



แผนพัฒนาบุคลากร

สำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๐ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อให้สอดคล้องตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลระยะ ๕ ปี ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องและเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์สำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน การพัฒนาบุคลากรพิจารณาจากการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพ อาทิเช่น ส่งบุคลากรสำนักงานบริหารความเสี่ยง ๗ ไปฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และสัมมนา การส่งเสริมบุคลากรให้มีสมรรถนะและคุณวุฒิที่สูงขึ้น การส่งเสริมด้านการจัดการความรู้ การส่งเสริมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย การส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ และการส่งเสริมด้านสวัสดิการ เพื่อพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรให้มีคุณภาพ

หน่วยธุรการและการเจ้าหน้าที่
สำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน

สารบัญ

คำนำ

หน้า

วิสัยทัศน์/ค่านิยมองค์กร.....	๑
พันธกิจ.....	๒
ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์.....	๓
การแบ่งส่วนราชการ.....	๔
โครงสร้างการแบ่งส่วนงาน.....	๕
จำนวนบุคลากร.....	๖
รายละเอียดแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐.....	๗-๑๑

ภาคผนวก

หน้า

การประเมินสภาพแวดล้อม (SWOT Analysis).....	๑๓-๑๔
TOWS Matrix Analysis สำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน.....	๑๕
แผนปฏิบัติงานการติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการ(Action Plan).....	๑๖-๑๗

วิสัยทัศน์

เป็นเครื่องมือของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ในการบริหารจัดการ
อย่างยั่งยืน ด้วยการลดโอกาสความสูญเสียที่มาจากปัจจัยเสี่ยงภายใน
และภายนอกให้อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ภายในปี พ.ศ.๒๕๖๕

ค่านิยมองค์กร

ซื่อสัตย์ จริงใจ โปร่งใส ยุติธรรม และรักดีต่อองค์กร

พันธกิจ

๑. ขับเคลื่อนระบบบริหารความเสี่ยงในทุกส่วนงานของมหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน

๒. พัฒนาระบบสารสนเทศความเสี่ยง เพื่อประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหารและเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและวิธีการของการบริหารความเสี่ยงโดยใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า

๓. พัฒนาบุคลากรให้มีจิตสำนึก มีความรู้ ความสามารถ สนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำของภาครัฐ
เป้าหมายที่ ๑ บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย
กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนศิลปะและวัฒนธรรมไทย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการบริหารเพื่อความมั่นคง
เป้าหมายที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางของการบริหาร
จัดการบ้านเมืองที่ดี
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีบทบาทเชิงรุก
ซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร

การแบ่งส่วนราชการ ประกอบด้วย ๔ งาน ได้แก่

๑. งานบริหารและธุรการ

- หน่วยธุรการและการเจ้าหน้าที่
- หน่วยการเงิน งบประมาณ และพัสดุ
- หน่วยวิเคราะห์นโยบายและแผน
- หน่วยประกันคุณภาพ

