

แผนพัฒนาบุคลากร

สำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ประจำปีการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๖

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปีการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๖ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อให้สอดคล้องตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลระยะ ๕ ปี ประจำปีการศึกษา พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องและเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์สำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง การพัฒนาบุคลากรพิจารณาจากการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพ อาทิเช่น ส่งบุคลากรไปฝึกอบรมทั้งในรูปแบบปกติ และรูปแบบออนไลน์ การศึกษาดูงาน และการประชุม สัมมนา การส่งเสริมบุคลากรให้มีสมรรถนะทางคุณวุฒิที่สูงขึ้น การส่งเสริมบุคลากรทำผลงานด้านวิชาการ การส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ การส่งเสริมตามหลักธรรมาภิบาล การส่งเสริมด้านสวัสดิการ และการส่งเสริมการสร้างความสุขภายในองค์กร เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีคุณภาพ ตามแนวทางนโยบายยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

หน่วยธุรการและการเจ้าหน้าที่
สำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง

สารบัญ

หน้า

วิสัยทัศน์/ค่านิยมองค์กร	๑
พันธกิจ	๒
ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์/กลยุทธ์	๓
การแบ่งส่วนราชการ	๔
โครงสร้างการแบ่งส่วนงาน	๕
จำนวนบุคลากร	๖
รายละเอียดแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๖	๗-๘
แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)	๑๐-๒๐

ภาคผนวก

หน้า

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

วิสัยทัศน์

ฝ่ายธรรมาภิบาล : ส่งเสริมการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยตามหลักธรรมาภิบาล นำพามหาวิทยาลัยสู่การประเมิน
คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ในระดับผ่านดีเยี่ยม ภายในปี พ.ศ. ๒๕๗๐
(ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมฯ ITA ทุกเครื่องมือ ๙๕ คะแนนขึ้นไป ระดับผ่านดีเยี่ยม)

ฝ่ายบริหารความเสี่ยง : เป็นเครื่องมือของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ในการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน ด้วยการลด
โอกาสความสูญเสียที่มาจากปัจจัยเสี่ยงภายในและภายนอกให้อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ภายในปี พ.ศ. ๒๕๗๐

ค่านิยมองค์กร

ซื่อสัตย์ จริงใจ โปร่งใส ยุติธรรม และรักดีต่อองค์กร

พันธกิจ

ฝ่ายธรรมาภิบาล

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของภาครัฐ

ฝ่ายบริหารความเสี่ยง

๑. ขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยงในทุกส่วนงานของมหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อให้บรรลุพันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่สำคัญของมหาวิทยาลัย

๒. พัฒนาบุคลากรให้มีจิตสำนึก ความรู้ ความสามารถ สนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์/กลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและยกระดับคุณภาพของหน่วยงาน

เป้าประสงค์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการ

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน และสร้างจิตสำนึกที่ดีและรักดีต่อองค์กร

การแบ่งส่วนราชการ ประกอบด้วย ๔ งาน ได้แก่

๑. งานบริหารและธุรการ

- หน่วยธุรการและการเจ้าหน้าที่
- หน่วยแผนและการคลัง

๒. งานวิเคราะห์ และประเมินงานความเสี่ยงและธรรมาภิบาล

- หน่วยข้อมูลบริหารความเสี่ยงและธรรมาภิบาล
- หน่วยวิเคราะห์ ประเมินความเสี่ยงและธรรมาภิบาล

๓. งานติดตามประเมินผลควบคุมภายในและธรรมาภิบาล

- หน่วยติดตามผลควบคุมภายในและธรรมาภิบาล
- หน่วยประเมินผลและจัดทำรายงานควบคุมภายในและธรรมาภิบาล

๔. งานพัฒนาระบบงานบริหารความเสี่ยงและธรรมาภิบาล

- หน่วยฝึกอบรมและพัฒนาระบบความเสี่ยงและธรรมาภิบาล
- หน่วยพัฒนาระบบสารสนเทศความเสี่ยงและธรรมาภิบาล

โครงสร้างการแบ่งส่วนงานภายใน

สำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง



หมายเหตุ : โครงสร้างงาน/หน่วย ตามมติสภามหาวิทยาลัยรามคำแหง ครั้งที่ ๑๖/๒๕๖๓ วาระที่ ๔.๒๐ เมื่อวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

ปัจจุบันสำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีบุคลากร จำนวน ๑๐ ราย ดังนี้

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	วุฒิการศึกษา	สถานภาพ	หมายเหตุ
๑. นางสาวสุกัญญา เปลี่ยนศรี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	ปริญญาโท	พนักงานบคคลัง	หัวหน้างาน
๒. นายชัยวัฒน์ หวังน้ำ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	พนักงานบคคลัง	หัวหน้างาน
๓. นางณัชชา มุสิกรักษ์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปฏิบัติการ	ปริญญาโท	พนักงานบคคลัง	
๔. นางสาวบุศยา แพงทอง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	
๕. นางสาวปริญญ์ หวังน้ำ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	
๖. นางสาวดวงกมล บุรณเพ็ง	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	ปริญญาโท	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	
๗. นายจตุพร ลุยจันทร์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	
๘. นางสาวจรรยารัตน์ แสงกฤษเพ็รช	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	ปริญญาโท	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	
๙. นางสาวขวัญฤทัย ทองสุข	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	
๑๐. นางสาววีราญา มาลัยวงษ์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	

หมายเหตุ :

- ▶ ลำดับที่ ๓ บุคลากรไม่สามารถปรับ ป. โท ได้ตามตำแหน่งงาน เนื่องจาก ป.โท คุณวุฒิไม่สัมพันธ์กับตำแหน่งงานปัจจุบัน หน่วยงานจึงได้ขอเพิ่มวุฒิ ป.โท เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบมหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าด้วยการปรับวุฒิการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๖ หมวด ๕ ผู้ใดได้รับวุฒิการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น แต่คุณสมบัติไม่ตรงตามระเบียบ ให้กำหนดเป็นการเพิ่มวุฒิแก่ผู้นั้น ซึ่งเพิ่มคุณวุฒิ ป.โท เฉพาะในระบบ RU-Portfolio เรียบร้อยแล้ว
- ▶ ลำดับที่ ๖ และลำดับที่ ๘ จบการศึกษาในระดับ ป.โท แล้ว ซึ่งบุคลากรทั้ง ๒ ราย ไม่เขียนภาระงานขอปรับคุณวุฒิที่สูงขึ้น หน่วยงานจึงได้ขอเพิ่มคุณวุฒิ ป.โท เฉพาะในระบบ RU-Portfolio เรียบร้อยแล้ว

รายละเอียดแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง ม.ร.

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ค่าเป้าหมาย/ประจำปีการศึกษา		งบประมาณ/ หมายเหตุ
				ตัวชี้วัด	๒๕๖๖	
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและยกระดับคุณภาพของมหาวิทยาลัย</p> <p>เป้าประสงค์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน และสร้างจิตสำนึกที่ดีและภาคีต่อองค์กร</p>	<p>๑. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรสำนักงานธรรมาภิบาลให้มีสมรรถนะสูงขึ้น (ร่วมกับหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกจัดขึ้น ทั้งในรูปแบบปกติและรูปแบบออนไลน์)</p>	<p>บุคลากรสำนักงานธรรมาภิบาลฯ</p>	<p>ภายในหน่วยงาน - นายชัยวัฒน์ ห่วงน้ำ - น.ส.บุศยา แผงทอง (คกก.ดำเนินงาน สธส.)</p> <p>ภายนอกหน่วยงาน - หน่วยงานต่างๆภายในและภายนอก</p>	<p>๑.จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ทั้งในรูปแบบปกติและรูปแบบออนไลน์ (อย่างน้อย ๕ ราย ในปีนั้นๆ)</p> <p>๒.ค่าเฉลี่ยระดับการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๕</p> <p>๔</p>	<p>๑๐,๐๐๐.- (ใช้ร่วมหมวดค่าใช้สอย)</p>
<p>*อบรม/ประชุม/สัมมนา ตามตำแหน่งงาน/โครงสร้างงาน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - อบรมระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน - อบรมงานด้านระบบธรรมาภิบาล/งานด้านบริหารความเสี่ยง - อบรมการบริหารงานพัสดุ - อบรมงานด้านการบริหารงานบุคคลหรืองานด้านสารบรรณ - อบรมความก้าวหน้า/ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น - ประชุมการจัดทำแผนและการคลัง - ประชุมการตรวจประกันคุณภาพการศึกษาภายใน 						

