



แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
สำนักงานตรวจสอบภายใน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

บทสรุปผู้บริหาร

ตามพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๓ ๑๔ ๑๖ และ ๑๗ ซึ่งบัญญัติให้ส่วนราชการจะต้องจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปีให้สอดคล้องกับแผนบริหารราชการแผ่นดิน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม จึงได้ทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีขึ้นภายใต้หลักการและนโยบายแผนกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๕)

สำนักงานตรวจสอบภายในเป็นหน่วยงานระดับกอง ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และแผนกลยุทธ์ระยะยาวของสำนักงานตรวจสอบภายใน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๖) เป็นไปตามตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยมาตรฐานการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ.๒๕๖๑ หลักเกณฑ์ว่าด้วยมาตรฐานการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒ หลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการตรวจสอบภายในภาครัฐ พ.ศ.๒๕๕๙ และมาตรฐานการตรวจสอบภายในและจริยธรรมการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของส่วนราชการสร้างความมั่นใจได้ว่าจะสร้างมูลค่าเพิ่มให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาได้

ส่วนที่ ๑

บทนำ

ประวัติความเป็นมา

ตามระเบียบการเบิกจ่ายเงินจากคลังของกระทรวงการคลัง พ.ศ.๒๕๐๕ ได้กำหนดให้หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้งข้าราชการอย่างน้อย ๑ คนเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบภายใน ต่อมาได้มีมติคณะรัฐมนตรีอ้างถึงหนังสือที่ สร.๐๒๐/ว๗๘ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๑๙ เรื่องการแต่งตั้งผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการ กำหนดให้ส่วนราชการที่เป็นกระทรวง ทบวง กรม และส่วนราชการอื่นที่เทียบเท่ารวมถึงจังหวัดที่มีตำแหน่งอัตรากำลังเพื่อทำหน้าที่ผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการและของจังหวัด โดยมีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ว่าราชการแล้วแต่กรณี พร้อมทั้งมอบหมายให้กระทรวงการคลัง โดยกรมบัญชีกลางทำหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการแก่ผู้ตรวจสอบภายใน

ส่วนในเรื่องการกำกับดูแล การกำหนดขอบเขตงานและแผนการตรวจสอบภายในให้ครอบคลุมงานที่มีความสำคัญ มีความเสี่ยง มีงบประมาณสูงอีกรวมทั้งมีสัญญาณเตือนว่าอาจมีความเสียหายเกิดขึ้น และการกำหนดมาตรการการควบคุมภายในและระบบตรวจสอบให้มีประสิทธิภาพนั้น เป็นการกำหนดตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๔๒ ให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ (Audit Committee) ของแต่ละกระทรวง รวมทั้งให้จัดตั้งหน่วยตรวจสอบภายในระดับกระทรวงขึ้น เพื่อทำหน้าที่เป็นเลขานุการของคณะกรรมการตรวจสอบ และทำหน้าที่ตรวจสอบตามขอบเขตงานและแผนการตรวจสอบที่คณะกรรมการตรวจสอบกำหนด หรือให้ความเห็นชอบและผู้บริหารมอบหมาย

ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับระเบียบฯ และมติคณะรัฐมนตรีฯ ดังกล่าว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา จึงได้จัดตั้งสำนักงานตรวจสอบภายในขึ้นตามมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๕๐ เมื่อวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ อนุมัติให้เป็นหน่วยงานภายในระดับกอง และมีหน่วยงานควบคุมภายในเป็นหน่วยงานภายในของสำนักงานตรวจสอบภายในเมื่อเดือนกันยายน ๒๕๕๐ ตามมาตรา ๙ (วรรคสาม) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา และมาตรา ๑๕ (๒) (๖)

การประชุมสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ครั้งที่ ๔๑ (๕/๒๕๕๔) วันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๕๔ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบการบริหารงานประจำมหาวิทยาลัย (ก.ต.บ.) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามข้อบังคับมทร.ล้านนา ว่าด้วยคณะกรรมการตรวจสอบการบริหารงานประจำมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๕๔ มีหัวหน้าสำนักงานตรวจสอบภายในทำหน้าที่เป็นเลขานุการ ก.ต.บ.โดยตำแหน่งสำนักงานตรวจสอบภายในจึงได้มีการปรับโครงสร้างการทำงานของสำนักงานตรวจสอบภายในเพื่อให้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานการตรวจสอบภายใน รหัส ๑๑๐๐ ความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม อนุมัติตามมติคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๔ และมติคณะกรรมการตรวจสอบการบริหารงานประจำมหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๔ กำหนดให้ยกเลิกหน่วยงานควบคุมภายในซึ่งเดิมเป็นหน่วยงานภายในของสำนักงานตรวจสอบภายใน ให้จัดตั้งเป็นคณะกรรมการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยงของมทร.ล้านนา สังกัดกองนโยบายและแผนแทน มีผู้บริหารสำนักงานตรวจสอบภายในรายละเอียดแสดงดังตารางที่ ๑

ต่อมาปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ สำนักงานตรวจสอบภายใน ได้รับการจัดสรรตำแหน่งนักตรวจสอบภายใน ให้กับหน่วยเบิกจ่ายในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา จำนวน ๗ หน่วยเบิกจ่าย ซึ่งเป็นการปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้หน่วยงานที่มีการเบิกจ่ายต้องมีผู้ตรวจสอบภายใน เพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบ

จนกระทั่งที่ประชุมคณะบุคคลปฏิบัติหน้าที่แทนสภามหาวิทยาลัยมีมติที่ประชุมครั้งที่ ๒๙ (๕/๒๕๖๓) วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๓ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย (ค.ต.ป.) เพื่อทำหน้าที่ตามข้อบังคับมทร.ล้านนา ว่าด้วยคณะกรรมการตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยการจัดโครงสร้างองค์กรให้มีการติดตามตรวจสอบประเมินผล จึงทำให้การตรวจสอบภายในมีความเป็นอิสระอย่างเป็นขั้นตอนมากขึ้น ทั้งนี้ กำหนดให้รองอธิการบดีของมหาวิทยาลัยทำหน้าที่เป็นเลขานุการสภาทำหน้าที่เป็นเลขานุการ ค.ต.ป. และหัวหน้าสำนักงานตรวจสอบภายในทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ค.ต.ป. โดยตำแหน่ง ตามคำสั่งที่ ๑๒๐๒/๒๕๖๓ สั่ง ณ วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ตารางที่ ๑ แสดงรายชื่อผู้บริหารสำนักงานตรวจสอบภายใน มทร.ล้านนา

ปีงบประมาณ พ.ศ.	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	สถานะ	สังกัด
๒๕๕๑ - ๒๕๕๒	นางไพโรพันธ์ ธนเลิศไศภิต	หัวหน้างานตรวจสอบภายใน	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	วิทยาลัยเทคโนโลยี และ สหวิทยาการ
๒๕๕๓- ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๔	นางสาวเสรรฐสุดา ปรีชานนท์	รักษาราชการแทนหัวหน้า สำนักงานตรวจสอบภายใน	ข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษา	สาขาการบัญชีคณะบริหารธุรกิจ และศิลปศาสตร์ มทร.ล้านนา
๑ เมษายน ๒๕๕๔ - ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๐	นางสาวพรรณนิภา เกษัชพิพัฒน์กุล	รักษาราชการแทนหัวหน้า สำนักงานตรวจสอบภายใน	ข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษา	สาขาการบัญชี มทร.ล้านนา เชียงใหม่
๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ - ๓ กันยายน ๒๕๖๑	นางศิวภรณ์ อืดทรัพย์	รักษาราชการแทนหัวหน้า สำนักงานตรวจสอบภายใน	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	หน่วยตรวจสอบภายใน มทร. ล้านนา ตาก
๓ กันยายน ๒๕๖๑ - ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๒	นางสุทิพย์ เพาะคำ	รักษาราชการแทนหัวหน้า สำนักงานตรวจสอบภายใน	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	สำนักงานตรวจสอบภายใน มทร.ล้านนา
๑๔ มีนาคม ๒๕๖๒ - ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒	นางสาววิภาพรรณ ตีปัญญา	รักษาราชการแทนหัวหน้า สำนักงานตรวจสอบภายใน	ข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษา นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ	ศูนย์วัฒนธรรมศึกษา มทร. ล้านนา
๔ มิถุนายน ๒๕๖๒ - ปัจจุบัน	นางสาวโสภา เกษัชพิพัฒน์กุล	รักษาราชการแทนหัวหน้า สำนักงานตรวจสอบภายใน	ข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษา ผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ	สาขาการบัญชี มทร.ล้านนา เชียงใหม่

ตารางที่ ๒ แสดงสถานะการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักตรวจสอบภายใน มทร.ล้านนา

ลำดับ ที่	วันที่เริ่มปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ ทำงาน	ชื่อ-นามสกุล	ระดับนักตรวจสอบ ภายใน	ประเภทบุคลากร	สังกัด
๑	๑ มิถุนายน ๒๕๕๔	๙ ปี ๓ เดือน	นางสุทิพย์ เพาะคำ	ปฏิบัติการ	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	สำนักงานตรวจสอบภายใน
๒	๑ มิถุนายน ๒๕๕๙	๔ ปี ๓ เดือน	นางชนิษฐา นุชหมอน	ปฏิบัติการ	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	สำนักงานตรวจสอบภายใน
๓	๑ กรกฎาคม ๒๕๕๖	๗ ปี ๔ เดือน	นายเอกชัย ต๊ะบุญธง	ปฏิบัติการ	พนักงานราชการ	สำนักงานตรวจสอบภายใน
๔	๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๖	๗ ปี ๔ เดือน	นางสาวประศิภรณ์ ทิพย์อุทัย	ปฏิบัติการ	พนักงานราชการ	สำนักงานตรวจสอบภายใน
๕	๑ ตุลาคม ๒๕๕๖	๖ ปี ๑๑ เดือน	นางนงคราญ สีไชย	ปฏิบัติการ	พนักงานราชการ	สำนักงานตรวจสอบภายใน
๖	๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕	๗ ปี ๑๐ เดือน	นางศิวภรณ์ อ้อดทรัพย์	ปฏิบัติการ	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	มทร.ล้านนา ตาก
๗	๑ ตุลาคม ๒๕๕๘	๔ ปี ๑๑ เดือน	นางสาวศรัณญา ศรีสัตนา	ปฏิบัติการ	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	มทร.ล้านนา พิษณุโลก
๘	๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๙	๔ ปี ๔ เดือน	นางสาวชื่นหทัย เสมอจิต	ปฏิบัติการ	พนักงานราชการ	มทร.ล้านนา เชียงราย
๙	๓ ธันวาคม ๒๕๖๑	๑ ปี ๙ เดือน	นางสาวนลินนิภา วังไฉ	ปฏิบัติการ	พนักงานราชการ	มทร.ล้านนา น่าน

หมายเหตุ

๑. แสดงข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓
๒. อัตราว่างจำนวน ๒ อัตรา คือ มทร.ล้านนา ลำปาง และสถาบันวิจัยเทคโนโลยีเกษตร