๒. งานรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และประเมินความเสี่ยง

- หน่วยจัดเก็บและรวบรวมข้อมูล
- หน่วยวิเคราะห์ข้อมูล

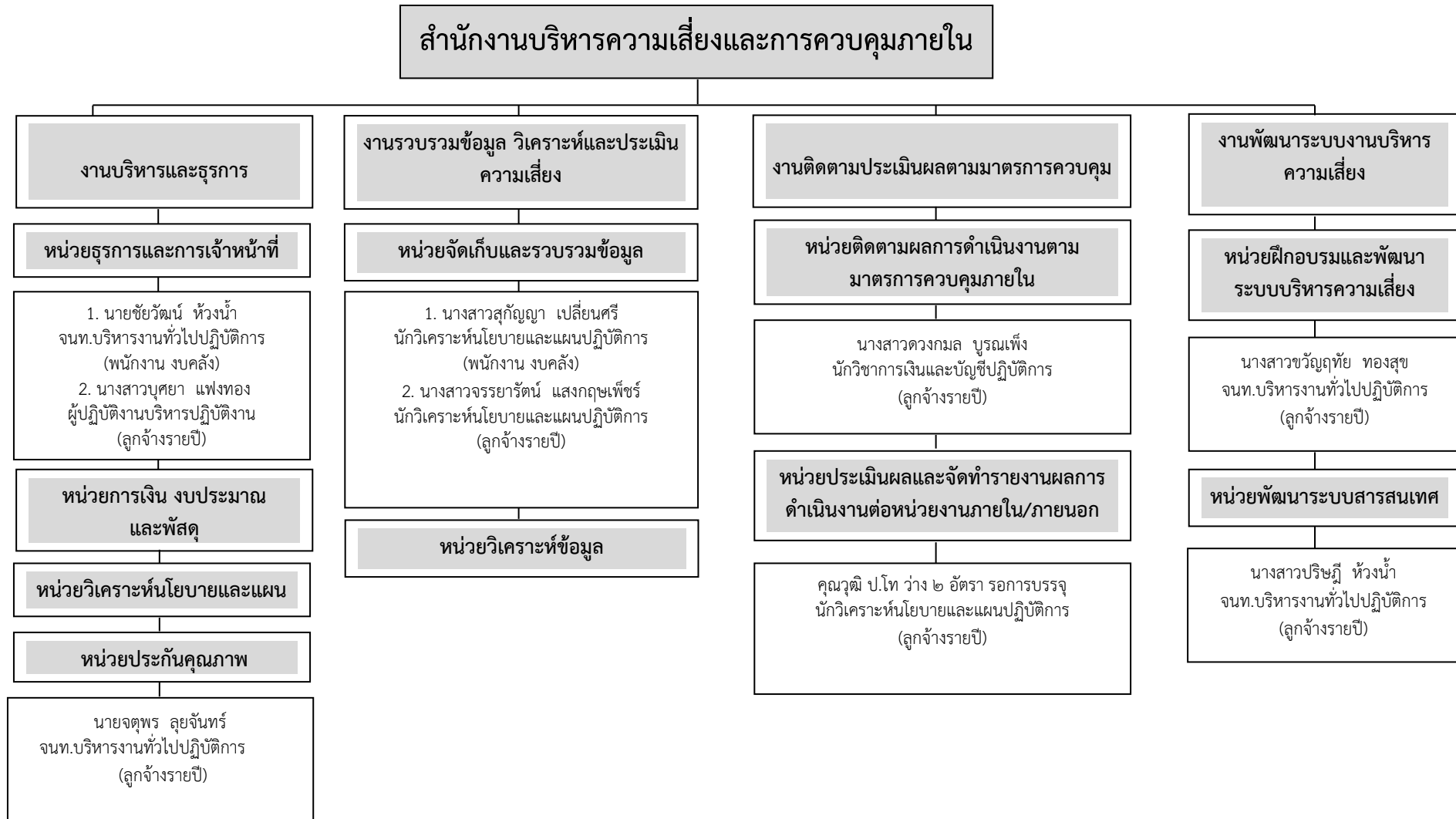
๓. งานติดตามประเมินผลตามมาตรการควบคุม

- หน่วยติดตามผลการดำเนินงานตามมาตรการควบคุมภายใน
- หน่วยประเมินผลและจัดทำรายงานผลการดำเนินงานต่อหน่วยงานภายใน/ภายนอก

๔. งานพัฒนาระบบงานบริหารความเสี่ยง

- หน่วยฝึกอบรมและพัฒนา
- หน่วยพัฒนาระบบสารสนเทศ

โครงสร้างการแบ่งส่วนงาน
สำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง



จำนวนบุคลากร

ปัจจุบันสำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน มีบุคลากร จำนวน ๘ ราย และช่วยงานราชการ สาขาวิทบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสงขลา จำนวน ๑ ราย ดังนี้

