



# แผนพัฒนาบุคลากร

สำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ประจำปีการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒

## คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปีการศึกษา พ.ศ.๒๕๖๒ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อให้สอดคล้องตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลระยะ ๕ ปี ประจำปีการศึกษา พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องและเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์สำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน การพัฒนาบุคลากรพิจารณาจากการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพ อาทิเช่น ส่งบุคลากรสำนักงานบริหารความเสี่ยงฯ ไปฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และประชุม สัมมนา การส่งเสริมบุคลากรให้มีสมรรถนะทางคุณวุฒิที่สูงขึ้น การส่งเสริมบุคลากรทำผลงานด้านวิชาการ การส่งเสริมด้านการจัดการความรู้ภายใน การส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ การส่งเสริมตามหลักธรรมาภิบาล การส่งเสริมด้านสวัสดิการ และการส่งเสริมการสร้างความสุขภายในองค์กร เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีคุณภาพ ตามแนวทางนโยบายยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑- ๒๕๘๐)

หน่วยธุรการและการเจ้าหน้าที่  
สำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน  
ปรับปรุงครั้งที่ ๒ เมื่อเดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓

## คำนำ

## หน้า

วิสัยทัศน์/ค่านิยมองค์กร.....	๑
พันธกิจ.....	๒
ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์/กลยุทธ์.....	๓
การแบ่งส่วนราชการ.....	๔
โครงสร้างการแบ่งส่วนงาน.....	๕
จำนวนบุคลากร.....	๖
รายละเอียดแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒.....	๗-๑๑

## ภาคผนวก

## หน้า

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

## วิสัยทัศน์

เป็นเครื่องมือของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ในการบริหารจัดการ  
อย่างยั่งยืน ด้วยการลดโอกาสความสูญเสียนั้นที่มาจากปัจจัยเสี่ยงภายใน  
และภายนอกให้อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ภายในปี พ.ศ.๒๕๖๕

## ค่านิยมองค์กร

ซื่อสัตย์ จริงใจ โปร่งใส ยุติธรรม และภักดีต่อองค์กร

## พันธกิจ

๑. ขับเคลื่อนระบบบริหารความเสี่ยงในทุกส่วนงานของมหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน
๒. พัฒนาระบบสารสนเทศความเสี่ยง เพื่อประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร และเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและวิธีการของการบริหารความเสี่ยงโดยใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีจิตสำนึก มีความรู้ ความสามารถ สนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

## ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์/กลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมขีดความสามารถในภูมิภาคอาเซียน

เป้าประสงค์ที่ ๑ เสริมสร้าง และพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถและความร่วมมือในประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาทักษะและการบริการด้านภาษาต่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการบริหารเพื่อความมั่นคง

เป้าประสงค์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถเชิงคิดวิเคราะห์และคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีบทบาทเชิงรุก  
ซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร

## การแบ่งส่วนราชการ ประกอบด้วย ๔ งาน ได้แก่

### ๑. งานบริหารและธุรการ

- หน่วยธุรการและการเจ้าหน้าที่
- หน่วยการเงิน งบประมาณ และพัสดุ
- หน่วยวิเคราะห์นโยบายและแผน
- หน่วยประกันคุณภาพ