ประวัติผู้ตรวจสอบภายใน ของสำนักงานตรวจสอบภายใน มทร.ล้านนา

สรุป ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ลำดับที่	ชื่อ -นามสกุล	อัตราที่บรรจุ	สังกัด	วันเริ่มบรรจุเข้าทำงาน	ประสบการณ์ทำงาน (ปี)	ผ่านการอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรการตรวจสอบภายในภาครัฐ : CGIA ของกรมบัญชีกลาง										
						Fundamental	Intermediate			Advance			Consulting	comprehensive		
							Financial and Compliance Management	Performance Operation and Information Technology	Consulting	Financial and Compliance Management	Performance Operation and Information Technology					
๑	นางสาวโสภา เกษขทิพัฒน์กุล	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	มทร.ล้านนา	๑ เม.ย.๒๕๕๔	๙ ปี ๕ เดือน											
๒	นางสุทิพย์ เพาะคำ	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	มทร.ล้านนา	๑ มิ.ย.๒๕๕๔	๙ ปี ๓ เดือน	/	-	/	/	/	-	/	-	-	-	-
๓	นางสาวศรัญญา ศรีสัตนา	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	มทร.ล้านนา พิษณุโลก	๑ ต.ค. ๒๕๕๘	๔ ปี ๑๑ เดือน	/	-	/	/	-	-	-	-	-	-	-
๔	นางนงคราญ สีไชย	พนักงานราชการ	มทร.ล้านนา	๑ ต.ค.๒๕๕๖	๖ ปี ๑๑ เดือน	/	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๕	นางสาวประติภรณ์ ทิพย์อุทัย	พนักงานราชการ	มทร.ล้านนา	๑๕ ก.ค.๒๕๕๖	๗ ปี ๒ เดือน	/	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๖	นายเอกชัย ดีะบุญธง	พนักงานราชการ	มทร.ล้านนา	๑ ก.ค.๒๕๕๖	๗ ปี ๒ เดือน	/	-	/	/	-	-	-	-	-	-	-
๗	นางศิวกรณ์ อี้อทรัพย์	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	มทร.ล้านนา ตาก	๑ พ.ย. ๒๕๕๕	๗ ปี ๑๐ เดือน	/	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๘	นางชนิษฐา นุชหมอน	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	มทร.ล้านนา	๑ มิ.ย.๒๕๕๙	๔ ปี ๓ เดือน	/	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๙	นางสาวชินหทัย เสมอจิต	พนักงานราชการ	มทร.ล้านนา เชียงราย	๑๖ พ.ค.๒๕๕๙	๔ ปี ๔ เดือน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๐	นางสาวนลินนิภา วังไธ	พนักงานราชการ	มทร.ล้านนา น่าน	๓ ธ.ค.๒๕๖๑	๑ ปี ๙ เดือน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ที่ตั้งของสำนักงาน

สำนักงานตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ๑๒๘ ถนนห้วยแก้ว อำเภอเมือง
จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

โทร ๐ - ๕๓๙๒ - ๑๔๔๔ ต่อ ๑๐๑๙ , ๑๐๒๒ โทรสาร ๐ - ๕๓๒๑ - ๓๑๘๑

E-mail: audit@rmutl.ac.th , audit_rmutl@hotmail.com

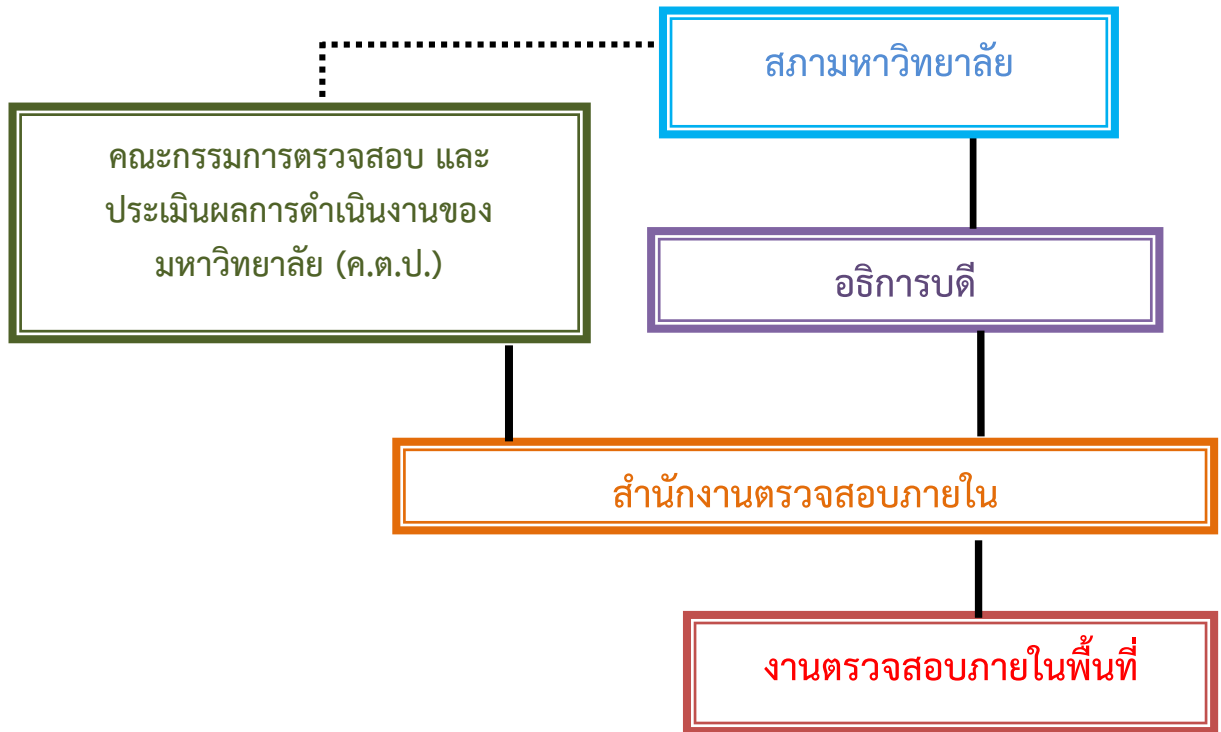
ส่วนที่ ๒

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
สำนักงานตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

