แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ปี

สำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ประจำปีการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔
(ปรับปรุงครั้งที่ ๕)

คำนำ

สำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นกรอบนโยบายในการบริหารงานบุคคล โดยแผนฉบับนี้ ประกอบด้วย แนวทางการสรรหาและการพัฒนาบุคลากร วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ตัวชี้วัด โครงสร้าง อัตรากำลัง ข้อมูลพื้นฐาน แผนความก้าวหน้า แผนการเกษียณอายุ เป้าหมายของการพัฒนา การติดตามและประเมินผลหลังการพัฒนา ของสำนักในปี ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ซึ่งแผนบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ยังเป็นเครื่องมือสำหรับการบูรณาการที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยรามคำแหง และตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑– ๒๕๘๐) ที่จะนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้เหมาะสมและสอดคล้องกับจุดเน้นและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย สามารถตอบสนองเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามกลยุทธ์ต่างๆของมหาวิทยาลัย และตอบสนองการพัฒนาคนให้พัฒนาชาติเพื่อเตรียมทรัพยากรบุคคลให้พร้อมก้าวสู่ยุค Thailand ๔.๐ ได้อย่างเป็นรูปธรรม

ทั้งนี้ แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ปี (ปรับปรุงครั้งที่ ๕) ยังคงเน้นในด้านการบริหารองค์การยุคใหม่และข้อกำหนดในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การบริหารงานบุคคล นั้น สำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดให้ทุกส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้วิสัยทัศน์และภารกิจของส่วนราชการบรรลุได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ด้วยการนี้ สำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง ได้ผนวกเครื่องมือบริหารเป้าหมายแบบ OKR (Objective & Key Result คือ เน้นความสำเร็จของเป้าหมายของผลลัพธ์) โดยกำหนดวิธีการตั้งเป้าหมายให้แต่ละคน เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ และเป้าหมายของทุกๆคนต้องสอดคล้องกันทั้งองค์กร รวมถึงการสร้างวินัย การโฟกัสที่งานและทบทวนงานสม่ำเสมอ การสร้างกระบวนการทำงานที่ชัดเจนและวัดผลได้ บุคลากรทุกคนรู้งานที่สำคัญที่สุดขององค์กรและทุกคนในองค์กร เปิดอิสระในการคิดให้ทุกคนคิดว่าเป็นเจ้าขององค์กร หลักการคล้ายคลึงกับ SMART Goal ซึ่งเครื่องมือบริหารเป้าหมายแบบ OKR ยังเน้นการเรียนรู้ มากกว่าเน้นการให้รางวัล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถและสามารถออกจาก Comfort Zone กล้าทำอะไรใหม่ ๆ จัดเรียงความสำคัญ และ เรียนรู้จากความผิดพลาดและล้มเหลวได้รวดเร็วขึ้น อันจะเป็นการสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้เข้มแข็ง

หน่วยธุรการและการเจ้าหน้าที่
สำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง

สารบัญ

คำนำ	หน้า
เหตุผลความจำเป็น	๑
วัตถุประสงค์	๑
เป้าหมายการดำเนินงานตามแผน	๒
แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	๒-๓
วิสัยทัศน์/ค่านิยมองค์กร/พันธกิจ/ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์/กลยุทธ์	๔
การบริหารงานบุคคล	๔
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ/และด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ	๔
การแบ่งส่วนราชการ	๕
หน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างการแบ่งส่วนงาน	๖-๘
โครงสร้างอัตรากำลัง	๙
โครงสร้างการแบ่งส่วนงาน	๑๐
จำนวนบุคลากร	๑๑
ตารางแสดงคุณวุฒิการศึกษา	๑๒
อัตรากำลังบุคลากร	๑๓
ลักษณะโดยรวมของบุคลากร	๑๔
ตารางแสดงจำนวนอายุงาน/ช่วงอายุ/เกษียณอายุราชการ	๑๕
แผนอัตรากำลังบุคลากร (การเกษียณอายุราชการ)	๑๖
แผนอัตรากำลังความก้าวหน้าในตำแหน่ง	๑๗
การวิเคราะห์อัตรากำลัง	๑๘
คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง (Job Specification)	๑๙
แนวทางการสรรหาบุคลากร	๒๐
แนวทางการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	๒๐
การพัฒนาบุคลากร/และประเด็นที่ควรพัฒนา	๒๑
การติดตามผลการพัฒนาบุคลากร	๒๒
การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๒๒-๒๓
รายละเอียดแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ปี ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔	๒๔-๒๗

ภาคผนวก	หน้า
การประเมินสภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)	๒๙
แบบฟอร์มแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	๓๐
คณะกรรมการดำเนินงานสำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง	๓๑-๓๒

๑. เหตุผลความจำเป็น

ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน คือ ทรัพยากรมนุษย์ ต้องมีคุณภาพ มีความรู้ สมรรถนะ และทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ สามารถรู้เท่าทันและปรับตัวให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข มีอาชีพที่มั่นคง ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของกฎเกณฑ์ และกติกาใหม่ๆ และมาตรฐานที่สูงขึ้น โดยเฉพาะบริบทและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศที่มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีพลวัตสูง และมีความซับซ้อนหลากหลายมิติ นั้น

สำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยรามคำแหง เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่จะสนับสนุนการดำเนินงานของสำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยงและของมหาวิทยาลัย โดยมีจุดมุ่งหมายพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมต่อสภาวะการที่เปลี่ยนแปลงทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม และกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ฯลฯ ซึ่งสถานการณ์ปัจจุบันล้วนต้องมุ่งมั่นพัฒนาบุคลากรให้มีบทบาทเชิงรุกมากขึ้น แผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ยังเน้นในด้านการบริหารองค์การยุคใหม่ การบริหารงานตามหลักธรรมภิบาล การมีจิตให้บริการ การมีจิตอาสา การเสริมสร้างค่านิยม การทำงานเป็นทีม การมีวินัย การปลูกจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณ และการส่งเสริมการสร้างความสุขภายในองค์กร เพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ และการพัฒนาบุคลากรพิจารณาจากการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพ อาทิ เช่น ส่งบุคลากรสำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยรามคำแหง ไปอบรมตรงตามสายงาน การศึกษาดูงาน การประชุม การสัมมนา การจัดการความรู้ทั้งของหน่วยงานจัดเอง หน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัยและภายนอกมหาวิทยาลัยจัดขึ้น ทั้งในรูปแบบปกติและรูปแบบออนไลน์ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยรามคำแหง ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของสำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยงและของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง แนวทาง กลยุทธ์ แนวปฏิบัติ ของสำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยรามคำแหง ในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามสาขาวิชาชีพ ตามสายงาน เพื่อธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดี เก่ง ใฝ่เรียนรู้ มีความสุขในองค์กร และปฏิบัติงานด้วยความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ให้อยู่คู่องค์กรอย่างมั่นคงและยั่งยืน

บุคลากร หมายถึง บุคลากรสำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยรามคำแหง

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อสนับสนุนแผนปฏิบัติราชการระยะสั้นและระยะกลางของสำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง และของมหาวิทยาลัย

๒.๒ เพื่อพัฒนาบุคลากรสำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังต่อไปนี้

(๑) มีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะและระดับที่คาดหวังของสมรรถนะตามประกาศมหาวิทยาลัยรามคำแหง และตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑–๒๕๘๐) บุคลากรของสำนักฯ ต้องเป็นคนดี เก่ง มีวินัย มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง เป็นมืออาชีพ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และมีศักยภาพในการคิดวิเคราะห์ สามารถ “รู้รับ ปรับใช้” เทคโนโลยีใหม่ๆได้อย่างต่อเนื่อง

(๒) รักองค์กร มีคุณภาพ มุ่งมั่น ตั้งใจ ใช้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ พัฒนาตนเอง พัฒนางานให้มีคุณภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล หลักคุณธรรม จริยธรรม (สอดรับกับมหาวิทยาลัยสีขาว) และประพฤติตน ตามค่านิยมมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ซื่อสัตย์ จริงใจ โปร่งใส ยุติธรรม และภักดีต่อองค์กร)

(๓) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตน อย่างเต็มใจ และภูมิใจ

(๔) มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาหน่วยงานให้มีคุณภาพสูงสุด เพื่อสนับสนุนภารกิจของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

(๕) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสอนงาน การให้คำปรึกษาหารืองาน การถ่ายทอดความรู้สู่เพื่อนร่วมงาน โดยยึดหลักการทำงานเป็นทีม

