



# แผนพัฒนาบุคลากร

สำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑

## คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อให้สอดคล้องตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลระยะ ๕ ปี ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องและเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์สำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน การพัฒนาบุคลากรพิจารณาจากการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพ อาทิเช่น ส่งบุคลากรสำนักงานบริหารความเสี่ยงฯไปฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และสัมมนา การส่งเสริมบุคลากรให้มีสมรรถนะและคุณวุฒิที่สูงขึ้น การส่งเสริมด้านการจัดการความรู้ การส่งเสริมด้าน คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ และการส่งเสริมด้านสวัสดิการ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีคุณภาพ

หน่วยธุรการและการเจ้าหน้าที่  
สำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน

## คำนำ

## หน้า

วิสัยทัศน์/ค่านิยมองค์กร.....	๑
พันธกิจ.....	๒
ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์/กลยุทธ์.....	๓
การแบ่งส่วนราชการ.....	๔
โครงสร้างการแบ่งส่วนงาน.....	๕
จำนวนบุคลากร.....	๖
รายละเอียดแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑.....	๗-๑๐

## ภาคผนวก

## หน้า

การประเมินสภาพแวดล้อม (SWOT Analysis).....	๑๒-๑๓
TOWS Matrix Analysis สำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน.....	๑๔
แผนปฏิบัติงานการติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการ(Action Plan).....	๑๕-๑๖

## วิสัยทัศน์

เป็นเครื่องมือของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ในการบริหารจัดการ  
อย่างยั่งยืน ด้วยการลดโอกาสความสูญเสียนั้นที่มาจากปัจจัยเสี่ยงภายใน  
และภายนอกให้อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ภายในปี พ.ศ.๒๕๖๕

## ค่านิยมองค์กร

ซื่อสัตย์ จริงใจ โปร่งใส ยุติธรรม และภักดีต่อองค์กร

## พันธกิจ

๑. ขับเคลื่อนระบบบริหารความเสี่ยงในทุกส่วนงานของมหาวิทยาลัยรามคำแหงเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน
๒. พัฒนาระบบสารสนเทศความเสี่ยง เพื่อประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหารและเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและวิธีการของการบริหารความเสี่ยงโดยใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีจิตสำนึก มีความรู้ ความสามารถ สนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

## ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์/กลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการบริหารเพื่อความมั่นคง

เป้าประสงค์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางของการบริหาร  
จัดการบ้านเมืองที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถเชิงคิดวิเคราะห์และ  
คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีบทบาทเชิงรุก ซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์การ

## การแบ่งส่วนราชการ ประกอบด้วย ๔ งาน ได้แก่

### ๑. งานบริหารและธุรการ

- หน่วยธุรการและการเจ้าหน้าที่
- หน่วยการเงิน งบประมาณ และพัสดุ
- หน่วยวิเคราะห์นโยบายและแผน
- หน่วยประกันคุณภาพ

