



แผนพัฒนาบุคลากร

สำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ประจำปีการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๔

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปีการศึกษา พ.ศ.๒๕๖๔ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อให้สอดคล้องตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลระยะ ๕ ปี ประจำปีการศึกษา พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องและเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ สำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง การพัฒนาบุคลากรพิจารณาจากการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพ อาทิเช่น ส่งบุคลากรไปฝึกอบรมทั้งในรูปแบบปกติและรูปแบบออนไลน์ การศึกษาดูงาน และการประชุม สัมมนา การส่งเสริมบุคลากรให้มีสมรรถนะทางคุณวุฒิที่สูงขึ้น การส่งเสริมบุคลากรทำผลงานด้านวิชาการ การส่งเสริมด้านการจัดการความรู้ภายใน การส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ การส่งเสริมตามหลักธรรมาภิบาล การส่งเสริมด้านสวัสดิการ และการส่งเสริมการสร้างความสุขภายในองค์กร เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีคุณภาพ ตามแนวทางนโยบายยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑- ๒๕๘๐)

หน่วยธุรการและการเจ้าหน้าที่
สำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง

คำนำ

หน้า

วิสัยทัศน์/ค่านิยมองค์กร.....	๑
พันธกิจ.....	๒
ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์/กลยุทธ์.....	๓
การแบ่งส่วนราชการ.....	๔
โครงสร้างการแบ่งส่วนงาน.....	๕
จำนวนบุคลากร.....	๖
รายละเอียดแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๔.....	๗-๑๐
แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP).....	๑๑-๒๐

ภาคผนวก

หน้า

การประเมินสภาพแวดล้อม (SWOT Analysis).....	๒๒-๒๓
แผนปฏิบัติงานการติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการ(Action Plan).....	๒๔-๒๕

วิสัยทัศน์

เป็นเครื่องมือของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ในการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน ด้วยการลดโอกาสความสูญเสียมารจากปัจจัยเสี่ยงภายในและภายนอกให้อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ภายในปี พ.ศ.๒๕๖๕

ค่านิยมองค์กร

ซื่อสัตย์ จริงใจ โปร่งใส ยุติธรรม และภักดีต่อองค์กร

พันธกิจ

๑. สนับสนุนการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ตามหลักธรรมาภิบาล
๓. ขับเคลื่อนระบบบริหารความเสี่ยงในทุกส่วนงานของมหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์/กลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าประสงค์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถเชิงคิดวิเคราะห์และคิดริเริ่มสร้างสรรค์
มีบทบาทเชิงรุกซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร

การแบ่งส่วนราชการ ประกอบด้วย ๔ งาน ได้แก่

๑. งานบริหารและธุรการ

- หน่วยธุรการและการเจ้าหน้าที่
- หน่วยแผนและการคลัง

๒. งานวิเคราะห์ และประเมินงานความเสี่ยงและธรรมาภิบาล

- หน่วยข้อมูลบริหารความเสี่ยงและธรรมาภิบาล
- หน่วยวิเคราะห์ ประเมินความเสี่ยงและธรรมาภิบาล