(๖) มีการส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร

(๗) มีการส่งเสริมบุคลากรให้มีความสุขในที่ทำงาน

๓. เป้าหมายการดำเนินงานตามแผน

๓.๑ บุคลากรสายสนับสนุนของสำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยรามคำแหง สามารถเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน ตรงตามสายงานที่ปฏิบัติในแต่ละปี มีจำนวนไม่น้อยกว่า ๔ รายในปีนั้น ๆ ในรูปแบบปกติและรูปแบบออนไลน์ เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และให้เกิดการผลักดันสู่ความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม โดยเกิดจากการสะสมประสบการณ์ขององค์ความรู้ที่มีอยู่อย่างมืออาชีพ

๓.๒ หลังจากฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน บุคลากรสำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยรามคำแหง นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และนำเทคโนโลยีมาเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด คุ้มค่า ประหยัดงบประมาณ เพื่อต่อยอดตนเองและองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพตามสายงาน

๓.๓ บุคลากรสำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและปรับคุณวุฒิการศึกษาหรือมีความก้าวหน้าตามสายงาน ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๐–๒๕๖๔ (บุคลากรภายในสำนักงานฯ จำนวนไม่น้อยกว่า ๑ ราย ที่ได้รับการปรับคุณวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นหรือมีความก้าวหน้าตามสายงาน)

๓.๔ บุคลากรสำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้รับการปลูกฝังด้านธรรมาภิบาล ด้านวินัย ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณอย่างต่อเนื่องทุกปี ด้านบริการ และรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม

๓.๕ บุคลากรสำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้รับสวัสดิการและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เหมาะสม และมีความสุขในการทำงาน

๔. แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

๔.๑ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงานทั้งภายในภายนอกมหาวิทยาลัย ตามสายงานที่ปฏิบัติ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใน ทั้งในรูปแบบปกติและรูปแบบออนไลน์

๔.๒ ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น

๔.๓ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยเพื่อส่งเสริมงานด้านพัฒนาบุคลากร เพื่อสนับสนุนภารกิจของหน่วยงาน

๔.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรปรับปรุงกระบวนการทำงานต่างๆ ให้สั้น กระชับ โดยเน้นการผลิตผลงานที่รวดเร็วและถูกต้อง

๔.๕ นำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร โดยเน้นการประเมินสมรรถนะเพื่อการพัฒนาเป็นรายบุคคล (IDP) เพื่อนำไปสู่ความก้าวหน้าตามสายงานและตำแหน่งที่สูงขึ้น

๔.๘ ปลูกจิตสำนึกบุคลากรโดยการร่วมกิจกรรมที่เน้นความเป็นเอกลักษณ์ ด้านธรรมาภิบาล ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ ด้านบริการ ปลูกฝังวินัยการทำงาน รู้รักสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมความผาสุขในองค์กร

๕. วิสัยทัศน์/ค่านิยมองค์กร/พันธกิจ/ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์/กลยุทธ์

วิสัยทัศน์ : เป็นเครื่องมือของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ในการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน ด้วยการลดโอกาสความสูญเสียที่มาจากปัจจัยเสี่ยงภายในและภายนอกให้อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ภายในปี พ.ศ.๒๕๖๕

ค่านิยมองค์กร : ซื่อสัตย์ จริงใจ โปร่งใส ยุติธรรม และภักดีต่อองค์กร

พันธกิจ

๑. สนับสนุนการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ตามหลักธรรมาภิบาล

๓. ขับเคลื่อนระบบบริหารความเสี่ยงในทุกส่วนงานของมหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าประสงค์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถเชิงคิดวิเคราะห์และคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีบทบาทเชิงรุก ซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์การ

๖. การบริหารงานบุคคล

สำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง ปรับปรุงโครงสร้างใหม่ ตามมติสภามหาวิทยาลัยในการประชุม ครั้งที่ ๑๖/๒๕๖๓ วาระที่ ๔.๒๐ เมื่อวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ โดยมีอธิการบดีเป็นผู้บริหารสูงสุดภายใต้การกำกับดูแลของรองอธิการบดีฝ่ายการคลัง (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภสิทธิ์ จารุพัฒน์หิรัญ) ที่ดูแลระบบงานบริหารความเสี่ยงของมหาวิทยาลัย และผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายธรรมาภิบาล (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปุณณดา อิงคุลานนท์) ที่ได้รับมอบหมาย (ปัจจุบัน) ซึ่งอำนาจการสั่ง การอนุญาต การอนุมัติ งานนโยบาย การมอบหมายงาน การติดตาม และการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ทุกคนตามระเบียบและแนวปฏิบัติที่มหาวิทยาลัยกำหนด รองอธิการบดีฝ่ายการคลัง เป็นผู้ควบคุมในฐานะประธานและทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำกับบุคลากรภายในหน่วยงาน ให้ประพฤติ และปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล เพื่อสนับสนุนภารกิจของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

๗. งบประมาณ

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานจัดกิจกรรมต่างๆ ตามแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยรามคำแหงในแต่ละปี ได้มาจากงบประมาณรายได้ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

๘. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

สำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้ดำเนินการตามกิจกรรมพัฒนาบุคลากรตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยมีการติดตามประเมินผลตามกิจกรรม และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดทำแผนเป็นประจำทุกปี คาดว่าจะทำให้บุคลากรของสำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยรามคำแหง จะได้รับการพัฒนา และสามารถพัฒนาตนเองจนสามารถปฏิบัติภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล อันเป็นการสนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ให้พัฒนาก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง

๙. ด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ

สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆของบุคลการสำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง ประเภทพนักงาน (งบคลัง) และประเภทลูกจ้างมหาวิทยาลัย เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

หมายเหตุ : ศึกษาข้อมูลด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการเพิ่มเติมได้ที่ http://hrm.ru.ac.th และรายละเอียด ดังนี้

๑. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยรามคำแหงว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๕๖

๒. โครงการเงินกู้และเงินช่วยเหลือค่าดอกเบี้ยเพื่อที่อยู่อาศัย

๓. การตรวจสุขภาพประจำปี

๔. การรักษาพยาบาล การศึกษาบุตร

๕. โครงการสวัสดิการเงินกู้มหาวิทยาลัย

๖. โครงการสวัสดิการเงินกู้ ธนาคารออมสิน

๗. กองทุนสงเคราะห์บุคลากร อัคคีภัย วาตภัย อุทุกภัย

๘. สวัสดิการการจ่ายเงินทดแทนบุคลากร เนื่องจากการเสียชีวิตหรือได้รับอันตรายแก่ร่างกายและการช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในกรณีถึงแก่ชีวิต

๙. การจ่ายเครื่องแบบแก่ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย

๑๐. การมอบโล่เกียรติคุณผู้เกษียณอายุราชการและผู้ทำคุณประโยชน์

๑๑. ประเภทและอัตราเงินบำรุงการศึกษาและค่าเล่าเรียน

๑๒. ระเบียบมหาวิทยาลัยรามคำแหงว่าด้วยการบริหารงานบุคคลลูกจ้างมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๖๒

๑๐. การแบ่งส่วนราชการ ประกอบด้วย ๔ งาน ได้แก่

๑. งานบริหารและธุรการ หน้า ๔

- หน่วยธุรการและการเจ้าหน้าที่
- หน่วยแผนและการคลัง

๒. งานวิเคราะห์ และประเมินงานความเสี่ยงและธรรมาภิบาล

- หน่วยข้อมูลบริหารความเสี่ยงและธรรมาภิบาล
- หน่วยวิเคราะห์ ประเมินความเสี่ยงและธรรมาภิบาล

๓. งานติดตามประเมินผลควบคุมภายในและธรรมาภิบาล

- หน่วยติดตามผลควบคุมภายในและธรรมาภิบาล
- หน่วยประเมินผลและจัดทำรายงานควบคุมภายในและธรรมาภิบาล

๔. งานพัฒนาระบบงานบริหารความเสี่ยงและธรรมาภิบาล

- หน่วยฝึกอบรมและพัฒนาระบบความเสี่ยงและธรรมาภิบาล
- หน่วยพัฒนาระบบสารสนเทศความเสี่ยงและธรรมาภิบาล

๑๑. หน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างการแบ่งส่วนงาน

๑. งานบริหารและธุรการ แบ่งเป็น ๒ หน่วยงาน

หน่วยธุรการและการเจ้าหน้าที่

มีหน้าที่ควบคุมทะเบียนรับ-ส่ง แบบ Manual และแบบผ่านระบบ E-document เสนอหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ จัดเก็บเอกสารแยกประเภทตามหมวดหมู่ ค้นหา และติดตามเอกสาร จัดพิมพ์หนังสือและเอกสาร จัดทำคำสั่งแต่งตั้ง ออกเลขที่หนังสือ เวียนหนังสือภายในและภายนอก ผลิตเอกสาร จัดทำวาระการประชุมและเตรียมเอกสารการประชุม จัดทำรายงานการประชุม ควบคุมดูแลงานด้านบุคลากร จัดทำทะเบียนประวัติบุคลากร จัดทำแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร รายงานผลการพัฒนาบุคลากรต่อผู้บริหาร และงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยแผนและการคลัง

มีหน้าที่ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ศึกษาข้อมูลตามภารกิจหลักและแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะกลาง แผนปฏิบัติราชการประจำปี แผนการดำเนินงานประจำปีและแผนงานอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัย รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านงบประมาณ ติดตามการประเมินผลการดำเนินการตามแผนงานและการใช้จ่ายงบประมาณ รายงานแผนและผลการปฏิบัติราชการตัวชี้วัด KPI Template ของแผนปฏิบัติราชการประจำปี และถ่ายทอดแผนกลยุทธ์กับบุคลากรทุกคนรับทราบ จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี และงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

มีหน้าที่จัดทำแผนการใช้จ่ายการเงิน งบประมาณ งบลงทุนล่วงหน้า แผนการจัดซื้อจัดจ้าง รับผิดชอบการเบิกจ่ายเงินงานด้านสวัสดิการ การควบคุมบัญชีหน่วยงาน การควบคุมงบประมาณ การจัดทำบัญชีและรายงานฐานะการเงินการควบคุมดูแลเงินทดรองจ่าย การบริหารพัสดุ การจัดทำบัญชีควบคุมวัสดุ ทะเบียนครุภัณฑ์ดูแลรักษาครุภัณฑ์ให้พร้อมใช้งาน การเก็บรักษาพัสดุ การเบิก-จ่ายพัสดุ การตรวจสอบพัสดุประจำปี การจำหน่ายพัสดุ การดำเนินการตามระบบงาน ๓ มิติ และระบบงานจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ (e-GP) และงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. งานวิเคราะห์และประเมินงานความเสี่ยงและธรรมาภิบาล แบ่งเป็น ๒ หน่วยงาน

หน่วยข้อมูลบริหารความเสี่ยงและธรรมาภิบาล

ทำหน้าที่เสมือนคลังข้อมูลของหน่วยงาน โดยมีหน้าที่รวบรวมข้อมูลจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ได้แก่ จากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม สิ่งแวดล้อม กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ จากหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย จากข้อเสนอแนะการดำเนินงานความเสี่ยงฯ ตามมติสภามหาวิทยาลัย และจากนโยบายการบริหารความเสี่ยงฯของอธิการบดี รวมถึงการเก็บรวบรวมข้อมูลทางด้านสถิติ เช่น ข้อมูลจำนวนนักศึกษาเก่าและเข้าใหม่ ข้อมูลการจบการศึกษา ข้อมูลด้านหลักสูตรการเรียนการสอน ข้อมูลด้านทรัพยากร อาทิ แผนกลยุทธ์ทางการเงิน ข้อมูลด้านสารสนเทศ ข้อมูลด้านบุคลากร ข้อมูลด้านอาคารสถานที่ ข้อมูลด้านธรรมาภิบาล และข้อมูลด้านอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความเสี่ยงฯ และงานธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัย เพื่อนำมาวางแผนและดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมาย โดยยึดตามกรอบคู่มือการบริหาร ความเสี่ยงฯ ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง และตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยวิเคราะห์ ประเมินความเสี่ยงและธรรมาภิบาล

มีหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูลจากคลังข้อมูลงานบริหารความเสี่ยงของหน่วยงาน นำมาวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงและจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงฯ ตามกรอบคู่มือการบริหารความเสี่ยงฯ ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ประชาสัมพันธ์เพื่อให้ความรู้กับบุคลากรทุกระดับทั่วทั้งองค์การให้เกิดความเข้าใจและตระหนักรู้ในงานบริหารความเสี่ยงฯ และให้รายละเอียดเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงฯ ในการนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับทุกหน่วยงานปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้เป็นไปตามนโยบาย/เป้าหมาย ของมหาวิทยาลัย และงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

มีหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูลจากคลังข้อมูลงานธรรมาภิบาลของหน่วยงาน เพื่อจัดทำนโยบาย กลยุทธ์ เป้าหมาย แนวปฏิบัติ และแผนงานธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคมของมหาวิทยาลัย คณะ สถาบัน สำนัก และหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ประชาสัมพันธ์เพื่อให้ความรู้กับบุคลากรทุกระดับทั่วทั้งองค์การให้เกิดความเข้าใจและตระหนักรู้ในงานธรรมาภิบาล จัดทำประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการงานธรรมาภิบาล และให้รายละเอียดเกี่ยวกับงานธรรมาภิบาลร่วมกับคณะกรรมการ/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. งานติดตามประเมินผลควบคุมภายในและธรรมาภิบาล แบ่งเป็น ๒ หน่วยงาน

หน่วยติดตามผลควบคุมภายในและธรรมาภิบาล

มีหน้าที่ในการประสานงาน ติดตาม รายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการบริหารความเสี่ยงฯ ว่าได้มีการนำมาตรการควบคุมมาใช้แล้วเกิดประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด มีการกำหนด/สั่งการอย่างเป็นทางการให้ปฏิบัติตามมาตรการควบคุมหรือไม่ ประโยชน์ที่ได้รับคุ้มค่ากับต้นทุนของการควบคุมเพียงใด และงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

มีหน้าที่ในการประสานงาน ติดตาม รายงานทบทวนและปรับปรุงงานธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับมหาวิทยาลัย คณะ สถาบัน สำนัก และหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ประสานงาน ติดตาม รายงานทบทวนและปรับปรุง งานด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประสานงานติดตามการลงข้อมูลงานธรรมาภิบาลผ่านระบบสารสนเทศกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ติดตามและการรายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐของมหาวิทยาลัย ติดตามและรายงานยื่นบัญชีทรัพย์สินและหนี้สินของบุคลากรของมหาวิทยาลัย และงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยประเมินผลและจัดทำรายงานควบคุมภายในและธรรมาภิบาล

มีหน้าที่ในการรายงานแผนการบริหารความเสี่ยงฯ เสนอต่อผู้บริหารเพื่อรับทราบและสั่งดำเนินการตามแผนการบริหารความเสี่ยงฯ รวมถึงการจัดสรรงบประมาณสนับสนุน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้รับผิดชอบความเสี่ยงได้นำแผนไปสู่การปฏิบัติ และใช้เพื่อเตรียมรับการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ของคณะกรรมการอุดมศึกษา จัดทำรายงานผลการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงฯ รายงานผลประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายในและแผนการปรับปรุงการควบคุมภายในเสนอต่อหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง และงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

มีหน้าที่ในการจัดทำรายงานแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับงานธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัย เพื่อเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อรับทราบและสั่งดำเนินการตามแผนงานธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัย รวมถึงการจัดสรรงบประมาณสนับสนุน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้คณะกรรมการ/ผู้รับผิดชอบงานธรรมาภิบาลได้นำแผนไปสู่การปฏิบัติ และมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนางานธรรมาภิบาลระดับมหาวิทยาลัยให้บรรลุตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย และรายงานผลตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ปปช.) เพื่อเสนอต่อหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง และงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

