการจัดการความมั่นคงในส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน</b><br><b>ให้เป็นส่วนหนึ่งของภาระปฏิบัติงาน</b><br><b>ประจำวัน</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานที่สำคัญต่อภาระงาน</li> <li>ตัวบ่งชี้งานที่สะท้อนถึงลักษณะของ<br/>หน่วยงานด้วยกระบวนการจัดการ<br/>ความมั่นคง KM</li> </ul>                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>2. ระดับความสำคัญของการ<br/>จัดการความมั่นคง<br/>ความสูงบนภาระในเดียวภาระ<br/>การจัดการความมั่นคง KM</li> </ul>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>4. โครงการอบรมสัมมนาเพื่อส่งเสริมสร้างระบบคุณภาพงาน<br/>มาตรฐานภายนอกภายในในเดียวภาระงาน<br/>การจัดการความมั่นคง KM</li> </ul>   |
|   | <p align="center"><b>บุคลาศาสตร์ 6 การขอรับเชื้อเพลิง ป่างปือ และเชิงแผลรับประทานเพื่อรองรับภาระงานที่เพิ่มขึ้น</b></p>   |  |   |



#### บุคลากรครั้งที่ 6 การสร้างภาพลักษณ์ และการพัฒนาสถาบันสู่สากล

##### เป้าประสงค์ที่ 6.1 กำกับดูแลการบริหารจัดการและประเมินการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

| กลยุทธ์   | วัตถุประสงค์   | ตัวชี้วัด   | โครงการ/กิจกรรม  |
|---|--|---|--|
| 1. ทบทวนวิสัยทัศน์ และปรับปรุง<br>แผนยุทธศาสตร์ เพื่อกำหนด<br>นโยบายและทิศทาง การพัฒนา<br>สำนักตรวจสอบภายในในส่วน<br>ของคุณภาพภายใน ให้<br>สอดคล้องกับมาตรฐานสากล<br>เป้าหมายที่ต้องมุ่งหวัง และ<br>เป็นไปตามกรอบทิศทางการ<br>พัฒนาประเทศ | - ทบทวนวิสัยทัศน์ และปรับปรุง<br>แผนยุทธศาสตร์ เพื่อกำหนด<br>นโยบายและทิศทาง การพัฒนา<br>สำนักตรวจสอบภายในในส่วน<br>ของคุณภาพภายใน ให้<br>สอดคล้องกับมาตรฐานสากล | 1. ระดับความสำเร็จของ<br>กระบวนการพัฒนาแผนงาน<br>(สกอ. 1.1) | 1. ส่งเสริมศักยภาพเชิงบวก<br>อบรมพัฒนาการจัดทำแผน<br>กลยุทธ์ตามที่มหาวิทยาลัย<br>กำหนด<br>2. ประชุมคณะกรรมการฯ ที่<br>ได้รับการแต่งตั้ง เพื่อหาบทบาท<br>วิสัยทัศน์ และปรับปรุงแผน<br>ยุทธศาสตร์ เพื่อกำหนดนโยบาย<br>และทิศทาง การพัฒนาสำนัก<br>ตรวจสอบภายใน<br>3. การติดตามประเมินผลการ<br>ดำเนินงาน |
| 2. พัฒนาระบบและกลไกการ<br>กำกับดูแลและสำนักตรวจสอบ<br>ภายในตามมาตรฐานสากิลที่ต้อง<br>มีอยู่   | - เพื่อพัฒนาระบบและกลไกการ<br>พัฒนาการกำกับดูแลตามมาตรฐานสากิล<br>สำนักตรวจสอบภายใน  | 2. ระดับความสำเร็จของ<br>กระบวนการพัฒนา                     | 4. โครงการอบรมสัมมนาเพื่อ<br>จัดการความรู้ด้านการ<br>ตรวจสอบภายใน (7.4.2)<br>ควรจะสอนภาระในด้านกระบวนการ<br>การจัดการความรู้ KM  |
| 3. พัฒนาระบบการจัดการความรู้<br>ให้เป็นส่วนหนึ่งของกรอบปฏิบัติงาน<br>ประจำ  | - เพื่อให้บุคลากรใช้สำหรับงาน<br>ต่างๆ งานที่สืบทอดกันต่อ<br>หน่วยงานต่อว่าการประเมิน<br>ความรู้ KM  | 2. ระดับความสำเร็จของ<br>กระบวนการพัฒนา                     |  |
| บุคลากรครั้งที่ 7 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้เกิดการทำงานต่อการเปลี่ยนแปลง   |  |   |  |
| เป้าประสงค์ที่ 7.1 ฝึกอบรมพัฒนามหาวิทยาลัยและ堪การกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพ  |  |   |  |
| กลยุทธ์   | วัตถุประสงค์   | ตัวชี้วัด   | โครงการ/กิจกรรม  |
| 1. ทบทวนวิสัยทัศน์ และปรับปรุง  | - เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พัฒนา   | 1. ระดับความสำเร็จของ                                       | 1. ส่งเสริมศักยภาพเชิงบวก  |



|   |  |  |   |
|---|--|--|---|
| แผนกอธิบดี 10 ปี<br>ให้การสนับสนุน<br>ในการดำเนินการที่สำคัญ<br>ในการแก้ไขความต้องการของ<br>ประเทศ ที่สำคัญ คือ การพัฒนา<br>สู่สังคมที่มีความยั่งยืน ให้<br>สอดคล้องกับภาระทางเศรษฐกิจ<br>และการบริหารจัดการที่ดี | และปรับปรุงแผนพัฒนาฯ ตาม<br>การกำหนดนโยบายและศักยภาพ<br>การพัฒนาสำหรับเศรษฐกิจ<br>ในประเทศ ให้สอดคล้องกับภาระ<br>ทางเศรษฐกิจของมหาวิทยาลัย<br>ตามการอบรมที่สำคัญ | กระบวนการพัฒนาแผนงาน<br>(สกอ. 1.1)   | ยกระดับแผนการจัดทำแผน<br>กลยุทธ์ตามที่มหาวิทยาลัย<br>กำหนด                                |
| 2. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ<br>ภาระผู้นำบุคลากรระดับอย่าง<br>ต่อเนื่อง   | - เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนา<br>ศักยภาพของบุคลากรทุกระดับ ซึ่ง<br>สอดคล้องและเป็นไปตามนโยบาย<br>ที่มหาวิทยาลัยกำหนด  | 2. ระดับความสำเร็จของการ<br>พัฒนาภาระผู้นำของส่วน<br>สถาบันและผู้บริหารทุกระดับ<br>ของสถาบัน(สกอ. 7.1) | 2. ประเมินผลการดำเนินงาน<br>เพื่อกำหนดนโยบาย<br>และศักยภาพของบุคลากรทุกระดับ<br>ของสถาบัน |
| 3. จัดทำประมวลผลกิจกรรมการ<br>ประเมินผลการดำเนินงานของ<br>บุคลากรระดับ  | - เพื่อสนับสนุนและแก้ไขในการ<br>พัฒนาภาระผู้นำด้วยเชิงลง<br>ลักษณะของบุคลากรใน   | 3. ระดับความสำเร็จของการ<br>จัดการคร่าวงผู้บริหาร ตามที่<br>มหาวิทยาลัยกำหนด                           | 3. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของ<br>บุคลากรทุกระดับ                                   |
| 4. พัฒนาระบบและกลไกการ<br>กำกับดูแลและตรวจสอบ<br>ภาระในหน้าที่ต่อไป   | - เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ<br>ดำเนินงานที่สอดคล้องกับสิ่งที่มหา<br>วิทยาลัยต้องการ   | 4. จัดทำประมวลผลการดำเนินงานของ<br>บุคลากรทุกระดับ   | 4. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของ<br>บุคลากรทุกระดับ                                   |
| 5. ส่งเสริมกิจกรรม/โครงการ<br>ต่างๆ ที่ส่งเสริมภาระในหน้าที่<br>สำนักฯ  | - เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ<br>ดำเนินงานที่สอดคล้องกับสิ่งที่มหา<br>วิทยาลัยต้องการ   | 5. จัดทำประมวลผลการดำเนินงานของ<br>บุคลากรทุกระดับ   | 5. จัดทำประมวลผลการดำเนินงานของ<br>บุคลากรทุกระดับ  |
|   |  | 6. จัดทำประมวลผลการดำเนินงานของ<br>บุคลากรทุกระดับ   | 6. จัดทำประมวลผลการดำเนินงานของ<br>บุคลากรทุกระดับ  |
|   |  | 7. [โครงสร้างรวมทั้งหมดเพื่อ<br>สนับสนุนภาระในหน้าที่]   | 7. [โครงสร้างรวมทั้งหมดเพื่อ<br>สนับสนุนภาระในหน้าที่]                                    |