### ๒. งานรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และประเมินความเสี่ยง

- หน่วยจัดเก็บและรวบรวมข้อมูล
- หน่วยวิเคราะห์ข้อมูล

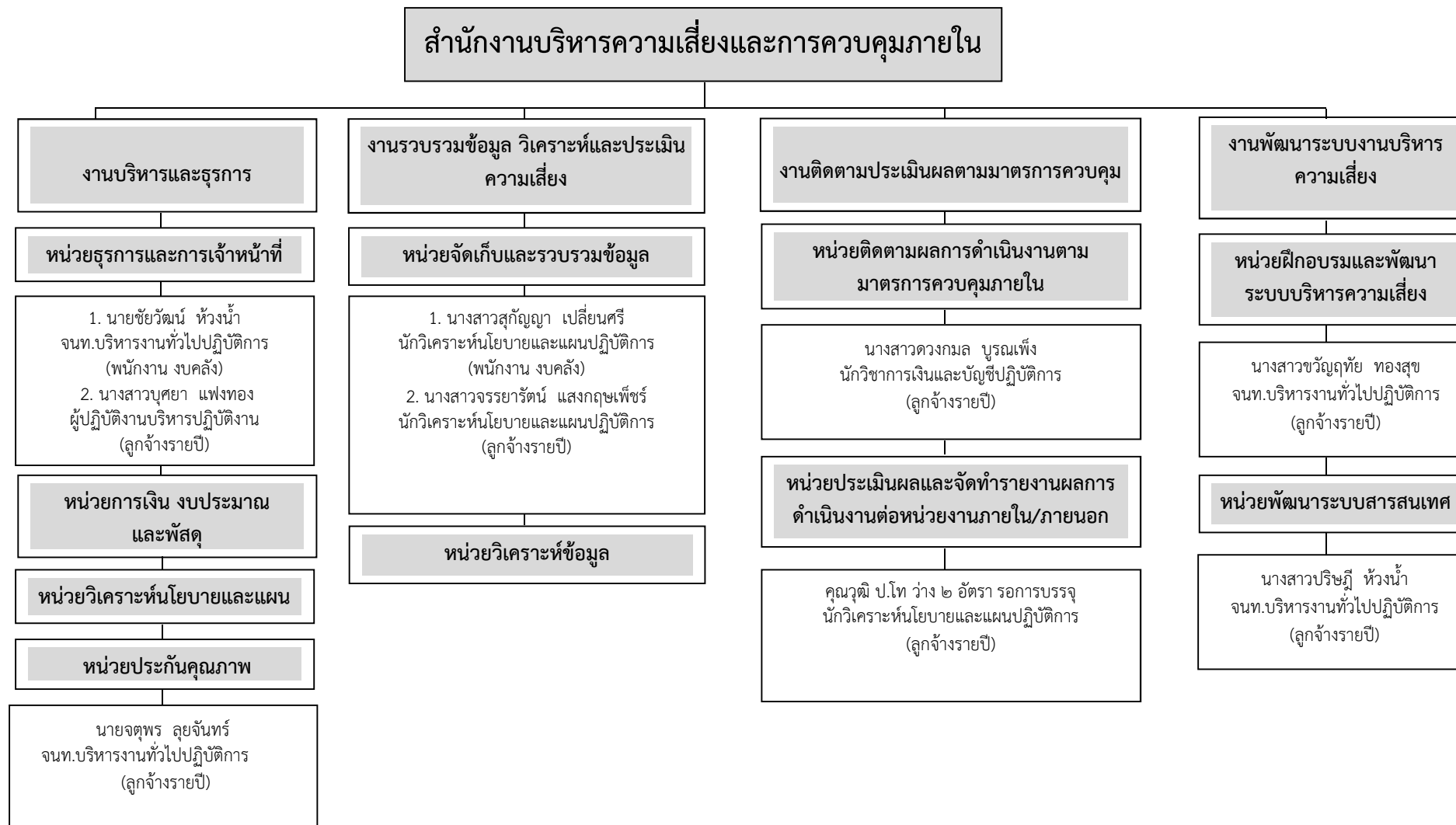
### ๓. งานติดตามประเมินผลตามมาตรการควบคุม

- 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	-จบ ป.โท แล้ว แต่ยังไม่ขอปรับ คุณวุฒิ
๒. นายชัยวัฒน์ หวังน้ำ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	พนักงานงบคลัง	
๓. นางสาวดวงกมล บุรณเพ็ง	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	ลูกจ้างรายปี	
๔. นางสาวบุศยา แพงทอง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	ลูกจ้างรายปี	
๕. นายจตุพร ลุยจันทร์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	ลูกจ้างรายปี	
๖. นางสาวปรีชฎี หวังน้ำ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	ลูกจ้างรายปี	
๗. นางสาวจรรยารัตน์ แสงกฤษพีร์ช	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	ปริญญาโท	ลูกจ้างรายปี	
๘. นางสาวขวัญฤทัย ทองสุข	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	ลูกจ้างรายปี	
๙. นางณัชชา มุกสิกรักษ์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	ปริญญาโท	พนักงานงบคลัง	-ช่วยงานราชการ จ.สงขลา ตั้งแต่วันที่ ๑๕ ก.ค. ๒๕๕๖ (สำนักงานบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายใน ได้รับการอนุมัติให้จัดตั้ง หน่วยงาน เมื่อวันที่ ๒๓ ธ.ค. ๒๕๕๖)  -จบ ป.โท แล้ว แต่ยังไม่ขอปรับ คุณวุฒิ

รายละเอียดแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ สำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ค่าเป้าหมาย/ประจำปี		งบประมาณ/ หมายเหตุ
				ตัวชี้วัด	๒๕๖๑	
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑</b> การพัฒนาการบริหารเพื่อความมั่นคง</p> <p><b>เป้าประสงค์ที่ ๑</b> ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี</p> <p><b>กลยุทธ์ที่ ๑</b> พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถเชิงคิดวิเคราะห์และคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีบทบาทเชิงรุก ซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร</p>	<p>๑. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรสำนักงานบริหารความเสี่ยงฯ ให้มีสมรรถนะสูงขึ้น (ร่วมกับหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกจัดขึ้น)</p>	<p>บุคลากรสำนักงานบริหารความเสี่ยงฯ</p>	<p><b>ภายในหน่วยงาน</b> - นายชัยวัฒน์ ห้างน้ำ - น.ส.บุศยา แพงทอง (คกก.ดำเนินงาน สบส.)</p> <p><b>ภายนอกหน่วยงาน</b> - หน่วยงานต่างๆภายในและนอก</p>	<p>๑.จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา (อย่างน้อย ๔ ราย ในปีนั้นๆ)</p> <p>๒.ค่าเฉลี่ยระดับการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๔</p> <p>๓.๐๐</p>	<p>๑๐,๐๐๐.- (ใช้ร่วมหมวดค่าใช้สอย)</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ค่าเป้าหมาย/ประจำปี		งบประมาณ/ หมายเหตุ																
				ตัวชี้วัด	๒๕๖๑																	
	๒.กิจกรรมศึกษาแนวทางการปรับปรุงชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับกระบวนการทำงาน	บุคลากรสำนักงานบริหารความเสี่ยงฯ	ภายในหน่วยงาน - นายชัยวัฒน์ หวังน้ำ - น.ส.บุศยา แฝงทอง (คกก.ดำเนินงาน สปส.) ภายนอกหน่วยงาน - ก.พ.ม.ร./ก.จ.ม.ร./ก.พ.อ.	๑.ระดับความสำเร็จของการดำเนินการปรับปรุงชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับกระบวนการทำงาน	๒	-																
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">เกณฑ์การประเมิน</th> </tr> <tr> <th colspan="2">ระดับความสำเร็จ (เชิงคุณภาพ)</th> </tr> <tr> <th>ระดับ</th> <th>คำอธิบาย</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>ประชุมและมอบหมายผู้รับผิดชอบดำเนินการศึกษาข้อมูลหลักเกณฑ์และวิธีการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>ประสานหน่วยงานและบุคคลภายนอก/ภายในที่เกี่ยวข้อง เพื่อหารือวิธีการดำเนินการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>จัดทำเรื่องปรับเปลี่ยนตำแหน่งเสนอมหาวิทยาลัย เพื่อขอพิจารณาปรับเปลี่ยนตำแหน่งตามคุณสมบัติของบุคลากรสำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>ก.บ.ม. พิจารณาอนุมัติปรับเปลี่ยนตำแหน่ง และนำเสนอสภามหาวิทยาลัยและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม (ตำแหน่งนักบริหารความเสี่ยงฯ)</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>บุคลากรสำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในได้รับการปรับเปลี่ยนตำแหน่งเป็นนักบริหารความเสี่ยงฯตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.พ. , ก.พ.อ.</td> </tr> </tbody> </table>							เกณฑ์การประเมิน		ระดับความสำเร็จ (เชิงคุณภาพ)		ระดับ	คำอธิบาย	๑	ประชุมและมอบหมายผู้รับผิดชอบดำเนินการศึกษาข้อมูลหลักเกณฑ์และวิธีการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง	๒	ประสานหน่วยงานและบุคคลภายนอก/ภายในที่เกี่ยวข้อง เพื่อหารือวิธีการดำเนินการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง	๓	จัดทำเรื่องปรับเปลี่ยนตำแหน่งเสนอมหาวิทยาลัย เพื่อขอพิจารณาปรับเปลี่ยนตำแหน่งตามคุณสมบัติของบุคลากรสำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน	๔	ก.บ.ม. พิจารณาอนุมัติปรับเปลี่ยนตำแหน่ง และนำเสนอสภามหาวิทยาลัยและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม (ตำแหน่งนักบริหารความเสี่ยงฯ)	๕	บุคลากรสำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในได้รับการปรับเปลี่ยนตำแหน่งเป็นนักบริหารความเสี่ยงฯตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.พ. , ก.พ.อ.
เกณฑ์การประเมิน																						
ระดับความสำเร็จ (เชิงคุณภาพ)																						
ระดับ	คำอธิบาย																					
๑	ประชุมและมอบหมายผู้รับผิดชอบดำเนินการศึกษาข้อมูลหลักเกณฑ์และวิธีการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง																					
๒	ประสานหน่วยงานและบุคคลภายนอก/ภายในที่เกี่ยวข้อง เพื่อหารือวิธีการดำเนินการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง																					
๓	จัดทำเรื่องปรับเปลี่ยนตำแหน่งเสนอมหาวิทยาลัย เพื่อขอพิจารณาปรับเปลี่ยนตำแหน่งตามคุณสมบัติของบุคลากรสำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน																					
๔	ก.บ.ม. พิจารณาอนุมัติปรับเปลี่ยนตำแหน่ง และนำเสนอสภามหาวิทยาลัยและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม (ตำแหน่งนักบริหารความเสี่ยงฯ)																					
๕	บุคลากรสำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในได้รับการปรับเปลี่ยนตำแหน่งเป็นนักบริหารความเสี่ยงฯตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.พ. , ก.พ.อ.																					
	๓.กิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือมีความก้าวหน้าตามสายงาน	บุคลากรสำนักงานบริหารความเสี่ยงฯ	ภายในหน่วยงาน - นายชัยวัฒน์ หวังน้ำ - น.ส.บุศยา แฝงทอง (คกก.ดำเนินงาน สปส.)	๑.จำนวนบุคลากรที่มีโอกาสศึกษาในระดับที่สูงขึ้นและสามารถปรับคุณวุฒิที่สูงขึ้นตรงตามสายงาน ๒. ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสายปฏิบัติการ(พนักงานบังคับ) ทำผลงานวิชาการ และสามารถปรับเป็นระดับชำนาญการ	-  -	(จำนวนไม่น้อยกว่า ๑ ราย ในช่วงปีพ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔)  (จำนวน ๑ ราย ในช่วงปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)																