๒.๑ ความเชื่อมโยงและสอดคล้องระหว่างปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา กับ สำนักงานตรวจสอบภายใน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา		สำนักงานตรวจสอบภายใน	
ปรัชญา	“นวัตกรรมเพื่อชุมชน”	ปรัชญา	“ซื่อสัตย์ มีคุณธรรม รมัตระวังรอบคอบ รับผิดชอบในหน้าที่”
วิสัยทัศน์	“มหาวิทยาลัยชั้นนำด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี ในการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ของสังคม ชุมชน ท้องถิ่น อย่างยั่งยืน”	วิสัยทัศน์	“เป็นผู้นำด้านการตรวจสอบภายในที่ได้ ตามมาตรฐานการตรวจสอบภายใน หน่วยงานของรัฐ”
พันธกิจ	<p>๑. จัดการศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี และผลิตครู วิชาชีพ ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ โดยมุ่งเน้นผลิต บัณฑิตนักปฏิบัติ ที่มีคุณธรรม จริยธรรม พึ่งพาตนเอง ได้ และเป็นพี่พี่ทางวิชาการให้กับประเทศ ภูมิภาค และชุมชนทั้งภาครัฐและเอกชน</p> <p>๒. ผลิตผลงานวิจัยที่เป็นการสร้าง และประยุกต์ใช้องค์ ความรู้ สร้างสรรค์นวัตกรรม หรือทรัพย์สินทางปัญญา ที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติ ความต้องการของสังคม ชุมชน ภาครัฐและเอกชน และประเทศ</p> <p>๓. ให้บริการวิชาการที่มุ่งเน้นการถ่ายทอดองค์ความรู้ ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม ที่ สอดคล้องกับบริบทมหาวิทยาลัยด้านวิชาชีพและ เทคโนโลยี และตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น ชุมชนและสังคม</p> <p>๔. จัดการเรียนรู้ วิจัยหรือบริการวิชาการซึ่งนำไปสู่ การสืบสานศิลปวัฒนธรรม และความเป็นไทย หรือ สร้างโอกาสและมูลค่าเพิ่มให้กับผู้เรียน ชุมชน สังคม และประเทศชาติ</p> <p>๕. บริหารจัดการพันธกิจ และวิสัยทัศน์ตามหลักธรร มาภิบาล มีการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลที่มี ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ยืดหยุ่น คล่องตัว โปร่งใส และตรวจสอบได้</p>	พันธกิจ	“ตรวจสอบและประเมินการบริหารจัดการ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ล้านนาตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่า ด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการ ตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ.๒๕๖๑ และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒ และข้อบังคับ มทร.ล้านนา ว่า ด้วยการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๖๓ และให้คำปรึกษาด้านการ บริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน ให้มี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเกิด ประโยชน์สูงสุดสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ องค์กร”

๒.๒ โครงสร้างบริหารงานสำนักงานตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา



ความสัมพันธ์แผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานตรวจสอบภายใน

ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการบริหารจัดการและการสร้างฐานวัฒนธรรมองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ พัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยภายใต้หลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ บริหารจัดการทรัพยากรของมหาวิทยาลัย อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ระดับผลการประเมินของมหาวิทยาลัยทางด้านหลักธรรมาภิบาล

ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านภาวะความสุข

ยุทธศาสตร์สำนักงานตรวจสอบภายใน

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ระบบการบริหารของสำนักงานตรวจสอบภายในมีคุณภาพและประสิทธิภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบการทำงานเชิงรุก

แผนยุทธศาสตร์สำนักงานตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ปี พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์		ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	ผู้กำกับหลัก	ผู้รับผิดชอบ
๑.พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ	๑	ร้อยละของบุคลากรในสำนักงานตรวจสอบภายใน มีการศึกษาหาความรู้หรือฝึกอบรมด้านการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง และความรู้ที่เป็นประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ๓๐ ชั่วโมง ต่อ คน ต่อ ปี	ร้อยละ	๙๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	หัวหน้าสำนักงานตรวจสอบภายใน	นางสาวศรัญญา ศรีสัตนาและนางสาวลินนิภา วังใน
	๒	ร้อยละของบุคลากรในสำนักงานตรวจสอบภายในได้รับวุฒิบัตรด้านการตรวจสอบภายใน (CGIA)	ร้อยละ	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	หัวหน้าสำนักงานตรวจสอบภายใน	นางสาวประศิภรณ์ ทิพย์อุทัย และนางสาวชื่นหทัย เสมอจิต
	๓	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำวิเคราะห์ค่างานเพื่อจัดทำสมรรถนะตามตำแหน่งงานและการดำเนินด้านแผนพัฒนาสมรรถนะ	ร้อยละ	๓๐	๕๐	๗๐	๑๐๐	หัวหน้าสำนักงานตรวจสอบภายใน	นางสาวโสภา เกสัชพิพัฒน์กุล