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ค่าเป้าหมาย/ประจำปีการศึกษา		งบประมาณ/ หมายเหตุ
				ตัวชี้วัด	๒๕๖๖	
	<p>๒.กิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายงาน</p> <p>*ลูกจ้างมหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ได้แก่ - มีความเป็นไปได้สูง เรื่องการถูกโยกย้าย และได้บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ในสำนักงานใหม่ โดยการจัดตั้งหน่วยงานแยกออกระหว่าง งานด้านธรรมาภิบาล และงานด้านบริหารความเสี่ยง ซึ่งปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีการรวมงานด้านธรรมาภิบาลและงานด้านบริหารความเสี่ยงเข้าด้วยกัน และมีการใช้ทรัพยากรของสำนักงานบริหารความเสี่ยงเดิมเป็นหลัก * ตามมติ ita ให้ รก.ชบ แยกสำนัก</p>	บุคลากรสำนักงานธรรมาภิบาลฯ	<p>ภายในหน่วยงาน</p> <p>- นายชัยวัฒน์ หวังน้ำ - น.ส.บุศยา แผงทอง (คกก.ดำเนินงาน สธส.)</p>	<p>๑.ลูกจ้างมหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน</p> <p>๒. พนักงานมหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สามารถปรับเป็นระดับชำนาญการ/หัวหน้างาน</p>	<p>๒</p> <p>๒</p>	<p>(จำนวนอย่างน้อย ๒ ราย ในช่วงปีการศึกษา พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๙)</p> <p>(จำนวนอย่างน้อย ๒ ราย ในช่วงปีการศึกษา พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๙)</p>
	๓. กิจกรรมการเผยแพร่ความรู้ด้านธรรมาภิบาล/คุณธรรม/และจรรยาบรรณ และควบคุมให้บุคลากรถือปฏิบัติ	บุคลากรสำนักงานธรรมาภิบาลฯ	<p>ภายในหน่วยงาน</p> <p>- นายชัยวัฒน์ หวังน้ำ - น.ส.บุศยา แผงทอง (คกก.ดำเนินงาน สธส.)</p> <p>ภายนอกหน่วยงาน</p> <p>- กจ.ม.ร. - ม.ร.</p>	<p>๑.บุคลากรได้รับการเผยแพร่ความรู้ด้านธรรมาภิบาล/คุณธรรม/และจรรยาบรรณ</p> <p>๒.ระดับความรู้ความเข้าใจและความพึงพอใจต่อกิจกรรมฯ</p>	<p>๑๐</p> <p>๔</p>	<p>ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ แนวปฏิบัติด้านธรรมาภิบาล/ด้านคุณธรรมและด้านจรรยาบรรณโดยแจ้งให้บุคลากรรับทราบและเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ www.risk.ru.ac.th ตลอดทั้งปี</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ค่าเป้าหมาย/ประจำปีการศึกษา		งบประมาณ /หมายเหตุ
				ตัวชี้วัด	๒๕๖๖	
	๔. สวัสดิการเสริมสร้าง สุขภาพที่ดี สร้างขวัญกำลังใจ ให้แก่บุคลากร และส่งเสริม ความสุขในที่ทำงาน เพื่อ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล	บุคลากรสำนักงาน ธรรมาภิบาลฯ	ภายในหน่วยงาน - นายชัยวัฒน์ ห่วงน้ำ - น.ส.บุศยา แผงทอง (คกก.ดำเนินงาน สธส.) ภายนอกหน่วยงาน - กจ.ม.ร. - ม.ร.	๑. บุคลากรที่เข้ารับ การตรวจสุขภาพ ประจำปี ๒. ระดับความพึง พอใจต่อสวัสดิการฯ และขวัญกำลังใจ ๓. บุคลากรมีค่าเฉลี่ย ความสุขเพิ่มขึ้น	๕ ๔ ๔.๒๐	เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และ สวัสดิการต่างๆของ ม.ร. เปรียบเทียบกับการ ทำงานในปีที่ผ่านมาว่า มีความสุขเพิ่มขึ้น หรือไม่