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	สถานภาพ	หมายเหตุ
๑. นางสาวสุกัญญา เปลี่ยนศรี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	ปริญญาโท	พนักงานงบคลัง	
๒. นายชัยวัฒน์ หวังน้ำ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	พนักงานงบคลัง	
๓. นางสาวดวงกมล บุรณเพ็ง	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	ลูกจ้างรายปี	
๔. นายจตุพร ลุยจันทร์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	ลูกจ้างรายปี	
๕. นางสาวปรีชฎี หวังน้ำ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	ลูกจ้างรายปี	
๖. นางสาวจรรยารัตน์ แสงกฤษพีร์ช	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	ลูกจ้างรายปี	
๗. นางสาวขวัญฤทัย ทองสุข	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	ลูกจ้างรายปี	
๘. นางสาวบุศยา แฝงทอง	ผู้ปฏิบัติงานบริหาร ปฏิบัติงาน	อนุปริญญา (ปวส.)	ลูกจ้างรายปี	
๙. นางณัชชา มุกสิกรักษ์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	พนักงานงบคลัง	

รายละเอียดแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ สำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ค่าเป้าหมาย/ประจำปี		งบประมาณ/ หมายเหตุ
				ตัวชี้วัด	๒๕๖๐	
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำของภาครัฐ</p> <p>เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนศิลปะและวัฒนธรรมไทย</p>	<p>กิจกรรมเสริมสร้างด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย (จำนวน ๓ โครงการต่อปี)</p>	<p>บุคลากร สำนักงานบริหาร ความเสี่ยงฯ</p>	<p>ภายในหน่วยงาน - น.ส.ปรีชฎี หวังน้ำ - น.ส.ขวัญฤทัย ทองสุข (คกก.ดำเนินงาน สปส.)</p> <p>ภายนอกหน่วยงาน - สถาบันศิลปวัฒนธรรมฯ - มหาวิทยาลัยรามคำแหง</p>	<p>๑.จำนวนโครงการที่เข้าร่วม</p> <p>๒.ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทยร่วมกับ ม.ร.และ สถาบันศิลปวัฒนธรรมฯ</p>	<p>๓</p> <p>๕๐</p>	-

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ค่าเป้าหมาย/ประจำปี		งบประมาณ/ หมายเหตุ
				ตัวชี้วัด	๒๕๖๐	
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการบริหารเพื่อความมั่นคง</p> <p>เป้าประสงค์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีบทบาทเชิงรุก ซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร</p>	<p>๑. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรสำนักงานบริหารความเสี่ยงฯให้มีความรู้สูงขึ้น (ร่วมกับหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกจัดขึ้น)</p>	<p>บุคลากรสำนักงานบริหารความเสี่ยงฯ</p>	<p>ภายในหน่วยงาน - นายชัยวัฒน์ หวังน้ำ - น.ส.บุศยา แพงทอง (คกก.ดำเนินงาน สบส.)</p> <p>ภายนอกหน่วยงาน - หน่วยงานต่างๆภายในและนอก</p>	<p>๑.จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมและฝึกอบรม สัมมนา (อย่างน้อย ๔ ราย ในปีนั้นๆ)</p> <p>๒.ค่าเฉลี่ยระดับการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๔</p> <p>๓</p>	<p>๑๐,๐๐๐.-</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ค่าเป้าหมาย/ประจำปี		งบประมาณ/ หมายเหตุ
				ตัวชี้วัด	๒๕๖๐	
	๒. การจัดการองค์ความรู้ (โครงการฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาระบบงาน)	บุคลากร สำนักงานบริหาร ความเสี่ยงฯ	ภายในหน่วยงาน - น.ส.สุกัญญา เปลี่ยนศรี - น.ส.ปรีชฎี หวังน้ำ - น.ส.ชวัลฤทัย ทองสุข (คกก.ดำเนินงาน สบส.)	๒.๑.๑ ร้อยละของผู้ เข้ารับการฝึกอบรม ๒.๑.๒ ค่าเฉลี่ยของ การประเมินความรู้ ความเข้าใจ	๕๐ ๓.๕๑	๙๐,๐๐๐.-
	๓. การให้ความรู้ด้าน คุณธรรมจรรยาบรรณ บุคลากรสำนักงานบริหาร ความเสี่ยงฯ และดูแล ควบคุมให้บุคลากรถือ ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จรรยาบรรณ	บุคลากร สำนักงานบริหาร ความเสี่ยงฯ	ภายในหน่วยงาน - นายชัยวัฒน์ หวังน้ำ - น.ส.บุศยา แฝงทอง (คกก.ดำเนินงาน สบส.) ภายนอกหน่วยงาน - หน่วยงานต่างๆ ภายใน ม.ร.	๑. จำนวนครั้งที่มีการ ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูล ด้านคุณธรรม จรรยาบรรณ	๑	ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลด้าน คุณธรรม จรรยาบรรณ โดยให้บุคลากรลงนาม รับทราบและเผยแพร่ ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ www.risk.ru.ac.th