แผนยุทธศาสตร์สำนักงานตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ปี พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ปี				ผู้กำกับหลัก	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๒. ระบบการบริหาร ของสำนักงาน ตรวจสอบภายในมี คุณภาพและ ประสิทธิภาพ	๑	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตาม พันธกิจของหน่วยงาน ๑. มีแผนการตรวจสอบภายในประจำปีที่ได้มาจากผลการประเมินความเสี่ยงของทุก หน่วยงานอย่างเป็นระบบ ๒. มีผลการดำเนินงานที่บรรลุตาม วัตถุประสงค์ตาม กิจกรรมที่ระบุไว้ใน แผนการตรวจสอบ อย่างน้อยร้อยละ ๘๐ จาก กิจกรรมทั้งหมด ๓. มีระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อ การให้บริการของสำนักงานตรวจสอบภายใน ตามกรอบคุณธรรมการตรวจสอบภายในไม่ ต่ำกว่า ๔.๐๐ จากคะแนนเต็ม ๕ ๔. มีการรายงานผลการดำเนินงานต่อ อธิการบดี และคณะกรรมการตรวจสอบ พร้อมทั้งนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงอย่าง น้อยปีละ ๑ ครั้ง ๕. ติดตามผลการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ ของสำนักงานตรวจสอบภายในและรายงาน	ข้อ	๓	๔	๕	๕	หัวหน้าสำนักงาน ตรวจสอบภายใน ข้อ ๑. นาย เอกชัย ตะบุณฺธง และนาง นงคราญ สีไชย ข้อ ๒. นาง ขนิฐา นุชหมอนและนาง ศิว ภรณ์ อ้อดทรัพย์ ข้อ ๓. นาง นงคราญ สีไชย ข้อ ๔. หัวหน้าสำนักงาน ตรวจสอบภายใน ข้อ ๕. นางสาว ศรีญา ศรีสัตนา และนางสาว นลินนิภา วังไฉน

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	ผู้กำกับหลัก	ผู้รับผิดชอบ
	ผลการติดตามต่ออธิการบดี และ คณะกรรมการตรวจสอบ							
	๒ ผลการประเมินการประกันคุณภาพงาน ตรวจสอบภายในภาครัฐเป็นไปตาม หลักเกณฑ์การประกันคุณภาพงานตรวจสอบ ภายในภาครัฐ พ.ศ.๒๕๕๙ คะแนน ประเมินผล ๔ ด้าน ดังนี้ ๑. ด้านการกำกับดูแล ๒. ด้านบุคลากร ๓. ด้านการจัดการ ๔. ด้านกระบวนการ	คะแนน แต่ละ ด้าน	๓ ๔ ๒ ๒	๔ ๔ ๓ ๓	๔ ๔ ๔ ๔	๔ ๔ ๔ ๔	หัวหน้าสำนักงาน ตรวจสอบภายใน	ผู้ตรวจสอบภายใน ทุกคน
๓. พัฒนาการ กระบวนการทำงานเชิง รุก ของสำนักงาน ตรวจสอบภายใน	๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนา กระบวนการทำงานเชิงรุก ๑. มีการวางแผนงานล่วงหน้าของหน่วยงาน (Ongoing Monitoring) ๒. มีการประเมินการบริหารจัดการความ เสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเพื่อนำไปจัดการความเสี่ยง ให้อยู่ในระดับการยอมรับได้ ๓. ผลการประเมินตามตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติ ราชการประจำปีของสำนักงานตรวจสอบ	ข้อ	๔	๔	๔	๕	หัวหน้าสำนักงาน ตรวจสอบภายใน	นางชนิษฐา นุชหมอน

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	ผู้กำกับหลัก	ผู้รับผิดชอบ
	ภายในบรรลุตามเป้าหมายตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ๔. มีแผนการพัฒนาและปรับปรุงการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายใน ๕. มีการทบทวนผลการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ในข้อ ๔ คิดเป็นร้อยละ ๖๐							
๒	ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาระบบการทำงาน ๑. มีการกำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อพันธกิจของหน่วยงาน ๒. มีการกำหนดเป้าหมายบุคคลที่ต้องได้รับองค์ความรู้ ๓. มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ เพื่อค้นหาองค์ความรู้ที่กำหนดไว้ เพื่อนำมาสู่การถ่ายทอดให้กลุ่มบุคคลเป้าหมาย ๔. มีระบบและกลไกการรวบรวมองค์ความรู้และการเผยแพร่องค์ความรู้ ๕. มีการสร้างมาตรฐานการทำงานขึ้นมาใหม่ตามแนวทางปฏิบัติที่ดีที่ได้จากองค์ความรู้	ข้อ	๓	๔	๕	๕	หัวหน้าสำนักงานตรวจสอบภายใน	นางชนิษฐา นุชหมอน และนางสาวศรัญญา ศรีสัตนา

งบประมาณ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงานตรวจสอบภายในตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี จำนวนเงินรวมทั้งสิ้น ๔๒๓,๕๒๒.๐๐ บาท (สี่แสนสองหมื่นสามพันห้าร้อยยี่สิบสองบาทถ้วน) รายละเอียดปรากฏดังนี้

รายการ	จำนวนเงิน
๑. โครงการประชุมคณะกรรมการตรวจสอบการบริหารงานประจำมหาวิทยาลัย (ก.ต.บ.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๓๘๐,๖๘๘.๐๐
๒. โครงการอบรมหลักสูตร "ประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ (CGIA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒	๒๓,๐๐๐.๐๐
๓. โครงการสร้างเครือข่ายผู้ตรวจสอบภายในกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา (๙ มทร.)	๓๔,๑๘๐.๐๐
๔. โครงการจัดทำแผนการตรวจสอบภายในระยะยาว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙ และแผนการตรวจสอบภายในประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	๑๕,๐๐๐.๐๐
๕. โครงการการจัดการความรู้ในองค์กร	๓,๐๐๐.๐๐
รวมทั้งสิ้น	๔๕๕,๘๖๘.๐๐