๔. งานพัฒนาระบบงานบริหารความเสี่ยงและธรรมาภิบาล แบ่งเป็น ๒ หน่วยงาน

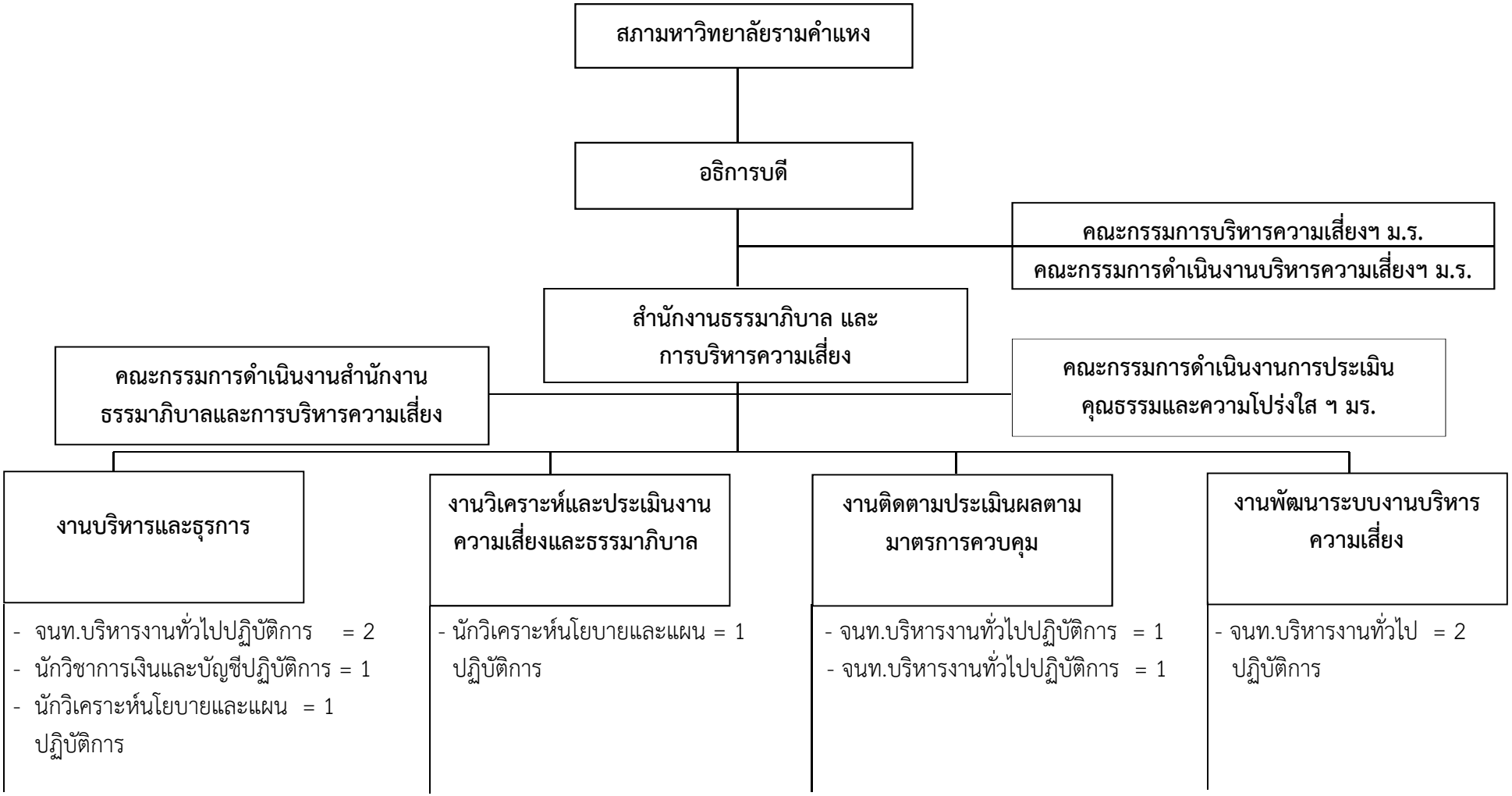
หน่วยฝึกอบรมและพัฒนาระบบความเสี่ยงและธรรมาภิบาล

มีหน้าที่ในการจัดทำแผนการฝึกอบรมและพัฒนาการดำเนินงานบริหารความเสี่ยงและงานธรรมาภิบาล จัดทำโครงการและเสนอขอใช้งบประมาณการฝึกอบรม ติดตามผลการฝึกอบรม และรายงานผลต่อคณะกรรมการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยพัฒนาระบบสารสนเทศความเสี่ยงและธรรมาภิบาล

มีหน้าที่วิเคราะห์ จัดทำฐานข้อมูลการบริหารความเสี่ยงและงานธรรมาภิบาล โดยสนับสนุนการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเป็นเครื่องมือดำเนินการพัฒนาฐานข้อมูลงานบริหารความเสี่ยงและงานธรรมาภิบาล เพื่อการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยอย่างโปร่งใส และยั่งยืน และพัฒนาระบบสารสนเทศความเสี่ยงและสารสนเทศธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่อง และงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างอัตรากำลัง
สำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน
มหาวิทยาลัยรามคำแหง



โครงสร้างการแบ่งส่วนงาน

๑๒. จำนวนบุคลากร

ปัจจุบันสำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีบุคลากร จำนวน ๙ ราย และช่วยงานราชการ สาขาวิทบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสงขลา จำนวน ๑ ราย ดังนี้

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	สถานภาพ	หมายเหตุ
๑. นางสาวสุกัญญา เปลี่ยนศรี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	ป.โท	พนักงานงบคลัง	
๒. นายชัยวัฒน์ ห้วงน้ำ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ	ป.ตรี	พนักงานงบคลัง	
๓. นางสาวบุศยา แฟงทอง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ	ป.ตรี	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	
๔. นางสาวปริษฎี ห้วงน้ำ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ	ป.ตรี	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	
๕. นางสาวดวงกมล บูรณเพ็ง	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	ป.โท	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	
๖. นายจตุพร ลุยจันทร์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ	ป.ตรี	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	
๗. นางสาวจรรยารัตน์ แสงกฤษเพ็รช์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	ป.โท	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	
๘. นางสาวขวัญฤทัย ทองสุข	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ	ป.ตรี	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	
๙. นางสาววีราญา มาลัยวงษ์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ	ป.ตรี	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	
๑๐. นางณัชชา มุกสิกรักษ์ (ปฏิบัติงาน ณ สาขาฯ จ.สงขลา)	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	ป.ตรี	พนักงานงบคลัง	-ช่วยงานราชการ จ. สงขลา ตั้งแต่วันที่ ๑๕ ก.ค ๒๕๕๖ ๑. สำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ได้รับการอนุมัติให้จัดตั้งหน่วยงาน เมื่อวันที่ ๒๓ ธ.ค. ๒๕๕๖) ๒. ปัจจุบันสำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ได้รับอนุมัติปรับปรุงโครงสร้างใหม่และเปลี่ยนชื่อเป็น สำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง ตามมติสภา ม.ร. ครั้งที่ ๑๖/๒๕๖๓ วาระที่ ๔.๒๐ เมื่อวันที่ ๑๔ ธ.ค. ๒๕๖๓

๑๓. ตาราง แสดงคุณวุฒิการศึกษาจำแนกชาย-หญิง

อัตรากำลัง สำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง ม.ร.								
ประเภทบุคลากร	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		รวมทั้งหมด	
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
ข้าราชการ	-	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานมหาวิทยาลัย (งบคลัง) งบประมาณแผ่นดิน	-	-	๑	-	-	๑	๑	๑
พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินรายได้)	-	-	-	-	-	-	-	-
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	-	-	๑	๔	-	๒	๑	๖
ช่วยงานราชการ จ.สงขลา	-	-	-	๑	-	-	-	๑
รวมทั้งหมด	-	-	๒	๕		๓	๒	๘
รวมบุคลากรทุกประเภท จำนวนทั้งสิ้น ๑๐ ราย								

๑๔. อัตรากำลังบุคลากรของสำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง ม.ร. (เฉพาะบุคลากรส่วนกลาง)

ลำดับที่	หน่วยงาน/ตำแหน่ง		สถานภาพสายสนับสนุนปัจจุบัน					
			ขร	พนง		ลูกจ้าง	ลูกจ้าง	รวม
				คลัง	รายได้	งบรายได้	มหาวิทยาลัย	
			๐	๒	๐	๐	๗	๙
๑	**งานบริหารและธุรการ**		๐	๑	๐	๐	๓	๔
	หน่วยธุรการและการเจ้าหน้าที่		๐	๑	๐	๐	๑	๒
	๑.เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ปฏิบัติการ		๐	๑	๐	๐	๐	๑
	ชื่อ-สกุล นายชัยวัฒน์ ห้วงน้ำ	เลขที่อัตรา ๔๐๕						
	๒.เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ปฏิบัติการ		๐	๐	๐	๐	๑	๑
	ชื่อ-สกุล นางสาวบุศยา แฟงทอง	เลขที่อัตรา ๘๙๙						
	หน่วยแผนและการคลัง		๐	๐	๐	๐	๒	๒
	๑.นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ		๐	๐	๐	๐	๑	๑
	ชื่อ-สกุล นางสาวดวงกมล บูรณเพ็ง	เลขที่อัตรา ๖๐๖						
	๒.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ		๐	๐	๐	๐	๑	๑
	ชื่อ-สกุล นางสาวจรรยารัตน์ แสงกฤษเพ็ชร์	เลขที่อัตรา ๘๐๐						
๒	**งานวิเคราะห์และประเมินงานความเสี่ยงและธรรมาภิบาล**		๐	๑	๐	๐	๑	๑
	หน่วยข้อมูลบริหารความเสี่ยงและธรรมาภิบาล		๐	๐	๐	๐	๐	๐
	หน่วยวิเคราะห์ประเมินความเสี่ยงและธรรมาภิบาล		๐	๑	๐	๐	๐	๑
	๑.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ		๐	๑	๐	๐	๐	๑
	ชื่อ-สกุล นางสาวสุกัญญา เปลี่ยนศรี	เลขที่อัตรา ๑๓๙						
๓	**งานติดตามประเมินผลควบคุมภายในและธรรมาภิบาล**		๐	๐	๐	๐	๒	๒
	หน่วยติดตามผลควบคุมภายในและธรรมาภิบาล		๐	๐	๐	๐	๑	๑
	๑.เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ปฏิบัติการ	เลขที่อัตรา ๑๓๑	๐	๐	๐	๐	๑	๑
	ชื่อ-สกุล นางสาววีราญา มาลัยวงษ์							
	หน่วยประเมินผลและจัดทำรายงานควบคุมภายในและธรรมาภิบาล		๐	๐	๐	๐	๑	๑
	๑.เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ปฏิบัติการ		๐	๐	๐	๐	๑	๑
	ชื่อ-สกุล นายจตุพร ลุยจันทร์	เลขที่อัตรา ๖๖๗						
๔	**งานพัฒนาระบบงานบริหารความเสี่ยงและธรรมาภิบาล**		๐	๐	๐	๐	๒	๒
	หน่วยฝึกอบรมและพัฒนาระบบความเสี่ยงและธรรมาภิบาล		๐	๐	๐	๐	๑	๑
	๑. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ปฏิบัติการ		๐	๐	๐	๐	๑	๑
	ชื่อ-สกุล นางสาวขวัญฤทัย ทองสุข	เลขที่อัตรา ๓๒๘						
	หน่วยพัฒนาระบบสารสนเทศความเสี่ยงและธรรมาภิบาล		๐	๐	๐	๐	๑	๑
	๑. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ปฏิบัติการ		๐	๐	๐	๐	๑	๑
	ชื่อ-สกุล นางสาวปริษฎี ห้วงน้ำ	เลขที่อัตรา ๘๑๕						

