

แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
งานตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

งานตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถาบันอุดมศึกษาที่มีเป้าหมายในการพัฒนาองค์ความรู้และสร้างบุคลากรระดับวิชาชีพ การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเข้าไปขับเคลื่อนการดำเนินการตามภารกิจหลักให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และให้เป็นไปตามแนวทางการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน ซึ่งต้องผ่านการเห็นชอบจากหัวหน้างานตรวจสอบภายใน และอธิการบดีเป็นผู้อนุมัติให้ดำเนินการ

ลงชื่อ



ผู้เสนอ

(นางสาวพจนิษฐ์ รุ่งเรือง)

นักตรวจสอบภายในชำนาญการ
รักษาราชการหัวหน้างานตรวจสอบภายใน

ลงชื่อ



ผู้อนุมัติ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชุมพล เสมอจันทร์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

บทนำ

หน่วยงานตรวจสอบภายในเป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่ออธิการบดี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ คือ การให้หลักประกันความเชื่อมั่น(Assurance) และการให้คำปรึกษา(Consulting) อย่างเป็นอิสระและเที่ยงธรรม เพื่อช่วยเพิ่มมูลค่า(Money Value) และปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย

ทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ศักยภาพของบุคลากรจึงเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร บุคลากรที่มีความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้มหาวิทยาลัยมีความเจริญก้าวหน้า นำพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นหน่วยงานตรวจสอบภายในต้องมีแผนการพัฒนายอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ความรู้เสริมสร้างทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดจิตสำนึกรักองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและเพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จตามแผนที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ปรัชญา

“ พัฒนางานตรวจสอบภายใน สร้างคุณค่าเพิ่ม เสริมความเชื่อมั่น ”

วิสัยทัศน์

มุ่งมั่นให้งานตรวจสอบภายในสร้างประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร บริการแบบมืออาชีพ

พันธกิจ

๑. เพิ่มคุณค่าและพัฒนาประสิทธิภาพของงานตรวจสอบเพื่อสร้างความ เชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย
๒. สร้างระบบและกลไกงานตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบภายใน
๓. สร้างความเชื่อมั่น บริการให้คำปรึกษา คำแนะนำ เพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กร
๔. เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการประเมินการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในจากภายนอก

เป้าหมาย

การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการหน่วยงานตรวจสอบภายใน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาสู่การเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์การตรวจสอบ

๑. เพื่อให้ความมั่นใจว่าการรายงานข้อมูลทางการเงินมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้
๒. เพื่อให้ความมั่นใจว่าการดำเนินงานของหน่วยรับตรวจมีการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง มติและนโยบายของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้อง
๓. เพื่อให้มั่นใจว่าการบริหารงานการปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการมีการกำกับดูแล

๔. เพื่อให้มั่นใจว่าระบบสารสนเทศในการดำเนินงาน และข้อมูลที่มีความถูกต้องเชื่อถือได้ รวมถึงการเข้าถึงข้อมูลในด้านการปรับปรุง แก้ไข และการเก็บรักษาข้อมูลความปลอดภัย เหมาะสม

๕. เพื่อติดตามประเมินผลการบริหารงานและการปฏิบัติงานตลอดจนการให้ข้อเสนอแนะหรือแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน

๖. เพื่อหาสาเหตุของปัญหาอุปสรรคและผลกระทบในการดำเนินงาน

๗. เพื่อให้อธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการกอง ศูนย์ สำนัก และหัวหน้างานได้รับทราบปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น และเพื่อเป็นการป้องกันการทุจริตต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นภายในองค์กร

สมรรถนะสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

หน่วยงานตรวจสอบภายใน ได้กำหนดสมรรถนะระดับสมรรถนะสำหรับบุคลากร เป็นไปตามภารกิจ และสอดคล้องกับประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เรื่อง การกำหนดมาตรฐานสมรรถนะของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังต่อไปนี้

สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน ได้แก่

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
๒. บริการที่ดีหรือจิตในการให้บริการ
๓. การส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพหรือความเชี่ยวชาญในอาชีพ
๔. จริยธรรมหรือการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
๕. ความร่วมแรงร่วมใจหรือการทำงานเป็นทีม

สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ๔ ด้าน ได้แก่

๑. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น
๒. การดำเนินการเชิงรุก
๓. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน
๔. ศิลปะการสื่อสารเชิงใจ

สมรรถนะทางการบริหาร

๑. สภาวะผู้นำ
๒. วิสัยทัศน์
๓. การวางกลยุทธ์
๔. ศักยภาพเพื่อนำมาปรับเปลี่ยน
๕. การสอนงานและการมอบหมายงาน

ปัจจัยความสำเร็จของการนำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ และสนับสนุนงบประมาณให้กับโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามแผนการดำเนินการที่กำหนดไว้
๒. บุคลากรต้องเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองตามโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนความร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อให้เกิดทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงาน
๓. ปรับปรุงแผน การกำกับติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

แนวทางการพัฒนาในอนาคต

หน่วยตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ได้กำหนดกรอบนโยบายทิศทางการพัฒนาหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะ และเพิ่มพูนศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ อย่างต่อเนื่องดังนี้

๑. พัฒนาระบบงานและสมรรถนะของบุคลากรทุกสายงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งเน้นให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้ได้รับความรู้ความเข้าใจ และเพิ่มทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น โดนส่งเสริม สนับสนุนให้ได้เข้ารับการอบรมสัมมนาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง การสร้างจิตสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรให้สอดคล้องเป็นไปตามที่กรมบัญชีกลางกำหนด

๑.๒ หน่วยงานนำเอาการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลด้วยกระบวนการจัดการความรู้(Knowledge Management) มาใช้ในหน่วยงานอันจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาบุคลากรเป็นการส่งเสริมประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

๑.๓ มุ่งเน้นระบบสารสนเทศ (Information System) ที่จำเป็นต่อการบริหารจัดการของหน่วยงานให้ทันสมัย สะดวกและมีประสิทธิภาพในการใช้งาน เช่น ระบบฐานข้อมูลงานสารบรรณ เป็นต้น

๒. เสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรมและความเชื่อถือให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยรับตรวจ มีระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในที่ดี

การดำเนินงาน

๑. บุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่กรมบัญชีกลางและหน่วยงานอื่นๆ

๒. บุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ระยะเวลาในการดำเนินการ

ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๕ – เดือนกันยายน ๒๕๖๖

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการเข้าอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนางานตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ตัวชี้วัดโครงการ

๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรได้รับการอบรมอย่างน้อย ๓๐ ชั่วโมง

๒. จัดทำคู่มือหรือแนวปฏิบัติการตรวจสอบอย่างน้อย ๑ เรื่องต่อปี