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ค่าเป้าหมาย/ประจำปี		งบประมาณ /หมายเหตุ
				ตัวชี้วัด	๒๕๖๐	
				๒.จำนวนบุคลากรที่ ได้รับการเผยแพร่ ความรู้ด้าน คุณธรรม จรรยาบรรณ	๘	ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลด้าน คุณธรรม จรรยาบรรณ โดยให้บุคลากรลงนาม รับทราบและเผยแพร่ ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ www.risk.ru.ac.th
				๓.ระดับความรู้ ความเข้าใจ และ ความพึงพอใจ ต่อกิจกรรมด้าน คุณธรรม จรรยาบรรณ	๓.๐๐	
	๔. สวัสดิการเสริมสร้าง สุขภาพที่ดี เสริมสร้างขวัญ และกำลังใจให้แก่บุคลากร สำนักงานบริหารความ เสี่ยงฯเพื่อสามารถทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	บุคลากร สำนักงานบริหาร ความเสี่ยงฯ	ภายในหน่วยงาน - นายชัยวัฒน์ หวังน้ำ - น.ส.บุศยา แผงทอง - น.ส.ดวงกมล บุรณเพ็ง (คกก.ดำเนินงาน สบส.) ภายนอกหน่วยงาน - กองการเจ้าหน้าที่ ม.ร. - มหาวิทยาลัยรามคำแหง	๑.จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการตรวจ สุขภาพประจำปี ๒.ระดับความพึง พอใจต่อสวัสดิการฯ และขวัญกำลังใจ	๓	๑. มหาวิทยาลัยรามคำแหง (กจ.) จัดตรวจสุขภาพประจำปี และ กิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพที่ทาง ม.ร. จัดขึ้น (ต่อเนื่องทุกปี) ๒. ได้จากคำตอบแบบนิตยสารของ สบส. (ปร.คกก.ดำเนินงานบริหาร ความเสี่ยงฯ และ รช.คกก. ดำเนินงานบริหารความเสี่ยงฯ โดยนำเงินค่าตอบแทนนิตยสาร ฝากเข้าบัญชีเพื่อสมทบการดำเนิน กิจกรรมต่างๆของทาง สบส. (ต่อเนื่องทุกปี) ๓. ได้รับเงินอุดหนุนบุคลากรที่อุทิศ เวลาให้แก่ราชการ
รวมทั้งสิ้น						๑๐๐,๐๐๐.-

ภาคผนวก

การประเมินสภาพแวดล้อมของสำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน (SWOT Analysis)

การประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร (SWOT Analysis) นั้น เป็นกระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ที่จะทำให้ทราบถึงจุดเด่น จุดด้อย ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่สำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในต้องเผชิญและ ส่งผลกระทบต่อองค์กร ทั้งในทางที่ดีและส่งผลเสียต่อองค์กร เพื่อที่สำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในจะได้นำผลกระทบเหล่านั้นมากำหนดเป็นนโยบายของสำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในต่อไป

๑. สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

จุดแข็ง (STRENGTHS)

๑. ผู้บังคับบัญชาสำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน มีความรู้ ความสามารถจากประสบการณ์ สามารถนำมาถ่ายทอดสู่บุคลากรของสำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในได้เป็นอย่างดี
๒. ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา ศึกษาดูงาน อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กร
๓. มีการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน
๔. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานเพื่อความคล่องตัวของบุคลากรในการปฏิบัติงาน
๕. บุคลากรมีความพร้อมยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลง
๖. บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น
๗. บุคลากรมีใจบริการ