๑๕. ลักษณะโดยรวมของบุคลากรของสำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง ม.ร. (เฉพาะบุคลากรส่วนกลาง)

สายงาน/วุฒิการศึกษา/ตำแหน่ง	จำนวน	รวม
๑. จำแนกตามประเภท		
พนักงานมหาวิทยาลัย งบคลัง	๒	๒
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	๗	๗
รวม	**๙**	**๙**
๒. จำแนกตามวุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	๖	๖
ปริญญาโท	๓	๓
รวม	**๙**	**๙**
๓. จำแนกตามตำแหน่งงาน		
๓.๑ งานบริหารและธุรการ มี ๒ หน่วยงาน		
- หน่วยธุรการและการเจ้าหน้าที่	๒	๒
- หน่วยแผนและการคลัง	๒	๒
๓.๒ งานวิเคราะห์และประเมินงานความเสี่ยงและธรรมาภิบาล มี ๒ หน่วยงาน		
- หน่วยข้อมูลบริหารความเสี่ยงและธรรมาภิบาล	-	-
- หน่วยวิเคราะห์ประเมินความเสี่ยงและธรรมาภิบาล	๑	๑
๓.๓ งานติดตามประเมินผลควบคุมภายในและธรรมาภิบาล มี ๒ หน่วยงาน		
- หน่วยติดตามผลควบคุมภายในและธรรมาภิบาล	๑	๑
- หน่วยประเมินผลและจัดทำรายงานควบคุมภายในและธรรมาภิบาล	๑	๑
๓.๔ งานพัฒนาระบบงานบริหารความเสี่ยงและธรรมาภิบาล มี ๒ หน่วยงาน		
- หน่วยฝึกอบรมและพัฒนาระบบบริหารความเสี่ยงและธรรมาภิบาล	๑	๑
- หน่วยพัฒนาระบบสารสนเทศความเสี่ยงและธรรมาภิบาล	๑	๑
รวม	**๙**	**๙**

๑๖. ตารางแสดงจำนวนอายุการทำงานของบุคลากร (เฉพาะบุคลากรส่วนกลาง)

สถานภาพบุคลากร	อายุการทำงาน						
	น้อยกว่า ๑ ปี	๑ – ๕ ปี	๖ – ๑๐ ปี	๑๑ – ๑๕ ปี	๑๖ – ๒๐ ปี	๒๑ – ๒๕ ปี	มากกว่า ๒๕ ปี
ข้าราชการ	-	-	-	-	-	-	-
พนักงาน (งบคลัง)	-		๒	-	-	-	-
พนักงาน(งบรายได้)	-	-	-	-	-	-	-
ลูกจ้างงบรายได้	-	-	-	-	-	-	-
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	๑	๖	-	-	-	-	-
รวม	๑	๖	๒	-	-	-	-

๑๗. ตารางแสดงช่วงอายุของบุคลากร (เฉพาะบุคลากรส่วนกลาง)

สถานภาพบุคลากร	ช่วงอายุ						
	น้อยกว่า ๒๕	๒๕ – ๓๐ ปี	๓๑ - ๓๕ ปี	๓๖ – ๔๐ ปี	๔๑ – ๔๕ ปี	๔๖ – ๕๐ ปี	มากกว่า ๕๐ ปี
ข้าราชการ	-	-	-	-	-	-	-
พนักงาน (งบคลัง)	-	-	๑	๑	-	-	-
พนักงาน(งบรายได้)	-	-	-	-	-	-	-
ลูกจ้างงบรายได้	-	-	-	-	-	-	-
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	๑	๑	๕	-	-	-	-
รวม	๑	๑	๖	๑	-	-	-

๑๘. ตาราง แสดงจำนวนบุคลากรจำแนกตามปีที่เกษียณอายุราชการ (เฉพาะบุคลากรส่วนกลาง)

สถานภาพบุคลากร	เกษียณอายุราชการ (ปีงบประมาณ)						
	๒๕๖๐ - ๒๕๖๕	๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๒๕๗๑ - ๒๕๗๕	๒๕๗๖ - ๒๕๘๐	๒๕๘๑ - ๒๕๘๕	๒๕๘๖ - ๒๕๙๐	มากกว่า ๒๕๙๐
ข้าราชการ	-	-	-	-	-	-	-
พนักงาน (งบคลัง)	-	-	-	-	๑	-	๑
พนักงาน(งบรายได้)	-	-	-	-	-	-	-
ลูกจ้างงบรายได้	-	-	-	-	-	-	-
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	-	-	-	-	-	๒	๕
รวม	-	-	-	-	๑	๒	๖

๑๙. แผนอัตรากำลังบุคลากร (การเกษียณอายุราชการ) (เฉพาะบุคลากรส่วนกลาง)

ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	สถานภาพ	เกษียณอายุ	อัตราใหม่
๑. น.ส.สุกัญญา เปลี่ยนศรี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	พนักงานงบคลัง	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๘๕	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๘๖
๒. นายชัยวัฒน์ ห้วงน้ำ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	พนักงานงบคลัง	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๙๑	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๙๒
๓. นางสาวบุศยา แฟงทอง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๙๓	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๙๔
๔. น.ส.ปริษฎี ห้วงน้ำ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๙๕	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๙๖
๕. น.ส.ดวงกมล บูรณเพ็ง	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๙๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๙๑
๖. น.ส.จรรยารัตน์ แสงกฤษเพ็ชร์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๙๓	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๙๔
๗. นายจตุพร ลุยจันทร์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๙๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๙๑
๘. น.ส.ขวัญฤทัย ทองสุข	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๙๑	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๙๒
๙. นางสาววีราญา มาลัยวงษ์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๖๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๖๐๑

๒๐.แผนอัตรากำลังความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (เฉพาะบุคลากรส่วนกลาง)

ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	สถานภาพ	สามารถทำผลงาน/ปีงบประมาณ			
				ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญพิเศษ
๑. น.ส.สุกัญญา เปลี่ยนศรี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	พนักงานงบคลัง	๒๕๖๐	ต้องดำรงตำแหน่งชำนาญการ ๔ ปี	ต้องดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ๓ ปี	ต้องดำรงตำแหน่งเชี่ยวชาญ ๒ ปี
๒. นายชัยวัฒน์ ห้วงน้ำ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	พนักงานงบคลัง	๒๕๖๔			
๓. นางสาวบุศยา แฟงทอง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	ยังไม่มีระเบียบรองรับให้ทำผลงานเพื่อเลื่อนระดับ			
๔. น.ส.ปริษฎี ห้วงน้ำ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย				
๕. น.ส.ดวงกมล บูรณเพ็ง	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย				
๖. น.ส.จรรยารัตน์ แสงกฤษเพ็ชร์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย				
๗. นายจตุพร ลุยจันทร์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย				
๘. น.ส.ขวัญฤทัย ทองสุข	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย				
๙. นางสาววีราญา มาลัยวงษ์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย				

หมายเหตุ : ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ www.hrm.ru.ac.th (ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง)

๒๑. การวิเคราะห์อัตรากำลัง

สำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยรามคำแหง วิเคราะห์ถึงอัตรากำลังที่จำเป็นตามภาระงานที่อาจปรับเปลี่ยนโครงสร้างในอนาคตมีทั้งสิ้น จำนวน ๓ หน่วยงาน ได้แก่