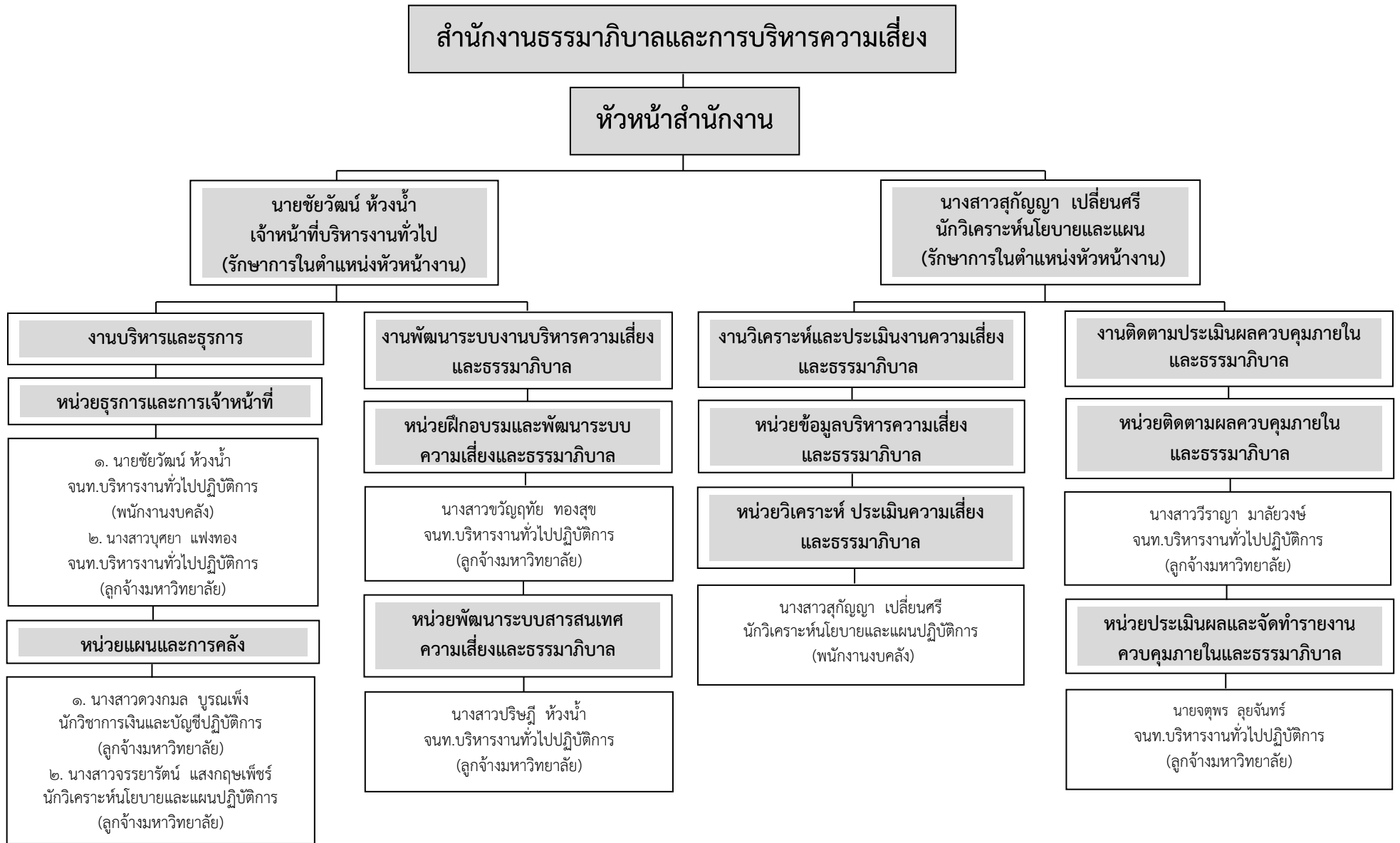
๓. งานติดตามประเมินผลควบคุมภายในและธรรมาภิบาล

- หน่วยติดตามผลควบคุมภายในและธรรมาภิบาล
- หน่วยประเมินผลและจัดทำรายงานควบคุมภายในและธรรมาภิบาล

๔. งานพัฒนาระบบงานบริหารความเสี่ยงและธรรมาภิบาล

- หน่วยฝึกอบรมและพัฒนาระบบความเสี่ยงและธรรมาภิบาล
- หน่วยพัฒนาระบบสารสนเทศความเสี่ยงและธรรมาภิบาล

โครงสร้างการแบ่งส่วนงาน



ปัจจุบันสำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีบุคลากร จำนวน ๘ ราย และช่วยงานราชการ สาขาวิทบริการ เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสงขลา จำนวน ๑ ราย ดังนี้

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	สถานภาพ	หมายเหตุ
๑. นางสาวสุกัญญา เปลี่ยนศรี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	ปริญญาโท	พนักงานงบคลัง	-ช่วยงานราชการ จ.สงขลา ตั้งแต่วันที่ ๑๕ ก.ค ๒๕๕๖ ๑. สำนักงานบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายใน ได้รับการอนุมัติให้จัดตั้งหน่วยงาน เมื่อวันที่ ๒๓ ธ.ค. ๒๕๕๖) ๒. ปัจจุบันสำนักงานบริหาร ความเสี่ยงและการควบคุม ภายใน ได้รับอนุมัติปรับปรุง โครงสร้างใหม่ และเปลี่ยนชื่อ เป็น สำนักงานธรรมาภิบาล และการบริหารความเสี่ยง ตาม มติสภฯ ม.ร. ครั้งที่ ๑๖/๒๕๖๓ วาระที่ ๔.๒๐ เมื่อวันที่ ๑๔ ธ.ค. ๒๕๖๓
๒. นายชัยวัฒน์ ห่วงน้ำ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	พนักงานงบคลัง	
๓. นางสาวบุศยา แฟงทอง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	
๔. นางสาวปรีชฎี ห่วงน้ำ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	
๕. นางสาวดวงกมล บุรณเพ็ง	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	ปริญญาโท	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	
๖. นายจตุพร ลุยจันทร์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	
๗. นางสาวจรรยารัตน์ แสงกฤษไพร์ช	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	ปริญญาโท	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	
๘. นางสาวขวัญฤทัย ทองสุข	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	
๙. นางสาววีราญา มาลัยวงษ์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	
๑๐. นางณัชชา มุกสิกิร์กซ์ (ปฏิบัติงาน ณ สาขาฯ จ.สงขลา)	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	พนักงานงบคลัง	

รายละเอียดแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง ม.ร.