|  |  |   | ตรวจสอบภายใน ด้วย<br>กระบวนการจัดการความมั่นคง KM   |
|--|--|---|---|
| 6. จัดทำทำแผนบริหารความเสี่ยง<br>ให้ครอบคลุมมิติที่เป็นความเสี่ยง<br>สำคัญของสำนักตรวจสอบภายใน             | - เพื่อให้มีแผนบริหารความเสี่ยง<br>ให้ครอบคลุมมิติที่เป็นความเสี่ยง<br>สำคัญของสำนักตรวจสอบภายใน | 3. ระดับความสำคัญของการ<br>บริหารความเสี่ยง ( สกอ. 7.4 )                | - โครงการอบรมผู้ดูแลเชิง<br>ปฏิบัติการสร้างศักยภาพร่วมกับ<br>สำหรับการประเมินการบริหาร<br>ความเสี่ยง  |
| เป้าประสงค์ที่ 7.2 ฝึกอบรมการบริหารภาระภัย – งบประมาณที่มีประสิทธิภาพ ไปร่วมกับจังหวัดราชบุรีให้           |  |   |   |
| 7. ปรับปรุงแผนกลยุทธ์ทาง<br>การเงินของสำนักตรวจสอบภายใน<br>ภายในให้สอดคล้องกับแผน<br>กลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย | - เพื่อให้มีแผนกลยุทธ์ทางการเงิน<br>ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของ<br>มหาวิทยาลัย                   | 4. ระบบและกลไกการเงินและ<br>งบประมาณ ( สกอ. 8.1 )                       | - จัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงิน<br>ของสำนักตรวจสอบภายใน   |
| เป้าประสงค์ที่ 7.4 ฝึกอบรมการที่มีคุณภาพ มีความภาคภูมิใจในติดตามและประเมินผลของมาตรการพัฒนาวิทยาลัย        |  |   |   |
| 8. จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร<br>ทั่วประเทศตามตัวชี้วัดที่<br>ต้องการ   | - เพื่อให้มีแผนการพัฒนาบุคลากร<br>ทั่วประเทศตามตัวชี้วัดที่<br>ต้องการ                           | 5. ฝึกอบรมการพัฒนา<br>ศักยภาพและบุคลากรสาย<br>สนับสนุน ( สกอ. 2.4 )     | 1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร<br>ทั่วประเทศ<br>2. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร<br>ประจำปี   |
| 9. พัฒนาระบบการจัดการความมั่นคง<br>ให้เป็นส่วนหนึ่งของภารกิจงาน<br>ประจำปี                                 |  | 6. ระดับความสำคัญของการ<br>พัฒนาสถาบันที่สถาบันฯ<br>เรียก墟 ( สกอ. 7.2 ) | 1. แต่งตั้งคณะกรรมการพิเศษ<br>ดำเนินการพัฒนาระบบการ<br>จัดการความมั่นคง<br>2. จัดโครงการอบรมผู้ดูแล<br>การพัฒนาสมรรถนะอย่าง<br>มีประสิทธิภาพใน เหตุการณ์ทางการค้า |



| เป้าประสงค์ที่ 7.5 ฝึกอบรมบุคลากรเพื่อสนับสนุนภารกิจในแผนพัฒนาฯ  |   | ภายใน ตัวยกระดับงานการจัดการ<br>ความรู้ KM                                       |   |
|--|---|--|---|
| 10. พัฒนาระบบการประทับตรา<br>คุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง  | - เพื่อให้การชูชนิดการรายงาน<br>ประเมินคุณภาพภายในมีการ<br>พัฒนาและบูรณาการประทับตราศึกษา<br>อย่างต่อเนื่อง | 7. ระบบแหล่งที่มาของข้อมูล<br>คุณภาพการศึกษาภายใน<br>(สกอ. 9.1)                  | 1. สำนักตรวจสอบภายใน<br>เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการเพื่อ<br>ดำเนินงานด้านการประทับตรา<br>คุณภาพภายในของสำนักงาน<br>ธุรการบริการ<br>2. การดำเนินการตามที่ศูนย์บริบูรณ์<br>หมายเหตุของทางวิชาชีพ   |
| <b>บุคลากรสตรีที่ 8 การพัฒนาภารกิจหน้าที่และรับผิดชอบต่อภารกิจใหม่</b>   |   |  |   |
| เป้าประสงค์ที่ 8.1 รักภักดีและตั้งใจทำงานหน้าที่ให้เหมาะสมกับภารกิจทางวิชาชีพอย่างยั่งยืน                        |   |  |   |
| <b>เป้าประสงค์ที่ 8.2 รักภักดีและตั้งใจทำงานหน้าที่ให้เหมาะสมกับภารกิจทางวิชาชีพอย่างยั่งยืน</b>                 |   |  |   |
| กลยุทธ์  | วัตถุประสงค์  | ตัวชี้วัด  | โครงการ/กิจกรรม   |
| 1. มีการประเมิน สงเสริม และ<br>กำหนดมาตรฐานตัวบานปลาย<br>ประเมินผลตัวจริงที่สอดคล้องกับ<br>มาตรฐานของมหาวิทยาลัย | - เพื่อกำหนดการนิเทศ ท่องเที่ยว<br>มาตรฐานตัวบานปลายด้วยตนเอง<br>พัฒนาทักษะ (ก.พ.ร.)<br>มหาวิทยาลัย         | 1. ระดับความต่อริเริめ<br>มาตรฐานปรับเปลี่ยนด้วยตนเอง<br>สถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.ร.) | 1. กำหนดมาตรฐานการประทับตรา<br>พัฒนานักศึกษาที่สอดคล้องกับ<br>มหาวิทยาลัย<br>2. แจ้งเวียนบุคลากรเพื่อทราบ<br>และปรับปรุง<br>3. วนร่วมกับเครือข่ายและติดตาม<br>มาตรฐานการประทับตราที่ส่งงาน<br>อย่างต่อเนื่อง พร้อมรายงาน<br>ผู้อำนวยการทราบ |



| ข้อทดสอบที่ 10 การพัฒนาเอกสารนักเขียน หรือคุณภาพนักเขียนที่สะท้อนออกลักษณะนักเขียน รวมทั้งวัสดุประยุกต์และมาตรฐานการใช้ชื่อหัวเรื่องงาน |   |   |  |
|---|---|---|--|
| กลยุทธ์   | วัสดุประสงค์  | ตัวชี้วัด   | โครงการ/กิจกรรม  |
| 1. พัฒนาระบบสารสนเทศที่<br>เหมาะสมสอดคล้องร่วมกับ<br>การปฏิบัติงานที่สำคัญขององค์กร   | - เป็นการพัฒนาระบบสารสนเทศ<br>ให้เหมาะสมและรองรับ<br>ปฏิบัติงาน                           | 1. ระดับความสำเร็จของการ<br>พัฒนาระบบที่มุ่งสร้างมาตรฐาน<br>การรายงานฯ ทั้งในเชิงคุณภาพและ<br>ท่อสื่อสารของหน่วยงานอย่างใน<br>มาตรฐานวิทยาลัย (ตัวชี้วัดบังคับ<br>หน่วยงานสั่งผู้ดูแล)<br><br>2. โครงการอบรม/สัมมนาให้<br>มหาวิทยาลัย | 1. ออกแบบและพัฒนาระบบ<br>ข้อมูลสารสนเทศและการรายงาน<br>หน่วยงานที่ตอบสนองหัวเรื่องงาน<br>โดยในมหาวิทยาลัย<br><br>2. โครงการอบรม/สัมมนาให้<br>มหาวิทยาลัย |
| 2. พัฒนาระบบ และกระบวนการ<br>ตรวจสอบ ติดตามและให้เกิด<br>ประโยชน์ที่มากที่สุด   | - เป็นการพัฒนาระบบและ<br>กระบวนการตรวจสอบ กับ<br>ติดตามผลที่นำไปสู่การปรับ<br>ประสิทธิภาพ | 2. ระดับความสำเร็จของการ<br>ดำเนินงานของสำนักตรวจสอบ<br>ภายใน (หน่วยงานกำหนดเอง)<br><br>3. ระดับความสำเร็จของการ<br>ตรวจสอบภายใน (หน่วยงาน<br>กำหนดเอง)   | 1. ติดตามประเมินผลการ<br>ดำเนินงาน<br><br>2. รายงานผลให้ผู้อำนวยการ<br>ทราบเป็นรายวัน รายเดือน   |