๑. หน่วยรวบรวมข้อมูลและพัฒนาระบบธรรมาภิบาล : งานรวบรวมข้อมูลงานด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เพื่อจัดทำนโยบาย กลยุทธ์ เป้าหมาย แนวปฏิบัติ และแผนงาน/โครงการธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคมของมหาวิทยาลัย คณะ สำนัก สถาบัน กอง ศูนย์ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ และหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ประชาสัมพันธ์เพื่อให้ความรู้กับบุคลากรทุกระดับทั่วทั้งองค์การให้เกิดความเข้าใจและตระหนักรู้ในระบบธรรมาภิบาล ปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมไม่ทนต่อการทุจริต จัดทำประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง จัดทำฐานข้อมูลงานธรรมาภิบาล พัฒนาช่องทางการร้องเรียนและรับฟังความคิดเห็น และงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. หน่วยประสานงานและติดตามงานธรรมาภิบาล : งานประสานงานธรรมาภิบาลร่วมกับคณะกรรมการ/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ติดตาม รายงานทบทวนและปรับปรุงงานธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับมหาวิทยาลัย คณะ สำนัก สถาบัน กอง ศูนย์ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ และหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ประสานงาน ติดตามงานด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประสานงานติดตามการลงฐานข้อมูลเพื่อพัฒนาระบบธรรมาภิบาลผ่านระบบสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ประสานงานและติดตามการยื่นบัญชีทรัพย์สินและหนี้สินของบุคลากรของมหาวิทยาลัย ประสานงานและติดตามผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน/ภายนอก การเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติหน้าที่ การใช้งบประมาณ การใช้อำนาจ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ การแก้ไขปัญหาและป้องกันการทุจริต งานเอกสารสำคัญ และงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. หน่วยประเมินผลและจัดทำรายงานธรรมาภิบาล : งานประเมินผลแผนงานธรรมาภิบาลมหาวิทยาลัยรามคำแหง และจัดทำรายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐของมหาวิทยาลัย เพื่อเสนอต่อผู้บริหาร สภามหาวิทยาลัย จัดประชุมคณะกรรมการธรรมาภิบาลและสรุปรายงานทบทวนและปรับปรุงงานธรรมาภิบาล และรายงานผลตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ปปช.) และเกณฑ์คุณภาพอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ประสานงานระหว่างสำนักประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยรามคำแหง และประสานงานหน่วยงานภายนอกเพื่อจัดส่งรายงาน และงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

อัตรากำลังที่พึงมีในสำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่อาจปรับเปลี่ยนโครงสร้างในอนาคต ตามนโยบายฯ ประกอบด้วย

อัตรากำลังที่พึงมี *(๑) หน่วยรวบรวมข้อมูลและพัฒนาระบบธรรมาภิบาล	จำนวน	๑	อัตรา
*(๒) หน่วยประสานงานและติดตามงานธรรมาภิบาล	จำนวน	๑	อัตรา
*(๓) หน่วยประเมินผลและจัดทำรายงานธรรมาภิบาล	จำนวน	๑	อัตรา
	รวม	**๓**	**อัตรา**

๒๒. คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง (Job Specification)

ตำแหน่ง	คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
*(๑) นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามข้อที่ ๑-๘ *(๒) เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามข้อที่ ๑-๖ *(๓) เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามข้อที่ ๑-๖	๑. จบการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ๒. มีความรู้และทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์และโปรแกรม Microsoft Office และปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีที่พลิกผันในอนาคต ๓. มีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และพร้อมรับกฎเกณฑ์ และกติกาใหม่ๆ ๔. มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทและภารกิจของหน่วยงานและของมหาวิทยาลัย ๕. มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับเหตุการณ์ปัจจุบันในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ๖. มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ๗. มีความสามารถในการศึกษาหาข้อมูล วิเคราะห์สถานการณ์ ปัญหา สรุปผลและข้อเสนอแนะ ๘. มีความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำแผนงาน เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่ ประสานแผน ประมวลแผน สถิติ ค้นคว้า วิจัย การควบคุม ตรวจสอบ ติดตาม ให้คำปรึกษา แนะนำ และเสนอแนะวิธีการแก้ปัญหาและพัฒนางาน ประสานงาน มนุษย์สัมพันธ์ดีและทำงานเป็นทีม ๙. งานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย

๒๓. คุณลักษณะที่ต้องการ

๑. เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่

๒. เป็นผู้มีความประพฤติดี

๓. เป็นผู้มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลดี

๔. เป็นผู้ที่อุทิศเวลาให้แก่งาน

๕. เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

๖. เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

๗. เป็นผู้ที่มุ่งเสริมสร้างคุณค่าให้แก่ตนเองโดยการพัฒนาตนเอง พัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน

๘. เป็นผู้มีแนวคิด ทัศนคติที่เปิดกว้าง ยืดหยุ่นและมองการไกล

๙. เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี

๑๐. เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยรามคำแหง เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการรับสมัคร การคัดเลือกบุคคล และการจ้างเป็นลูกจ้างมหาวิทยาลัย สายวิชาการและสายปฏิบัติการ พ.ศ.๒๕๖๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒๔. แนวทางการสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง

สำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยรามคำแหง จะดำเนินการเสนอกรอบอัตรากำลังที่พึงมีให้กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหงพิจารณา เพื่อดำเนินการสอบคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งเป็นลูกจ้างมหาวิทยาลัย ในสังกัดสำนักงานอธิการบดี หน่วยงาน สำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยรามคำแหง ทั้งนี้การดำเนินการคัดเลือกบรรจุแต่งตั้งให้เป็นไปตามมหาวิทยาลัยกำหนด

๒๕. แนวทางการขอกรอบอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย

ให้เป็นไปตามนโยบายรองอธิการบดีฝ่ายการคลัง และผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายธรรมาภิบาล ที่ได้รับมอบหมายและตามนโยบายมหาวิทยาลัยรามคำแหง

๒๖. แนวทางการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ราชการ

ลำดับ	เครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่ขอพระราชทาน	เริ่มต้นขอ	เลื่อนได้ถึง	ชื่อ-สกุล	ระยะเวลาการเลื่อนชั้นตรา	เข้ารับราชการ
๑	ประจำแผนก หรือ ตำแหน่งเทียบเท่า	บ.ม.	จ.ช.	น.ส.สุกัญญา เปลี่ยนศรี	๑. เริ่มขอพระราชทานตามตำแหน่ง ๒. การขอพระราชทานเลื่อนชั้นตรา เว้นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี บริบูรณ์ ตามลำดับ จนถึงเกณฑ์ ชั้นสูงสุดของตำแหน่ง	เริ่ม ๘ ส.ค.๕๖ ขอได้ ปี พ.ศ.๖๑ ปี พ.ศ.๖๖ ปี พ.ศ.๗๑ ปี พ.ศ.๗๖...
	หัวหน้าแผนก หรือ ตำแหน่งเทียบเท่า	จ.ม.	ต.ม.			
๒	ประจำแผนก หรือ ตำแหน่งเทียบเท่า	บ.ม.	จ.ช.	นายชัยวัฒน์ ห้วงน้ำ	๑. เริ่มขอพระราชทานตามตำแหน่ง ๒. การขอพระราชทานเลื่อนชั้นตรา เว้นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี บริบูรณ์ ตามลำดับ จนถึงเกณฑ์ ชั้นสูงสุดของตำแหน่ง	เริ่ม ๕ ธ.ค.๕๗ ขอได้ ปี พ.ศ.๖๒ ปี พ.ศ.๖๗ ปี พ.ศ.๗๒ ปี พ.ศ.๗๗...
	หัวหน้าแผนก หรือ ตำแหน่งเทียบเท่า	จ.ม.	ต.ม.			

*ต้องมีระยะเวลารับราชการติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปีบริบูรณ์ นับตั้งแต่วันเริ่มเข้ารับราชการจนถึง ก่อนวันพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษาของปีที่จะขอพระราชทานไม่น้อยกว่า ๖๐ วัน

๒๗. การพัฒนาบุคลากร

สำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรทุกราย ทั้งในด้านความรู้ทางวิชาการ การเพิ่มทักษะและประสบการณ์ รวมทั้งส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ให้เป็นผู้มีความรู้ มีความสามารถเชี่ยวชาญในงานธรรมาภิบาลและงานบริหารความเสี่ยง มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานและการให้บริการ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย ประกอบด้วย

(๑.) การประชุม สัมมนา

(๒.) การฝึกอบรม

(๓.) การสอนงาน

(๔.) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

(๕.) การศึกษาดูงาน

(๖.) การศึกษาจากเอกสาร และระบบสารสนเทศ

(๗.) การแนะนำของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ

การพัฒนาบุคลากรจะพิจารณาจากความต้องการจำเป็นทางวิชาการและทักษะของแต่ละตำแหน่งงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งเป็นลำดับแรก เสริมด้วยการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ รวมทั้งการใช้เครื่องมือ หรือเทคโนโลยีใหม่มาเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สะดวก รวดเร็ว มีความถูกต้อง ครบถ้วน ประหยัดเวลาและงบประมาณ สนับสนุนการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ที่มีผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยนำผลการประเมินการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมาประกอบการวางแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล

ประเด็นที่ควรพัฒนา ดังนี้

ระบบงาน (Work System): ควรมีการกำหนดขอบเขตของเนื้องานให้ชัดเจน และแจกจ่ายงานให้ตรงตามโครงสร้างงานเพื่อไม่ให้เกิดข้อพิพาทและสร้างความสับสนให้บุคลากร

