แผนพัฒนาบุคลากร

สำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประจำปีการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๓

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปีการศึกษา พ.ศ.๒๕๖๓ 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

คำนำ **หน้า**

วิสัยทัศน์/ค่านิยมองค์กร.....๑
พันธกิจ.....๒
ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์/กลยุทธ์.....๓
การแบ่งส่วนราชการ.....๔
โครงสร้างการแบ่งส่วนงาน.....๕
จำนวนบุคลากร.....๖
รายละเอียดแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๓.....๗-๑๐
แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP).....๑๑-๑๙

ภาคผนวก **หน้า**

การประเมินสภาพแวดล้อม (SWOT Analysis).....๒๑-๒๒
TOWS Matrix Analysis สำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน.....๒๓
แผนปฏิบัติงานการติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติราชการ(Action Plan).....๒๔-๒๕

วิสัยทัศน์

เป็นเครื่องมือของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ในการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน ด้วยการลดโอกาสความสูญเสียที่มาจากปัจจัยเสี่ยงภายในและภายนอกให้อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ 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 การพัฒนาการบริหารเพื่อความมั่นคง

เป้าประสงค์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถเชิงคิดวิเคราะห์และคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีบทบาทเชิงรุก ซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์การ

การแบ่งส่วนราชการ ประกอบด้วย ๔ งาน ได้แก่

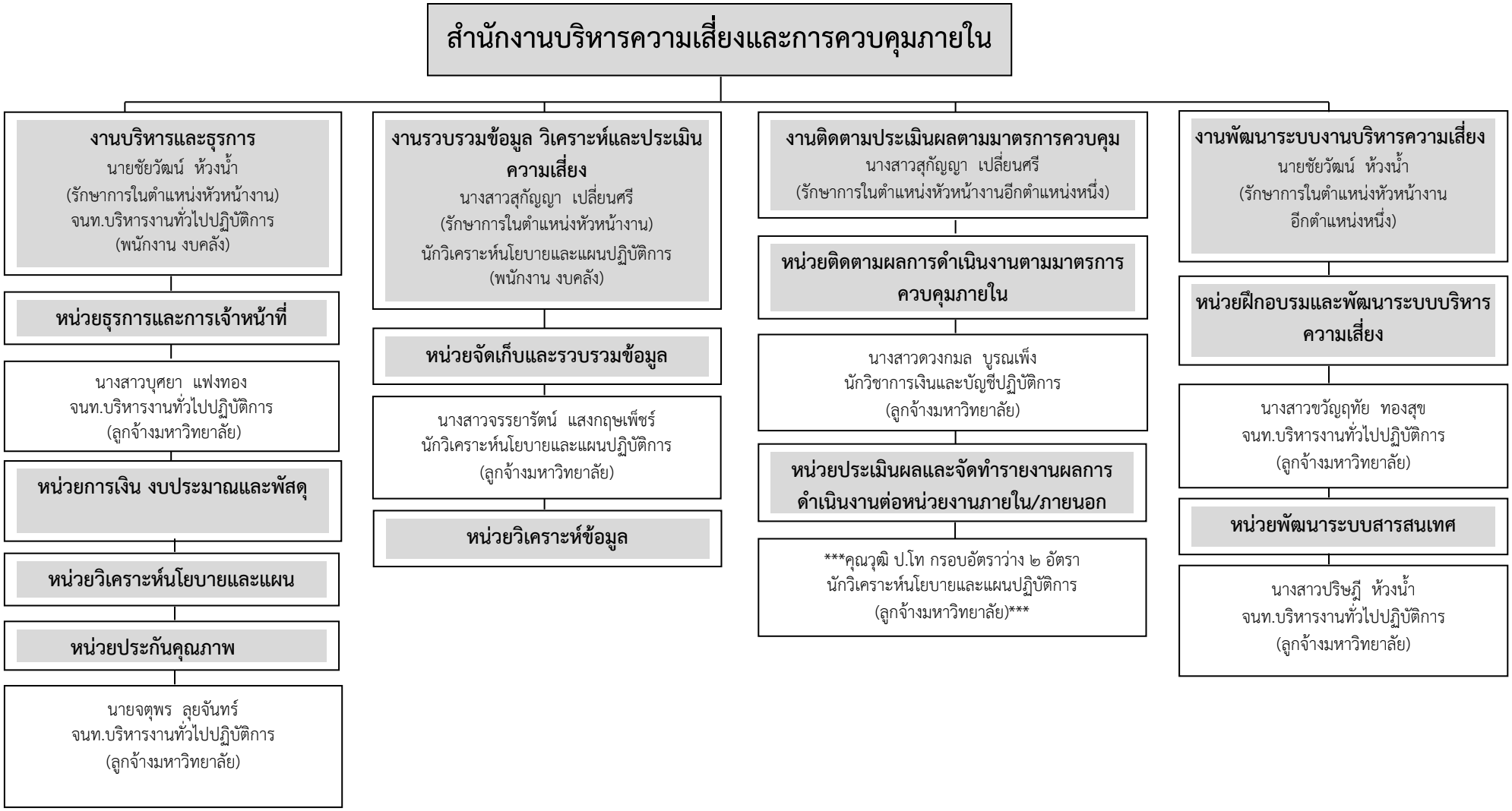
๑. งานบริหารและธุรการ
   - หน่วยธุรการและการเจ้าหน้าที่
   - หน่วยการเงิน งบประมาณ และพัสดุ
   - หน่วยวิเคราะห์นโยบายและแผน
   - หน่วยประกันคุณภาพ

