แบบรายงานความเสี่ยงที่เหลืออยู่

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

ประจำปีงบประมาณ 2563 (1 ตุลาคม 2562 ถึง 30 กันยายน 2563)

(1) ลำดับที่	(2) ประเภทของความเสี่ยง (ภารกิจตามกฎหมายที่จัดตั้งหน่วยงานของรัฐหรือภารกิจตามแผนการดำเนินการ หรือภารกิจที่สำคัญของหน่วยงาน	(3) ความเสี่ยงที่เหลืออยู่	(4) การจัดการความเสี่ยง	(5) ผู้รับผิดชอบ	(6) ปัญหาอุปสรรค	(7) แนวทาง/วิธีป้องกันแก้ไข	(8) หมายเหตุ
1	**การบริหารแผน และงบประมาณ**	**<u>1.การวางแผน(เพื่อให้การวางแผนมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล)</u>** **1.1 มหาวิทยาลัยปรับตัวไม่ทันกับนโยบายของรัฐบาล** 1.1.2 เปลี่ยนกระทรวงต้นสังกัดจาก กระทรวงศึกษาธิการ (ศธ) เป็นกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว)					

		1) ปฏิรูปโครงสร้างให้สอดคล้องกับกระทรวง อว.	- มีการจัดทำร่างข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดตั้ง การรวม การยุบเลิก และการแบ่งหน่วยงานในมหาวิทยาลัย พ.ศ. .... เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2563 เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการจัดตั้ง การรวม การยุบเลิกหน่วยงานและการแบ่งหน่วยงานระดับต่างๆ ของมหาวิทยาลัยที่ตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันให้เป็นไปโดยเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย	กอง บริหารงานบุคคล/กองนโยบายและแผน	การวิเคราะห์โครงสร้างที่ยังไม่กล้าข้ามผ่านรูปแบบเดิมๆ ทั้งโครงสร้างการบริหาร โครงสร้างองค์กร และบุคลากรภายในองค์กร ที่ต้องปรับเปลี่ยนเพื่อความอยู่รอดตามสถานการณ์	จัดวางกล่องหน่วยงานขององค์กรใหม่ตามสมรรถนะขององค์กรโดยไม่ยึดติดตัวบุคคล แล้ววิเคราะห์สมรรถนะตามตัวบุคคลให้เหมาะสมกับองค์กรที่กำหนดขึ้นใหม่ เพื่อให้เกิดการพัฒนา	
2		1.1.3 งบประมาณของประเทศมีอย่างจำกัด 1) จัดหาแหล่งงบประมาณจากหน่วยงานภายนอกเพิ่มเติม	- มหาวิทยาลัยกำหนดนโยบายในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและ	ส่วนราชการ/ส่วนงานภายใน / กองนโยบายและแผน	หน่วยงานและบุคลากรที่มีศักยภาพในการหาแหล่งงบประมาณจากภายนอกยังมีน้อย และยังไม่ตื่นตัวว่าถ้าไม่ได้รับการจัดสรร	อยากให้บุคลากรทุกหน่วยงานร่วมกันหาเครือข่ายและนำศักยภาพที่มีไปนำเสนอเพื่อให้ได้รับงบประมาณจากภายนอก	

			อาจารย์สร้างรายได้จากแหล่งทุนภายนอก ตลอดถึงการเพิ่มขีดความสามารถในการหารายได้และการบริหารทรัพย์สินให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ให้มหาวิทยาลัยสามารถเลี้ยงตัวเองได้		งบประมาณปกติแล้วจะสามารถดำเนินงานได้อย่างไร	เพื่อความอยู่รอดของมหาวิทยาลัย ให้เป็นมหาวิทยาลัยที่สามารถเลี้ยงตัวเองได้	
3		1.1.4 บุคลากรของมหาวิทยาลัยยังไม่ปรับเปลี่ยนความคิดตามสถานการณ์ 1) ปรับวิธีการประเมินจากระบบ KPI เป็น OKR	- รอนโยบายจากผู้บริหารระดับสูง ในการปรับเปลี่ยนการประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์	รองบริหารและแผน/	การประเมินที่ผ่านมายังไม่แสดงให้เห็นถึงผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจนตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	สร้างรูปแบบและกระบวนการประเมินที่สามารถแสดงถึงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานที่ชัดเจนตามหน้าที่ รวมถึงตั้งคณะกรรมการกลางในการประเมินที่สามารถตรวจสอบได้ตามเอกสารหลักฐานและผลงานในการประเมิน โดยไม่ใช้ความรู้สึกส่วนตัว	