ความก้าวหน้าในสายอาชีพ: (Career Path) เป็นเรื่องที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะจะเป็นขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร โดยจะเน้นการให้โอกาสกับคนภายในองค์กรก่อน เนื่องจากรู้จักและคุ้นเคยกับการทำงานมาเป็นอย่างดี นอกจากนั้น บุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้านั้น ในอดีตและปัจจุบัน ต้องมีความประพฤติดี ปฏิบัติดี มีคุณธรรม จรรยาบรรณ มีธรรมาภิบาล

๒๘. การติดตามผลการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้กำหนดแนวทางการติดตามผลการพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นตอนดังนี้

การติดตามผลการพัฒนา	ระยะเวลา
๑. หน่วยธุรการและการเจ้าหน้าที่ จัดทำแบบติดตามผลการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานฯ โดยแยกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่ (๑) ประเมินตนเอง (๒) ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน	ภายใน ๓๐-๖๐ วัน (๑-๒ เดือน) หลังจากได้รับการพัฒนา
๒. ผู้รับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ประเมินผลการพัฒนางานที่ตนเองได้รับการพัฒนาตามสายงาน หรือตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย (ประเมินตนเอง)	ภายใน ๖๐-๙๐ วัน (๒-๓ เดือน) หลังจากได้รับการพัฒนา
๓. หน่วยธุรการและการเจ้าหน้าที่ สรุปผลการประเมินของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสายงาน และรายงานต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทราบ/เห็นชอบ หากผู้บังคับบัญชาไม่เห็นชอบตามแบบประเมินตนเอง ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คะแนนใหม่ ตามผลลัพธ์จากงานที่ปฏิบัติตามความเป็นจริง และให้ผู้ถูกประเมินรับทราบ เพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้นในครั้งต่อไป	ภายใน ๑๘๐ วัน (๖ เดือน) หลังจากได้รับการพัฒนา
๔. จัดทำรายงานผลการประเมินตามแผนบุคลากรรายบุคคลเสนอผู้บังคับบัญชาลงนามรับทราบ เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการเสริมจุดที่ควรพัฒนา ต่อไป	รายงานก่อนสิ้นงวดจัดส่ง รอบปีการศึกษา/ปีงบประมาณ

๒๙. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

สำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการปีละ ๒ ครั้ง ตามหลักเกณฑ์วิธีการดำเนินการเลื่อนเงินเดือนและวิธีประเมินผลการปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัยและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รองอธิการบดีฝ่ายการคลัง ร่วมกับผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายธรรมาภิบาล เป็นผู้ประเมิน โดยประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานทั้งภาระงานหลัก งานรอง และการประเมินคุณภาพ ประเมินคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน ที่ใช้ในการทำงานสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย

(๑) มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

(๒) มีความขยันหมั่นเพียรกับงานที่มี

(๓) มีความรับผิดชอบในหน้าที่ เอาใจใส่ต่องานที่ทำ และภารกิจที่ถูกรับมอบหมายดำเนินการเสร็จทันกำหนด

(๔) มีความคิดริเริ่ม

(๕) มีความรัก ความสามัคคีและเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงาน

(๖) มีความรักงาน พอใจกับงานที่ทำอยู่ โดยปรับเปลี่ยนตนเองให้เข้ากับงานที่ทำ

(๗) การทำงานเป็นทีม

(๘) การรักษาระเบียบวินัย

(๙) หมั่นฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ

(๑๐) พินิจพิเคราะห์ ตรวจสอบและไตร่ตรองด้วยความรอบครอบ ทั้งนี้ มีการแจ้งผลการประเมินทราบเพื่อปรับปรุงแก้ไขในจุดที่บกพร่องต่อไป

๓๐. รายละเอียดแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ปี ประจำปีการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ สำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ค่าเป้าหมาย/ประจำปีการศึกษา						(หน่วย : หมื่น) งบประมาณ/หมายเหตุ
				ตัวชี้วัด	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> การพัฒนาบริหารจัดการภาครัฐ **<u>เป้าประสงค์ที่ ๑</u>** ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี **<u>กลยุทธ์ที่ ๑</u>** พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเชิงคิดวิเคราะห์และคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีบทบาทเชิงรุก ซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์การ	๑. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรสำนักงานบริหารความเสี่ยงฯให้มีสมรรถนะสูงขึ้น (ร่วมกับหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกจัดขึ้น) ทั้งในรูปแบบปกติและรูปแบบออนไลน์)	บุคลากรสำนักงานธรรมาภิบาลฯ	**ภายในหน่วยงาน** - นายชัยวัฒน์ ห้วงน้ำ - น.ส.บุศยา แฟงทอง (คกก.ดำเนินงาน สธส.) **ภายนอกหน่วยงาน** - หน่วยงานต่างๆภายในและนอก	๑.จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ทั้งในรูปแบบปกติและรูปแบบออนไลน์ (อย่างน้อย ๔ รายในปีนั้นๆ)	๔	๔	๔	๔	๔	๕๐,๐๐๐.- (ใช้ร่วมหมวดค่าใช้สอย)
				๒.ค่าเฉลี่ยระดับการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๓.๐๐	๓.๐๐	๓.๕๕	๔.๒๕	๔.๕๐	

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ค่าเป้าหมาย/ประจำปีการศึกษา						(หน่วย : หมื่น) งบประมาณ/หมายเหตุ
				ตัวชี้วัด	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
	๒.กิจกรรมศึกษาแนวทางการปรับปรุงชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับกระบวนการทำงาน	บุคลากรสำนักงานธรรมาภิบาลฯ	**ภายในหน่วยงาน** - นายชัยวัฒน์ ห้วงน้ำ - น.ส.บุศยา แฟงทอง (คกก.ดำเนินงาน สธส.) **ภายนอกหน่วยงาน** - กผ.ม.ร./กจ.ม.ร./ก.พ.อ.	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการปรับปรุงชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับกระบวนการทำงาน	-	(บรรลุระดับ ๒)	-	-	-	-
	๓. กิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือมีความก้าวหน้าตามสายงาน	บุคลากรสำนักงานธรรมาภิบาลฯ	**ภายในหน่วยงาน** - นายชัยวัฒน์ ห้วงน้ำ - น.ส.บุศยา แฟงทอง (คกก.ดำเนินงาน สธส.)	๑.จำนวนบุคลากรที่มีโอกาสศึกษาในระดับที่สูงขึ้นและสามารถปรับคุณวุฒิที่สูงขึ้นตรงตามสายงาน	(บรรลุ ๑ ราย)	-	-	-	๑	(จำนวนไม่น้อยกว่า ๑ ราย ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) (น.ส.บุศยา แฟงทอง ปรับคุณวุฒิจาก ปวส. เป็น ป.ตรี เมื่อวันที่ ๓๑ พ.ค.๒๕๖๑)
				๒. ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสายปฏิบัติการ (พนักงานงบคลัง) ทำผลงานวิชาการและสามารถปรับเป็นระดับชำนาญการ	-	-	-	-	๑	(จำนวน ๑ ราย ในช่วงปี พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๔)

เกณฑ์การประเมิน

ระดับความสำเร็จ (เชิงคุณภาพ)	
ระดับ	คำอธิบาย
๑	ประชุมและมอบหมายผู้รับผิดชอบดำเนินการศึกษาข้อมูลหลักเกณฑ์และวิธีการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง
๒	ประสานหน่วยงานและบุคคลภายนอก/ภายในที่ เกี่ยวข้อง เพื่อหารือวิธีการดำเนินการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง
๓	จัดทำเรื่องปรับเปลี่ยนตำแหน่งเสนอมหาวิทยาลัย เพื่อขอพิจารณาปรับเปลี่ยนตำแหน่งตามคุณสมบัติของบุคลากรสำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน
๔	ก.บ.ม. พิจารณาอนุมัติปรับเปลี่ยนตำแหน่ง และนำเสนอสภามหาวิทยาลัยและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม (ตำแหน่งนักบริหารความเสี่ยงฯ)
๕	บุคลากรสำนักงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ได้รับการปรับเปลี่ยนตำแหน่งเป็น นักบริหารความเสี่ยงฯ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.พ. , ก.พ.อ.