๒. งานรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และประเมินความเสี่ยง
   - หน่วยจัดเก็บและรวบรวมข้อมูล
   - หน่วยวิเคราะห์ข้อมูล

๓. งานติดตามประเมินผลตามมาตรการควบคุม
   - หน่วยติดตามผลการดำเนินงานตามมาตรการควบคุมภายใน
   - หน่วยประเมินผลและจัดทำรายงานผลการดำเนินงานต่อหน่วยงานภายใน/ภายนอก

๔. งานพัฒนาระบบงานบริหารความเสี่ยง
   - หน่วยฝึกอบรมและพัฒนา
   - หน่วยพัฒนาระบบสารสนเทศ

โครงสร้างการแบ่งส่วนงาน
สำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง



ปัจจุบันสำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน มีบุคลากร จำนวน ๘ ราย และช่วยงานราชการ สาขาวิทบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดสงขลา 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 แต่ยังไม่ขอปรับคุณวุฒิ
๒. นายชัยวัฒน์ ห้วงน้ำ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	พนักงานงบคลัง	
๓. นางสาวบุศยา แฟงทอง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	
๔. นางสาวดวงกมล บูรณเพ็ง	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	
๕. นายจตุพร ลุยจันทร์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	
๖. นางสาวปริษฎี ห้วงน้ำ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	
๗. นางสาวจรรยารัตน์ แสงกฤษเพ็รช์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	
๘. นางสาวขวัญฤทัย ทองสุข	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	
๙. นางณัชชา มุกสิกรักษ์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	พนักงานงบคลัง	-ช่วยงานราชการ จ.สงขลา ตั้งแต่วันที่ ๑๕ ก.ค ๒๕๕๖ (สำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ได้รับการอนุมัติให้จัดตั้งหน่วยงาน เมื่อวันที่ ๒๓ ธ.ค. ๒๕๕๖)

รายละเอียดแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ม.ร.

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ค่าเป้าหมาย/ประจำปีการศึกษา		งบประมาณ/หมายเหตุ
				ตัวชี้วัด	๒๕๖๓	
<u>ประเด็นยุทธ์ศาสตร์ที่ ๑</u> การพัฒนาการบริหารเพื่อความมั่นคง **<u>เป้าประสงค์ที่ ๑</u>** ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี **<u>กลยุทธ์ที่ ๑</u>** พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถเชิงคิดวิเคราะห์และคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีบทบาทเชิงรุก ซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์การ	๑. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรสำนักงานบริหารความเสี่ยงฯให้มีสมรรถนะสูงขึ้น (ร่วมกับหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกจัดขึ้น)	บุคลากรสำนักงานบริหารความเสี่ยงฯ	**ภายในหน่วยงาน** - นายชัยวัฒน์ ห้วงน้ำ - น.ส.บุศยา แฟงทอง (คกก.ดำเนินงาน สบส.) **ภายนอกหน่วยงาน** - หน่วยงานต่างๆภายในและนอก	๑.จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา (อย่างน้อย ๔ ราย ในปีนั้นๆ) ๒.ค่าเฉลี่ยระดับการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๔ ๔.๒๕	๑๐,๐๐๐.- (ใช้ร่วมหมวดค่าใช้สอย)