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ค่าเป้าหมาย/ประจำปี		งบประมาณ /หมายเหตุ
				ตัวชี้วัด	๒๕๖๑	
	๔. กิจกรรมการจัดการความรู้	บุคลากรสำนักงาน บริหารความเสี่ยงฯ	ภายในหน่วยงาน - น.ส.สุกัญญา เปลี่ยนศรี - น.ส.ปรีชฎี หวังน้ำ - น.ส.ขวัญฤทัย ทองสุข (คกก.ดำเนินงาน สบส.)	๑.ระดับความสำเร็จของ การดำเนินการจัดการ ความรู้ภายในหน่วยงาน ๒.ร้อยละของผู้เข้าร่วมมี ความรู้ความสามารถ นำไปประยุกต์ใช้ได้	๓  ๖๐	-
	๔ ระดับ ดังนี้ ๑. บุคลากรสามารถจดจำได้ ๒. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ ๓. บุคลากรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ ๔. บุคลากรสามารถนำไปถ่ายทอดได้					
	๕. กิจกรรมการให้ความรู้ด้าน คุณธรรมจรรยาบรรณ บุคลากรสำนักงานบริหาร ความเสี่ยงฯและดูแลควบคุม ให้บุคลากรถือปฏิบัติตามหลัก คุณธรรมจรรยาบรรณ	บุคลากรสำนักงาน บริหารความเสี่ยงฯ	ภายในหน่วยงาน - นายชัยวัฒน์ หวังน้ำ - น.ส.บุศยา แพงทอง (คกก.ดำเนินงาน สบส.) ภายนอกหน่วยงาน - หน่วยงานต่างๆ ภายใน ม.ร.	๑.จำนวนครั้งที่มีการ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ ข้อมูลด้านคุณธรรม จรรยาบรรณ ๒.จำนวนบุคลากรที่ ได้รับการ เผยแพร่ ความรู้ ด้านคุณธรรม จรรยาบรรณ ๓.ระดับความรู้ความ เข้าใจ และความพึง พอใจ ต่อกิจกรรมด้าน คุณธรรมจรรยาบรรณ	๑  ๘  ๓.๒๕	ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลด้าน คุณธรรม จรรยาบรรณ โดยให้บุคลากรลงนาม รับทราบและเผยแพร่ ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ www.risk.ru.ac.th ตลอดทั้งปี