ภาคผนวก

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

ของสำนักงานตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

จุดแข็ง (Strength : S)	จุดอ่อน (Weakness : W)
<p>๑. สำนักงานตรวจสอบภายในมีกลไกที่ช่วยพัฒนางานตรวจสอบภายในที่ได้ตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในหน่วยงานของรัฐมากยิ่งขึ้น ได้แก่</p> <p>๑.๑ ได้รับการกำกับดูแลด้านการตรวจสอบจากคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย</p> <p>๑.๒ สำนักงานตรวจสอบภายในส่งเสริมให้ผู้ตรวจสอบภายในเข้ารับการอบรมและทดสอบความรู้ความสามารถจากกรมบัญชีกลางหรือองค์กรต่าง ๆ เพื่อให้ได้รับวุฒิบัตรทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งที่ผ่านมาผู้ตรวจสอบภายในหลายคนที่ได้เข้าร่วมอบรมและผ่านการทดสอบ</p> <p>๒. สำนักงานตรวจสอบภายในส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานให้ผู้ตรวจสอบภายในอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดภาพลักษณ์ความน่าเชื่อถือและการยอมรับจากผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง โดยการส่งผู้ตรวจสอบภายในเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่น่าสนใจและตรงกับความสามารถของผู้ตรวจสอบภายใน</p>	<p>๑. อัตราของผู้ตรวจสอบภายในที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานราชการคิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของจำนวนผู้ตรวจสอบภายในที่มี ทำให้ไม่มีการครองเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น เนื่องจากเป็นข้อจำกัดที่กำหนดไว้ในระเบียบของพนักงานราชการ</p> <p>๒. การสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานตรวจสอบ</p> <p>๓. คู่มือการปฏิบัติงานตรวจสอบยังไม่ครอบคลุมทุกกิจกรรม</p> <p>๔. ขาดรูปแบบการทำผลงานที่แสดงถึงความชำนาญงานของบุคลากร</p>
โอกาส (Opportunity : O)	อุปสรรค (Threat : T)
<p>๑. ผลจากพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีผลบังคับใช้ ทำให้มทร.ล้านนา ต้องปรับปรุงการดำเนินงานในหลาย ๆ ด้านให้มีความเข้มข้นมากขึ้น ได้แก่</p> <p>๑.๑ การจัดทำและส่งรายงานทางการเงินประจำปี การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้างที่ต้องปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด การให้ความสำคัญกับกลไกการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน และการบริหารจัดการความเสี่ยงขององค์กร ซึ่งทำให้มทร.ล้านนาต้องปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลังการงบประมาณ ด้วยความระมัดระวังและรอบคอบมากขึ้น เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด หน่วยงานจึงเป็นความสำคัญของงานตรวจสอบภายในมากขึ้น และให้ความร่วมมือที่ดีกับผู้ตรวจสอบภายใน และทำให้โอกาสที่หน่วยงานจะทำงานผิดพลาดมีน้อยลง ทำให้ผู้ตรวจสอบภายในสามารถปฏิบัติงานตรวจสอบได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น</p>	<p>๑. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร กฎหมาย และระเบียบต่างๆ ของมทร.ล้านนา ทำให้ผู้ตรวจสอบภายในต้องติดตามและปรับปรุงต่าง ๆ ที่จะนำงานวางแผนการตรวจสอบ ซึ่งการติดตามและการปรับปรุงข้อมูลต้องใช้เวลา ซึ่งส่งผลกระทบต่อระยะเวลาการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการ และแผนการตรวจสอบภายในประจำปี หากผู้ตรวจสอบภายในไม่ติดตามหรือไม่ทราบการเปลี่ยนแปลงในโครงการองค์กรและกฎหมายต่างๆ ก็ จะส่งผลทำให้รายงานผลการตรวจสอบมีประเด็นที่ไม่ถูกต้องหรือล้าสมัย ซึ่งมีผลต่อภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือของผู้ตรวจสอบภายในได้</p> <p>๒. ภาพลักษณ์งานตรวจสอบภายในคนทั่วไปยังไม่เข้าใจระบบการทำงาน มักจะเข้าใจว่าเป็นหน่วยงานที่มาจับผิด</p> <p>๓. ข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากหน่วยงานภายนอกล่าช้า</p>

<p>๑.๒ กระทบการคลังได้ออกหลักกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน และการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ทำให้การปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของหน่วยงานตรวจสอบภายในเป็นไปตามหลักการและมาตรฐานการตรวจสอบภายในมากขึ้น เช่น การไม่ให้หน่วยงานตรวจสอบภายในรับผิดชอบงานด้านการบริหารจัดการความเสี่ยงขององค์กร ทำให้สำนักงานตรวจสอบภายในสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้มากขึ้น คือ ประเมินความมีประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยง การควบคุมและการกำกับดูแลของหน่วยงาน</p> <p>๒. กระทบการคลังมีนโยบายส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐต้องพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ทำให้สำนักงานตรวจสอบภายในได้มีโอกาสในการที่มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการตรวจสอบภายในเกิดขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรม</p>	<p>๔. ระบบเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทำให้ผู้ตรวจสอบภายในไม่สามารถพัฒนาศักยภาพได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในระบบ</p> <p>๕. ภาวะเศรษฐกิจที่ไม่ดีหรือชะลอตัวภายในประเทศ อาจส่งผลให้เกิดความเสี่ยงเกี่ยวกับการทุจริตภายในหน่วยงานต่างๆ มากขึ้น รวมถึงการมีข้อร้องเรียนจากผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งข้อร้องเรียนต่างๆ ดังกล่าวอาจทำให้ผู้ตรวจสอบภายในต้องมีงานตรวจสอบพิเศษ เพิ่มขึ้น นอกเหนือจากการตรวจสอบตามแผนการตรวจสอบประจำปี ทำให้ผู้ตรวจสอบไม่สามารถเข้าตรวจสอบหน่วยงานต่าง ๆ ตามแผนการตรวจสอบประจำปีได้ตามรอบระยะเวลาที่กำหนด จึงส่งผลทำให้มีความเสี่ยงที่หน่วยงานจะปฏิบัติงานผิดพลาดมากขึ้นรวมถึงอาจมีความเสี่ยงด้านการทุจริตเพิ่มขึ้นอีก</p>
--	---

การวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนา

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม จึงนำผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ดังกล่าวมาหาแนวทางการพัฒนา โดยใช้เทคนิค TOWS Matrix รายละเอียดดังตารางการวิเคราะห์กลยุทธ์ TOWS Matrix หาความสัมพันธ์ของปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ได้แก่

กลยุทธ์ SO	คือ การใช้จุดแข็ง	<u>ร่วมกับโอกาส</u>	“กำหนดเป็นกลยุทธ์เชิงรุก”
กลยุทธ์ OW	คือ การใช้โอกาส	<u>ลดจุดอ่อน</u>	“กำหนดเป็นกลยุทธ์เชิงแก้ไข”
กลยุทธ์ ST	คือ การใช้จุดแข็ง	<u>เลี่ยงอุปสรรค</u>	“กำหนดเป็นกลยุทธ์ป้องกัน”
กลยุทธ์ WT	คือ การลดจุดอ่อน	<u>และเลี่ยงอุปสรรค</u>	“กำหนดเป็นกลยุทธ์เชิงรับ”

ตารางการวิเคราะห์กลยุทธ์ TOWS Matrix

<p>ปัจจัยภายใน</p> <p>ปัจจัยภายนอก</p>	<p>จุดแข็ง (Strength : S)</p> <p>๑. สำนักงานตรวจสอบภายในมีกลไกที่ช่วยพัฒนา งานตรวจสอบภายในที่ได้ตามมาตรฐานการ ตรวจสอบภายในหน่วยงานของรัฐมากยิ่งขึ้น ได้แก่</p> <p>๑.๑ ได้รับการกำกับดูแลด้านการตรวจสอบ จากคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลการ ดำเนินงานของมหาวิทยาลัย</p> <p>๑.๒ สำนักงานตรวจสอบภายในส่งเสริมให้ ผู้ตรวจสอบภายในเข้ารับการอบรมและทดสอบ ความรู้ความสามารถจากกรมบัญชีกลางหรือองค์กร ต่าง ๆ เพื่อให้ได้รับวุฒิบัตรทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งที่ผ่านมาผู้ตรวจสอบภายในหลายคนได้เข้าร่วม อบรมและผ่านการทดสอบ</p> <p>๒. สำนักงานตรวจสอบภายในส่งเสริมและพัฒนา ความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มทักษะในการ ปฏิบัติงานให้ผู้ตรวจสอบภายในอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>จุดอ่อน (Weakness : W)</p> <p>๑. อัตราของผู้ตรวจสอบภายในที่ได้รับการ บรรจุเป็นพนักงานราชการคิดเป็นมากกว่าร้อยละ ๕๐ ของจำนวนผู้ตรวจสอบภายใน ทั้งหมด ทำให้เป็นปัญหาอุปสรรคในการครองเข้าสู่ ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น เนื่องจากเป็นข้อจำกัดที่ กำหนดไว้ในระเบียบของพนักงานราชการ</p> <p>๒. การสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีมา ใช้ในการปฏิบัติงานตรวจสอบเนื่องจาก ผู้บริหารมีนโยบายประหยัดงบประมาณ</p> <p>๓. คู่มือการปฏิบัติงานตรวจสอบยังไม่ ครอบคลุมทุกกิจกรรม</p> <p>๔. ขาดรูปแบบการทำผลงานที่แสดงถึงความ ชำนาญงานของบุคลากร</p>
<p>โอกาส (Opportunity : O)</p> <p>๑. ผลจากพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ.๒๕๖๑ มีผล บังคับใช้ ทำให้กรม.ล้าหนา ต้องปรับปรุงการดำเนินงานในหลาย ๆ ด้าน ให้มีความเข้มข้นมากขึ้น ทำให้โอกาสที่หน่วยงานจะทำงานผิดพลาดมี น้อยลง ทำให้ผู้ตรวจสอบภายในสามารถปฏิบัติงานตรวจสอบได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น</p> <p>ประกอบกับกระทรวงการคลังได้ออกหลักกฏเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับ การตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน และการบริหารจัดการความ เสี่ยงที่ทำให้การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานตรวจสอบภายใน เป็นไปตามหลักการและมาตรฐานการตรวจสอบภายในมากขึ้นทำให้ สำนักงานตรวจสอบภายในสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้มากขึ้น</p> <p>๒. กระทรวงการคลังมีนโยบายส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐต้องพัฒนา ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาช่วยในการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ทำให้สำนักงานตรวจสอบภายในได้มีโอกาสในการ ที่มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการตรวจสอบภายในเกิดขึ้นได้อย่าง เป็นรูปธรรม</p>	<p>SO กลยุทธ์เชิงรุก</p> <p>๑. กิจกรรมผู้ตรวจสอบภายในเข้าร่วมประชุมกับ คณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลการ ดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในฐานะผู้สังเกตการณ์</p> <p>๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับ ประกาศนียบัตรการตรวจสอบภายในภาครัฐ (Certified Government Internal Auditor : CGIA) รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนเข้าร่วมอบรม โครงการต่างๆ ของกรมบัญชีกลาง และเครือข่าย เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทาง วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ด้วยการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรอย่างเป็นระบบ</p> <p>๓. โครงการการจัดการความรู้ของสำนักงาน ตรวจสอบภายใน เรื่องแนวทางการเขียนรายงานผล การตรวจสอบภายใน</p>	<p>WO กลยุทธ์เชิงแก้ไข</p> <p>๑. เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมความรู้ด้านระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสร้างความรู้ความ เข้าใจก่อนนำระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการ ตัดสินใจของผู้บริหารโดยใช้เทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ปฏิบัติ</p> <p>๒. เข้าร่วมกิจกรรมตามประกาศมทร.ล้าหนา เรื่องหลักเกณฑ์การเปลี่ยนแปลงสถานภาพ พนักงานราชการ เป็นพนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๖๓</p> <p>๓. ส่งเสริมให้บุคลากรครองเข้าสู่ตำแหน่งงาน จากระดับปฏิบัติการเข้าสู่ระดับชำนาญการ</p>
<p>อุปสรรค (Threat : T)</p> <p>๑. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร กฎหมาย และระเบียบต่างๆ ของ มทร.ล้าหนา ทำให้ผู้ตรวจสอบภายในต้องติดตามและปรับปรุงต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้วางแผนการตรวจสอบ ซึ่งการติดตามและการปรับปรุง ข้อมูลต้องใช้เวลา ซึ่งส่งผลกระทบต่อระยะเวลาการปฏิบัติงานตาม แผนปฏิบัติราชการ และแผนการตรวจสอบภายในประจำปี หากผู้ ตรวจสอบภายในไม่ติดตามหรือไม่ทราบการเปลี่ยนแปลงในโครงการ องค์กรและกฎหมายต่างๆ ก็จะส่งผลทำให้รายงานผลการตรวจสอบมี ประเด็นที่ไม่ถูกต้องหรือล้าสมัย ซึ่งมีผลต่อภาพลักษณ์และความ น่าเชื่อถือของผู้ตรวจสอบภายในได้</p> <p>๒. ภาพลักษณ์งานตรวจสอบภายในคนทั่วไปยังไม่เข้าใจระบบการทำงาน มักจะเข้าใจว่าเป็นหน่วยงานที่มาจับผิด</p> <p>๓. ข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากหน่วยงานภายนอกล่าช้า</p> <p>๔. ระบบเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการด้านการเงิน บัญชี และ พัสดุ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้ตรวจสอบภายในไม่สามารถ พัฒนาศักยภาพได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในระบบ</p> <p>๕. ภาวะเศรษฐกิจที่ไม่ดีหรือชะลอตัวภายในประเทศอาจจะส่งผลให้เกิด ความเสี่ยงเกี่ยวกับการทุจริตภายในหน่วยงานต่างๆ</p>	<p>ST กลยุทธ์เชิงรับ</p> <p>๑. การทำกิจกรรมตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อ ประเมินผลในระหว่างที่งานดำเนินไป (Ongoing Monitoring)</p>	<p>WT กลยุทธ์เชิงป้องกัน</p> <p>๑. โครงการจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ด้วยการสร้างกิจกรรมการมีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียใน องค์กรก่อนจัดทำแผนการตรวจสอบ</p> <p>๒. การเข้าร่วมกิจกรรมโครงการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) โดยรับผิดชอบ ข้อมูลการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ</p>