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ค่าเป้าหมาย/ประจำปีการศึกษา		งบประมาณ/ หมายเหตุ
				ตัวชี้วัด	๒๕๖๔	
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบริหารจัดการภาครัฐ</p> <p>เป้าประสงค์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถเชิงคิดวิเคราะห์และคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีบทบาทเชิงรุก ซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร</p>	<p>๑. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรสำนักงานธรรมาภิบาลให้มีสมรรถนะสูงขึ้น (ร่วมกับหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก จัดขึ้น ทั้งในรูปแบบปกติและรูปแบบออนไลน์)</p>	<p>บุคลากรสำนักงานธรรมาภิบาลฯ</p>	<p>ภายในหน่วยงาน - นายชัยวัฒน์ หวังน้ำ - น.ส.บุศยา แผงทอง (คกก.ดำเนินงาน สธส.)</p> <p>ภายนอกหน่วยงาน - หน่วยงานต่างๆภายในและภายนอก</p>	๑.จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ทั้งในรูปแบบปกติและรูปแบบออนไลน์ (อย่างน้อย ๔ ราย ในปีนั้นๆ)	๔	<p>๑๐,๐๐๐.- (ใช้ร่วมหมวดค่าใช้สอย)</p>
				๒.ค่าเฉลี่ยระดับการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๔.๕๐	
<p>*อบรม/ประชุม/สัมมนา ตามตำแหน่งงาน/โครงสร้างงาน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - อบรมระบบสารสนเทศเพื่อการทำงาน - อบรมงานด้านระบบธรรมาภิบาล/งานด้านบริหารความเสี่ยง - ประชุมการจัดทำแผนและการคลัง - ประชุมการตรวจประกันคุณภาพการศึกษาภายใน 						

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ค่าเป้าหมาย/ประจำปีการศึกษา		งบประมาณ/ หมายเหตุ
				ตัวชี้วัด	๒๕๖๔	
	๒.กิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือมีความก้าวหน้าตามสายงาน	บุคลากรสำนักงาน ธรรมาภิบาลฯ	ภายในหน่วยงาน - นายชัยวัฒน์ ห่วงน้ำ - น.ส.บุศยา แฟงทอง (คกก.ดำเนินงาน สธส.)	๑.จำนวนบุคลากรที่มีโอกาสศึกษาในระดับที่สูงขึ้นและสามารถปรับคุณวุฒิที่สูงขึ้นตรงตามสายงาน	๑	(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 (พนักงานบดค้ำ) ทำผลงานวิชาการและสามารถปรับเป็นระดับชำนาญการ	๑	(จำนวน ๑ ราย ในช่วงปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ค่าเป้าหมาย/ประจำปีการศึกษา		งบประมาณ /หมายเหตุ
				ตัวชี้วัด	๒๕๖๔	
	๓. กิจกรรมการให้ความรู้ด้าน คุณธรรมจรรยาบรรณ บุคลากรสำนักงานธรรมา- ภิบาลฯและดูแลควบคุมให้ บุคลากรถือปฏิบัติตามหลัก คุณธรรมจรรยาบรรณ	บุคลากรสำนักงาน ธรรมาภิบาลฯ	ภายในหน่วยงาน - นายชัยวัฒน์ ห่วงน้ำ - น.ส.บุศยา แผงทอง (คกก.ดำเนินงาน สธส.) ภายนอกหน่วยงาน - หน่วยงานต่างๆ ภายใน ม.ร.	๑.จำนวนบุคลากรที่ ได้รับการ เผยแพร่ ความรู้ ด้านคุณธรรม จรรยาบรรณ ๒.ระดับความรู้ความ เข้าใจ และความพึง พอใจ ต่อกิจกรรมด้าน คุณธรรมจรรยาบรรณ	๙ ๔.๕๐	ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลด้าน คุณธรรม จรรยาบรรณโดยให้ บุคลากรลงนาม รับทราบและเผยแพร่ ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ www.risk.ru.ac.th ตลอดทั้งปี
	๔. สวัสดิการเสริมสร้าง สุขภาพที่ดี เสริมสร้างขวัญ และกำลังใจให้แก่บุคลากร สำนักงานธรรมาภิบาลฯ เพื่อสามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	บุคลากรสำนักงาน ธรรมาภิบาลฯ	ภายในหน่วยงาน - นายชัยวัฒน์ ห่วงน้ำ - น.ส.บุศยา แผงทอง (คกก.ดำเนินงาน สธส.) ภายนอกหน่วยงาน - กจ.ม.ร. - ม.ร.	๑.จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการตรวจ สุขภาพประจำปี ๒.ระดับความพึงพอใจ ต่อสวัสดิการฯและ ขวัญกำลังใจ	๔ ๔.๕๐	เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และ สวัสดิการต่างๆของ ม.ร.