4		2) สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัย	- การเปิดสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน 47 อัตรา เพื่อให้ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยได้บรรจุเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา - การสร้างสวัสดิการด้านต่างๆ ที่ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยดีขึ้นเพื่อยึดเหนี่ยวบุคลากรให้อยู่กับองค์กร รวมถึงดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพให้เข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย	กอง บริหารงานบุคคล กอง บริหารงานบุคคล	- การไม่ได้รับการอนุมัติกรอบอัตราของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัย - มหาวิทยาลัยยังดำเนินการในระบบสวัสดิการที่พึงมีได้ไม่ครบถ้วน เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และอื่นๆ	- นำงบประมาณเงินรายได้ที่มีมาใช้ในการเพิ่มค่าตอบแทนให้กับลูกจ้างเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและให้สามารถมีเงินเดือนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพได้และให้ลูกจ้างชั่วคราวสอบบรรจุเพื่อเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อตัดรายจ่ายของงบประมาณเงินรายได้เพราะปัจจุบันงบประมาณเงินรายได้ลดลง - เร่งดำเนินการสร้างระบบสวัสดิการที่พึงมีและเหมาะสมให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยโดยการสำรวจหรือประชาพิจารณ์	
5		**1.2. การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี** 1.2.1 การดำเนินการ					

		โครงการขาดประสิทธิภาพในการควบคุมงบประมาณ/ระยะเวลา/กลุ่มเป้าหมาย 1) นำผลการบริหารงบประมาณเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บริหารและบุคลากร	- จากที่มหาวิทยาลัยได้รับงบประมาณอย่างจำกัด แต่ประสิทธิภาพหรือวินัยในการใช้จ่ายงบประมาณยังไม่เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่กำหนด จึงควรนำผลการบริหารงบประมาณเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บริหารและบุคลากรเพื่อให้ทุกคนได้ตระหนักและให้นำผลการเบิกจ่ายเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน	รองบริหารและแผน/กองบริหารงานบุคคล/กองนโยบายและแผน	- มีการปรับเปลี่ยนผู้บริหารทำให้การดำเนินการถูกปรับแก้ไขให้เมาะสมกับปัจจุบัน ส่งผลให้กระบวนการในการดำเนินการต้องเริ่มต้นใหม่อันเป็นเหตุให้การดำเนินการล่าช้ากว่าที่กำหนดไว้ในแผนเดิม	- เมื่อได้รับการแจ้งว่าหน่วยงานได้รับการอนุมัติงบประมาณ ให้หน่วยงานเร่งดำเนินการโดยศึกษาหรือสอบถามกระบวนการงบประมาณ และกระบวนการทางพัสดุให้ชัดเจนเพื่อให้การดำเนินงานเกิดความถูกต้องและทันเวลา	
6		**<u>2. การบริหารงบประมาณ</u>** **2.1 ขาดแคลนงบประมาณ** 2.1.1 ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณตามแผน 2.1.2 ขาดกลยุทธ์ในการหางบประมาณจากแหล่ง					

		อุดหนุน อื่น ๆ 1) จัดหากลยุทธ์ในการจัดหารายได้เพิ่มเติม	- พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและเป็นที่ต้องการของผู้ประกอบการเพื่อร่วมลงทุนกับมหาวิทยาลัย รวมถึงให้บุคลากรออกไปแสวงหาแหล่งทุนจากภายนอกทั้งการวิจัย การบริการวิชาการและการเป็นที่ปรึกษา เพื่อให้เกิดเครือข่ายที่ดีที่สามารถเชื่อมโยงไปถึงการได้รับงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินการด้านต่างๆ	รองบริหารและแผน/กองบริหารงานบุคคล/กองนโยบายและแผน	- มหาวิทยาลัยยังแสดงศักยภาพให้แหล่งทุนภายนอกได้รับรู้ไม่มากพอ - ศักยภาพของบุคลากรที่แสดงผลงานต่อสาธารณะยังมีจำนวนน้อย	- เร่งให้บุคลากรแสดงศักยภาพของแต่ละหน่วยงาน หรือสาขาเพื่อให้สาธารณะได้เห็นถึงศักยภาพของมหาวิทยาลัย	