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	<p>ชื่อ - สกุล นายชัยวัฒน์ หวังน้ำ ตำแหน่ง/ระดับ เจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไป ปฏิบัติการ หน่วย ชุรการและการเจ้าหน้าที่</p> <p>เป้าหมายที่ต้องการพัฒนา ๑.งานสารบรรณ หรืองานบริหาร บุคคล ๒.เรื่องการตรวจประกันคุณภาพ การศึกษาภายใน</p>	<p>ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์งาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ และ สามารถสร้างคุณค่าให้แก่ หน่วยงานได้</p> <p>เป้าหมาย คะแนนเฉลี่ย : การนำความรู้ที่ ได้รับไปใช้ประโยชน์ในงานที่ ปฏิบัติ และสามารถสร้างคุณค่า ให้แก่หน่วยงานได้ ไม่น้อยกว่า ระดับ ๔.๐๐ (ระดับดี) ต่อหนึ่ง กิจกรรม</p>	<p>๑.ส่งไปฝึกอบรม/ประชุม ๒.การจัดการความรู้ภายใน ๓.สัมมนา/ศึกษาดูงาน ทั้งในรูปแบบปกติและ รูปแบบออนไลน์</p>	กรกฎาคม ๒๕๖๖- มิถุนายน ๒๕๖๗	<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
๒	<p>ชื่อ - สกุล น.ส.สุกัญญา เปลี่ยนศรี ตำแหน่ง/ระดับ นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน ปฏิบัติการ หน่วย หน่วยวิเคราะห์ประเมินความ เสี่ยงและธรรมาภิบาล</p> <p><u>เป้าหมายที่ต้องการพัฒนา</u> ๑.งานพัฒนาระบบธรรมาภิบาล หรือ งานพัฒนาระบบบริหารความเสี่ยง ๒.เรื่องการตรวจประกันคุณภาพ การศึกษาภายใน</p>	<p><u>ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์งาน</u> สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ และ สามารถสร้างคุณค่าให้แก่ หน่วยงานได้</p> <p><u>เป้าหมาย</u> คะแนนเฉลี่ย : การนำความรู้ที่ ได้รับไปใช้ประโยชน์ในงานที่ ปฏิบัติ และสามารถสร้างคุณค่า ให้แก่หน่วยงานได้ ไม่น้อยกว่า ระดับ ๔.๐๐ (ระดับดี) ต่อหนึ่ง กิจกรรม</p>	<p>๑.ส่งไปฝึกอบรม/ประชุม ๒.การจัดการความรู้ภายใน ๓.สัมมนา/ศึกษาดูงาน ทั้งในรูปแบบปกติและ รูปแบบออนไลน์</p>	กรกฎาคม ๒๕๖๖- มิถุนายน ๒๕๖๗	<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	ชื่อ - สกุล น.ส.ดวงกมล บุรณเพ็ญ ตำแหน่ง/ระดับ นักวิชาการเงินและ บัญชี ปฏิบัติการ หน่วย แผนและการคลัง <u>เป้าหมายที่ต้องการพัฒนา</u> ๑.เรื่องการเงินงบประมาณ/พัสดุ ๒.เรื่องการตรวจประกันคุณภาพ การศึกษาภายใน	<u>ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์งาน</u> สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ และ สามารถสร้างคุณค่าให้แก่ หน่วยงานได้ <u>เป้าหมาย</u> คะแนนเฉลี่ย : การนำความรู้ที่ ได้รับไปใช้ประโยชน์ในงานที่ ปฏิบัติ และสามารถสร้างคุณค่า ให้แก่หน่วยงานได้ ไม่น้อยกว่า ระดับ ๔.๐๐ (ระดับดี) ต่อหนึ่ง กิจกรรม	๑.ส่งไปฝึกอบรม/ประชุม ๒.การจัดการความรู้ภายใน ๓.สัมมนา/ศึกษาดูงาน ทั้งในรูปแบบปกติและ รูปแบบออนไลน์	กรกฎาคม ๒๕๖๖- มิถุนายน ๒๕๖๗	<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