### ๒. งานรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และประเมินความเสี่ยง

- หน่วยจัดเก็บและรวบรวมข้อมูล
- หน่วยวิเคราะห์ข้อมูล

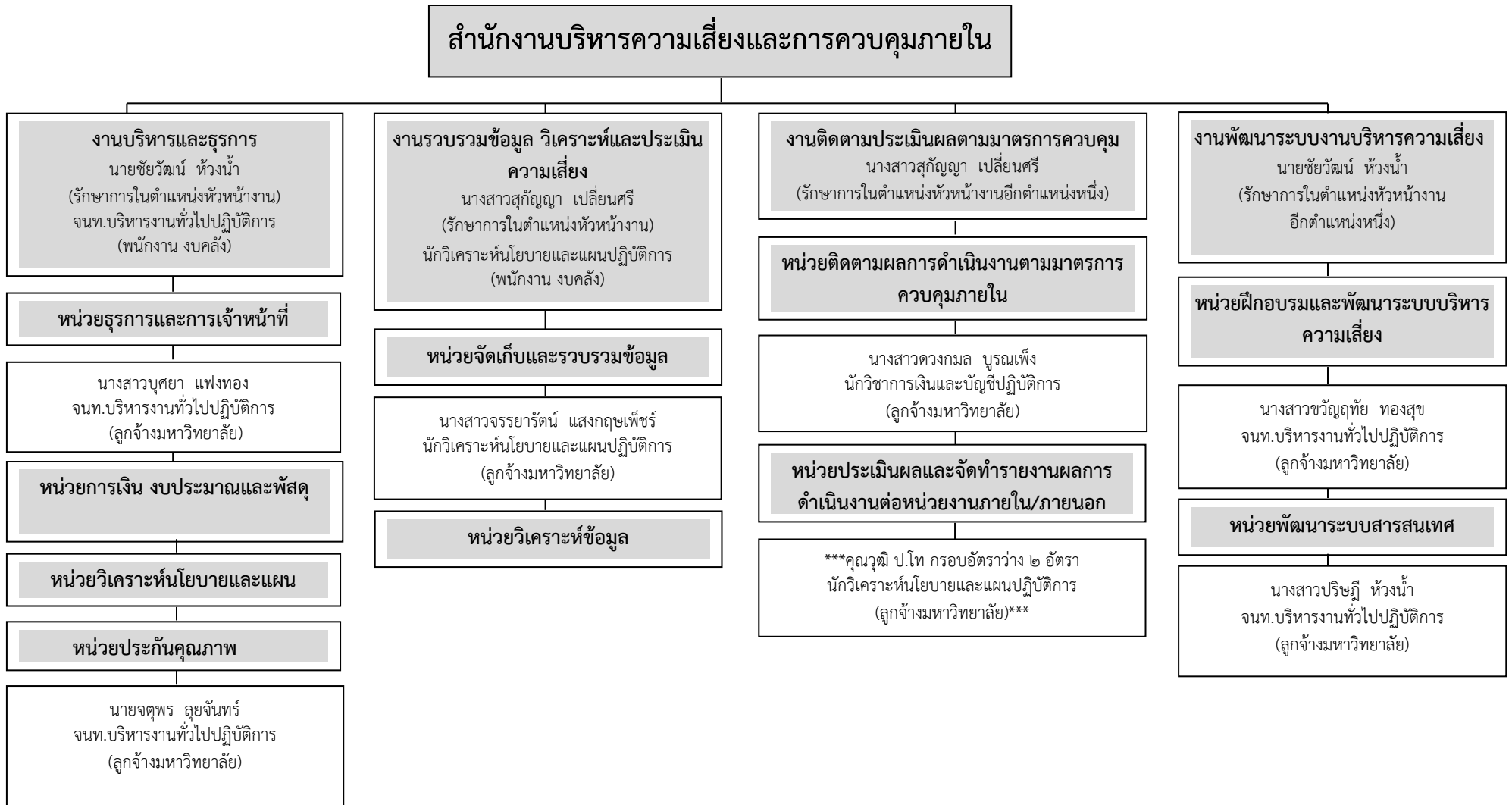
### ๓. งานติดตามประเมินผลตามมาตรการควบคุม

- หน่วยติดตามผลการดำเนินงานตามมาตรการควบคุมภายใน
- หน่วยประเมินผลและจัดทำรายงานผลการดำเนินงานต่อหน่วยงานภายใน/ภายนอก

### ๔. งานพัฒนาระบบงานบริหารความเสี่ยง

- หน่วยฝึกอบรมและพัฒนา
- หน่วยพัฒนาระบบสารสนเทศ

**โครงสร้างการแบ่งส่วนงาน**  
**สำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง**





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

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	สถานภาพ	หมายเหตุ
๑. นางสาวสุกัญญา เปลี่ยนศรี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	ปริญญาโท	พนักงานงบคลัง	-ลำดับที่ ๔,๗, และ ๙ จบการศึกษาระดับ ป.โท แล้ว แต่ยังไม่ขอปรับ คุณวุฒิ
๒. นายชัยวัฒน์ ห้างน้ำ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	พนักงานงบคลัง	
๓. นางสาวบุศยา แผงทอง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	
๔. นางสาวดวงกมล บุรณเพ็ง	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	
๕. นายจตุพร ลุยจันทร์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	
๖. นางสาวปรีชฎี ห้างน้ำ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	
๗. นางสาวจรรยารัตน์ แสงกฤษเพ็รซ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	
๘. นางสาวขวัญฤทัย ทองสุข	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	
๙. นางณัชชา มุกสิกรักษ์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	ปริญญาโท	พนักงานงบคลัง	-ช่วยงานราชการ จ.สงขลา ตั้งแต่วันที่ ๑๕ ก.ค ๒๕๕๖ (สำนักงาน บริหารความเสี่ยงและการ ควบคุมภายใน ได้รับการ อนุมัติให้จัดตั้งหน่วยงาน เมื่อวันที่ ๒๓ ธ.ค. ๒๕๕๖)

รายละเอียดแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ม.ร.