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ค่าเป้าหมาย/ประจำปีการศึกษา		งบประมาณ /หมายเหตุ
				ตัวชี้วัด	๒๕๖๔	
	๕. ส่งเสริมความสุขในที่ทำงาน	บุคลากรสำนักงาน ธรรมาภิบาลฯ	ภายในหน่วยงาน - นายชัยวัฒน์ หวังน้ำ - น.ส.บุศยา แพงทอง ภายนอกหน่วยงาน - กจ.ม.ร.	บุคลากรมีความสุข เพิ่มขึ้นร้อยละ	๙๐	เปรียบเทียบกับการทำงานในปีที่ผ่านมาว่ามีความสุขเพิ่มขึ้นหรือไม่
รวมทั้งสิ้น						๑๐,๐๐๐.-

แผนพัฒนารายบุคคล

(Individual Development Plan : IDP)

ลำดับ	ชื่อ-สกุล/ตำแหน่ง/ระดับ/หน่วย/ เป้าหมายที่ต้องการพัฒนา	ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์งาน/ เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง (เริ่มต้นถึงสิ้นสุด)	ผลการดำเนินงานและการ ประเมินตนเอง ที่สะท้อนถึง ผลงานเชิงประจักษ์	เป้าหมายการ พัฒนา ความต้องการใน การพัฒนาตนเอง ในปีถัดไป	การวัดผลสำเร็จ
๑	ชื่อ - สกุล นายชัยวัฒน์ ห้างน้ำ ตำแหน่ง/ระดับ เจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไป ปฏิบัติการ หน่วย ชุรการและการเจ้าหน้าที่ <u>เป้าหมายที่ต้องการพัฒนา</u> ๑.เรื่องการตรวจประกันคุณภาพ การศึกษาภายใน ๒.ระบบสารสนเทศเพื่อการ ปฏิบัติงาน	<u>ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์งาน</u> สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ <u>เป้าหมาย</u> คะแนนเฉลี่ย : การนำความรู้ที่ ได้รับไปใช้ประโยชน์ในงานที่ ปฏิบัติ ไม่น้อยกว่าระดับ ๓.๕๑ (ระดับดี) ต่อหนึ่งกิจกรรม	๑.ส่งไปฝึกอบรม/ประชุม ๒.การจัดการความรู้ภายใน ๓.สัมมนา/ศึกษาดูงาน ทั้งในรูปแบบปกติและ รูปแบบออนไลน์	กรกฎาคม ๒๕๖๔- มิถุนายน ๒๕๖๕	<u>ผลการดำเนินงาน</u> สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ n/a <u>ผลงานเชิงประจักษ์</u> n/a	<u>เสริมจุดแข็ง</u> n/a	<input type="checkbox"/> เป็นไปตามแผน <input type="checkbox"/> ไม่เป็นไปตาม แผนเพราะอะไร

ลำดับ	ชื่อ-สกุล/ตำแหน่ง/ระดับ/หน่วย/ เป้าหมายที่ต้องการพัฒนา	ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์งาน/ เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง (เริ่มต้นถึงสิ้นสุด)	ผลการดำเนินงานและการ ประเมินตนเอง ที่สะท้อนถึง ผลงานเชิงประจักษ์	เป้าหมายการ พัฒนา ความต้องการใน การพัฒนาตนเอง ในปีถัดไป	การวัดผลสำเร็จ
	<p>ชื่อ - สกุล น.ส.สุกัญญา เปลี่ยนศรี ตำแหน่ง/ระดับ นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน ปฏิบัติการ หน่วย หน่วยวิเคราะห์ประเมินความ เสี่ยงและธรรมาภิบาล</p> <p><u>เป้าหมายที่ต้องการพัฒนา</u> ๑.เรื่องการตรวจประกันคุณภาพ การศึกษาภายใน</p>	<p><u>ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์งาน</u> สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ</p> <p><u>เป้าหมาย</u> คะแนนเฉลี่ย : การนำความรู้ที่ ได้รับไปใช้ประโยชน์ในงานที่ ปฏิบัติ ไม่น้อยกว่าระดับ ๓.๕๑ (ระดับดี) ต่อหนึ่งกิจกรรม</p>	<p>๑.ส่งไปฝึกอบรม/ประชุม ๒.การจัดการความรู้ภายใน ๓.สัมมนา/ศึกษาดูงาน ทั้งในรูปแบบปกติและ รูปแบบออนไลน์</p>	<p>กรกฎาคม ๒๕๖๔- มิถุนายน ๒๕๖๕</p>	<p><u>ผลการดำเนินงาน</u> สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ n/a <u>ผลงานเชิงประจักษ์</u> n/a</p>	<p><u>เสริมจุดแข็ง</u> n/a</p>	<p><input type="checkbox"/> เป็นไปตามแผน <input type="checkbox"/> ไม่เป็นไปตาม แผนเพราะอะไร</p>