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ค่าเป้าหมาย/ประจำปี		งบประมาณ /หมายเหตุ
				ตัวชี้วัด	๒๕๖๑	
	๖. สวัสดิการเสริมสร้าง สุขภาพที่ดี เสริมสร้างขวัญ และกำลังใจให้แก่บุคลากร สำนักงานบริหารความเสี่ยงฯ เพื่อสามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	บุคลากรสำนักงาน บริหารความเสี่ยงฯ	<b>ภายในหน่วยงาน</b> - นายชัยวัฒน์ หวังน้ำ - น.ส.บุศยา แพงทอง - น.ส.ดวงกมล บุรณเพ็ง (คกก.ดำเนินงาน สบส.) <b>ภายนอกหน่วยงาน</b> - กจ.ม.ร. - ม.ร.	๑.จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการตรวจ สุขภาพประจำปี ๒.ระดับความพึงพอใจ ต่อสวัสดิการฯและ ขวัญกำลังใจ	๓  ๓.๒๕	๑. มหาวิทยาลัย รามคำแหง (กจ.) จัดตรวจสุขภาพ ประจำปี และกิจกรรม เสริมสร้างสุขภาพที่ ทาง ม.ร. จัดขึ้น (ต่อเนื่องทุกปี) ๒. ได้จากค่าตอบแทน วิทยากรของ สบส. (ปร.คกก.ดำเนินงาน บริหารความเสี่ยงฯ และ ธร.คกก. ดำเนินงานบริหาร ความเสี่ยงฯโดยนำเงิน ค่าตอบแทนวิทยากร ฝากเข้าบัญชีเพื่อ สมทบการดำเนิน กิจกรรมต่างๆของทาง สบส. (ต่อเนื่องทุกปี) ๓. ได้รับเงินอุดหนุน บุคลากรที่อุทิศเวลา ให้แก่ราชการ
<b>รวมทั้งสิ้น</b>						๑๐,๐๐๐.-

# ภาคผนวก

## การประเมินสภาพแวดล้อมของสำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน (SWOT Analysis)

การประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร (SWOT Analysis) นั้น เป็นกระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ที่จะช่วยให้ทราบถึงจุดเด่น จุดด้อย ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่สำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในต้องเผชิญและส่งผลกระทบต่อองค์กร ทั้งในแง่บวกและแง่ลบ ทั้งนี้ สำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในได้นำผลกระทบเหล่านั้นมากำหนดเป็นนโยบายและเป้าหมายของสำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ดังนี้