๔	<p>ชื่อ - สกุล นายจตุพร ลุยจันทร์ ตำแหน่ง/ระดับ เจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไป ปฏิบัติการ หน่วย ประเมินผลและจัดทำรายงาน ควบคุมภายในและธรรมาภิบาล</p> <p>เป้าหมายที่ต้องการพัฒนา ๑.งานพัฒนาระบบธรรมาภิบาล หรือ งานพัฒนาระบบบริหารความเสี่ยง ๒.เรื่องการตรวจประกันคุณภาพ การศึกษาภายใน</p>	<p>ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์งาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ และ สามารถสร้างคุณค่าให้แก่ หน่วยงานได้</p> <p>เป้าหมาย คะแนนเฉลี่ย : การนำความรู้ที่ ได้รับไปใช้ประโยชน์ในงานที่ ปฏิบัติ และสามารถสร้างคุณค่า ให้แก่หน่วยงานได้ ไม่น้อยกว่า ระดับ ๔.๐๐ (ระดับดี) ต่อหนึ่ง กิจกรรม</p>	<p>๑.ส่งไปฝึกอบรม/ประชุม ๒.การจัดการความรู้ภายใน ๓.สัมมนา/ศึกษาดูงาน ทั้งในรูปแบบปกติและ รูปแบบออนไลน์</p>	กรกฎาคม ๒๕๖๖- มิถุนายน ๒๕๖๗	<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
๕	<p>ชื่อ - สกุล น.ส.ขวัญฤทัย ทองสุข ตำแหน่ง/ระดับ เจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไป ปฏิบัติการ หน่วย ฝึกอบรมและพัฒนาระบบ บริหารความเสี่ยงและธรรมาภิบาล</p> <p><u>เป้าหมายที่ต้องการพัฒนา</u> ๑.เรื่องการตรวจประกันคุณภาพ การศึกษาภายใน ๒.เรื่องระบบสารสนเทศเพื่อการ ปฏิบัติงาน</p>	<p><u>ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์งาน</u> สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ และ สามารถสร้างคุณค่าให้แก่ หน่วยงานได้</p> <p><u>เป้าหมาย</u> คะแนนเฉลี่ย : การนำความรู้ที่ ได้รับไปใช้ประโยชน์ในงานที่ ปฏิบัติ และสามารถสร้างคุณค่า ให้แก่หน่วยงานได้ ไม่น้อยกว่า ระดับ ๔.๐๐ (ระดับดี) ต่อหนึ่ง กิจกรรม</p>	<p>๑.ส่งไปฝึกอบรม/ประชุม ๒.การจัดการความรู้ภายใน ๓.สัมมนา/ศึกษาดูงาน ทั้งในรูปแบบปกติและ รูปแบบออนไลน์</p>	กรกฎาคม ๒๕๖๖- มิถุนายน ๒๕๖๗	<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.เรื่องการจัดทำแผนฯ ๒.เรื่องการตรวจประกันคุณภาพ การศึกษาภายใน	<u>ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์งาน</u> สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ และ สามารถสร้างคุณค่าให้แก่ หน่วยงานได้ <u>เป้าหมาย</u> คะแนนเฉลี่ย : การนำความรู้ที่ ได้รับไปใช้ประโยชน์ในงานที่ ปฏิบัติ และสามารถสร้างคุณค่า ให้แก่หน่วยงานได้ ไม่น้อยกว่า ระดับ ๔.๐๐ (ระดับดี) ต่อหนึ่ง กิจกรรม	๑.ส่งไปฝึกอบรม/ประชุม ๒.การจัดการความรู้ภายใน ๓.สัมมนา/ศึกษาดูงาน ทั้งในรูปแบบปกติและ รูปแบบออนไลน์	กรกฎาคม ๒๕๖๖- มิถุนายน ๒๕๖๗	<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.ระบบสารสนเทศเพื่อการ ปฏิบัติงาน ๒.เรื่องการตรวจประกันคุณภาพ การศึกษาภายใน	<u>ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์งาน</u> สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ และ สามารถสร้างคุณค่าให้แก่ หน่วยงานได้ <u>เป้าหมาย</u> คะแนนเฉลี่ย : การนำความรู้ที่ ได้รับไปใช้ประโยชน์ในงานที่ ปฏิบัติ และสามารถสร้างคุณค่า ให้แก่หน่วยงานได้ ไม่น้อยกว่า ระดับ ๔.