ผลผลิต-โครงการ-กิจกรรม/ประมาณการงบประมาณรายจ่าย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

| ตัวชี้วัด<br>ความสำเร็จ  | ตัวเป้าหมาย<br>ตัวชี้วัด<br>(ปี 54-63)  | กลยุทธ์  | แผนธุรกิจ   | ประมาณการงบประมาณรายจ่าย ปี (ล้านบาท) |    |    |    |    |    |    |    |    |
|--|---|--|---|---------------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|
|  |   |  |   | โครงการ/กิจกรรม                       | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | 61 |
| ยุทธศาสตร์ที่ 1 การผลักดันศักยภาพและพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อให้ได้เป็นศูนย์กลางการจัดการศึกษาที่ดีที่สุด | เป้าประสงค์ที่ 1.1 กำกับดูแลการบริหารจัดการและปฏิริหาร เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดได้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล |  |   |                                       |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 1. ระดับ<br>ความสำเร็จของ<br>กระบวนการพัฒนา<br>แผนงาน<br>(สกอ. 1.1)                                      | 5   | 1. ทบทวน<br>วิถีสู่พัฒนา แบบ<br>ปรับปรุงและ<br>ยกระดับศักย์ เพื่อ <sup>*</sup><br>กำหนดนโยบาย<br>และแนวทาง การ<br>พัฒนาสำนัก<br>และศักยภาพ<br>ศิริวัฒน์ ในการ<br>ติดตามประเมิน <sup>*</sup><br>ให้สอดคล้อง <sup>*</sup><br>มาตรฐานของ<br>มหาวิทยาลัย | 1. สมรริมนตรีการ<br>เข้าร่วมกิจกรรม<br>สัมมนาการจัดทำ<br>แผนกลยุทธ์องค์กรที่<br>มหาวิทยาลัย   | -                                     | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  |
| 2. ระดับ<br>ความสำเร็จของ<br>การจัดการความรู้<br>ต้านการทราดสอบ<br>ภายใน (7.4.2)                         | 5   | พัฒนาสำนัก <sup>*</sup><br>ศิริวัฒน์ ในการ <sup>*</sup><br>ประเมินคุณภาพ <sup>*</sup><br>และการติดตาม <sup>*</sup><br>ประเมินไปตาม <sup>*</sup><br>กรอบที่ศึกษา  | 2. ประชุมคณะกรรมการ<br>ที่ต้องรับ <sup>*</sup><br>การแต่งตั้ง <sup>*</sup> เพื่อ <sup>*</sup><br>ทบทวนวิสัยทัศน์ <sup>*</sup><br>และปรับปรุงแผน <sup>*</sup><br>ยุทธศาสตร์ เนื่อง | -                                     | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  |

| ผู้ชี้ขาด<br>ความสำเร็จ |  | ดำเนินมา<br>ต้าช่วง<br>(ปี 54-63) | กลยุทธ์  | ผลลัพธ์  | ผลกระทบ/ภัยคุกคาม  | ประมาณการงบประมาณรายจ่าย ปี (ล้านบาท) |  |  |  |  |  |  |
|-------------------------|--|-----------------------------------|--|--|--|---------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
|                         |  |                                   | พัฒนาปรับเปลี่ยน<br>2. พัฒนาระบบ<br>สนับสนุนให้การ<br>กำกับดูแลสามารถ<br>ใช้สื่อสาร<br>ตัวชี้วัดของ<br>ตัวบทงบฯได้<br>หน้าที่ได้รับ<br>มอบหมาย<br>3. พัฒนาระบบ<br>การจัดการ<br>ความเสี่ยงให้เป็น<br>ส่วนหนึ่งของการ<br>ปฏิบัติงานประจำ | การอนตันนโยบายและ<br>ศึกษาดู การพัฒนา<br>สำนักตรวจสอบ<br>การคุ้มครอง<br>3. การติดตาม<br>ประเมินผลการ<br>ดำเนินงาน<br>4. โครงการอบรม<br>ศัษษายเดือน<br>เพื่อเสริมสร้างระบบ<br>และมาตรฐาน<br>การดำเนินการ<br>ความเสี่ยงให้เป็น<br>ส่วนหนึ่งของการ<br>ปฏิบัติงานประจำ | 54<br>55<br>56<br>57<br>58<br>59<br>60<br>61<br>62<br>63 |                                       |  |  |  |  |  |  |

| ประมวลผลการอบรมระยะยาวปี (ส้านานบานา)   |  |   |   |                 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|---|--|---|---|-----------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| ตัวชี้วัด<br>ความสำเร็จ   | ค่าเป้าหมาย<br>ตัวชี้วัด<br>(ปี 54-63) | กลยุทธ์   | แผนผังติด   | โครงการ/กิจกรรม | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | 61 | 62 | 63 |
| อุดหนุนการสอนครั้งที่ 2 การพัฒนาศักยภาพให้ได้บูรณาพิธีที่มีศูนย์ลักษณะบัณฑิตที่เพื่องประดังสอดคล้องกับศักยภาพและภาระเพื่อสืบทอด<br>เป้าประสงค์ที่ 2.1 กำกับดูแลการบริหารจัดการ<br>แผนปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้<br>เป้าประสงค์ที่ 2.2 ประเมินผลการวางแผนภารกิจกล |  |   |   |                 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 1. ระดับ<br>ความสำเร็จของ<br>กระบวนการพัฒนา<br>แผนงาน<br>(สก. 1.1.)   | 5                                      | 1. พัฒนา<br>วิสัยทัคค์ และ <sup>*</sup><br>ปรับปรุงแผน <sup>*</sup><br>ยุทธศาสตร์ เพื่อ <sup>*</sup><br>กำหนดแนวทาง <sup>*</sup><br>และติดตาม การ <sup>*</sup><br>พัฒนาสำนัก <sup>*</sup><br>ตรวจสอบมา <sup>*</sup><br>ให้สอดคล้อง <sup>*</sup><br>มาตรฐานการสอน <sup>*</sup><br>ภายใน (7.4.2) <sup>*</sup>   | 1. ต่องสื่อมบุคลากร<br>เข้ารับการอบรม <sup>*</sup><br>เพิ่มประสิทธิภาพ <sup>*</sup><br>แผนกสู่มาตรฐานที่ <sup>*</sup><br>มาตรฐานที่ต้อง <sup>*</sup><br>กำหนด <sup>*</sup>  | -               | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  |
| 2. ระดับ<br>ความสำเร็จของ<br>การจัดการความรู้<br>ผู้นำการสอน <sup>*</sup><br>ภายใน  | 5                                      | 2. ประเมิน <sup>*</sup><br>พัฒนาฝีมือ <sup>*</sup><br>ทางด้านการ <sup>*</sup><br>สอนและการ <sup>*</sup><br>สอนที่มีคุณภาพ <sup>*</sup><br>และการประเมิน <sup>*</sup><br>คุณภาพ <sup>*</sup> ที่ต้อง <sup>*</sup><br>การอบรมเชิง <sup>*</sup> เพื่อ <sup>*</sup><br>มาตรฐานที่ต้อง <sup>*</sup><br>และปรับปรุงแผน <sup>*</sup><br>การสอนให้คุณภาพ <sup>*</sup><br>พัฒนาประเมิน <sup>*</sup><br>คุณภาพ <sup>*</sup> เพื่อ <sup>*</sup><br>กำหนดหน่วย <sup>*</sup> ที่ต้อง <sup>*</sup><br>ต้องการร่วมรับ <sup>*</sup> | 2. ประเมิน <sup>*</sup><br>พัฒนาฝีมือ <sup>*</sup><br>ทางด้านการ <sup>*</sup><br>สอนและการ <sup>*</sup><br>สอนที่มีคุณภาพ <sup>*</sup><br>และการประเมิน <sup>*</sup><br>คุณภาพ <sup>*</sup> ที่ต้อง <sup>*</sup><br>การอบรมเชิง <sup>*</sup> เพื่อ <sup>*</sup><br>มาตรฐานที่ต้อง <sup>*</sup><br>และปรับปรุงแผน <sup>*</sup><br>การสอนให้คุณภาพ <sup>*</sup><br>พัฒนาประเมิน <sup>*</sup><br>คุณภาพ <sup>*</sup> เพื่อ <sup>*</sup><br>กำหนดหน่วย <sup>*</sup> ที่ต้อง <sup>*</sup><br>ต้องการร่วมรับ <sup>*</sup> | -               | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  |    |

| ผู้เข้ารับ<br>ความสำคัญ                          |            | ค่าเป้าหมาย<br>ผู้เข้ารับ   | กลยุทธ์  | ผลติด   | ประมาณการงบประมาณรายจ่าย ปี (ล้านบาท) |    |    |    |    |    |    |    |    |
|--|------------|---|--|---|---------------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|
| ผู้เข้ารับ<br>ความสำคัญ                          | (ปี 54-63) |   | โครงการ/กิจกรรม  | 54  | 55                                    | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | 61 | 62 | 63 |
|  |            | และก่อให้เกิด<br>ภาระที่สำคัญ<br>อย่างสิ้นเชิง  | ภายใน<br>3. การติดตาม<br>ประเมินผลการ<br>ดำเนินงาน   | -   | -                                     | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  |
|  |            | ภาระที่สำคัญใน<br>การบริหารฯ  | 4. โครงการอบรม<br>สัมมนาเพื่อ<br>เสริมสร้างระบบ<br>ศูนย์กลางฯ  | -   | -                                     | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  |
|  |            | ภาระที่สำคัญ<br>ของห้องสมุด   | 3. พัฒนาระบบ<br>การจัดการ<br>ความรู้ให้เป็น <sup>ศูนย์กลางฯ</sup><br>สำหรับของการ<br>ปฏิบัติงานประจำ | ศูนย์กลางฯ<br>ตรวจสอบภายใน<br>ศูนย์รวมงาน<br>จัดการความรู้ KM |                                       |    |    |    |    |    |    |    |    |
| <b>ข้อเสนอครั้งที่ 3 การพัฒนาองค์กร ระยะกลาง</b> |            | <b>สร้างสรรค์ให้มุ่งภาพและมาตรฐานสู่ระดับสากล</b><br><b>สามารถตอบสนองต่อการพัฒนากระบวนการ</b> |  |   |                                       |    |    |    |    |    |    |    |    |