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ค่าเป้าหมาย/ประจำปีการศึกษา		งบประมาณ/หมายเหตุ
				ตัวชี้วัด	๒๕๖๓	
	๒.กิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือมีความก้าวหน้าตามสายงาน	บุคลากรสำนักงานบริหารความเสี่ยงฯ	**ภายในหน่วยงาน** - นายชัยวัฒน์ ห้วงน้ำ - น.ส.บุศยา แฟงทอง (คกก.ดำเนินงาน สบส.)	๑.จำนวนบุคลากรที่มีโอกาสศึกษาในระดับที่สูงขึ้นและสามารถปรับคุณวุฒิที่สูงขึ้นตรงตามสายงาน	-	(จำนวนไม่น้อยกว่า ๑ ราย ในช่วงปีพ.ศ.๒๕๖๐–๒๕๖๔) *น.ส.บุศยา แฟงทอง ได้รับอนุมัติตามคำสั่ง ม.ร. เรื่อง ปรับค่าจ้างให้ได้รับตามวุฒิการศึกษาและเปลี่ยนตำแหน่งลูกจ้างปฏิบัติงานชั่วคราว สั่ง ณ วันที่ ๓๑ พ.ค.๖๑
				๒. ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสายปฏิบัติการ (พนักงานงบคลัง) ทำผลงานวิชาการและสามารถปรับเป็นระดับชำนาญการ	-	(จำนวน ๑ ราย ในช่วงปี พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๔)

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ค่าเป้าหมาย/ประจำปีการศึกษา		งบประมาณ /หมายเหตุ
				ตัวชี้วัด	๒๕๖๓	
	๓. กิจกรรมการให้ความรู้ด้านคุณธรรมจรรยาบรรณบุคลากรสำนักงานบริหารความเสี่ยงฯและดูแลควบคุมให้บุคลากรถือปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจรรยาบรรณ	บุคลากรสำนักงานบริหารความเสี่ยงฯ	**ภายในหน่วยงาน** - นายชัยวัฒน์ ห้วงน้ำ - น.ส.บุศยา แฟงทอง (คกก.ดำเนินงาน สบส.) **ภายนอกหน่วยงาน** - หน่วยงานต่างๆ ภายใน ม.ร.	๑.จำนวนบุคลากรที่ได้รับการ เผยแพร่ความรู้ ด้านคุณธรรมจรรยาบรรณ ๒.ระดับความรู้ความเข้าใจ และความพึงพอใจ ต่อกิจกรรมด้านคุณธรรมจรรยาบรรณ	๘ ๔.๒๕	ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลด้านคุณธรรมจรรยาบรรณโดยให้บุคลากรลงนามรับทราบและเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ www.risk.ru.ac.th ตลอดทั้งปี
	๔. สวัสดิการเสริมสร้างสุขภาพที่ดี เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรสำนักงานบริหารความเสี่ยงฯ เพื่อสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	บุคลากรสำนักงานบริหารความเสี่ยงฯ	**ภายในหน่วยงาน** - นายชัยวัฒน์ ห้วงน้ำ - น.ส.บุศยา แฟงทอง - น.ส.ดวงกมล บูรณเพ็ง (คกก.ดำเนินงาน สบส.) **ภายนอกหน่วยงาน** - กจ.ม.ร. - ม.ร.	๑.จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี ๒.ระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการฯและขวัญกำลังใจ	๔ ๔.๒๕	เป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และสวัสดิการต่างๆของ ม.ร.

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ค่าเป้าหมาย/ประจำปีการศึกษา		งบประมาณ /หมายเหตุ
				ตัวชี้วัด	๒๕๖๓	
	๕. องค์กรสร้างสุข (Routine to Happiness: R๒H) (Happy ๘ มิติ ประกอบด้วย) - Happy Body (สุขภาพดี) - Happy Heart (น้ำใจงาม) - Happy Society (สังคมดี) - Happy Relax (ผ่อนคลาย) - Happy Brain (หาความรู้) - Happy Soul (ทางสงบ) - Happy Money (ปลอดหนี้) - Happy Family (ครอบครัวดี)	บุคลากรสำนักงานบริหารความเสี่ยงฯ	**ภายในหน่วยงาน** - นายชัยวัฒน์ ห้วงน้ำ - น.ส.บุศยา แฟงทอง - น.ส.ปริษฎี ห้วงน้ำ **ภายนอกหน่วยงาน** - กจ.ม.ร.	บุคลากรมีความสุขเพิ่มขึ้นร้อยละ	๘๐	
รวมทั้งสิ้น						๑๐,๐๐๐.-