๐๐ (ระดับดี) ต่อหนึ่ง กิจกรรม	๑.ส่งไปฝึกอบรม/ประชุม ๒.การจัดการความรู้ภายใน ๓.สัมมนา/ศึกษาดูงาน ทั้งในรูปแบบปกติและ รูปแบบออนไลน์	กรกฎาคม ๒๕๖๖- มิถุนายน ๒๕๖๗	<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.งานสารบรรณ หรืองานบริหาร บุคคล ๒.เรื่องการตรวจประกันคุณภาพ การศึกษาภายใน	<u>ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์งาน</u> สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ และ สามารถสร้างคุณค่าให้แก่ หน่วยงานได้ <u>เป้าหมาย</u> คะแนนเฉลี่ย : การนำความรู้ที่ ได้รับไปใช้ประโยชน์ในงานที่ ปฏิบัติ และสามารถสร้างคุณค่า ให้แก่หน่วยงานได้ ไม่น้อยกว่า ระดับ ๔.๐๐ (ระดับดี) ต่อหนึ่ง กิจกรรม	๑.ส่งไปฝึกอบรม/ประชุม ๒.การจัดการความรู้ภายใน ๓.สัมมนา/ศึกษาดูงาน ทั้งในรูปแบบปกติและ รูปแบบออนไลน์	กรกฎาคม ๒๕๖๖- มิถุนายน ๒๕๖๗	<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	<p>ชื่อ - สกุล น.ส.วีราญา มาลัยวงษ์ ตำแหน่ง/ระดับ เจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไป ปฏิบัติการ หน่วย ติดตามผลควบคุมภายในและ ธรรมาภิบาล</p> <p><u>เป้าหมายที่ต้องการพัฒนา</u> ๑.งานพัฒนาระบบธรรมาภิบาล หรือ งานพัฒนาระบบบริหารความเสี่ยง ๒.เรื่องการตรวจประกันคุณภาพ การศึกษาภายใน</p>	<p><u>ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์งาน</u> สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ และ สามารถสร้างคุณค่าให้แก่ หน่วยงานได้</p> <p><u>เป้าหมาย</u> คะแนนเฉลี่ย : การนำความรู้ที่ ได้รับไปใช้ประโยชน์ในงานที่ ปฏิบัติ และสามารถสร้างคุณค่า ให้แก่หน่วยงานได้ ไม่น้อยกว่า ระดับ ๔.๐๐ (ระดับดี) ต่อหนึ่ง กิจกรรม</p>	<p>๑.ส่งไปฝึกอบรม/ประชุม ๒.การจัดการความรู้ภายใน ๓.สัมมนา/ศึกษาดูงาน ทั้งในรูปแบบปกติและ รูปแบบออนไลน์</p>	กรกฎาคม ๒๕๖๖- มิถุนายน ๒๕๖๗	<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
๑๐	<p>ชื่อ - สกุล นางณัชชา มุสิกิร์กซ์ ตำแหน่ง/ระดับ นักวิชาการ คอมพิวเตอร์ ปฏิบัติการ หน่วย ข้อมูลบริหารความเสี่ยงและ ธรรมาภิบาล</p> <p><u>เป้าหมายที่ต้องการพัฒนา</u> ๑.งานพัฒนาระบบธรรมาภิบาล หรือ งานพัฒนาระบบบริหารความเสี่ยง ๒.เรื่องการตรวจประกันคุณภาพ การศึกษาภายใน</p>	<p><u>ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์งาน</u> สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ และ สามารถสร้างคุณค่าให้แก่ หน่วยงานได้</p> <p><u>เป้าหมาย</u> คะแนนเฉลี่ย : การนำความรู้ที่ ได้รับไปใช้ประโยชน์ในงานที่ ปฏิบัติ และสามารถสร้างคุณค่า ให้แก่หน่วยงานได้ ไม่น้อยกว่า ระดับ ๔.๐๐ (ระดับดี) ต่อหนึ่ง กิจกรรม</p>	<p>๑.ส่งไปฝึกอบรม/ประชุม ๒.การจัดการความรู้ภายใน ๓.สัมมนา/ศึกษาดูงาน ทั้งในรูปแบบปกติและ รูปแบบออนไลน์</p>	กรกฎาคม ๒๕๖๖- มิถุนายน ๒๕๖๗	<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>