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ค่าเป้าหมาย/ประจำปีการศึกษา		งบประมาณ/ หมายเหตุ
				ตัวชี้วัด	๒๕๖๒	
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑</b> ส่งเสริมขีดความสามารถในภูมิภาคอาเซียน</p> <p><b>เป้าประสงค์ที่ ๑</b> เสริมสร้าง และพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถและความร่วมมือในประชาคมอาเซียน</p> <p><b>กลยุทธ์ที่ ๑</b> พัฒนาทักษะและการบริการด้านภาษาต่างประเทศ</p>	<p>๑. กิจกรรมการฝึกอบรมด้านการใช้ภาษาที่สองสำหรับบุคลากร</p>	<p>บุคลากรสำนักงานบริหารความเสี่ยงฯ</p>	<p><b>ภายในหน่วยงาน</b> - นายชัยวัฒน์ หวังน้ำ - น.ส.บุศยา แพงทอง (คกก.ดำเนินงาน สบส.)</p> <p><b>ภายนอกหน่วยงาน</b> - สภ.ม.ร. - กจ.ม.ร.</p>	<p>๑.จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม</p> <p>๒.จำนวนบุคลากรที่สอบผ่านตามเกณฑ์</p>	<p>๒</p> <p>๑</p>	

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ค่าเป้าหมาย/ประจำปีการศึกษา		งบประมาณ/ หมายเหตุ
				ตัวชี้วัด	๒๕๖๒	
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> การพัฒนาการบริหารเพื่อความมั่นคง</p> <p><b>เป้าประสงค์ที่ ๑</b> ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี</p> <p><b>กลยุทธ์ที่ ๑</b> พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถเชิงคิดวิเคราะห์และคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีบทบาทเชิงรุก ซื่อสัตย์และภาคีต่อองค์กร</p>	<p>๑. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรสำนักงานบริหารความเสี่ยงฯ ความเสี่ยงฯให้มีสมรรถนะสูงขึ้น (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>๓.๕๕</p>	<p>๑๐,๐๐๐.- (ใช้รวมหมวดค่าใช้สอย)</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ค่าเป้าหมาย/ประจำปีการศึกษา		งบประมาณ/ หมายเหตุ
				ตัวชี้วัด	๒๕๖๒	
	๒.กิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือมีความก้าวหน้าตามสายงาน	บุคลากรสำนักงานบริหารความเสี่ยงฯ	ภายในหน่วยงาน - นายชัยวัฒน์ หวังน้ำ - น.ส.บุศยา แพงทอง (คกก.ดำเนินงาน สบส.)	๑.จำนวนบุคลากรที่มีโอกาสศึกษาในระดับที่สูงขึ้นและสามารถปรับคุณวุฒิที่สูงขึ้นตรงตามสายงาน  ๒. ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสายปฏิบัติการ (พนักงานงบคลัง) ทำผลงานวิชาการและสามารถปรับเป็นระดับชำนาญการ	-  -	(จำนวนไม่น้อยกว่า ๑ ราย ในช่วงปีพ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) *น.ส.บุศยา แพงทอง ได้รับอนุมัติตามคำสั่ง ม.ร. เรื่อง ปรับค่าจ้างให้ได้รับตามวุฒิการศึกษาและเปลี่ยนตำแหน่งลูกจ้างปฏิบัติงานชั่วคราว สั่ง ณ วันที่ ๓๑ พ.ค.๖๑  (จำนวน ๑ ราย ในช่วงปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)



ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ค่าเป้าหมาย/ประจำปีการศึกษา		งบประมาณ /หมายเหตุ
				ตัวชี้วัด	๒๕๖๒	
	๕. 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     ๔.๐๐	เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และ สวัสดิการต่างๆของ ม.ร.
	๖. แผนสร้างสุข R๒H (โครงการ “สร้างสุข สร้าง สามัคคี สร้างปัญญา”) (สสส.๒)	บุคลากรสำนักงาน บริหารความเสี่ยงฯ	<b>ภายในหน่วยงาน</b> - นายชัยวัฒน์ หวังน้ำ - น.ส.บุศยา แพงทอง - น.ส.ปรีชฎี หวังน้ำ (คกก.ดำเนินงาน สบส.) <b>ภายนอกหน่วยงาน</b> - กจ.ม.ร.	บุคลากรมีความสุข เพิ่มขึ้นร้อยละ	๗๐	๒๙,๔๖๐.- (งบประมาณเฉพาะปี การศึกษา ๒๕๖๒ บูรณา การร่วมกับ โครงการจัดการ เรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะ งาน ของ สบส.)
<b>รวมทั้งสิ้น</b>						๓๙,๔๖๐.-

# ภาคผนวก

## การประเมินสภาพแวดล้อมของสำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน (SWOT Analysis)

การประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร (SWOT Analysis) นั้น เป็นกระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ที่จะทำให้ทราบถึงจุดเด่น จุดด้อย ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่สำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในต้องเผชิญและ ส่งผลกระทบต่อองค์กร ทั้งในแง่บวกและแง่ลบ ทั้งนี้ สำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในได้นำผลกระทบเหล่านั้นมากำหนดเป็นนโยบายและเป้าหมายของสำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ดังนี้

### ๑. สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

#### จุดแข็ง (STRENGTHS)

๑. ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กร
๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงาน เพื่อความคล่องตัวของบุคลากรในการปฏิบัติงาน
๓. บุคลากรมีความพร้อมยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลง
๔. บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น
๕. บุคลากรมีใจบริการ

#### จุดอ่อน (WEAKNESS)

๑. ขาดการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
๒. บุคลากรมีข้อจำกัดในการใช้ภาษาอังกฤษหรือภาษาที่สอง
๓. บุคลากรบางส่วนยังขาดประสบการณ์ ขาดแรงจูงใจ แรงผลักดัน และความรู้ในงานที่ปฏิบัติอยู่บ้าง
๔. โครงสร้างแบ่งส่วนงานไม่สอดคล้องกับภาระงานในปัจจุบัน/บุคลากรบางส่วนปฏิบัติงานไม่ตรงตามสายงาน
๕. บางกลุ่มงานไม่สามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ เมื่อคนหนึ่งคนใดไม่มาปฏิบัติราชการ (การทำงานเป็นทีมยังมีประสิทธิภาพไม่เพียงพอ)  
(ทั้งนี้ มีบางกลุ่มงาน มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่เพียงรายเดียว ซึ่งถ้าไม่มาปฏิบัติราชการอาจส่งผลเสียหายต่องานในภาพรวมอยู่บ้าง)
๖. บุคลากรบางส่วนยังขาดการสร้างผลงานด้านวิชาการ



## ๒. สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

### โอกาส (OPPORTUNITIES)

๑. มหาวิทยาลัยรามคำแหง มุ่งเน้นพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ทำให้เกิดโครงการฝึกอบรมหลายโครงการที่เป็นการพัฒนาบุคลากร
๒. องค์ความรู้ต่างๆ มีการนำเสนอให้ค้นคว้าและศึกษาได้ด้วยตนเองด้วยเว็บไซต์ภายในมหาวิทยาลัยและเว็บไซต์ภายนอกต่างๆ
๓. มีหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เปิดหลักสูตรระยะสั้นในการพัฒนาบุคลากรส่งผลให้บุคลากรมีแนวทางที่จะพัฒนาตนเองได้หลายทางเลือก
๔. การประกันคุณภาพการศึกษาเน้นการพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญจึงทำให้บุคลากรมีโอกาสในการที่จะพัฒนาตนเองสูง
๕. หน่วยงานต่างๆ ให้การยอมรับ มีการขอความร่วมมือในการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง
๖. รัฐบาลส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสมรรถนะสูงขึ้น เพื่อพัฒนาประเทศอย่างมั่นคงและยั่งยืน ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

### ภัยคุกคาม (THREATS)

๑. องค์ความรู้ต่างๆ ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ทำให้บุคลากรต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อสภาวะการที่เปลี่ยนแปลง
๒. ถูกควบคุมงบประมาณและอัตรากำลังบุคลากร
๓. มีภาวะความเสี่ยงต่ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ก่อให้เกิดความเสียหายต่อข้อมูล เช่น กระแสไฟฟ้า , Virus , Malware เป็นต้น