แผนพัฒนารายบุคคล

(Individual Development Plan : IDP)

ลำดับ	ชื่อ-สกุล/ตำแหน่ง/ระดับ/ หน่วย/ เป้าหมายที่ต้องการพัฒนา	ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์งาน/ เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง (เริ่มต้นถึงสิ้นสุด)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเอง ที่สะท้อนถึงผลงานเชิงประจักษ์	เป้าหมายการพัฒนาความต้องการในการพัฒนาตนเองในปีถัดไป	การวัดผลสำเร็จ
๑	**ชื่อ – สกุล** นายชัยวัฒน์ ห้วงน้ำ **ตำแหน่ง/ระดับ** เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ปฏิบัติการ **หน่วย** ธุรการและการเจ้าหน้าที่ **<u>เป้าหมายที่ต้องการพัฒนา</u>** ๑.อบรมเรื่องการต้านทุจริต ๒.การเขียนคู่มือการปฏิบัติงาน ๓.อบรมเรื่องระบบบุคลากร	**<u>ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์งาน</u>** สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ **<u>เป้าหมาย</u>** คะแนนเฉลี่ย : การนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ ไม่น้อยกว่าระดับ ๓.๕๕ (ระดับดี) ต่อหนึ่งกิจกรรม	๑.ส่งไปฝึกอบรม/ประชุม ๒.การจัดการความรู้ภายใน ๓.สัมมนา/ศึกษาดูงาน ทั้งในรูปแบบปกติและรูปแบบออนไลน์	สิงหาคม – ตุลาคม ๒๕๖๓	**<u>ผลการดำเนินงาน</u>** สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ n/a **<u>ผลงานเชิงประจักษ์</u>** n/a	**<u>เสริมจุดแข็ง</u>** n/a	☐ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผนเพราะอะไร ....

ลำดับ	ชื่อ-สกุล/ตำแหน่ง/ระดับ/หน่วย/เป้าหมายที่ต้องการพัฒนา	ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์งาน/ เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง (เริ่มต้นถึงสิ้นสุด)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเอง ที่สะท้อนถึงผลงานเชิงประจักษ์	เป้าหมายการพัฒนาความต้องการในการพัฒนาตนเองในปีถัดไป	การวัดผลสำเร็จ
๒	**ชื่อ – สกุล** นางสาวสุกัญญา เปลี่ยนศรี **ตำแหน่ง/ระดับ** นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ **หน่วย** หน่วยจัดเก็บและรวบรวมข้อมูล **<u>เป้าหมายที่ต้องการพัฒนา</u>** ๑.อบรมเรื่องการต้านทุจริต ๒.การเขียนคู่มือการปฏิบัติงาน ๓.อบรมเรื่องนโยบายและแผน และ การคลัง ๔.อบรมเรื่องพัสดุ	**<u>ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์งาน</u>** สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ **<u>เป้าหมาย</u>** คะแนนเฉลี่ย : การนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ ไม่น้อยกว่าระดับ ๓.๕๕ (ระดับดี) ต่อหนึ่งกิจกรรม	๑.ส่งไปฝึกอบรม/ประชุม ๒.การจัดการความรู้ภายใน ๓.สัมมนา/ศึกษาดูงาน ทั้งในรูปแบบปกติและรูปแบบออนไลน์	สิงหาคม – ตุลาคม ๒๕๖๓	**<u>ผลการดำเนินงาน</u>** สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ n/a **<u>ผลงานเชิงประจักษ์</u>** n/a	**<u>เสริมจุดแข็ง</u>** n/a	☐ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผนเพราะอะไร ....