ภาคผนวก

การประเมินสภาพแวดล้อมของสำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง (SWOT Analysis)

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

▶ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

จุดแข็ง (STRENGTHS)

๑. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงาน เพื่อความคล่องตัว และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๒. บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น
๓. บุคลากรเป็นคนรุ่นใหม่พร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลง
๔. บุคลากรมีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีความอดทน ทุ่มเท มีใจบริการ และปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

จุดอ่อน (WEAKNESSES)

๑. บุคลากรมีข้อจำกัดในการใช้ภาษาที่สอง
๒. บุคลากรบางส่วนยังขาดการสร้างสรรค์ผลงาน เพื่อให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น
๓. บุคลากรบางตำแหน่งงาน ภาระงานไม่สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการภายใน
๔. ความก้าวหน้าของลูกจ้างมหาวิทยาลัยยังขาดความชัดเจน และเป็นรูปธรรม
๕. ข้อจำกัดด้านบุคลากร ที่มีจำนวนไม่เพียงพอต่อภารกิจงานขับเคลื่อนงานด้านบริหารความเสี่ยงและงานด้านธรรมาภิบาล

▶ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

โอกาส (OPPORTUNITIES)

๑. มหาวิทยาลัยรามคำแหง มุ่งเน้นพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ทำให้เกิดโครงการฝึกอบรมหลายโครงการที่เป็นการพัฒนาบุคลากร
๒. องค์กรความรู้ต่างๆ มีการนำเสนอให้ค้นคว้าและศึกษาได้ด้วยเว็บไซต์ภายในมหาวิทยาลัยและเว็บไซต์ภายนอกต่างๆ
๓. มีหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เปิดหลักสูตรระยะสั้นในการพัฒนาบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรมีแนวทางที่จะพัฒนาตนเองได้หลายทางเลือก
๔. การประกันคุณภาพการศึกษาเน้นการพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญจึงทำให้บุคลากรมีโอกาสนในการที่จะพัฒนาตนเองสูง
๕. รัฐบาลส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสมรรถนะสูงขึ้น เพื่อพัฒนาประเทศอย่างมั่นคงและยั่งยืน ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
๖. มีการบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก

ภัยคุกคาม (THREATS)

๑. องค์กรความรู้ต่างๆ ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ทำให้บุคลากรต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อสภาวะการที่เปลี่ยนแปลง
๒. ถูกควบคุมงบประมาณและกรอบอัตราพนักงาน
๓. มีภาวะความเสี่ยงต่ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ก่อให้เกิดความเสียหายต่อข้อมูล เช่น กระแสไฟดับ , Virus , Malware เป็นต้น
๔. Digital Disruption

แผนปฏิบัติงานการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร (Action Plan) ประจำปีการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๖

โครงการ/กิจกรรม	พ.ศ. ๒๕๖๖						พ.ศ. ๒๕๖๗						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)ทั้งในรูปแบบปกติและรูปแบบออนไลน์	←												→	ภายในหน่วยงาน - นายชัยวัฒน์ หวังน้ำ - น.ส.บุศยา แฟงทอง (คกก.ดำเนินงาน สธส.) ภายนอกหน่วยงาน - หน่วยงานต่างๆภายใน และนอก	
๒. กิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมี ความก้าวหน้าตามสายงาน	←												→	ภายในหน่วยงาน - นายชัยวัฒน์ หวังน้ำ - น.ส.บุศยา แฟงทอง (คกก.ดำเนินงาน สธส.)	
๓. กิจกรรมการเผยแพร่ความรู้ด้านธรรมาภิบาล/ คุณธรรม/และจรรยาบรรณ และควบคุมให้ บุคลากรถือปฏิบัติ	←												→	ภายในหน่วยงาน - นายชัยวัฒน์ หวังน้ำ - น.ส.บุศยา แฟงทอง (คกก.ดำเนินงาน สธส.) ภายนอกหน่วยงาน - สธก. ม.ร.	ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูล เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ แนวปฏิบัติด้าน ธรรมาภิบาล/ ด้านคุณธรรมและ ด้านจรรยาบรรณ โดยแจ้งมติให้ บุคลากร รับทราบและ เผยแพร่ข้อมูลผ่าน เว็บไซต์ www.risk.ru.ac.th ตลอดทั้งปี

โครงการ/กิจกรรม	พ.ศ. ๒๕๖๖						พ.ศ. ๒๕๖๗						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.		
๔. สวัสดิการเสริมสร้างสุขภาพที่ดี สร้างขวัญ กำลังใจให้แก่บุคลากร และส่งเสริมความสุขในที่ ทำงาน เพื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล	←-----→												<p>ภายในหน่วยงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - นายชัยวัฒน์ หวังน้ำ - น.ส.บุศยา แพงทอง (คกก.ดำเนินงาน สธส.) <p>ภายนอกหน่วยงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - กจ. ม.ร. 	<p>-เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และ สวัสดิการต่างๆ ของ ม.ร.</p> <p>-เปรียบเทียบกับ การทำงานในปีที่ ผ่านมามี ความสุขเพิ่มขึ้น หรือไม่</p>