## TOWS Matrix Analysis สำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน

ภายใน	<b>จุดแข็ง (STRENGTHS)</b>	<b>จุดอ่อน (WEAKNESS)</b>
ภายนอก	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา ศึกษาดูงาน อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กร</li> <li>๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานเพื่อความคล่องตัวของบุคลากรในการปฏิบัติงาน</li> <li>๓. บุคลากรมีความพร้อมยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลง</li> <li>๔. บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น</li> <li>๕. บุคลากรมีใจบริการ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ขาดการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด</li> <li>๒. บุคลากรมีข้อจำกัดในการใช้ภาษาอังกฤษหรือภาษาที่สอง</li> <li>๓. บุคลากรบางส่วนยังขาดประสบการณ์ ขาดแรงจูงใจ แรงผลักดัน และความรู้ในงานที่ปฏิบัติอยู่บ้าง</li> <li>๔. โครงสร้างแบ่งส่วนงานไม่สอดคล้องกับภาระงานในปัจจุบัน/บุคลากรบางส่วนปฏิบัติงานไม่ตรงตามสายงาน</li> <li>๕. บางกลุ่มงานไม่สามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ เมื่อคนหนึ่งคนใดไม่มาปฏิบัติราชการ (การทำงานเป็นทีมยังมีประสิทธิภาพไม่เพียงพอ) (ทั้งนี้ มีบางกลุ่มงาน มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่เพียงรายเดียว ซึ่งถ้าไม่มาปฏิบัติราชการอาจส่งผลเสียหายต่องานในภาพรวมอยู่บ้าง)</li> <li>๖. บุคลากรบางส่วนยังขาดการสร้างผลงานด้านวิชาการ</li> </ol>
โอกาส (OPPORTUNITIES)	<b>S+O</b>	<b>W+O</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มหาวิทยาลัยรามคำแหง มุ่งเน้นพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ทำให้เกิดโครงการฝึกอบรมหลายโครงการที่เป็นการพัฒนาบุคลากร</li> <li>๒. องค์ความรู้ต่างๆ มีการนำเสนอให้ค้นคว้าและศึกษาได้ด้วยตนเองด้วยเว็บไซต์ภายในมหาวิทยาลัยและเว็บไซต์ภายนอกต่างๆ</li> <li>๓. มีหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เปิดหลักสูตรระยะสั้นในการพัฒนาบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรมีแนวทางที่จะพัฒนาตนเองได้หลายทางเลือก</li> <li>๔. การประกันคุณภาพการศึกษาเน้นการพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญจึงทำให้บุคลากรมีโอกาสในการที่จะพัฒนาตนเองสูง</li> <li>๕. หน่วยงานต่างๆ ให้การยอมรับ มีการขอความร่วมมือในการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง</li> <li>๖. รัฐบาลส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสมรรถนะสูงขึ้น เพื่อพัฒนาประเทศอย่างมั่นคงและยั่งยืนตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กร หรือได้รับความก้าวหน้าตามสายงาน</li> <li>๒. สร้างเครือข่ายทำความร่วมมือกับหน่วยงานภายในให้เข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของสำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>๓. ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสายปฏิบัติการให้ทำผลงานวิชาการ</li> </ol>	<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 จงรักภักดีต้ององค์กร ให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามประเด็นยุทธศาสตร์ การพัฒนาการบริหารเพื่อความมั่นคง</li> <li>๕. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรนำเครื่องมือบริหารเป้าหมายแบบ OKR (Objective &amp; Key Result) จาก Ex-Google และแนวคิดการทำงานขององค์กรยุคใหม่ “Agile and Scrum” มาเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงาน</li> </ol>
ภัยคุกคาม (THREATS)	<b>S+T</b>	<b>W+T</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. องค์ความรู้ต่างๆ ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ทำให้บุคลากรต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อสภาวะการที่เปลี่ยนแปลง</li> <li>๒. ถูกควบคุมงบประมาณและอัตรากำลังบุคลากร</li> <li>๓. มีภาวะความเสี่ยงต่ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ก่อให้เกิดความเสียหายต่อข้อมูล เช่น กระแสไฟดับ , Virus , Malware เป็นต้น</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ Job Rotation (หมุนเวียนเปลี่ยนงาน) ในบางช่วงเวลาที่เร่งด่วน โดยใช้ระบบที่เสี่ยง หรือคู่มือปฏิบัติงาน</li> <li>๒. ส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา กับมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดค่าใช้จ่ายงบประมาณในการจัดส่งบุคลากรของหน่วยงานเข้าฝึกอบรมร่วมกับหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จากแหล่งวิชาการที่มีอยู่ เช่น ศึกษาจากเว็บไซต์ ศึกษาจากคู่มือ และกฎ ระเบียบ ต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน</li> </ol>

## แผนปฏิบัติงานการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร (Action Plan) ประจำปีการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒

โครงการ/กิจกรรม	พ.ศ. ๒๕๖๒						พ.ศ. ๒๕๖๓						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. กิจกรรมการฝึกอบรมด้านการใช้ภาษาที่สองสำหรับบุคลากร		←-----→											ภายในหน่วยงาน - นายชัยวัฒน์ หวังน้ำ - น.ส.บุศยา แพงทอง (คกก.ดำเนินงาน สบส.) ภายนอกหน่วยงาน - สก.ม.ร. - กจ.ม.ร.	
๒. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรสำนักงานบริหารความเสี่ยงฯให้มีสมรรถนะสูงขึ้น (ร่วมกับหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกจัดขึ้น)	←-----→												ภายในหน่วยงาน - นายชัยวัฒน์ หวังน้ำ - น.ส.บุศยา แพงทอง (คกก.ดำเนินงาน สบส.) ภายนอกหน่วยงาน - หน่วยงานต่างๆภายในและนอก	
๓. กิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสดูแลต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือมีความก้าวหน้าตามสายงาน	←-----→												ภายในหน่วยงาน - นายชัยวัฒน์ หวังน้ำ - น.ส.บุศยา แพงทอง (คกก.ดำเนินงาน สบส.)	
๔. กิจกรรมการให้ความรู้ด้านคุณธรรม จรรยาบรรณบุคลากรสำนักงานบริหารความเสี่ยงฯ และดูแลควบคุมให้บุคลากรถือปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจรรยาบรรณ	←-----→												ภายในหน่วยงาน - นายชัยวัฒน์ หวังน้ำ - น.ส.บุศยา แพงทอง (คกก.ดำเนินงาน สบส.) ภายนอกหน่วยงาน - สก. ม.ร.	ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลด้านคุณธรรม จรรยาบรรณโดยให้บุคลากรลงนาม รับผิดชอบต่อและ เผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ <a href="http://www.risk.ru.ac.th">www.risk.ru.ac.th</a> ตลอดทั้งปี

โครงการ/กิจกรรม	พ.ศ. ๒๕๖๒						พ.ศ. ๒๕๖๓						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.การจัดการความรู้ (โครงการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพบุคคลกร เรื่อง การจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะการทำงาน)								←-----→					ภายในหน่วยงาน - น.ส.สุกัญญา เปลี่ยนศรี - น.ส.ปรีชฎี หวังน้ำ - น.ส.ขวัญฤทัย ทองสุข (คกก.ดำเนินงาน สบส.)	บูรณาการร่วมกับ แผนความสุข R๒H ของ สบส.
๖. สวัสดิการเสริมสร้างสุขภาพที่ดีเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจให้แก่บุคลากรสำนักงานบริหารความ เสี่ยงฯเพื่อสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	←-----→												ภายในหน่วยงาน - นายชัยวัฒน์ หวังน้ำ - น.ส.บุศยา แฝงทอง - *น.ส.ดวงกมล บุรณเพ็ง (คกก.ดำเนินงาน สบส.) ภายนอกหน่วยงาน - กจ. ม.ร. - ม.ร.	เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และ สวัสดิการต่างๆของ ม.ร.
๗. แผนสร้างสุข R๒H (โครงการ “สร้างสุข สร้างสามัคคี สร้างปัญญา” (สสส. <sup>๒</sup> )								←-----→					คณะอนุกรรมการสร้างสุขฯ สบส ม.ร. - นายชัยวัฒน์ หวังน้ำ - น.ส.ปรีชฎี หวังน้ำ - น.ส.บุศยา แฝงทอง	บูรณาการร่วมกับ โครงการจัดการ เรียนรู้ เพื่อพัฒนา ทักษะงาน ของ สบส.