ลำดับ	ชื่อ-สกุล/ตำแหน่ง/ระดับ/หน่วย/เป้าหมายที่ต้องการพัฒนา	ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์งาน/ เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง (เริ่มต้นถึงสิ้นสุด)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเอง ที่สะท้อนถึงผลงานเชิงประจักษ์	เป้าหมายการพัฒนาความต้องการในการพัฒนาตนเองในปีถัดไป	การวัดผลสำเร็จ
๓	**ชื่อ – สกุล** น.ส.ดวงกมล บูรณเพ็ง **ตำแหน่ง/ระดับ** นักวิชาการเงินและ บัญชี ปฏิบัติการ **หน่วย** ติดตามผลการดำเนินงานตามมาตรการควบคุมใน **<u>เป้าหมายที่ต้องการพัฒนา</u>** ๑.อบรมเรื่องนโยบายและแผนและการคลัง ๒.อบรมเรื่องพัสดุ	**<u>ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์งาน</u>** สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ **<u>เป้าหมาย</u>** คะแนนเฉลี่ย : การนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ ไม่น้อยกว่าระดับ๓.๕๕ (ระดับดี) ต่อหนึ่งกิจกรรม	๑.ส่งไปฝึกอบรม/ประชุม ๒.การจัดการความรู้ภายใน ๓.สัมมนา/ศึกษาดูงานทั้งในรูปแบบปกติและรูปแบบออนไลน์	กันยายน – ตุลาคม ๒๕๖๓	**<u>ผลการดำเนินงาน</u>** สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ n/a **<u>ผลงานเชิงประจักษ์</u>** n/a	**<u>เสริมจุดแข็ง</u>** n/a	☐ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผนเพราะอะไร ....

ลำดับ	ชื่อ-สกุล/ตำแหน่ง/ระดับ/หน่วย/ เป้าหมายที่ต้องการพัฒนา	ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์งาน/ เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง (เริ่มต้นถึงสิ้นสุด)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเอง ที่สะท้อนถึงผลงานเชิงประจักษ์	เป้าหมายการพัฒนาความต้องการในการพัฒนาตนเองในปีถัดไป	การวัดผลสำเร็จ
๔	**ชื่อ – สกุล** นายจตุพร ลุยจันทร์ **ตำแหน่ง/ระดับ** เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ปฏิบัติการ **หน่วย** ประกันคุณภาพ **<u>เป้าหมายที่ต้องการพัฒนา</u>** ๑.อบรมเรื่องพัสดุ	**<u>ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์งาน</u>** สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ **<u>เป้าหมาย</u>** คะแนนเฉลี่ย : การนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ ไม่น้อยกว่าระดับ ๓.๕๕ (ระดับดี) ต่อหนึ่งกิจกรรม	๑.ส่งไปฝึกอบรม/ประชุม ๒.การจัดการความรู้ภายใน ๓.สัมมนา/ศึกษาดูงาน ทั้งในรูปแบบปกติและรูปแบบออนไลน์	ตุลาคม ๒๕๖๓	**<u>ผลการดำเนินงาน</u>** สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ n/a **<u>ผลงานเชิงประจักษ์</u>** n/a	**<u>เสริมจุดแข็ง</u>**	☐ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผนเพราะอะไร ....

ลำดับ	ชื่อ-สกุล/ตำแหน่ง/ระดับ/หน่วย/ เป้าหมายที่ต้องการพัฒนา	ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์งาน/ เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง (เริ่มต้นถึงสิ้นสุด)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเอง ที่สะท้อนถึงผลงานเชิงประจักษ์	เป้าหมายการพัฒนาความต้องการในการพัฒนาตนเองในปีถัดไป	การวัดผลสำเร็จ
๕	**ชื่อ–สกุล** น.ส.ขวัญฤทัย ทองสุข **ตำแหน่ง/ระดับ** เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ปฏิบัติการ **หน่วย** ฝึกอบรมและพัฒนาระบบบริหารความเสี่ยง **<u>เป้าหมายที่ต้องการพัฒนา</u>** ๑.อบรมเรื่องพัสดุ	**<u>ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์งาน</u>** สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ **<u>เป้าหมาย</u>** คะแนนเฉลี่ย : การนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ ไม่น้อยกว่าระดับ ๓.๕๕ (ระดับดี) ต่อหนึ่งกิจกรรม	๑.ส่งไปฝึกอบรม/ประชุม ๒.การจัดการความรู้ภายใน ๓.สัมมนา/ศึกษาดูงาน ทั้งในรูปแบบปกติและรูปแบบออนไลน์	ตุลาคม ๒๕๖๓	**<u>ผลการดำเนินงาน</u>** สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ n/a **<u>ผลงานเชิงประจักษ์</u>** n/a	**<u>เสริมจุดแข็ง</u>** n/a	☐ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผนเพราะอะไร ....