กลยุทธ์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนา

จากผลการวิเคราะห์ตามตารางการวิเคราะห์กลยุทธ์ TOWS Matrix โดยพิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค สามารถสรุปกลยุทธ์เพื่อนำไปจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของสำนักงานตรวจสอบภายใน พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖ แบ่งตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่

๑. สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม โครงการอบรมหลักสูตร CGIA ของกรมบัญชีกลาง และทดสอบความรู้ เมื่อผ่านการทดสอบจะได้รับประกาศนียบัตรการตรวจสอบภายในภาครัฐ (CGIA) และการอบรมเกี่ยวกับงานตรวจสอบภายในอย่างทั่วถึงโดยเฉพาะผู้ตรวจสอบภายในมือใหม่ที่ประสบการณ์ยังไม่ถึง ๓ ปี
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อความเชี่ยวชาญในตำแหน่งงาน นักตรวจสอบภายในชำนาญการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านระบบการบริหารของสำนักงานตรวจสอบภายในมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ได้แก่

๑. เสริมสร้างประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในและการบริหารจัดการความเสี่ยง
๒. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม
๓. ส่งเสริมให้มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการจัดการในสำนักงานตรวจสอบภายใน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนากระบวนการทำงานเชิงรุก ได้แก่

๑. ส่งเสริมให้มีการจัดทำกฎบัตรตรวจสอบภายในของมทร.ล้านนา
๒. ส่งเสริมให้มีการจัดทำคู่มือ/ขั้นตอนการปฏิบัติงานสอบภายในให้ครอบคลุมทุกกิจกรรม
๓. ส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน
๔. ส่งเสริมให้มีการประเมินผลในระหว่างที่งานดำเนินไป
๕. สนับสนุนให้มีการพัฒนากระบวนการทำงานตามแผนปรับปรุงประเมินการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานภาครัฐ
๖. ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง ว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ.๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒ และข้อบังคับมทร.ล้านนา ว่าด้วยคณะกรรมการตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๖๓