| ประมาณการงบประมาณรายจ่าย ปี (ล้านบาท)   |  |   |   |   |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|---|--|---|---|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| ตัวชี้วัด<br>ความสำเร็จ   | ค่าเป้าหมาย<br>ตัวชี้วัด<br>(ปี 54-63) | กลยุทธ์   | ผลผลิต  | ผลกระทบ/กิจกรรม   | 54   | 55   | 56   | 57   | 58   | 59   | 60   | 61   | 62   | 63   |
| <b>เป้าประสงค์ที่ 3.1 มีกระบวนการบริหารงานวิจัยที่ดีและมีประสิทธิภาพในการสนับสนุนไปสู่ปีงบประมาณต่อไป</b> |  |   |   |   |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| 1. น้ำประปาและ ก๊อกน้ำ ครัวเรือน ห้องน้ำสาธารณะ หรือสถานที่ราชการ (สกอ.)                                  | 5                                      | 1. ลงทุนและ สนับสนุน บุคลากร พัฒนา ศักยภาพพัฒนา งานวิจัยโดยคณะกรรมการ ฝึกอบรมสถาบัน การวิจัย และการ สนับสนุนการ งานวิจัย และการ สนับสนุนห้อง ภาระในและภายนอก มหาวิทยาลัยที่จัด อบรม | - ลงทุนและ สนับสนุนบุคลากร เข้าร่วมการอบรม สัมมนาทางวิชาชีพ และโครงการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ภายในและภายนอก มหาวิทยาลัยที่จัด อบรม               | - ลงทุนและ สนับสนุนบุคลากร อบรม   | -    | -    | -    | -    | -    | -    | -    | -    | -    | -    |
|   |  | 2. ลงทุนสนับสนุน ภาระงาน กิจกรรม ทางวิชาชีพและ การร่วมกับติดตาม อย่างต่อเนื่อง 2. ลงทุนสนับสนุน ประเมิน ดำเนินการวิจัยที่สอด คล้องกับการ พัฒนา                                      | - ลงทุนสนับสนุน ภาระงาน กิจกรรม ทางวิชาชีพและ การร่วมกับติดตาม อย่างต่อเนื่อง 2. ลงทุนสนับสนุน ประเมิน ดำเนินการวิจัยที่สอด คล้องกับการ พัฒนา | - ลงทุนสนับสนุน ภาระงาน กิจกรรม ทางวิชาชีพและ การร่วมกับติดตาม อย่างต่อเนื่อง 2. ลงทุนสนับสนุน ประเมิน ดำเนินการวิจัยที่สอด คล้องกับการ พัฒนา | 0.02 | 0.04 | 0.04 | 0.06 | 0.06 | 0.08 | 0.08 | 0.10 | 0.10 | 0.12 |

| ตัวชี้วัด<br>ความสำเร็จ  |   | ค่าเป้าหมาย<br>ตัวชี้วัด<br>(ปี 54-63)   | กลยุทธ์   | ผลผลิต | ประมาณการงบประมาณรายจ่าย ปี (ล้านบาท) |
|--|---|--|---|--------|---------------------------------------|
| อุดหนาสตอร์ท 4   | การพัฒนาการให้บริการวิชาการ<br>แบบมีส่วนร่วมของชุมชนและท้องถิ่น                                     | โครงการ/กิจกรรม  | 54  | 55     | 56                                    |
| เป้าประสงค์ที่ 4.1   | กำกับดูแลการบริหารจัดการ<br>แผนปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าประมาณรายจ่าย<br>เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล |  | 57  | 58     | 59                                    |
| 1. ระดับ<br>ความสำเร็จของ<br>กระบวนการพัฒนา<br>แผนงาน<br>(สกอ. 1.1)                  | 5   | 1. กำหนด<br>วิสัยทัศน์ และ<br>ปรับปรุงแผน<br>ยุทธศาสตร์ เพื่อ <sup>*</sup><br>กำหนดแนวทาง<br>และที่ทาง การ<br>พัฒนาสำนัก<br>ตัวตั้ง สถาบันฯ<br>การจัดการความรู้<br>ด้านการติดตามและ<br>ประเมิน (7.4.2)   | 1. งบประมาณ<br>ใช้รับการอบรม<br>สัมมนาการจัดทำ<br>แผนยุทธศาสตร์<br>ให้กับหน่วยงาน<br>ที่ดำเนินการ<br>กิจกรรม  | -      | -                                     |
| 2. ระดับ<br>ความสำเร็จของ<br>การจัดการความรู้<br>ด้านการติดตามและ<br>ประเมิน (7.4.2) | 5   | 2. ประชุมคณะกรรมการ<br>ติดตามและประเมิน <sup>*</sup><br>แผนงานประจำปี<br>ให้สอดคล้อง<br>มาตรฐานสากล<br>และการดำเนิน<br>การที่ทาง การ<br>พัฒนาได้<br>ก่อนที่จะดำเนิน<br>การในปีต่อไป<br>ก่อนที่จะดำเนิน<br>การในปีต่อไป<br>ก่อนที่จะดำเนิน<br>การในปีต่อไป<br>ก่อนที่จะดำเนิน<br>การในปีต่อไป | 2. ประชุมคณะกรรมการ<br>ติดตามและประเมิน <sup>*</sup><br>แผนงานประจำปี<br>ให้สอดคล้อง<br>มาตรฐานสากล<br>และการดำเนิน<br>การที่ทาง การ<br>พัฒนาได้<br>ก่อนที่จะดำเนิน<br>การในปีต่อไป<br>ก่อนที่จะดำเนิน<br>การในปีต่อไป<br>ก่อนที่จะดำเนิน<br>การในปีต่อไป | -      | -                                     |

| ผู้ชี้วัด<br>ความสำเร็จ   |  | ค่าเป้าหมาย<br>(ปี 54-63) | กลยุทธ์                     | ผลลัพธ์   | ผลกระทบ                                    | ประมาณการของราษฎรชาติ ปี (ล้านบาท)         |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---|--|---------------------------|-----------------------------|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
|   |  |                           | แผนกอุตสาหกรรม              | การดำเนินการ  | 5.4  | 55   | 56   | 57   | 58   | 59   | 60   | 61   | 62   | 63   |
|   |  |                           | การก่อตั้งตาม<br>กฎหมาย     | 3. การพัฒนา<br>ประเพณีและภาร<br>ต่างหน้างาน                 | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  |
|   |  |                           | มาตรฐานสากล<br>มาตรฐานภายใน | 4. โครงการอบรม<br>สัมมนาฟื้นฟู<br>ศรีธรรมสักขะแบบ<br>ศูนย์ฯ | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  |
|   |  |                           | มาตรฐาน<br>ที่ดีที่สุด      | ศูนย์ฯ  | ตรวจสอบ<br>มาตรฐาน<br>โดยหน่วยงาน<br>ต่างๆ |
|   |  |                           | มาตรฐาน<br>มาตรฐานภายใน     | มาตรฐาน<br>โดยหน่วยงาน<br>ต่างๆ                             | มาตรฐาน<br>โดยหน่วยงาน<br>ต่างๆ            | มาตรฐาน<br>โดยหน่วยงาน<br>ต่างๆ            | มาตรฐาน<br>โดยหน่วยงาน<br>ต่างๆ            | มาตรฐาน<br>โดยหน่วยงาน<br>ต่างๆ            | มาตรฐาน<br>โดยหน่วยงาน<br>ต่างๆ            | มาตรฐาน<br>โดยหน่วยงาน<br>ต่างๆ            | มาตรฐาน<br>โดยหน่วยงาน<br>ต่างๆ            | มาตรฐาน<br>โดยหน่วยงาน<br>ต่างๆ            | มาตรฐาน<br>โดยหน่วยงาน<br>ต่างๆ            | มาตรฐาน<br>โดยหน่วยงาน<br>ต่างๆ            |
| อุตสาหกรรมที่ 5 การอุดหนัก พัฒนา ปฏิบัติ และ <sup>และ</sup><br>เผยแพร่องค์กรและระบบธรรมาภิบาลในประเทศไทย<br>ซึ่งเป็นที่ยอมรับ | เป้าประสงค์ที่ 5.1 กำกับดูแลการบริหารจัดการ<br>แผนปฏิบัติงาน เพื่อให้นำรัฐเป็น榜样ศักดิ์ที่ดีแห่งชาติ<br>เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล |                           |                             |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |



| ผู้ชี้วัด<br>ความสำเร็จ   | ค่าเป้าหมาย<br>ตัวชี้วัด<br>(ปี 54-63) | กลยุทธ์  | ผลลัพธ์  | ประมาณการของประมาณรายจ่าย ปี (ล้านบาท) |    |    |    |    |    |    |    |    |  |
|---|--|--|--|--|----|----|----|----|----|----|----|----|--|
|   |  |  |  | โครงการ/กิจกรรม                        | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | 61 |  |
|   |  | 1. อนามัย<br>3. พัฒนาระบบ<br>การจัดการ<br>ความรู้เพื่อ<br>ส่วนหนึ่งของการ<br>ปฏิบัติงานประจำ<br>จัดการความรู้ KM       | 4. โครงการอบรม<br>สัมมนาเพื่อ<br>เสริมสร้างระบบ<br>ศูนย์พัฒนา<br>ศรัฐสหอนุการใน<br>ตัวยกรับหน้าที่<br>จัดการความรู้ KM | -                                      | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  |  |
| ยุทธศาสตร์ที่ 6 การสร้างการอัลกอริทึม และการพัฒนา<br>สถาบันทางด้าน  |  |  |  |  |    |    |    |    |    |    |    |    |  |
| เป้าประสงค์ที่ 6.1 กำกับดูแลการบริหารจัดการ<br>แผนปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดได้<br>เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล |  |  |  |  |    |    |    |    |    |    |    |    |  |
| 1. ระดับ<br>ความสำเร็จของ<br>กระบวนการพัฒนา<br>แผนงาน (สกอ. 1.1)<br>2. ระดับ<br>ความสำเร็จของ                               | 5                                      | 1. กบข<br>วิถีทัศน์ และ<br>ปรับเปลี่ยนแนว<br>คุณภาพศาสตร์ เพื่อ<br>กำหนดศูนย์นโยบาย<br>และพื้นที่ทางด้าน<br>พัฒนาสำนัก | 1. เสื่อสารเชิงลึกและการ<br>เข้ารับการอบรม<br>สัมมนาการจัดทำ<br>แผนกลยุทธ์ตามที่<br>มหาวิทยาลัย<br>กำหนด               | -                                      | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  |  |

| ประมวลผลการงานประจำราชชัยปี (สำนับฯ)                    |                         |   |  |                 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|---|-------------------------|---|--|-----------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| ผู้ช่วย<br>ความสำคัญ                                    | ดำเนินหมาย<br>ตัวชี้วัด | กลยุทธ์   | ผลผลิต   | โครงการ/กิจกรรม | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | 61 | 62 | 63 |
| การซักซ้อมภาระน้ำรัฐ<br>ศ้านกรทัศน์สบ<br>ภายนอก (7.4.2) | (ปี 54-63)              | ศ้าร้องสอบภาระใน<br>ให้ถูกต้องสูง<br>มาตรฐานสากล<br>และเป็นไปตาม<br>กฎบทพัสดุทางการ<br>พัฒนาประเทศ<br>2. พัฒนาระบบ<br>และกลไกการ<br>กำกับดูแลงาน<br>โดยสารนัก<br>ศราษรสอบภาระใน<br>ศ้าร้องสอบภาระ<br>ให้ถูกต้องสูง<br>ของหน่วยงาน | 2. ประชุมคณะกรรมการ<br>การบริหาร ที่ได้รับ <sup>*</sup><br>การแต่งตั้ง เพื่อ <sup>*</sup><br>ทราบเรื่องสัญญาณ<br>และปรับปรุงแผน <sup>*</sup><br>ยุทธศาสตร์ เพื่อ <sup>*</sup><br>กำหนดแนวทางและ <sup>*</sup><br>ศักยภาพ การพัฒนา <sup>*</sup><br>สานักตรวจสอบ <sup>*</sup><br>ภายนอก<br>3. การติดตาม <sup>*</sup><br>ประเมินผลการ <sup>*</sup><br>ดำเนินงาน <sup>*</sup><br>4. โครงการอบรม <sup>*</sup><br>สัมมนาเพื่อ <sup>*</sup><br>การจัดการ <sup>*</sup><br>มาตรฐานสากล <sup>*</sup><br>ส่วนภูมิประเทศ <sup>*</sup><br>ปฏิบัติงานประจำ <sup>*</sup><br>ด้วยการวางแผน <sup>*</sup><br>จัดการความรู้ KM | -               | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  |    |

| ตัวชี้วัด<br>ความสำเร็จ  | ค่าเป้าหมาย<br>พัฒนาต่อ<br>(ปี 54-63) | กลยุทธ์   | แผนภูมิ  | ประมาณการงบประมาณรายปี (ล้านบาท) |       |       |       |       |       |       |       |       |
|--|---------------------------------------|---|--|----------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| กิจกรรม  | โครงการ/กิจกรรม                       | 54  | 55   | 56                               | 57    | 58    | 59    | 60    | 61    | 62    | 63    |       |
| <b>ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาระบบวิหาร<br/>มหาวิทยาลัยตามการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้การทัน<br/>ต่อการเปลี่ยนแปลง</b> |                                       |   |  |                                  |       |       |       |       |       |       |       |       |
| <b>เป้าประสงค์ที่ 7.1 ฝึกอบรมพัฒนามหาวิทยาลัยและบูรณาการ<br/>กำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพ</b>                           |                                       |   |  |                                  |       |       |       |       |       |       |       |       |
| 1. ระดับบุคลากร<br>ส่วนบุคคล ของศูนย์ฯ<br>การพัฒนาและสร้าง<br>(สกอ. 1.1)   | 5                                     | 1. ทบทวน<br>วิถีชีวิตรักษาสุขภาพ<br>ประจำปีของมหาวิทยาลัย<br>สุขภาพศาสตร์ เพื่อ <sup>*</sup><br>กำหนดแนวทางการ<br>และทิศทาง การ<br>พัฒนาสำนัก<br>ตรวจสอบภายใน<br>ให้สอดคล้องกับ <sup>*</sup><br>มาตรฐานวิชาชีวศึกษาและ<br>เป็นไปตามภาระ<br>พัฒนาการ<br>พัฒนาประเมิน | 1. ส่งเสริมบุคลากร<br>เข้าร่วงการอบรม<br>ที่มีความหลากหลาย<br>แผนกวิชาชีวศึกษาที่<br>มหาวิทยาลัย <sup>*</sup><br>กำหนด<br>กำหนด  | -                                | -     | -     | -     | -     | -     | -     | -     |       |
|  |                                       |   | 2. ประชุมคณะกรรมการ<br>การบริหารฯ ที่ดำเนิน <sup>*</sup><br>การและจัดตั้ง เนื่อง<br>จากความต้องการ<br>และปรับปรุงแผน <sup>*</sup><br>ภาระงานวิชาชีวศึกษา<br>และสถานศึกษา เพื่อ <sup>*</sup><br>กำหนดเป้าหมายและ<br>ทิศทาง การพัฒนา | -                                | 0.002 | 0.002 | 0.003 | 0.003 | 0.004 | 0.005 | 0.005 | 0.005 |

| ตัวชี้วัด<br>ความสำเร็จ  |   | ค่าเป้าหมาย<br>ตัวชี้วัด<br>(ปี 54-63)   | กลยุทธ์   | แผนพิเศษ   | ประมาณการงบประมาณรายจ่าย ปี (ล้านบาท) |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|--|---|--|---|--|---------------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
|  |   |  |   | โครงการ/กิจกรรม  | 54                                    | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | 61 | 62 | 63 |
| 2. รัฐบุคคล<br>ส่วนราชการ<br>พัฒนาการและผู้นำ<br>เชิงการสร้าง<br>และบูรพ์สุหารูก<br>และต้นแบบสาน<br>(สกอ. 7.1) | 5 | 2. ส่งเสริมและ<br>พัฒนาศักยภาพ<br>ภาวะผู้นำ<br>บูรพาธุรกิจระดับ<br>ภูมิภาคต่อเนื่อง<br>3. จัดทำประกวด<br>ห้องเกณฑ์การ<br>ประเพณีและสถาบัน<br>ต่างหน่วยงานของ<br>บูรพาธุรกิจระดับ<br>4. พัฒนาระบบ<br>และกลไกการ<br>กำกับติดตาม<br>คุณลักษณะ | สื่อสารการวิเคราะห์<br>ภายใน<br>3. การติดตาม<br>ประเมินผลการ<br>ดำเนินงาน | -  | -                                     | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  |    |
|  |   |  |   | 4. เทศศรีเมือง<br>สันปันสุขนำไปสู่<br>บุคลากรเข้าร่วม<br>โครงการพัฒนา<br>สุนารถนาทีกิจของ<br>บูรพาธุรกิจระดับ<br>ภูมิภาคต่อเนื่อง<br>3. จัดทำประกวด<br>ห้องเกณฑ์การ<br>ประเพณีและสถาบัน<br>ต่างหน่วยงานของ<br>บูรพาธุรกิจระดับ<br>4. พัฒนาระบบ<br>และกลไกการ<br>กำกับติดตาม<br>คุณลักษณะ | -                                     | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  |    |
|  |   |  |   | 5. การเข้าร่วม<br>โครงการอบรมและ<br>สัมมนาสู่บุคลากร<br>ทางพัฒนาวิทยาลัย<br>ก้านแฉล<br>6. จัดทำประกวด<br>ห้องเกณฑ์การ<br>ประเพณีและสถาบัน  | -                                     | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  |    |