### ๑. สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

#### จุดแข็ง (STRENGTHS)

๑. ผู้บังคับบัญชาสำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน มีความรู้ ความสามารถจากประสบการณ์ สามารถนำมาถ่ายทอดสู่บุคลากรของสำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในได้เป็นอย่างดี
๒. ผู้บังคับบัญชาสันับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา ศึกษาดูงาน อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กร
๓. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานเพื่อความคล่องตัวของบุคลากรในการปฏิบัติงาน
๔. บุคลากรมีความพร้อมยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลง
๕. บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น
๖. 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. องค์กรความรู้ต่างๆ มีการนำเสนอให้ค้นคว้าและศึกษาได้ด้วยตนเองด้วยเว็บไซต์ภายในมหาวิทยาลัยและเว็บไซต์ภายนอกต่างๆ
๓. มีหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เปิดหลักสูตรระยะสั้นในการพัฒนาบุคลากรส่งผลให้บุคลากรมีแนวทางที่จะพัฒนาตนเองได้หลายทางเลือก
๔. การประกันคุณภาพการศึกษาเน้นการพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญจึงทำให้บุคลากรมีโอกาสในการที่จะพัฒนาตนเองสูง
๕. หน่วยงานต่างๆ ให้การยอมรับ มีการขอความร่วมมือในการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

### ภัยคุกคาม (THREATS)

๑. องค์กรความรู้ต่างๆ ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ทำให้บุคลากรต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อสภาวะการที่เปลี่ยนแปลง
๒. ถูกควบคุมงบประมาณและอัตรากำลังบุคลากร
๓. มีภาวะความเสี่ยงต่ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ กระแสไฟ ก่อให้เกิดความเสียหายต่อข้อมูล