ลำดับ	ชื่อ-สกุล/ตำแหน่ง/ระดับ/ หน่วย/ เป้าหมายที่ต้องการพัฒนา	ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์งาน/ เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง (เริ่มต้นถึงสิ้นสุด)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเอง ที่สะท้อนถึงผลงานเชิงประจักษ์	เป้าหมายการพัฒนาความต้องการในการพัฒนาตนเองในปีถัดไป	การวัดผลสำเร็จ
๖	**ชื่อ – สกุล** น.ส.จรรยารัตน์ แสงกฤษเพ็ชร์ **ตำแหน่ง/ระดับ** นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ **หน่วย** จัดเก็บและรวบรวมข้อมูล **<u>เป้าหมายที่ต้องการพัฒนา</u>** ๑.อบรมเรื่องนโยบายและแผนและการคลัง ๒.อบรมเรื่องพัสดุ	**<u>ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์งาน</u>** สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ **<u>เป้าหมาย</u>** คะแนนเฉลี่ย : การนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ ไม่น้อยกว่าระดับ ๓.๕๕ (ระดับดี) ต่อหนึ่งกิจกรรม	๑.ส่งไปฝึกอบรม/ประชุม ๒.การจัดการความรู้ภายใน ๓.สัมมนา/ศึกษาดูงาน ทั้งในรูปแบบปกติและรูปแบบออนไลน์	กันยายน - ตุลาคม ๒๕๖๓	**<u>ผลการดำเนินงาน</u>** สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ n/a **<u>ผลงานเชิงประจักษ์</u>** n/a	**<u>เสริมจุดแข็ง</u>** n/a	☐ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผนเพราะอะไร ....

ลำดับ	ชื่อ-สกุล/ตำแหน่ง/ระดับ/หน่วย/เป้าหมายที่ต้องการพัฒนา	ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์งาน/ เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง (เริ่มต้นถึงสิ้นสุด)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเอง ที่สะท้อนถึงผลงานเชิงประจักษ์	เป้าหมายการพัฒนาความต้องการในการพัฒนาตนเองในปีถัดไป	การวัดผลสำเร็จ
๗	**ชื่อ – สกุล** น.ส.ปริษฎี ห้วงน้ำ **ตำแหน่ง/ระดับ** เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ปฏิบัติการ **หน่วย** พัฒนาระบบสารสนเทศ **<u>เป้าหมายที่ต้องการพัฒนา</u>** ๑.อบรมเรื่องสารสนเทศคอมพิวเตอร์ ๒.อบรมเรื่องระบบบุคลากร	**<u>ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์งาน</u>** สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ **<u>เป้าหมาย</u>** คะแนนเฉลี่ย : การนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ ไม่น้อยกว่าระดับ ๓.๕๕ (ระดับดี) ต่อหนึ่งกิจกรรม	๑.ส่งไปฝึกอบรม/ประชุม ๒.การจัดการความรู้ภายใน ๓.สัมมนา/ศึกษาดูงานทั้งในรูปแบบปกติและรูปแบบออนไลน์	สิงหาคม – ตุลาคม ๒๕๖๓	**<u>ผลการดำเนินงาน</u>** สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ n/a **<u>ผลงานเชิงประจักษ์</u>** n/a	**<u>เสริมจุดแข็ง</u>** n/a	☐ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผนเพราะอะไร ....

ลำดับ	ชื่อ-สกุล/ตำแหน่ง/ระดับ/หน่วย/ เป้าหมายที่ต้องการพัฒนา	ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์งาน/ เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง (เริ่มต้นถึงสิ้นสุด)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเอง ที่สะท้อนถึงผลงานเชิงประจักษ์	เป้าหมายการพัฒนาความต้องการในการพัฒนาตนเองในปีถัดไป	การวัดผลสำเร็จ
๘	**ชื่อ–สกุล** น.ส.บุศยา แฟงทอง **ตำแหน่ง/ระดับ** เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ปฏิบัติการ **หน่วย** ธุรการและการเจ้าหน้าที่ **<u>เป้าหมายที่ต้องการพัฒนา</u>** ๑.อบรมเรื่องระบบบุคลากร	**<u>ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์งาน</u>** สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ **<u>เป้าหมาย</u>** คะแนนเฉลี่ย : การนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ ไม่น้อยกว่าระดับ ๓.๕๕ (ระดับดี) ต่อหนึ่งกิจกรรม	๑.ส่งไปฝึกอบรม/ประชุม ๒.การจัดการความรู้ภายใน ๓.สัมมนา/ศึกษาดูงาน ทั้งในรูปแบบปกติและรูปแบบออนไลน์	ตุลาคม ๒๕๖๓	**<u>ผลการดำเนินงาน</u>** สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ n/a **<u>ผลงานเชิงประจักษ์</u>** n/a	**<u>เสริมจุดแข็ง</u>** n/a	☐ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผนเพราะอะไร ....