| ประมาณการงบประมาณรายจ่ายปี (ล้านบาท)                          |  |  |  |  |  |  |      |      |      |      |      |
|---|--|--|--|--|--|--|------|------|------|------|------|
| ตัวชี้วัด<br>ความสำเร็จ                                       | ค่าเป้าหมาย<br>ตัวชี้วัด<br>(ปี 54-63) | กลยุทธ์  | โครงการ/กิจกรรม  | ผลผู้ติด   |  |  |      |      |      |      |      |
|   |  | ศรัฐสุขอนามัยใน<br>ต่อเนื่องทางเศรษฐกิจ<br>พัฒนาที่ได้รับ <sup>7.</sup> โครงการอบรม<br>สอนนาเพื่อพากหาน<br>ถั่วเหลืองของสำนัก<br>ศรัฐสุขอนามัยใน<br>ตัวยกราษฎร์ KM<br>จัดการสวัสดิ์ KM<br>สหกุนธ์สหกัน<br>ช่องสำนัก<br>ศรัฐสุขอนามัยใน |      |      |      |      |      |
| 3. ระบบ<br>ความสำเร็จของ<br>การบริหารความ<br>เสี่ยง(สกอ. 7.4) | 5                                      | 6. จัดทำแผน<br>บริหารความเสี่ยง<br>ให้ครอบคลุมมีดี<br>ที่สุดตามสิ่ง<br>สำคัญของสำนัก<br>ศรัฐสุขอนามัยใน  | - โครงการอบรม<br>สอนนาเพื่อพากหาน<br>ตัวยกราษฎร์ KM<br>จัดการสวัสดิ์<br>สหกุนธ์สหกัน<br>ช่องสำนัก<br>ศรัฐสุขอนามัยใน   | 0.01   | 0.01   | 0.02   | 0.02 | 0.03 | 0.03 | 0.03 | 0.03 |

| บประมาณการของประมาณรายจ่าย ปี (ล้านบาท)   |  |  |  |                 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|---|--|--|--|-----------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| ตัวชี้วัด<br>ความสำเร็จ   | ตัวเป้าหมาย<br>ตัวชี้วัด<br>(ปี 54-63) | กลยุทธ์  | แผนพัฒนา   | โครงการ/กิจกรรม | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | 61 | 62 | 63 |
| <b>เป้าประสงค์ที่ 7.2 ผู้ระบบการบริหารการเงิน-งบประมาณที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้</b>                        |  |  |  |                 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 4. ผู้ระบบและกลไกการเงินและงบประมาณ (สกอ. 8.1)  | 5                                      | 7. ปรับปรุงแผนการเงินของสำนักงานฯให้สอดคล้องกับแผนภูมิรายร่องมหาวิทยาลัย | - จัดทำแผนกลยุทธ์<br>ทางการเงินของสำนักงานฯ<br>สำนักตรวจสอบภายใน<br>ภาคปี<br>ให้สอดคล้องกับแผนภูมิรายร่องมหาวิทยาลัย | โครงการ/กิจกรรม | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  |
| <b>เป้าประสงค์ที่ 7.4 มีบุคลากรที่มีศักยภาพ มีความรู้ความเชี่ยวชาญและมีความสามารถ แลดูตอบสนองต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย</b> |  |  |  |                 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 5. ระบบการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรทางวิชาการ สนับสนุน (สกอ. 2.4)   | 5                                      | 8. จัดทำแผนการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรทางวิชาการ สนับสนุน                 | 1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและยกระดับคุณภาพ<br>2. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี  | โครงการ/กิจกรรม | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  |
| 6. ระดับความสำเร็จของการบริการ  | 5                                      | 9. พัฒนาระบบการจัดการ  | 1. แก้ไขปัญหา<br>ศูนย์บริการฯ  | โครงการ/กิจกรรม | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  |

| ตัวชี้วัด<br>ความสำเร็จ  | ค่าเป้าหมาย<br>ตัวชี้วัด<br>(ปี 54-63) | กลยุทธ์  | โครงการ/กิจกรรม  | ผลผลิต  | ประมาณการงบประมาณรายจ่าย ปี (ล้านบาท) |      |       |       |      |      |       |       |
|--|--|--|--|---|---------------------------------------|------|-------|-------|------|------|-------|-------|
|  |  |  |  |   | 5.4                                   | 5.5  | 5.6   | 5.7   | 5.8  | 5.9  | 6.0   | 6.1   |
| พัฒนาสถาบันสู่<br>สถาบันการเรียนรู้<br>(สกอ. 7.2)  |  |  | 1. ค่าวิถีให้เป็น <sup>*</sup><br>มาตรฐานที่ดีของกรุง<br>ศรีบัตงานประจำฯ | จำนวนการพัฒนา<br>ตามโครงการ<br>ตามที่มีมา การ<br>พัฒนาและรักษา <sup>*</sup><br>ของผู้ตรวจสอบ<br>ภายใน เพื่อเตรียม <sup>*</sup><br>สู่การระบบคุณภาพ<br>งานตรวจสอบภายใน<br>ในตัวยกระดับ การ<br>ดูแลความรู้ KM | 0.03                                  | 0.03 | 0.035 | 0.035 | 0.04 | 0.04 | 0.045 | 0.045 |
| เป้าหมายหมวดที่ 7.5 ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ<br>อย่างน้อยเดือนละครั้ง%                                      |  |  |  |   |                                       |      |       |       |      |      |       |       |
| 7. ระบบและกลไก <sup>*</sup><br>การประกัน <sup>*</sup><br>คุณภาพ การศึกษา <sup>*</sup><br>การใน(สกอ. 9.1) | 5                                      | 10. พัฒนาระบบ<br>การประกัน <sup>*</sup><br>คุณภาพ การศึกษา <sup>*</sup><br>การใน(สกอ. 9.1) |  | 1. สานักห้องเรียน <sup>*</sup><br>ภาษาในเข้าร่วมเป็น <sup>*</sup><br>คณะกรรมการที่มี <sup>*</sup><br>ตำแหน่งผู้อำนวยการ <sup>*</sup><br>ปรับกันคุณภาพ   | -                                     | -    | -     | -     | -    | -    | -     | -     |

| ผู้ช่วย<br>ความสำเร็จ  |   | ดำเนินหมาย<br>ตัวชี้วัด<br>(ปี 54-63)   | กลยุทธ์   | ผลผลิต   | ประมาณการงบประมาณรายจ่าย ปี (ล้านบาท) |    |    |    |    |    |    |    |    |
|--|---|---|---|--|---------------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|
|  |   |   | โครงการ/กิจกรรม   | 54   | 55                                    | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | 61 | 62 | 63 |
|  |   |   | 11. บูรณาการ<br>การประทัง<br>ศูนย์การพัฒนา<br>และการประทัง<br>ศูนย์การพัฒนา<br>สุขภาพบุคคล<br>สุขภาพบุคคล                                     | รายได้เชิงตัว<br>สำนักงานอธิการบดี<br>2. การดำเนินการ<br>ตามที่ตั้งไว้<br>ของหมายจาก<br>มหาวิทยาลัย  | -                                     | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  |
|  |   |   |   |  |                                       |    |    |    |    |    |    |    |    |
| <b>ยุทธศาสตร์ที่ 8 การพัฒนาระบบการภาครัฐ<br/>สู่มาตรฐานยุโรปอย่างยั่งยืน</b>   |   |   |   |  |                                       |    |    |    |    |    |    |    |    |
| <b>เป้าประสงค์ที่ 8.1 ฝึกอบรมและเพิ่มความต้องการ<br/>ให้ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านมาสู่มาตรฐานยุโรป</b> |   |   |   |  |                                       |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 8. ระดับความ<br>ล้ำเรื่องของ<br>มาตรฐานประเทศ<br>หลังจากนี้จะ<br>สถาบันคุณศึกษา<br>(ก.พ.ร.)                                    | 5 | 1. ฝึกอบรมและ<br>เพิ่มความต้อง <sup>การ</sup><br>การเปลี่ยนผ่าน<br>มาสู่มาตรฐาน<br>ใหม่ๆ ให้กับ<br>ผู้จัดการที่<br>สอนศักยภาพ<br>มาตรฐานยุโรป | 1. ฝึกอบรมและ<br>เพิ่มความต้อง <sup>การ</sup><br>การเปลี่ยนผ่าน<br>มาสู่มาตรฐาน<br>ใหม่ๆ ให้กับ<br>ผู้จัดการที่<br>สอนศักยภาพ<br>มาตรฐานยุโรป | 1. กำหนด<br>มาตรฐาน<br>พัฒนาที่สอดคล้อง<br>กับมาตรฐาน<br>ที่ตั้งไว้<br>2. แจ้งเวียน<br>บุคลากรเพื่อรับ<br>และถือปฏิบัติ<br>3. ประเมิน<br>และติดตาม | -                                     | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  |
|  |   |   |   |  |                                       |    |    |    |    |    |    |    |    |