ลำดับ	ชื่อ-สกุล/ตำแหน่ง/ระดับ/หน่วย/ เป้าหมายที่ต้องการพัฒนา	ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์งาน/ เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง (เริ่มต้นถึงสิ้นสุด)	ผลการดำเนินงานและการ ประเมินตนเอง ที่สะท้อนถึง ผลงานเชิงประจักษ์	เป้าหมายการ พัฒนา ความต้องการใน การพัฒนาตนเอง ในปีถัดไป	การวัดผลสำเร็จ
๓	<p>ชื่อ - สกุล น.ส.ดวงกมล บุรณเพ็ญ ตำแหน่ง/ระดับ นักวิชาการเงินและ บัญชี ปฏิบัติการ หน่วย แผนและการคลัง</p> <p>เป้าหมายที่ต้องการพัฒนา ๑.ระบบสารสนเทศเพื่อการ ปฏิบัติงาน ๒.เรื่องการตรวจประกันคุณภาพ การศึกษาภายใน</p>	<p>ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์งาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ</p> <p>เป้าหมาย คะแนนเฉลี่ย : การนำความรู้ที่ ได้รับไปใช้ประโยชน์ในงานที่ ปฏิบัติ ไม่น้อยกว่าระดับ ๓.๕๑ (ระดับดี) ต่อหนึ่งกิจกรรม</p>	<p>๑.ส่งไปฝึกอบรม/ประชุม ๒.การจัดการความรู้ภายใน ๓.สัมมนา/ศึกษาดูงาน ทั้งในรูปแบบปกติและ รูปแบบออนไลน์</p>	กรกฎาคม ๒๕๖๔- มิถุนายน ๒๕๖๕	<p>ผลการดำเนินงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ n/a ผลงานเชิงประจักษ์ n/a</p>	<p>เสริมจุดแข็ง n/a</p>	<p><input type="checkbox"/> เป็นไปตามแผน <input type="checkbox"/> ไม่เป็นไปตาม แผนเพราะอะไร</p>

ลำดับ	ชื่อ-สกุล/ตำแหน่ง/ระดับ/หน่วย/ เป้าหมายที่ต้องการพัฒนา	ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์งาน/ เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง (เริ่มต้นถึงสิ้นสุด)	ผลการดำเนินงานและการ ประเมินตนเอง ที่สะท้อนถึง ผลงานเชิงประจักษ์	เป้าหมายการ พัฒนา ความต้องการใน การพัฒนาตนเอง ในปีถัดไป	การวัดผลสำเร็จ
๔	<p>ชื่อ - สกุล นายจตุพร ลุยจันทร์ ตำแหน่ง/ระดับ เจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไป ปฏิบัติการ หน่วย ประเมินผลและจัดทำรายงาน ควบคุมภายในและธรรมาภิบาล</p> <p><u>เป้าหมายที่ต้องการพัฒนา</u> ๑.เรื่องการตรวจประกันคุณภาพ การศึกษาภายใน ๒.เรื่องงานธรรมาภิบาล หรืองาน ความเสี่ยง ๓.ระบบสารสนเทศเพื่อการ ปฏิบัติงาน</p>	<p><u>ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์งาน</u> สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ</p> <p><u>เป้าหมาย</u> คะแนนเฉลี่ย : การนำความรู้ที่ ได้รับไปใช้ประโยชน์ในงานที่ ปฏิบัติ ไม่น้อยกว่าระดับ ๓.๕๑ (ระดับดี) ต่อหนึ่งกิจกรรม</p>	<p>๑.ส่งไปฝึกอบรม/ประชุม ๒.การจัดการความรู้ภายใน ๓.สัมมนา/ศึกษาดูงาน ทั้งในรูปแบบปกติและ รูปแบบออนไลน์</p>	กรกฎาคม ๒๕๖๔- มิถุนายน ๒๕๖๕	<p><u>ผลการดำเนินงาน</u> สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ n/a <u>ผลงานเชิงประจักษ์</u> n/a</p>	<p><u>เสริมจุดแข็ง</u> n/a</p>	<p><input type="checkbox"/> เป็นไปตามแผน <input type="checkbox"/> ไม่เป็นไปตาม แผนเพราะอะไร</p>