## TOWS Matrix Analysis สำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน

<p><b>ภายใน</b></p> <p><b>ภายนอก</b></p>	<p><b>จุดแข็ง (STRENGTHS)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ผู้บังคับบัญชาสำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน มีความรู้ ความสามารถ จากประสบการณ์ สามารถนำมาถ่ายทอดสู่บุคลากรของสำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในได้เป็นอย่างดี</li> <li>๒. ผู้บังคับบัญชาสับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา ศึกษาดูงาน อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กร</li> <li>๓. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานเพื่อความคล่องตัวของบุคลากรในการปฏิบัติงาน</li> <li>๔. บุคลากรมีความพร้อมยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลง</li> <li>๕. บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น</li> <li>๖. บุคลากรมีใจบริการ</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน (WEAKNESS)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ขาดการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด/ความรู้ความสามารถของบุคลากรบางส่วนไม่ได้ถูกนำออกมาใช้อย่างเต็มที่</li> <li>๒. บุคลากรมีข้อจำกัดในการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาที่สอง</li> <li>๓. บุคลากรบางส่วนยังขาดประสบการณ์ และความรู้ในงานที่ปฏิบัติ</li> <li>๔. กระบวนการทำงานยังไม่เป็นระบบ ยังขาดความชัดเจน</li> <li>๕. บุคลากรบางส่วนยังขาดการแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน</li> <li>๖. บุคลากรบางส่วนยังขาดวินัยและความรับผิดชอบในหน้าที่</li> <li>๗. ขาดการติดตามประเมินผลการดำเนินงานภายในสำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในอย่างเป็นระบบ</li> <li>๘. การทำงานเป็นทีมยังขาดประสิทธิภาพ /ขาดการคิดร่วมกันในการกำหนดทิศทาง การวางแผนงานของสำนักงาน กลุ่มงาน</li> <li>๙. โครงสร้างแบ่งส่วนงานไม่สอดคล้องกับการงานในปัจจุบัน/บุคลากรบางส่วนปฏิบัติงานไม่ตรงตามสายงาน</li> <li>๑๐. การปฏิบัติงานกระจุกตัวอยู่กับกลุ่มงาน บุคคลใดบุคคลหนึ่ง</li> <li>๑๑. กิจกรรมบางช่วงเวลา บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะ งานติดตามแผน และผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน</li> <li>๑๒. บุคลากรบางส่วนขาดขวัญกำลังใจ และความก้าวหน้าในงาน ทำให้ขาดแรงจูงใจและแรงผลักดันในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่</li> </ol>
<p><b>โอกาส (OPPORTUNITIES)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มหาวิทยาลัยรามคำแหง มุ่งเน้นพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ทำให้เกิดโครงการฝึกอบรมหลายโครงการที่เป็นการพัฒนาบุคลากร</li> <li>๒. องค์ความรู้ต่างๆ มีการนำเสนอให้ค้นคว้าและศึกษาได้ด้วยตนเองด้วยเว็บไซต์ภายในมหาวิทยาลัยและเว็บไซต์ภายนอกต่างๆ</li> <li>๓. มีหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เปิดหลักสูตรระยะสั้นในการพัฒนาบุคลากรส่งผลให้บุคลากรมีแนวทางที่จะพัฒนาตนเองได้หลายทางเลือก</li> <li>๔. การประกันคุณภาพการศึกษาเน้นการพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญจึงทำให้บุคลากรมีโอกาสนในการที่จะพัฒนาตนเองสูง</li> <li>๕. หน่วยงานต่างๆ ให้การยอมรับ มีการขอความร่วมมือในการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง</li> </ol>	<p><b>S+O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กร หรือได้รับความก้าวหน้าตามสายงาน</li> <li>๒. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายในให้เข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของสำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในอย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ol>	<p><b>W+O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร โดยคำนึงถึงหลัก Competency Model (สมรรถนะในการทำงาน) และ POLC (หน้าที่ทางการจัดการ)</li> <li>๒. พัฒนาบุคลากรโดยคำนึงถึงหลัก ๔t + ๑e (Target, Timing, Teamwork, Tracking , Evaluation)</li> <li>๓. ส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีบทบาทเชิงรุก โดยนำหลักธรรมาภิบาล และใช้ทฤษฎี Balanced Scorecard มาวัดผลสัมฤทธิ์ของงาน</li> <li>๔. ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรที่มีสมรรถนะ มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อองค์กร ให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามประเด็นยุทธศาสตร์ การพัฒนาการบริหารเพื่อความมั่นคง</li> </ol>
<p><b>ภัยคุกคาม (THREATS)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. องค์ความรู้ต่างๆ ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ทำให้บุคลากรต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อสภาวะการที่เปลี่ยนแปลง</li> <li>๒. ถูกควบคุมงบประมาณและอัตรากำลังบุคลากร</li> <li>๓. มีภาวะความเสี่ยงต่ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ กระแสไฟฟ้า ก่อให้เกิดความเสียหายต่อข้อมูล</li> </ol>	<p><b>S+T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ Job Rotation (หมุนเวียนเปลี่ยนงาน) ในบางช่วงเวลาที่เร่งด่วน โดยใช้ระบบที่เลี้ยง หรือคู่มือปฏิบัติงาน</li> <li>*๒. ส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา กับมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดค่าใช้จ่ายงบประมาณในการจัดส่งบุคลากรของหน่วยงานเข้าฝึกอบรมร่วมกับหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย</li> </ol>	<p><b>W+T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จากแหล่งวิชาการที่มีอยู่ เช่น ศึกษาจากเว็บไซต์ ศึกษาจากคู่มือ และกฎ ระเบียบ ต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน</li> </ol>

แผนปฏิบัติงานการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร (Action Plan) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑

โครงการ/กิจกรรม	พ.ศ. ๒๕๖๑						พ.ศ. ๒๕๖๒						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. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรสำนักงานบริหาร ความเสี่ยงฯให้มีสมรรถนะสูงขึ้น (ร่วมกับหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก จัดขึ้น)	←												→	ภายในหน่วยงาน - นายชัยวัฒน์ หวังน้ำ - น.ส.บุศยา แฟงทอง (คกก.ดำเนินงาน สบส.) ภายนอกหน่วยงาน - หน่วยงานต่างๆภายใน และนอก	
๒. กิจกรรมศึกษาแนวทางการปรับปรุงชื่อ ตำแหน่งให้สอดคล้องกับกระบวนการทำงาน	←												→	ภายในหน่วยงาน - นายชัยวัฒน์ หวังน้ำ - น.ส.บุศยา แฟงทอง (คกก.ดำเนินงาน สบส.) ภายนอกหน่วยงาน - กผ.ม.ร./กจ.ม.ร./ก.พ.อ.	
๓. กิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มี โอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือมีความก้าวหน้าตามสายงาน	←												→	ภายในหน่วยงาน - นายชัยวัฒน์ หวังน้ำ - น.ส.บุศยา แฟงทอง (คกก.ดำเนินงาน สบส.)	
๔. กิจกรรมการจัดการความรู้	←												→	ภายในหน่วยงาน - น.ส.สุกัญญา เปลี่ยนศรี - น.ส.ปรีชฎี หวังน้ำ - น.ส.ชวีญุฑฑัย ทองสุข (คกก.ดำเนินงาน สบส.)	จัดฝึกอบรมใน ระหว่างเดือน กรกฎาคม ๖๑ – กันยายน ๖๒ (ตามแผนพัฒนา บุคลากร ประจำปี ๖๑ และตาม แผนปฏิบัติราชการ ประจำปี งบประมาณ ๖๒)

โครงการ/กิจกรรม	พ.ศ. ๒๕๖๑						พ.ศ. ๒๕๖๒						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.			
๕. กิจกรรมการให้ความรู้ด้านคุณธรรม จรรยาบรรณบุคลากรสำนักงานบริหารความเสี่ยงฯ และดูแลควบคุมให้บุคลากรถือปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจรรยาบรรณ	←												→	ภายในหน่วยงาน - นายชัยวัฒน์ หวังน้ำ - น.ส.บุศยา แพ่งทอง (คกก.ดำเนินงาน สบส.) ภายนอกหน่วยงาน - หน่วยงานต่างๆภายใน ม.ร.	ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลด้านคุณธรรม จรรยาบรรณโดยให้บุคลากรลงนามรับทราบและเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ <a href="http://www.risk.ru.ac.th">www.risk.ru.ac.th</a> ตลอดทั้งปี
๖. สวัสดิการเสริมสร้างสุขภาพที่ดีเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรสำนักงานบริหารความเสี่ยงฯ เพื่อสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	←												→	ภายในหน่วยงาน - นายชัยวัฒน์ หวังน้ำ - น.ส.บุศยา แพ่งทอง - *น.ส.ดวงกมล บูรณพิง (คกก.ดำเนินงาน สบส.) ภายนอกหน่วยงาน - กจ. ม.ร. - ม.ร.	๑. มหาวิทยาลัยรามคำแหง (กจ.) จัดตรวจสุขภาพประจำปี และกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพที่ทาง ม.ร. จัดขึ้น (ต่อเนื่องทุกปี) ๒. ได้จากค่าตอบแทนวิทยากรของ สบส. (ปร.คกก.ดำเนินงานบริหารความเสี่ยงฯ และ รธ.คกก. ดำเนินงานบริหารความเสี่ยงฯ โดยนำเงินค่าตอบแทนวิทยากร ผากเข้าบัญชีเพื่อสมทบการดำเนินงานของทาง สบส. (ต่อเนื่องทุกปี) ๓. ได้รับเงินอุดหนุนบุคลากรที่อุทิศเวลาให้แก่ราชการ