ภาคผนวก

การประเมินสภาพแวดล้อมของสำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน (SWOT Analysis)

การประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร (SWOT Analysis) นั้น เป็นกระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ที่จะทำให้ทราบถึงจุดเด่น จุดด้อย ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่สำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในต้องเผชิญและส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งในแง่บวกและแง่ลบ ทั้งนี้ สำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในได้นำผลกระทบเหล่านั้นมากำหนดเป็นนโยบายและเป้าหมายของสำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ดังนี้

๑. สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

จุดแข็ง (STRENGTHS)

๑. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม 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 (OPPORTUMITIES)

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. มีภาวะความเสียงต่ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ก่อให้เกิดความเสียหายต่อข้อมูล เช่น กระแสไฟดับ , Virus , Malware เป็นต้น

๔. จากสภาวะการณ์ที่เกิดจากโรคระบาด (โควิด-๑๙) อาจส่งผลให้การดำเนินงานติดชะงัก ไม่เป็นไปตามแผน**

TOWS Matrix Analysis สำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน

ภายใน / ภายนอก	จุดแข็ง (STRENGTHS)	จุดอ่อน (WEAKNESS)
	๑. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กร ๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานเพื่อความคล่องตัวของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ๓. บุคลากรมีความพร้อมยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลง ๔. บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ๕. บุคลากรมีใจบริการ	๑. ขาดการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ๒. บุคลากรมีข้อจำกัดในการใช้ภาษาอังกฤษหรือภาษาที่สอง ๓. บุคลากรบางส่วนยังขาดประสบการณ์ ขาดแรงจูงใจ แรงผลักดัน และความรู้ในงานที่ปฏิบัติอยู่บ้าง ๔. โครงสร้างแบ่งส่วนงานไม่สอดคล้องกับภาระงานในปัจจุบัน/บุคลากรบางส่วนปฏิบัติงานไม่ตรงตามสายงาน ๕. บางกลุ่มงานไม่สามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ เมื่อคนหนึ่งคนใดไม่มาปฏิบัติราชการ (การทำงานเป็นทีมยังมีประสิทธิภาพไม่เพียงพอ) (ทั้งนี้ มีบางกลุ่มงาน มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่เพียงรายเดียว ซึ่งถ้าไม่มาปฏิบัติราชการอาจส่งผลเสียหายต่องานในภาพรวมอยู่บ้าง) ๖. บุคลากรบางส่วนยังขาดการสร้างผลงานด้านวิชาการ
โอกาส (OPPORTUMITIES)	**S+O**	**W+O**
๑. มหาวิทยาลัยรามคำแหง มุ่งเน้นพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ทำให้เกิดโครงการฝึกอบรมหลายโครงการที่เป็นการพัฒนาบุคลากร ๒. องค์ความรู้ต่างๆ มีการนำเสนอให้ค้นคว้าและศึกษาได้ด้วยตนเองด้วยเว็บไซต์ภายในมหาวิทยาลัยและเว็บไซต์ภายนอกต่างๆ ๓. มีหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เปิดหลักสูตรระยะสั้นในการพัฒนาบุคลากรส่งผลให้บุคลากรมีแนวทางที่จะพัฒนาตนเองได้หลายทางเลือก ๔. การประกันคุณภาพการศึกษาเน้นการพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญจึงทำให้บุคลากรมีโอกาสในการที่จะพัฒนาตนเองสูง ๕. หน่วยงานต่างๆ ให้การยอมรับ มีการขอความร่วมมือในการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ๖. รัฐบาลส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสมรรถนะสูงขึ้น เพื่อพัฒนาประเทศอย่างมั่นคงและยั่งยืนตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	๑. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กร หรือได้รับความก้าวหน้าตามสายงาน ๒. สร้างเครือข่ายทำความร่วมมือกับหน่วยงานภายในให้เข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของสำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในอย่างมีประสิทธิภาพ ๓. ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสายปฏิบัติการให้ทำผลงานวิชาการ	๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร โดยคำนึงถึงหลัก Competency Model (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 ๕. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรนำเครื่องมือบริหารเป้าหมายแบบ OKR (Objective & Key Result) จาก Ex-Googler และแนวคิดการทำงานขององค์กรยุคใหม่ “Agile and Scrum”มาเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงาน
ภัยคุกคาม (THREATS)	**S+T**	**W+T**
๑. องค์ความรู้ต่างๆ ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ทำให้บุคลากรต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อสภาวะการที่เปลี่ยนแปลง ๒. ถูกควบคุมงบประมาณและอัตรากำลังบุคลากร ๓. มีภาวะความเสียงต่ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ก่อให้เกิดความเสียหายต่อข้อมูล เช่น กระแสไฟดับ , Virus , Malware เป็นต้น ๔. จากสภาวะการณ์ที่เกิดจากโรคระบาด (โควิด-๑๙) ส่งผลให้การดำเนินงานติดชะงักไม่เป็นไปตามแผน**	๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ Job Rotation (หมุนเวียนเปลี่ยนงาน) ในบางช่วงเวลาที่เร่งด่วน โดยใช้ระบบพี่เลี้ยง หรือคู่มือปฏิบัติงาน ๒. ส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา กับมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดค่าใช้จ่ายงบประมาณในการจัดส่งบุคลากรของหน่วยงานเข้าฝึกอบรมร่วมกับหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย ๓. การดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล “อยู่บ้าน หยุดเชื้อ เพื่อชาติ” โดยให้บุคลากรปฏิบัติงานที่บ้าน work from home และสลับกันมาปฏิบัติงาน โดยใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด**	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จากแหล่งวิชาการที่มีอยู่ เช่น ศึกษาจากเว็บไซต์ ศึกษาจากคู่มือ และกฎ ระเบียบ ต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

แผนปฏิบัติงานการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร (Action Plan) ประจำปีการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๓

โครงการ/กิจกรรม	พ.ศ. ๒๕๖๓						พ.ศ. ๒๕๖๔						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. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรสำนักงานบริหารความเสี่ยงฯให้มีสมรรถนะสูงขึ้น (ร่วมกับหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกจัดขึ้น)	◄----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----►	**ภายในหน่วยงาน** - นายชัยวัฒน์ ห้วงน้ำ - น.ส.บุศยา แฟงทอง (คกก.ดำเนินงาน สบส.) **ภายนอกหน่วยงาน** - หน่วยงานต่างๆภายในและนอก	
๒. กิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือมีความก้าวหน้าตามสายงาน	◄----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----►	**ภายในหน่วยงาน** - นายชัยวัฒน์ ห้วงน้ำ - น.ส.บุศยา แฟงทอง (คกก.ดำเนินงาน สบส.)	
๓. กิจกรรมการให้ความรู้ด้านคุณธรรมจรรยาบรรณบุคลากรสำนักงานบริหารความเสี่ยงฯและดูแลควบคุมให้บุคลากรถือปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจรรยาบรรณ	◄----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----►	**ภายในหน่วยงาน** - นายชัยวัฒน์ ห้วงน้ำ - น.ส.บุศยา แฟงทอง (คกก.ดำเนินงาน สบส.) **ภายนอกหน่วยงาน** - สธก. ม.ร.	ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลด้านคุณธรรมจรรยาบรรณโดยให้บุคลากรลงนามรับทราบและเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ www.risk.ru.ac.th ตลอดทั้งปี
๔. สวัสดิการเสริมสร้างสุขภาพที่ดีเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรสำนักงานบริหารความเสี่ยงฯเพื่อสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	◄----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----►	**ภายในหน่วยงาน** - นายชัยวัฒน์ ห้วงน้ำ - น.ส.บุศยา แฟงทอง - *น.ส.ดวงกมล บูรณเพ็ง (คกก.ดำเนินงาน สบส.) **ภายนอกหน่วยงาน** - กจ. ม.ร. - ม.ร.	เป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และสวัสดิการต่างๆของ ม.ร.

โครงการ/กิจกรรม	พ.ศ. ๒๕๖๓						พ.ศ. ๒๕๖๔						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. องค์กรสร้างสุข (Routine to Happiness: R๒H) (Happy ๘ มิติ ประกอบด้วย) - Happy Body (สุขภาพดี) - Happy Heart (น้ำใจงาม) - Happy Society (สังคมดี) - Happy Relax (ผ่อนคลาย) - Happy Brain (หาความรู้) - Happy Soul (ทางสงบ) - Happy Money (ปลอดหนี้) - Happy Family (ครอบครัวดี)	◄	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	►	**ภายในหน่วยงาน** - นายชัยวัฒน์ ห้วงน้ำ - น.ส.บุศยา แฟงทอง - น.ส.ปริษฎี ห้วงน้ำ **ภายนอกหน่วยงาน** - กจ.ม.ร.	