ลำดับ	ชื่อ-สกุล/ตำแหน่ง/ระดับ/หน่วย/ เป้าหมายที่ต้องการพัฒนา	ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์งาน/ เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง (เริ่มต้นถึงสิ้นสุด)	ผลการดำเนินงานและการ ประเมินตนเอง ที่สะท้อนถึง ผลงานเชิงประจักษ์	เป้าหมายการ พัฒนา ความต้องการใน การพัฒนาตนเอง ในปีถัดไป	การวัดผลสำเร็จ
๕	<p>ชื่อ - สกุล น.ส.ขวัญฤทัย ทองสุข ตำแหน่ง/ระดับ เจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไป ปฏิบัติการ หน่วย ฝึกรวมและพัฒนาระบบ บริหารความเสี่ยงและธรรมาภิบาล</p> <p><u>เป้าหมายที่ต้องการพัฒนา</u> ๑.เรื่องการตรวจประกันคุณภาพ การศึกษาภายใน ๒.ระบบสารสนเทศเพื่อการ ปฏิบัติงาน</p>	<p><u>ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์งาน</u> สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ</p> <p><u>เป้าหมาย</u> คะแนนเฉลี่ย : การนำความรู้ที่ ได้รับไปใช้ประโยชน์ในงานที่ ปฏิบัติ ไม่น้อยกว่าระดับ ๓.๕๑ (ระดับดี) ต่อหนึ่งกิจกรรม</p>	<p>๑.ส่งไปฝึกรวม/ประชุม ๒.การจัดการความรู้ภายใน ๓.สัมมนา/ศึกษาดูงาน ทั้งในรูปแบบปกติและ รูปแบบออนไลน์</p>	<p>กรกฎาคม ๒๕๖๔- มิถุนายน ๒๕๖๕</p>	<p><u>ผลการดำเนินงาน</u> สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ n/a <u>ผลงานเชิงประจักษ์</u> n/a</p>	<p><u>เสริมจุดแข็ง</u> n/a</p>	<p><input type="checkbox"/> เป็นไปตามแผน <input type="checkbox"/> ไม่เป็นไปตาม แผนเพราะอะไร</p>

ลำดับ	ชื่อ-สกุล/ตำแหน่ง/ระดับ/หน่วย/ เป้าหมายที่ต้องการพัฒนา	ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์งาน/ เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง (เริ่มต้นถึงสิ้นสุด)	ผลการดำเนินงานและการ ประเมินตนเอง ที่สะท้อนถึง ผลงานเชิงประจักษ์	เป้าหมายการ พัฒนา ความต้องการใน การพัฒนาตนเอง ในปีถัดไป	การวัดผลสำเร็จ
๖	ชื่อ - สกุล น.ส.จรรยารัตน์ แสงเกษเพ็ชร ตำแหน่ง/ระดับ นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ปฏิบัติการ หน่วย แผนและการคลัง <u>เป้าหมายที่ต้องการพัฒนา</u> ๑.อบรมการจัดทำแผนกลยุทธ์ ๒.เรื่องการตรวจประกันคุณภาพ การศึกษาภายใน	<u>ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์งาน</u> สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ <u>เป้าหมาย</u> คะแนนเฉลี่ย : การนำความรู้ที่ ได้รับไปใช้ประโยชน์ในงานที่ ปฏิบัติ ไม่น้อยกว่าระดับ ๓.๕๑ (ระดับดี) ต่อหนึ่งกิจกรรม	๑.ส่งไปฝึกอบรม/ประชุม ๒.การจัดการความรู้ภายใน ๓.สัมมนา/ศึกษาดูงาน ทั้งในรูปแบบปกติและ รูปแบบออนไลน์	กรกฎาคม ๒๕๖๔- มิถุนายน ๒๕๖๕	<u>ผลการดำเนินงาน</u> สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ n/a <u>ผลงานเชิงประจักษ์</u> n/a	<u>เสริมจุดแข็ง</u> n/a	<input type="checkbox"/> เป็นไปตามแผน <input type="checkbox"/> ไม่เป็นไปตาม แผนเพราะอะไร

ลำดับ	ชื่อ-สกุล/ตำแหน่ง/ระดับ/หน่วย/ เป้าหมายที่ต้องการพัฒนา	ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์งาน/ เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง (เริ่มต้นถึงสิ้นสุด)	ผลการดำเนินงานและการ ประเมินตนเอง ที่สะท้อนถึง ผลงานเชิงประจักษ์	เป้าหมายการ พัฒนา ความต้องการใน การพัฒนาตนเอง ในปีถัดไป	การวัดผลสำเร็จ
๗	ชื่อ - สกุล น.ส.ปรีชฎี ห่วงน้ำ ตำแหน่ง/ระดับ เจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไป ปฏิบัติการ หน่วย พัฒนาระบบสารสนเทศความ เสี่ยงและธรรมาภิบาล <u>เป้าหมายที่ต้องการพัฒนา</u> ๑.เรื่องการตรวจประกันคุณภาพ การศึกษาภายใน ๒.ระบบสารสนเทศเพื่อการ ปฏิบัติงาน	<u>ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์งาน</u> สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ <u>เป้าหมาย</u> คะแนนเฉลี่ย : การนำความรู้ที่ ได้รับไปใช้ประโยชน์ในงานที่ ปฏิบัติ ไม่น้อยกว่าระดับ ๓.๕๑ (ระดับดี) ต่อหนึ่งกิจกรรม	๑.ส่งไปฝึกอบรม/ประชุม ๒.การจัดการความรู้ภายใน ๓.สัมมนา/ศึกษาดูงาน ทั้งในรูปแบบปกติและ รูปแบบออนไลน์	กรกฎาคม ๒๕๖๔- มิถุนายน ๒๕๖๕	<u>ผลการดำเนินงาน</u> สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ n/a <u>ผลงานเชิงประจักษ์</u> n/a	<u>เสริมจุดแข็ง</u> n/a	<input type="checkbox"/> เป็นไปตามแผน <input type="checkbox"/> ไม่เป็นไปตาม แผนเพราะอะไร