**บรรลุระดับ ๒ ซึ่งจากการศึกษาแนวทาง พบว่า การปรับเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด โดยตำแหน่งที่เสนอขอเปลี่ยนแปลง “นักบริหารความเสี่ยง”ไม่ปรากฏในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ค่าเป้าหมาย/ประจำปีการศึกษา						(หน่วย : หมื่น) งบประมาณ/หมายเหตุ
				ตัวชี้วัด	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
	๔. กิจกรรมการให้ความรู้ด้านคุณธรรมจรรยาบรรณบุคลากรสำนักงานธรรมาภิบาลฯและดูแลควบคุมให้บุคลากรถือปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจรรยาบรรณ	บุคลากรสำนักงานธรรมาภิบาลฯ	**ภายในหน่วยงาน** - นายชัยวัฒน์ ห้วงน้ำ - น.ส.บุศยา แฟงทอง (คกก.ดำเนินงาน สธส.) **ภายนอกหน่วยงาน** - สธก. ม.ร.	๑.จำนวนบุคลากรที่ได้รับการเผยแพร่ความรู้ด้านคุณธรรมจรรยาบรรณ ๒. ระดับความรู้ความเข้าใจ และความพึงพอใจต่อกิจกรรมด้านคุณธรรมจรรยาบรรณ	๘ ๓.๐๐	๘ ๓.๒๕	๘ ๔.๐๐	๘ ๔.๒๕	๘ ๔.๕๐	ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลด้านคุณธรรมจรรยาบรรณโดยให้บุคลากรลงนามรับทราบและเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ www.risk.ru.ac.th ตลอดทั้งปี
	๕. สวัสดิการเสริมสร้างสุขภาพที่ดีเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรสำนักงานธรรมาภิบาลฯ เพื่อสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	บุคลากรสำนักงานธรรมาภิบาลฯ	**ภายในหน่วยงาน** - นายชัยวัฒน์ ห้วงน้ำ - น.ส.บุศยา แฟงทอง (คกก.ดำเนินงาน สธส.) **ภายนอกหน่วยงาน** - กจ.ม.ร. - ม.ร.	๑.จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี ๒. ระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการฯ และขวัญกำลังใจ	๓ ๓.๐๐	๓ ๓.๒๕	๓ ๔.๐๐	๔ ๔.๒๕	๔ ๔.๕๐	เป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และสวัสดิการต่างๆ ของ ม.ร.

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ค่าเป้าหมาย/ประจำปีการศึกษา						(หน่วย : หมื่น) งบประมาณ/หมายเหตุ
				ตัวชี้วัด	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
	๖. ส่งเสริมความสุขในที่ทำงาน	บุคลากรสำนักงานธรรมาภิบาลฯ	**ภายในหน่วยงาน** - นายชัยวัฒน์ ห้วงน้ำ - น.ส.บุศยา แฟงทอง **ภายนอกหน่วยงาน** - กจ.ม.ร.	๑. บุคลากรมีความสุขเพิ่มขึ้นร้อยละ	-	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	เปรียบเทียบกับการทำงานในปีที่ผ่านมา
รวมทั้งสิ้น										๕๐,๐๐๐.-

ภาคผนวก

๓๑. การประเมินสภาพแวดล้อมของสำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยรามคำแหง (SWOT Analysis)

การประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร (SWOT Analysis) นั้น เป็นกระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง ที่จะทำให้ทราบถึงจุดเด่น 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 (OPPORTUMITIES)

๑. มหาวิทยาลัยรามคำแหง มุ่งเน้นพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ทำให้เกิดโครงการฝึกอบรมหลายโครงการที่เป็นการพัฒนาบุคลากร

๒. องค์ความรู้ต่างๆ มีการนำเสนอให้ค้นคว้าและศึกษาได้ด้วยตนเองด้วยเว็บไซต์ภายในมหาวิทยาลัยและเว็บไซต์ภายนอกต่างๆ

๓. มีหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เปิดหลักสูตรระยะสั้นในการพัฒนาบุคลากรส่งผลให้บุคลากรมีแนวทางที่จะพัฒนาตนเองได้หลายทางเลือก

๔. การประกันคุณภาพการศึกษาเน้นการพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญจึงทำให้บุคลากรมีโอกาสในการที่จะพัฒนาตนเองสูง

๕. รัฐบาลส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสมรรถนะสูงขึ้น เพื่อพัฒนาประเทศอย่างมั่นคงและยั่งยืน ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ภัยคุกคาม (THREATS)

๑. องค์ความรู้ต่างๆ ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ทำให้บุคลากรต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อสภาวะการที่เปลี่ยนแปลง

๒. ถูกควบคุมงบประมาณและกรอบอัตราพนักงาน

๓. มีภาวะความเสี่ยงต่ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ก่อให้เกิดความเสียหายต่อข้อมูล เช่น กระแสไฟดับ , Virus , Malware เป็นต้น

๔. จากสภาวะการณ์ที่เกิดจากการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา (โควิด-๑๙) ส่งผลให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผน

แผนพัฒนารายบุคคล

(Individual Development Plan : IDP)

ลำดับ	ชื่อ-สกุล/ตำแหน่ง/ระดับ/หน่วย/เป้าหมายที่ต้องการพัฒนา	ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์งาน/ เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง (เริ่มต้นถึงสิ้นสุด)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเอง ที่สะท้อนถึงผลงานเชิงประจักษ์	เป้าหมายการพัฒนาความต้องการในการพัฒนาตนเองในปีถัดไป	การวัดผลสำเร็จ
๑	**ชื่อ – สกุล** ..... **ตำแหน่ง/ระดับ** ..... **หน่วย** ..... **<u>เป้าหมายที่ต้องการพัฒนา</u>**	**<u>ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์งาน</u>** สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ **<u>เป้าหมาย</u>** คะแนนเฉลี่ย : การนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ ไม่น้อยกว่าระดับ ๓.๗๕ (ระดับดี) ต่อหนึ่งกิจกรรม	๑.ส่งไปฝึกอบรม/ประชุม ๒.การจัดการความรู้ภายใน ๓.สัมมนา/ศึกษาดูงาน ทั้งในรูปแบบปกติและรูปแบบออนไลน์	.....	**<u>ผลการดำเนินงาน</u>** สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ .... **<u>ผลงานเชิงประจักษ์</u>**	**<u>เสริมจุดแข็ง</u>**	☐ เป็นไปตามแผน ☐ ไม่เป็นไปตามแผนเพราะอะไร ....

คำสั่งสำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง
ที่ ๑ / ๒๕๖๔
เรื่อง ยกเลิกคำสั่งและแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน
สำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตามคำสั่งสำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง ที่ ๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๔ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานสำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยรามคำแหง นั้น

เพื่อให้การดำเนินงานของสำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายและเป้าหมายของสำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยรามคำแหง จึงยกเลิกคำสั่งสำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่ ๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๔ และแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานสำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยรามคำแหง ดังมีรายนามต่อไปนี้

๑.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภสิทธิ์	จารุพัฒน์หิรัญ	ประธานกรรมการ
๒.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปุณณดา	อิงคุลานนท์	รองประธานกรรมการ
๓.	นางสาวสุกัญญา	เปลี่ยนศรี	กรรมการ
๔.	นางสาวปริษฎี	ห้วงน้ำ	กรรมการ
๕.	นางสาวดวงกมล	บูรณเพ็ง	กรรมการ
๖.	นางสาวขวัญฤทัย	ทองสุข	กรรมการ
๗.	นายจตุพร	ลุยจันทร์	กรรมการ
๘.	นางสาวจรรยารัตน์	แสงกฤษเพ็ชร์	กรรมการ
๙.	นางสาววีราญา	มาลัยวงษ์	กรรมการ
๑๐.	นายชัยวัฒน์	ห้วงน้ำ	กรรมการและเลขานุการ
๑๑.	นางสาวบุศยา	แฟ่งทอง	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการชุดนี้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. กำหนดนโยบาย ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด แนวทาง ข้อเสนอแนะ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานของสำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยรามคำแหง

๒. การบริหารงาน การให้คำปรึกษา การกำกับ การตรวจสอบ การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยรามคำแหง ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายและเป้าหมาย

๓. ส่งเสริมการบริหารจัดการแผนปฏิบัติราชการระยะกลางและระยะสั้น

๔. ส่งเสริมการทำนุ...

๔. ส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปะวัฒนธรรมไทย และเชิดชูสถาบันหลัก

๕. ส่งเสริมการประกันคุณภาพภายในตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายใน

๖. ส่งเสริมการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การวิจัยและนวัตกรรม

๗. ส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อรวบรวมความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ

๘. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีบทบาทเชิงรุก ซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร

๙. ส่งเสริมสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุนและสร้างขวัญกำลังใจ

๑๐. ส่งเสริมด้านความปลอดภัยและการถนุรักษ์พลังงาน

๑๑. ส่งเสริมด้านคุณธรรมจรรยาบรรณและการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล

๑๒. ส่งเสริมความสุขในที่ทำงาน

๑๓. ส่งเสริมกิจกรรม ๕ ส. เครื่องมือสร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อย

๑๔. ส่งเสริมเรื่องอื่นๆ ตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปในอนาคต เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสำนักงาน ฯ และของมหาวิทยาลัย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป จนกว่าจะมีคำสั่งเปลี่ยนแปลง

สั่ง ณ วันที่ ๒๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภสิทธิ์ จารุพัฒน์หิรัญ)
รองอธิการบดีฝ่ายการคลัง