| ประมาณการงบประมาณรายจ่าย ปี (ล้านบาท)   |                                       |  |  |  |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|---|---------------------------------------|--|--|--|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| ตัวชี้วัด<br>ความสำเร็จ   | ดำเนินมาอย<br>ตัวชี้วัด<br>(ปี 54-63) | กลยุทธ์  | แผนผัง   | โครงการ/กิจกรรม  | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | 61 | 62 | 63 |
|   |                                       |  |  | มาตรฐานการ<br>ประทับตราสิ่งงาน<br>อย่างต่อเนื่อง<br>พร้อมรายงาน<br>ผู้อำนวยการทราบ |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| ยุทธศาสตร์ที่ 10 ต้านการทุจริตและการทุจริต ให้กับ<br>บุคคลนักธุรกิจของหน่วยงาน  |                                       |  |  |  |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| เป้าประสงค์ที่ 10.1 การบรรเทาภาระทางภาษีสังกัด<br>เอกสารนักบุคคล บุคคลนัก รวมทั้งบุคคลประจำตำแหน่ง<br>การบริจัดของหน่วยงาน  |                                       |  |  |  |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 1. ระดับความ<br>สำเร็จของการ<br>พัฒนาระบบ<br>ฐานข้อมูล<br>สารสนเทศการ<br>รายงานการใช้<br>น้ำมันเชื้อเพลิงและ<br>กําลังคนห้อง<br>ห้องรับ<br>ประวัติงานพัก<br>ซ้อมห้องห้าม<br>ห้องทำงานอยู่ใน<br>มหาวิทยาลัย<br>2. โครงการอบรม/<br>พัฒนาให้ความรู้แก่<br>หน่วยงานอยู่ใน | 5                                     | - ทั้งระบบ<br>สารสนเทศที่<br>เหมาะสม<br>ตลอดสิ้นเปลี่ยน<br>ของระบบ | 1. ออกแบบและ<br>พัฒนาระบบที่<br>สามารถ<br>รายงานผู้มีส่วน<br>ได้เพื่อใช้งาน<br>ให้สามารถอยู่ใน<br>มหาวิทยาลัย<br>2. โครงการอบรม/<br>พัฒนาให้ความรู้แก่ | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  |

| ด้วยวัสดุ<br>ความสำเร็จ   | ค่าเป้าหมาย<br>ตัวชี้วัด<br>(ปี 54-63) | กลยุทธ์   | ผลผลิต  | ประมาณการงบประมาณรายจ่ายปี (ล้านบาท) |    |    |    |    |    |    |    |    |
|---|--|---|---|--------------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|
|   |  |   |   | โครงการ/กิจกรรม                      | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | 61 |
| มหาวิทยาลัย   |  |   | หน่วยงานภายใน<br>มหาวิทยาลัย  |                                      |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 2. ระบบความ<br>สานติชองการ<br>ดำเนินงานของ<br>สำนักตรวจสอบ<br>ภายใน | 5                                      | - พัฒนาระบบ<br>และกระบวนการ<br>ตรวจสอบ การ<br>ติดตามผลให้<br>บังเกิด<br>ประสิทธิภาพ | 1. ติดตาม<br>ประเมินผลการ<br>ดำเนินงานของ<br>ผู้อำนวยการ<br>เป็นระยะ ฯ อย่าง<br>ต่อเนื่อง | -                                    | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  |
| 3. ระบบความ<br>สานติชองการ<br>ตรวจสอบภายใน                          | 5                                      | - พัฒนาระบบ<br>และกระบวนการ<br>ตรวจสอบ การ<br>ติดตามผลให้<br>บังเกิด<br>ประสิทธิภาพ | 1. ติดตาม<br>ประเมินผลการ<br>ดำเนินงาน<br>ผู้อำนวยการ<br>เป็นระยะ ฯ อย่าง<br>ต่อเนื่อง    | -                                    | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  |



## ภาคผนวก



## อัตลักษณ์องค์กรของสำนักตรวจสอบภายใน

### ■ สัญลักษณ์ประจำหน่วยงาน



#### ความหมาย

|                    |   |
|--------------------|---|
| ตราประจำการ        | หมายถึง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  |
| สีเหลือง-เทา       | หมายถึง สีของมหาวิทยาลัย  |
| ピラミッド (Pyramid)    | หมายถึง ปกป้องรักษา และเพิ่มคุณค่ากับองค์กร   |
| เครื่องหมายถูก     | หมายถึง ยึดมั่นในความถูกต้อง ตามมาตรฐานวิชาชีพ<br>และสนับสนุนพันธกิจของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม |
| Internal Audit MSU | หมายถึง สำนักตรวจสอบภายใน ราชฐานที่มั่นคง   |

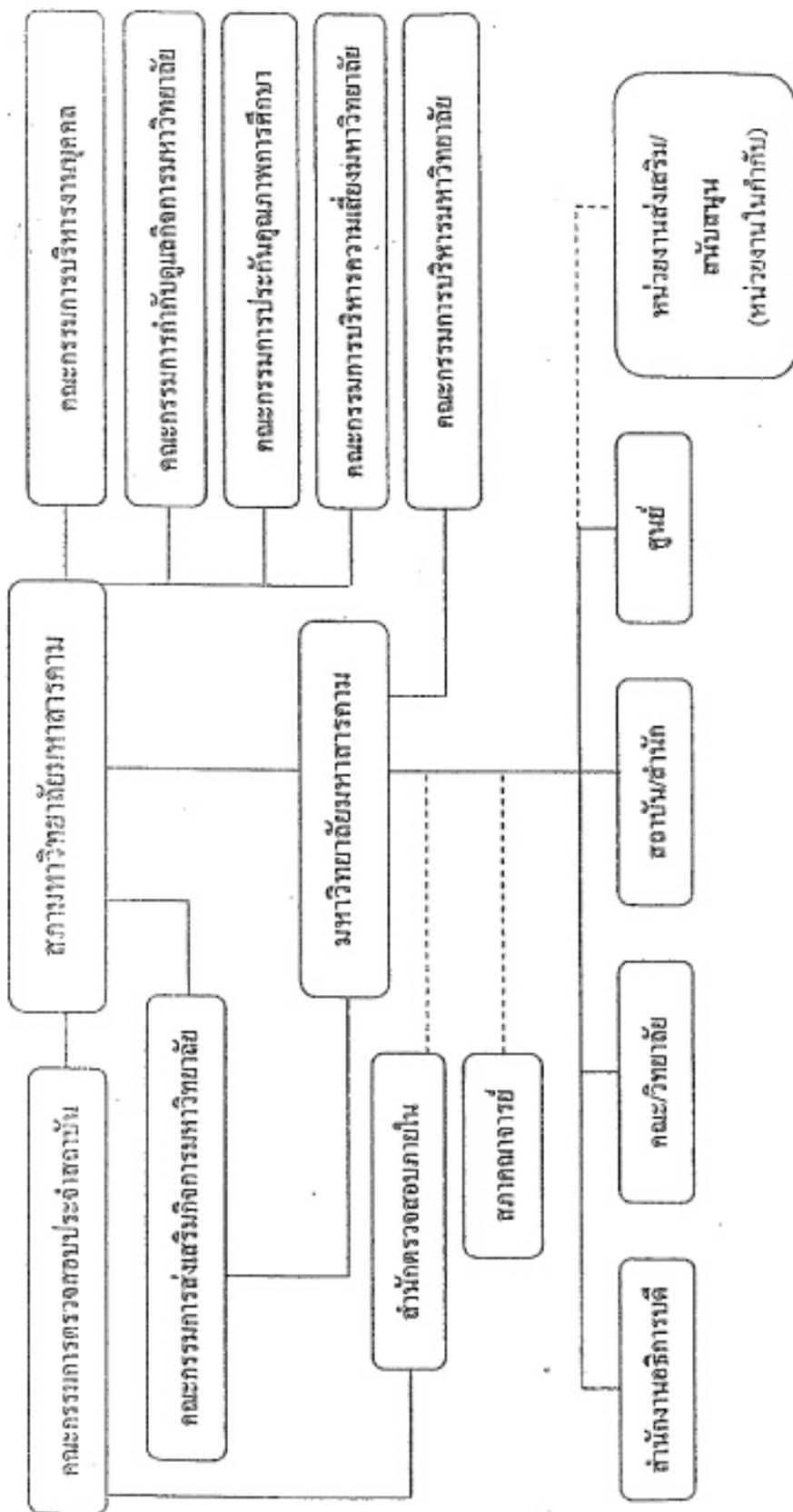
### ■ คำชี้แจงประจำหน่วยงาน : บริการได้ เข้าใจงาน