ลำดับ	ชื่อ-สกุล/ตำแหน่ง/ระดับ/หน่วย/ เป้าหมายที่ต้องการพัฒนา	ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์งาน/ เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง (เริ่มต้นถึงสิ้นสุด)	ผลการดำเนินงานและการ ประเมินตนเอง ที่สะท้อนถึง ผลงานเชิงประจักษ์	เป้าหมายการ พัฒนา ความต้องการใน การพัฒนาตนเอง ในปีถัดไป	การวัดผลสำเร็จ
๘	ชื่อ - สกุล น.ส.บุศยา แผงทอง ตำแหน่ง/ระดับ เจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไป ปฏิบัติการ หน่วย ชุรการและการเจ้าหน้าที่ <u>เป้าหมายที่ต้องการพัฒนา</u> ๑.เรื่องการตรวจประกันคุณภาพ การศึกษาภายใน ๒.ระบบสารสนเทศเพื่อการ ปฏิบัติงาน	<u>ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์งาน</u> สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ <u>เป้าหมาย</u> คะแนนเฉลี่ย : การนำความรู้ที่ ได้รับไปใช้ประโยชน์ในงานที่ ปฏิบัติ ไม่น้อยกว่าระดับ ๓.๕๑ (ระดับดี) ต่อหนึ่งกิจกรรม	๑.ส่งไปฝึกอบรม/ประชุม ๒.การจัดการความรู้ภายใน ๓.สัมมนา/ศึกษาดูงาน ทั้งในรูปแบบปกติและ รูปแบบออนไลน์	กรกฎาคม ๒๕๖๔- มิถุนายน ๒๕๖๕	<u>ผลการดำเนินงาน</u> สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ n/a <u>ผลงานเชิงประจักษ์</u> n/a	<u>เสริมจุดแข็ง</u> n/a	<input type="checkbox"/> เป็นไปตามแผน <input type="checkbox"/> ไม่เป็นไปตาม แผนเพราะอะไร

ลำดับ	ชื่อ-สกุล/ตำแหน่ง/ระดับ/หน่วย/ เป้าหมายที่ต้องการพัฒนา	ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์งาน/ เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง (เริ่มต้นถึงสิ้นสุด)	ผลการดำเนินงานและการ ประเมินตนเอง ที่สะท้อนถึง ผลงานเชิงประจักษ์	เป้าหมายการ พัฒนา ความต้องการใน การพัฒนาตนเอง ในปีถัดไป	การวัดผลสำเร็จ
๙	ชื่อ - สกุล น.ส.วีราญา มาลัยวงษ์ ตำแหน่ง/ระดับ เจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไป ปฏิบัติการ หน่วย ติดตามผลควบคุมภายในและ ธรรมาภิบาล <u>เป้าหมายที่ต้องการพัฒนา</u> ๑.เรื่องการตรวจประกันคุณภาพ การศึกษาภายใน ๒.ระบบสารสนเทศเพื่อการ ปฏิบัติงาน ๓.เรื่องงานธรรมาภิบาล หรืองาน ความเสี่ยง	<u>ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์งาน</u> สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ <u>เป้าหมาย</u> คะแนนเฉลี่ย : การนำความรู้ที่ ได้รับไปใช้ประโยชน์ในงานที่ ปฏิบัติ ไม่น้อยกว่าระดับ ๓.๕๑ (ระดับดี) ต่อหนึ่งกิจกรรม	๑.ส่งไปฝึกอบรม/ประชุม ๒.การจัดการความรู้ภายใน ๓.สัมมนา/ศึกษาดูงาน ทั้งในรูปแบบปกติและ รูปแบบออนไลน์	กรกฎาคม ๒๕๖๔- มิถุนายน ๒๕๖๕	<u>ผลการดำเนินงาน</u> สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ n/a <u>ผลงานเชิงประจักษ์</u> n/a	<u>เสริมจุดแข็ง</u> n/a	<input type="checkbox"/> เป็นไปตามแผน <input type="checkbox"/> ไม่เป็นไปตาม แผนเพราะอะไร

ภาคผนวก

การประเมินสภาพแวดล้อมของสำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง (SWOT Analysis)

การประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร (SWOT Analysis) นั้น เป็นกระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง ที่จะช่วยให้ทราบถึงจุดเด่น จุดด้อย ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่สำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง ต้องเผชิญและส่งผลกระทบต่อองค์กร ทั้งในแง่บวกและแง่ลบ ทั้งนี้ สำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง ได้นำผลกระทบเหล่านั้นมากำหนดเป็นนโยบายและเป้าหมายของสำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง ดังนี้

