

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน (RM-RM6) รอบ 6 เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ชื่อหน่วยงาน คณะพยาบาลศาสตร์

การบริหารจัดการความเสี่ยงตามพันธกิจ

<input type="checkbox"/> 1. พัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต	<input type="checkbox"/> 2. วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน	<input type="checkbox"/> 3. บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม
<input type="checkbox"/> 4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย	<input checked="" type="checkbox"/> 5. บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	

ยุทธศาสตร์

การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

คำเป้าหมาย

1.มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ด้านความผูกพันของบุคลากร และขับเคลื่อนความผูกพัน (1 ระบบปรับปรุง)

2.มีระบบการประเมินความผูกพัน (1 ระบบปรับปรุง)

กลยุทธ์

สร้างค่านิยมความรัก ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมในองค์กร (Assessment of Workforce ENGAGEMENT)

ลำดับ	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยงปัจจุบัน (โอกาสx ผลกระทบ)	การดำเนินการจัดการความเสี่ยงรอบ 6 เดือน	ผลการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือ หลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)
1.	มีแนวโน้มบุคลากรสายวิชาการลาออก เพิ่มมากขึ้น (ปีการศึกษา 2562-2565 มีบุคลากร สายวิชาการลาออก จำนวน 11 คน)	3 x 3 ระดับสูง	1.ระบบการจัดสรรภาระงานด้าน การสอนของบุคลากรสาย วิชาการที่ใกล้เคียงกัน 2.มีการเสนอขอจ้างผู้มีความรู้ ความสามารถพิเศษชาว ต่างประเทศมาช่วยในการเตรียม บทความวิจัยของอาจารย์เพื่อ ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับ นานาชาติ 3. มีโครงการส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพอาจารย์ในการผลิต ผลงานวิจัยและการตีพิมพ์ เผยแพร่ ตลอดจนสนับสนุนทุน วิจัยจากเงินรายได้คณะ 4.มีงบประมาณสนับสนุนบุคลากร สายวิชาการในการไปประชุม/ อบรมตามแผนพัฒนาตนเอง 5.มีการประเมินความผูกพันของ บุคลากรในองค์กร	1.คณะกรรมการวิชาการได้ร่วม พิจารณาในการจัดสรรภาระงานด้าน การสอนของบุคลากรสายวิชาการให้ มีความใกล้เคียงกัน 2.มีการเสนอขอจ้างผู้มีความรู้ความ สามารถพิเศษชาวต่างประเทศมาช่วย ในการตีพิมพ์ผลงานวิจัยของอาจารย์ ในระดับนานาชาติได้ 1 คน 3.จัดสรรงบรายได้ของคณะในการ สนับสนุนอาจารย์และบุคลากรสาย สนับสนุนในการทำวิจัย จำนวน 9 ทุน 4.ผลการประเมินความผูกพันของ บุคลากรสายวิชาการในองค์กรพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.13) และมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ เกี่ยวข้องกับความผูกพันเมื่อแยกราย ด้านพบว่าปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย 4.04) ได้แก่ งานที่ทำมีความสำคัญ/มี	2 x 3 ระดับปานกลาง

ลำดับ	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยงปัจจุบัน (โอกาสx ผลกระทบ)	การดำเนินการจัดการความเสี่ยงรอบ 6 เดือน	ผลการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือ หลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)
				<p>คุณคาคงต่อหน่วยงาน รองลงมาคือ ด้านบรรยากาศในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.76) ได้แก่ มีความพึงพอใจที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีความชัดเจน</p> <p>สรุปผลการบริหารจัดการความเสี่ยงรอบ 6 เดือน พบว่า <u>จุดอ่อน/อุปสรรค/ปัจจัยเสี่ยงที่ยังมีอยู่</u> คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.ผลประเมินปัจจัยความผูกพันของบุคลากรด้านบรรยากาศในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีความพึงพอใจที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีความชัดเจน 2.สถาบันการศึกษาใกล้เคียงมีข้อเสนอในการรับสมัครอาจารย์โดยให้ค่าตอบแทนสูงกว่าทำให้ไม่สามารถรับสมัครอาจารย์ใหม่ทดแทนได้ 	

ลำดับ	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยงปัจจุบัน (โอกาสx ผลกระทบ)	การดำเนินการจัดการความเสี่ยงรอบ 6 เดือน	ผลการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือ หลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)
				<p>3. บุคลากรบางรายมีแผนในการย้ายกลับภูมิลำเนา</p> <p>แนวทางปรับปรุง คือ</p> <p>1. นำผลการประเมินความผูกพันเสนอคณะกรรมการประจำคณะเพื่อหาแนวทางในการจัดกิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากรในองค์กร</p> <p>2. เสนอแผนในการให้ทุนเรียนต่อปริญญาโทแก่พยาบาลวิชาชีพเพื่อกลับมาเป็นอาจารย์</p> <p>3. ติดตามกำกับกับการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผน</p>	

ลายมือชื่อ

ประวีร์ โสภาพันธ์

(ผศ.ดร.ประวีร์ โสภาพันธ์)

ตำแหน่ง คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

วันที่ 20 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566

แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ)

ความเสี่ยง : มีแนวโน้มบุคลากรสายวิชาการลาออกเพิ่มมากขึ้น

หลักเกณฑ์การประเมินระดับโอกาส x ระดับผลกระทบของความเสี่ยง

ระดับคะแนนความรุนแรง (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood : L) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	ผลกระทบของความเสี่ยง (Impact : I) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)
5	มีการแจ้งความประสงค์ขอลาออกของบุคลากรทุก 3 เดือน	มีการลาออกของบุคลากรสายวิชาการ \geq 4 คน ต่อปี
4	มีการแจ้งความประสงค์ขอลาออกของบุคลากรทุก 6 เดือน	มีการลาออกของบุคลากรสายวิชาการเท่ากับ 3 คน ต่อปี
3	มีการแจ้งความประสงค์ขอลาออกของบุคลากรทุก 1 ปี	มีการลาออกของบุคลากรสายวิชาการเท่ากับ 2 คน ต่อปี
2	มีการแจ้งความประสงค์ขอลาออกของบุคลากรทุก 2 ปี	มีการลาออกของบุคลากรสายวิชาการเท่ากับ 1 คน ต่อปี
1	มีการแจ้งความประสงค์ขอลาออกของบุคลากร \geq 2 ปี	ไม่มีการลาออกของบุคลากรสายวิชาการ

หมายเหตุ : ให้ทุกส่วนงานวิเคราะห์ประเมิน การเปลี่ยนแปลงของคะแนนระดับโอกาสและคะแนนระดับผลกระทบในแต่ละความเสี่ยง ทั้งรอบแผน รอบ 6 เดือน หรือรอบ 12 เดือนให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน รวมถึงให้เชื่อมโยงกับหลักเกณฑ์การประเมินระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ ของความเสี่ยงที่ได้กำหนดไว้ โดยให้แนบแบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยงของส่วนงาน ทุกครั้งที่รายงานแก่มหาวิทยาลัย

ระดับความเสี่ยง = ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ (คะแนน 1-25)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 1-2 = ความรุนแรงน้อย (สีเขียว)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 7-12 = ความรุนแรงสูง (สีส้ม)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 3-6 = ความรุนแรงปานกลาง (สีเหลือง)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 13-25 = ความรุนแรงสูงมาก (สีแดง)