จุดอ่อน (WEAKNESS)

๑. ขาดการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด/ความรู้ความสามารถของบุคลากรบางส่วนไม่ได้ถูกนำออกมาใช้อย่างเต็มที่
๒. บุคลากรมีข้อจำกัดในการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาที่สอง
๓. บุคลากรบางส่วนยังขาดประสบการณ์ และความรู้ในงานที่ปฏิบัติ
๔. กระบวนการทำงานยังไม่เป็นระบบ ยังขาดความชัดเจน
๕. บุคลากรบางส่วนยังขาดการแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน
๖. บุคลากรบางส่วนยังขาดวินัยและความรับผิดชอบในหน้าที่
๗. ขาดการติดตามประเมินผลการดำเนินงานภายในสำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในอย่างเป็นระบบ

- ๘. การทำงานเป็นทีมยังขาดประสิทธิภาพ /ขาดการคิดร่วมกันในการกำหนดทิศทางการวางแผนงานของสำนักงาน กลุ่มงาน
- ๙. โครงสร้างแบ่งส่วนงานไม่สอดคล้องกับภาระงานในปัจจุบัน/บุคลากรบางส่วนปฏิบัติงานไม่ตรงตามสายงาน
- ๑๐. การปฏิบัติงานกระจุกตัวอยู่กับกลุ่มงาน บุคคลใดบุคคลหนึ่ง
- ๑๑. กิจกรรมบางช่วงเวลา บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะ งานติดตามแผนและผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน
- ๑๒. บุคลากรบางส่วนขาดขวัญกำลังใจ และความก้าวหน้าในงาน ทำให้ขาดแรงจูงใจและแรงผลักดันในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

๒. สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

โอกาส (OPPORTUNITIES)

- ๑. มหาวิทยาลัยรามคำแหง มุ่งเน้นพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ทำให้เกิดโครงการฝึกอบรมหลายโครงการที่เป็นการพัฒนาบุคลากร
- ๒. องค์ความรู้ต่างๆ มีการนำเสนอให้ค้นคว้าและศึกษาได้ด้วยตนเองด้วยเว็บไซต์ภายในมหาวิทยาลัยและเว็บไซต์ภายนอกต่างๆ
- ๓. มีหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เปิดหลักสูตรระยะสั้นในการพัฒนาบุคลากรส่งผลให้บุคลากรมีแนวทางที่จะพัฒนาตนเองได้หลายทางเลือก
- ๔. การประกันคุณภาพการศึกษาเน้นการพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญจึงทำให้บุคลากรมีโอกาสในการที่จะพัฒนาตนเองสูง
- ๕. หน่วยงานต่างๆ ให้การยอมรับ มีการขอความร่วมมือในการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

ภัยคุกคาม (THREATS)

- ๑. องค์ความรู้ต่างๆ ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ทำให้บุคลากรต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อสภาวะการที่เปลี่ยนแปลง
- ๒. ถูกควบคุมอัตรากำลังบุคลากร
- ๓. มีภาวะความเสี่ยงต่ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ กระแสไฟ ก่อให้เกิดความเสียหายต่อข้อมูล