๑. สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

จุดแข็ง (STRENGTHS)

๑. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กร
๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงาน เพื่อความคล่องตัว และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๓. บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น
๔. บุคลากรมีใจบริการ

จุดอ่อน (WEAKNESS)

๑. บุคลากรมีข้อจำกัดในการใช้ภาษาที่สอง
๒. บุคลากรบางส่วนยังขาดการสร้างผลงานด้านวิชาการ

๒. สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

โอกาส (OPPORTUNITIES)

๑. มหาวิทยาลัยรามคำแหง มุ่งเน้นพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ทำให้เกิดโครงการฝึกอบรมหลายโครงการที่เป็นการพัฒนาบุคลากร
๒. องค์กรความรู้ต่างๆ มีการนำเสนอให้ค้นคว้าและศึกษาได้ด้วยตนเองด้วยเว็บไซต์ภายในมหาวิทยาลัยและเว็บไซต์ภายนอกต่างๆ
๓. มีหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เปิดหลักสูตรระยะสั้นในการพัฒนาบุคลากรส่งผลให้บุคลากรมีแนวทางที่จะพัฒนาตนเองได้หลายทางเลือก
๔. การประกันคุณภาพการศึกษาเน้นการพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญจึงทำให้บุคลากรมีโอกาสในการที่จะพัฒนาตนเองสูง
๕. รัฐบาลส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสมรรถนะสูงขึ้น เพื่อพัฒนาประเทศอย่างมั่นคงและยั่งยืน ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

๒. สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (ต่อ)

ภัยคุกคาม (THREATS)

๑. องค์ความรู้ต่างๆ ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ทำให้บุคลากรต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อสภาวะการที่เปลี่ยนแปลง
๒. ถูกควบคุมงบประมาณและกรอบอัตราพนักงาน
๓. มีภาวะความเสี่ยงต่ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ก่อให้เกิดความเสียหายต่อข้อมูล เช่น กระแสไฟดับ , Virus , Malware เป็นต้น
๔. จากสภาวะการณ์ที่เกิดจากการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา (โควิด-๑๙) ส่งผลให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผน

แผนปฏิบัติงานการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร (Action Plan) ประจำปีการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๔

โครงการ/กิจกรรม	พ.ศ. ๒๕๖๔						พ.ศ. ๒๕๖๕						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. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรสำนักงาน ธรรมาภิบาลให้มีสมรรถนะสูงขึ้น (ร่วมกับ หน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกจัดขึ้น ทั้งในรูปแบบปกติและรูปแบบออนไลน์)	←													→	ภายในหน่วยงาน - นายชัยวัฒน์ หวังน้ำ - น.ส.บุศยา แพงทอง (คกก.ดำเนินงาน สธส.) ภายนอกหน่วยงาน - หน่วยงานต่างๆภายใน และนอก	
๒. กิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มี โอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือมี ความก้าวหน้าตามสายงาน	←													→	ภายในหน่วยงาน - นายชัยวัฒน์ หวังน้ำ - น.ส.บุศยา แพงทอง (คกก.ดำเนินงาน สธส.)	
๓. กิจกรรมการให้ความรู้ด้านคุณธรรม จรรยาบรรณบุคลากรสำนักงานธรรมาภิบาลฯ และดูแลควบคุมให้บุคลากรถือปฏิบัติตามหลัก คุณธรรมจรรยาบรรณ	←													→	ภายในหน่วยงาน - นายชัยวัฒน์ หวังน้ำ - น.ส.บุศยา แพงทอง (คกก.ดำเนินงาน สธส.) ภายนอกหน่วยงาน - สธก. ม.ร.	ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลด้าน คุณธรรม จรรยาบรรณโดยให้ บุคลากรลงนาม รับทราบและ เผยแพร่ข้อมูลผ่าน เว็บไซต์ www.risk.ru.ac.th ตลอดทั้งปี
๔. สวัสดิการเสริมสร้างสุขภาพที่ดี เสริมสร้าง ขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรสำนักงาน ธรรมาภิบาลฯ เพื่อสามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	←													→	ภายในหน่วยงาน - นายชัยวัฒน์ หวังน้ำ - น.ส.บุศยา แพงทอง (คกก.ดำเนินงาน สธส.) ภายนอกหน่วยงาน - กจ. ม.ร. - ม.ร.	เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และ สวัสดิการต่างๆของ ม.ร.

โครงการ/กิจกรรม	พ.ศ. ๒๕๖๔						พ.ศ. ๒๕๖๕						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. ส่งเสริมความสุขในที่ทำงาน	←												→	ภายในหน่วยงาน - นายชัยวัฒน์ หวังน้ำ - น.ส.บุศยา แฝงทอง ภายนอกหน่วยงาน - กจ.ม.ร.	เปรียบเทียบกับการทำงานในปีที่ผ่านมาว่ามีความสุขเพิ่มขึ้นหรือไม่