### ■ สีประจำหน่วยงาน : สีม่วง หมายถึง สีแห่งความมั่นคง ทรงอำนาจ และทรงเกียรติ

### ■ ต้นไม้ประจำหน่วยงาน : ต้นอินทนิล

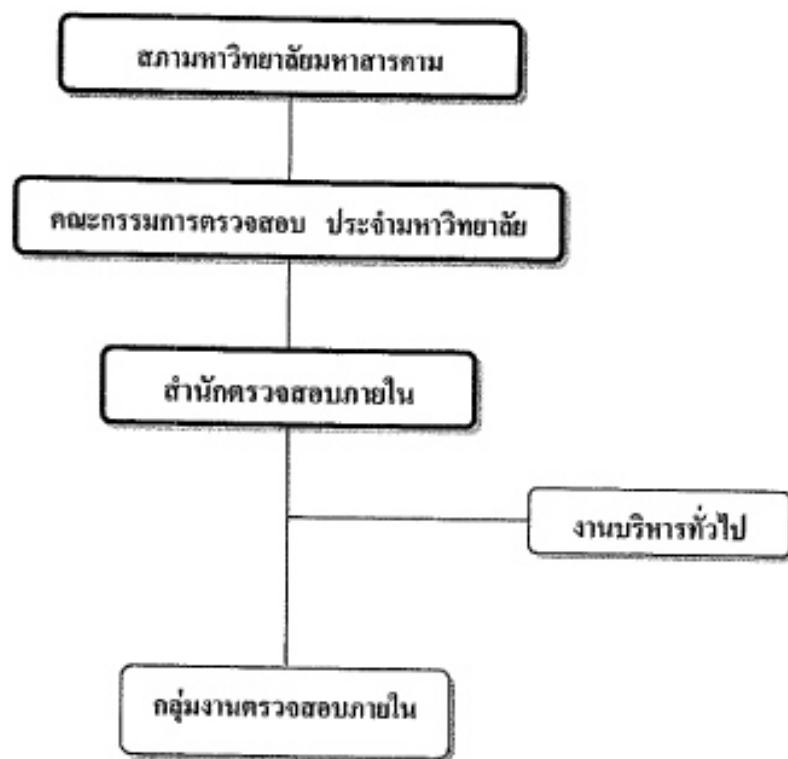


## โครงสร้างหน่วยงานทางวิชาการ





## โครงสร้างการบริหารงาน สำนักตรวจสอบภายใน





**บุคลากรสำนักตรวจสอบภายใน  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**

ปัจจุบันสำนักตรวจสอบภายในมีบุคลากรจำนวน 16 อัตรา ดังนี้

- |                               |               |
|-------------------------------|---------------|
| - ข้าราชการสายฯ               | จำนวน 3 อัตรา |
| - พนักงานมหาวิทยาลัย          | จำนวน 4 อัตรา |
| - ลูกจ้างชั่วคราว             | จำนวน 7 อัตรา |
| - อัตราร่าง (ลูกจ้างชั่วคราว) | จำนวน 2 อัตรา |

| ลำดับ | รายชื่อ                   | ตำแหน่ง                              | ประเภท                  | คุณวุฒิ                    | วันที่บรรจุ   |
|-------|---------------------------|--------------------------------------|-------------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | นายสมหวัง เพ็ชร์กุล       | ผู้อำนวยการ<br>สำนักตรวจสอบ<br>ภายใน | ข้าราชการ<br>ระดับ 8    | กศ.ม.<br>บริหารการศึกษา    | 16 มี.ค. 2527 |
| 2     | นางสาวอุทัยรัตน์ แก้วสูง  | นักตรวจสอบ<br>ภายใน                  | ข้าราชการ<br>ระดับ 6    | รป.บ.<br>บริหารธุรกิจ      | 10 ก.พ. 2540  |
| 3     | นางกฤษยาวดี เกตุวงศ์      | นักตรวจสอบ<br>ภายใน                  | ข้าราชการ<br>ระดับ 6    | บธ.ม.<br>บริหารธุรกิจ      | 16 เม.ย. 2541 |
| 4     | นางพิมพ์พรรดา ฤทธิ์       | พนักงานบริหาร<br>ทั่วไป              | พนักงาน<br>มหาวิทยาลัยฯ | บธ.บ.<br>การบัญชี          | 9 ก.ย. 2546   |
| 5     | นางสาววิโอลกนษ์ นุตราย    | พนักงานบริหาร<br>ทั่วไป              | พนักงาน<br>มหาวิทยาลัยฯ | บธ.ม.<br>บริหารธุรกิจ      | 27 เม.ย. 2549 |
| 6     | นางสาวชนิษฐา คำระกา       | พนักงานบริหาร<br>ทั่วไป              | พนักงาน<br>มหาวิทยาลัยฯ | บธ.บ.<br>คอมพิวเตอร์ธุรกิจ | 1 ส.ค. 2549   |
| 7     | นางสาวนุชนาดา หันดีอ้อชัย | พนักงานบริหาร<br>ทั่วไป              | พนักงาน<br>มหาวิทยาลัยฯ | ค.บ.<br>การศึกษาปฐมวัย     | 17 ก.ย. 2550  |
| 8     | นางสาวรุ่งพิทย์ ไชยวิหาร  | นักตรวจสอบ<br>ภายใน                  | ลูกจ้างชั่วคราว         | ว.ท.บ.<br>สถิติ            | 1 ก.ย. 2549   |
| 9     | นายทวี ศิริมงคล           | นักตรวจสอบ<br>ภายใน                  | ลูกจ้างชั่วคราว         | ว.ท.บ.<br>ฟลีกซ์           | 3 ม.ค. 2550   |



| ลำดับ | รายชื่อ                     | ตำแหน่ง                        | ประเภท          | คุณวุฒิ - สถานะ                        | วันที่บรรจุ  |
|-------|-----------------------------|--------------------------------|-----------------|--|--------------|
| 10    | นายชนกัน พิมลอาด            | นักตรวจสอบ<br>ภายใน            | ลูกจ้างชั่วคราว | บข.บ.<br>การบัญชี                      | 3 ม.ค. 2551  |
| 11    | นางสาวไพลิน เชี่ยวรุ่งโรจน์ | เข้าหน้าที่<br>บริหารงานทั่วไป | ลูกจ้างชั่วคราว | บข.บ.<br>การท่องเที่ยว<br>และการโรงแรม | 3 ม.ค. 2551  |
| 12    | นางสาวอัมพร ตะภา            | นักตรวจสอบ<br>ภายใน            | ลูกจ้างชั่วคราว | บข.บ.<br>การบัญชี                      | 16 ม.ค. 2551 |
| 13    | นายภูริษัต ไชยพิมพา         | นักตรวจสอบ<br>ภายใน            | ลูกจ้างชั่วคราว | บข.บ.<br>คอมพิวเตอร์ธุรกิจ             | 3 มี.ค. 2551 |
| 14    | นางสาวศิริวรรณ หนองกลาง     | นักตรวจสอบ<br>ภายใน            | ลูกจ้างชั่วคราว | บข.บ.<br>การบัญชี                      | 2 ก.พ. 2552  |



**คณะกรรมการ  
แผนกอุปทุก 10 ปี (พ.ศ. 2554 – 2563)  
สำนักตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**

**ที่ปรึกษา**

คณะกรรมการตรวจสอบประจำมหาวิทยาลัย

นายสมหวัง เพ็ชร์กกลาง ผู้อำนวยการสำนักตรวจสอบภายใน

**ผู้รวมรวม/วิเคราะห์**

|                  |          |                   |
|------------------|----------|-------------------|
| นางสาวอุทัยรัตน์ | แก้วปู่  | นักตรวจสอบภายใน ๖ |
| นางกฤตยาภรณ์     | เกตุวงศ์ | นักตรวจสอบภายใน ๖ |

**คณะกรรมการ**

|               |           |                     |
|---------------|-----------|---------------------|
| นางพิมพ์พรณ   | กรรณา     | พนักงานบริหารทั่วไป |
| นางสาวนุชนาถ  | ทับสืบชัย | พนักงานบริหารทั่วไป |
| นายธนกัน      | วิมูลอา   | นักตรวจสอบภายใน     |
| นางสาวอัมพวัน | ธรรมภา    | นักตรวจสอบภายใน     |

**ออกแบบปัก**

นายภูริทต ไชยพิมพา นักตรวจสอบภายใน

**ปีที่พิมพ์**

ธันวาคม 2553

**จำนวนเล่ม**

จำนวน 20 เล่ม