TOWS Matrix Analysis สำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน

<p style="font-size: 2em; font-weight: bold;">ภายใน</p> <p style="font-size: 2em; font-weight: bold;">ภายนอก</p>	<p style="font-weight: bold;">จุดแข็ง (STRENGTHS)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ผู้บังคับบัญชาสำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน มีความรู้ความสามารถจากประสบการณ์ สามารถนำมาถ่ายทอดสู่บุคลากรของสำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในได้เป็นอย่างดี ๒. ผู้บังคับบัญชาสับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา ศึกษางานอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กร ๓. มีการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ๔. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานเพื่อความคล่องตัวของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ๕. บุคลากรมีความพร้อมยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลง ๖. บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ๗. บุคลากรมีใจบริการ 	<p style="font-weight: bold;">จุดอ่อน (WEAKNESS)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด/ความรู้ความสามารถของบุคลากรบางส่วนไม่ได้ถูกนำออกมาใช้อย่างเต็มที่ ๒. บุคลากรมีข้อจำกัดในการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาที่สอง ๓. บุคลากรบางส่วนยังขาดประสบการณ์ และความรู้ในงานที่ปฏิบัติ ๔. กระบวนการทำงานยังไม่เป็นระบบ ยังขาดความชัดเจน ๕. บุคลากรบางส่วนยังขาดการแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ๖. บุคลากรบางส่วนยังขาดวินัยและความรับผิดชอบในหน้าที่ ๗. ขาดการติดตามประเมินผลการดำเนินงานภายในสำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในอย่างเป็นระบบ ๘. การทำงานเป็นทีมยังขาดประสิทธิภาพ /ขาดการคิดร่วมกันในการกำหนดทิศทางงานวางแผนงานของสำนักงาน กลุ่มงาน ๙. โครงสร้างแบ่งส่วนงานไม่สอดคล้องกับภาระงานในปัจจุบัน/บุคลากรบางส่วนปฏิบัติงานไม่ตรงตามสายงาน ๑๐. การปฏิบัติงานกระจุกตัวอยู่กับกลุ่มงาน บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ๑๑. กิจกรรมบางช่วงเวลา บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะ งานติดตามแผนและผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน ๑๒. บุคลากรบางส่วนขาดขวัญกำลังใจ และความก้าวหน้าในงาน ทำให้ขาดแรงจูงใจและแรงผลักดันในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่
<p style="font-weight: bold;">โอกาส (OPPORTUNITIES)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มหาวิทยาลัยรามคำแหง มุ่งเน้นพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ทำให้เกิดโครงการฝึกอบรมหลายโครงการที่เป็นการพัฒนาบุคลากร ๒. องค์ความรู้ต่างๆ มีการนำเสนอให้ค้นคว้าและศึกษาได้ด้วยตนเองด้วยเว็บไซต์ภายในมหาวิทยาลัยและเว็บไซต์ภายนอกต่างๆ ๓. มีหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เปิดหลักสูตรระยะสั้นในการพัฒนาบุคลากรส่งผลให้บุคลากรมีแนวทางที่จะพัฒนาตนเองได้หลายทางเลือก ๔. การประกันคุณภาพการศึกษาเน้นการพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญจึงทำให้บุคลากรมีโอกาสในการที่จะพัฒนาตนเองสูง ๕. หน่วยงานต่างๆ ให้การยอมรับ มีการขอความร่วมมือในการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง 	<p style="font-weight: bold;">S+O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กร ๒. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายในให้เข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของสำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในอย่างมีประสิทธิภาพ 	<p style="font-weight: bold;">W+O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร โดยคำนึงถึงหลัก Competency (สมรรถนะในการทำงาน) และ POLC (หน้าที่ทางการจัดการ) ๒. พัฒนาบุคลากรโดยคำนึงถึงหลัก ๔t + ๑e (Target, Timing, Teamwork, Tracking , Evaluation) ๓. ส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีบทบาทเชิงรุก โดยนำหลักธรรมาภิบาล และใช้ทฤษฎี Balanced Scorecard มาวัดผลสัมฤทธิ์ของงาน ๔. ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรที่มีสมรรถนะ มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อองค์กร ให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามประเด็นยุทธศาสตร์ การพัฒนาการบริหารเพื่อความมั่นคง
<p style="font-weight: bold;">ภัยคุกคาม (THREATS)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. องค์ความรู้ต่างๆ ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ทำให้บุคลากรต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อสภาวะการที่เปลี่ยนแปลง ๒. ถูกควบคุมอัตราค่าจ้างบุคลากร ๓. มีภาวะความเสี่ยงต่ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ กระแสไฟ ก่อให้เกิดความเสียหายต่อข้อมูล 	<p style="font-weight: bold;">S+T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ Job Rotation (หมุนเวียนเปลี่ยนงาน) ในบางช่วงเวลาที่เร่งด่วน โดยใช้ระบบพี่เลี้ยง หรือคู่มือปฏิบัติงาน 	<p style="font-weight: bold;">W+T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จากแหล่งวิชาการที่มีอยู่ เช่น ศึกษาจากเว็บไซต์ ศึกษาจากคู่มือ และกฎ ระเบียบ ต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

แผนปฏิบัติงานการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐

โครงการ/กิจกรรม	พ.ศ. ๒๕๖๐						พ.ศ. ๒๕๖๑						ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ	
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.			
๑. กิจกรรมเสริมสร้างด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย													←-----→	ภายในหน่วยงาน - น.ส.ปรีชฎี หวังน้ำ - น.ส.ขวัญฤทัย ทองสุข (คกก.ดำเนินงาน สบส.) ภายนอกหน่วยงาน - สถาบันศิลปวัฒนธรรม - มหาวิทยาลัยรามคำแหง	
๒. กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพสำนักงานบริหารความเสี่ยงฯให้มีสมรรถนะสูงขึ้น (ร่วมกับหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกจัดขึ้น)													←-----→	ภายในหน่วยงาน - นายชัยวัฒน์ หวังน้ำ - น.ส.บุศยา แพงทอง (คกก.ดำเนินงาน สบส.) ภายนอกหน่วยงาน - หน่วยงานต่างๆภายในและนอก	
๓. การจัดการองค์ความรู้ (โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการพัฒนาระบบงาน)													←-----→	ภายในหน่วยงาน - น.ส.สุกัญญา เปลี่ยนศรี - น.ส.ปรีชฎี หวังน้ำ - น.ส.ขวัญฤทัย ทองสุข (คกก.ดำเนินงาน สบส.)	จัดฝึกอบรมในระหว่างเดือนมิถุนายน – กันยายน ๒๕๖๑ ตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑

โครงการ/กิจกรรม	พ.ศ. ๒๕๖๐						พ.ศ. ๒๕๖๑						ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ	
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ษ.	พ.ค.	มิ.ย.			
๔. การให้ความรู้ด้านคุณธรรมจรรยาบรรณบุคลากรสำนักงานบริหารความเสี่ยงและดูแลควบคุมให้บุคลากรถือปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจรรยาบรรณ	←												→	ภายในหน่วยงาน - นายชัยวัฒน์ หวังน้ำ - น.ส.บุศยา พงษ์ทอง (คกก.ดำเนินงาน สบส.) ภายนอกหน่วยงาน - หน่วยงานต่างๆภายใน ม.ร.	ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลด้านคุณธรรม จรรยาบรรณ โดยให้บุคลากรลงนามรับทราบและเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ www.risk.ru.ac.th
๕. สวัสดิการเสริมสร้างสุขภาพที่ดีเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรสำนักงานบริหารความเสี่ยงฯเพื่อสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	←												→	ภายในหน่วยงาน - นายชัยวัฒน์ หวังน้ำ - น.ส.บุศยา พงษ์ทอง - *น.ส.ดวงกมล บุรณเพ็ง (คกก.ดำเนินงาน สบส.) ภายนอกหน่วยงาน - กองการเจ้าหน้าที่ ม.ร. - มหาวิทยาลัยรามคำแหง	๑. มหาวิทยาลัยรามคำแหง (กจ.) จัดตรวจสอบสุขภาพประจำปี และกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพที่ทาง ม.ร. จัดขึ้น (ต่อเนื่องทุกปี) ๒. ได้จากคำตอบแทนวิทยากรของ สบส. (ปธ.คกก.ดำเนินงานบริหารความเสี่ยงฯ และ รธ.คกก. ดำเนินงานบริหารความเสี่ยงฯโดยนำเงินคำตอบแทนวิทยากร ผากเข้าบัญชีเพื่อสมทบการดำเนินกิจกรรมต่างๆของทาง สบส. (ต่อเนื่องทุกปี) ๓. ได้รับเงินอุดหนุนบุคลากรที่อุทิศเวลาให้แก่ราชการ