

RM1 : หน่วยงานเจ้าของความเสี่ยง สำนักงานสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ประจำปีงบประมาณ 2560

ปัจจัยเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง	สาเหตุความเสี่ยง	การประเมินค่าความเสี่ยงก่อนมีกิจกรรมควบคุม			กิจกรรมควบคุม	ระดับความเสี่ยงที่เหลืออยู่			ระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้	ผลต่าง	วิธีการจัดการความเสี่ยง	สัญญาณเตือนภัย
			L	I	R1=LxI		L	I	R2=LxI				
ในอนาคตอันใกล้ สภามหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จะขาดบุคลากรคุณภาพที่จะสานต่องานและบุคลากรที่จะเข้าสู่ตำแหน่งระดับหัวหน้างาน	S	1) หัวหน้างานและพนักงาน (จำนวน 3 ใน 4 คน) ของสำนักงานสภามหาวิทยาลัย มีปัญหาสุขภาพ อันเนื่องมาจากการตรวจตราทำงานหนัก 2) ปัญหาสุขภาพของพนักงาน ส่งผลต่อคุณภาพของงานที่ได้รับผิดชอบ 3) สำนักงานสภามหาวิทยาลัยไม่สามารถทำงานเชิงสร้างสรรค์และพัฒนาตามเอกลักษณ์ของ มทส. ที่ระบุว่า “มทส. เป็นมหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรม”	5	5	25	1) จัดสรรอัตรากำลังคนวุฒิระดับปริญญาโทเพิ่ม 1 อัตรา 2) ปรับเปลี่ยนบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน (กรณีขอย้ายหน่วยงาน) 3) จัดหาอัตรากำลังทดแทนโดยเร็ว (กรณีขอลาออกจากงาน)	3	4	12	4	13	การลดความเสี่ยง	1) จากจำนวนพนักงานที่มีอยู่ 3 คน ขอลาออก 1 คน และขอย้ายหน่วยงาน 1 คน 2) ผลงานของพนักงานไม่ได้คุณภาพตามที่ควรจะเป็น ทำให้หัวหน้าหน่วยงานต้องใช้เวลาในการแก้ไขงานมากเกินไปจนเกิดความจำเป็น

L = ค่าโอกาสความเสี่ยง

I = ค่าผลกระทบตามประเภทความเสี่ยง

R1 = ระดับความเสี่ยงที่มีอยู่ ยังมีได้ควบคุมความเสี่ยง

R2 = ระดับความเสี่ยงที่เหลืออยู่ เป็นความเสี่ยงหลังจากมีการควบคุมโดยกิจกรรมหรือระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

S = ความเสี่ยงด้านบุคลากร (Staff risks) ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับพนักงานของมหาวิทยาลัย เป็นความเสี่ยงจากบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการ ความเสี่ยงนี้ครอบคลุมถึงการบริหารงานบุคคล เช่น อัตราการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย

เกณฑ์การให้คะแนนค่าโอกาสของความเสี่ยง

คำอธิบาย เป็นการระบุค่าโอกาสการเกิดเหตุการณ์จะอยู่ในระดับเป็นไปได้ มากหรือน้อยเพียงใด โดยจัดค่าโอกาสการเกิดเหตุการณ์ ออกเป็น 5 ระดับดังนี้

โอกาสของความเสี่ยง	ความหมาย
1 = น้อยที่สุด หรือ 0 - 1 ครั้งต่อปี	อาจเกิดขึ้นเฉพาะในสถานการณ์ที่ไม่ปกติบางกรณี
2 = น้อยมาก หรือ 2 - 3 ครั้งต่อปี	อาจจะเกิดขึ้นน้อยมาก
3 = ปานกลาง หรือ 4 - 5 ครั้งต่อปี	เป็นไปได้ ที่เกิดขึ้นในบางครั้ง
4 = ค่อนข้างบ่อย หรือ 6 ครั้งต่อปี	เป็นไปได้มาก คาดหมายว่าจะเกิดขึ้นค่อนข้างบ่อย
5 = บ่อยมาก หรือ ตลอดทั้งปี (มากกว่า 6 ครั้งต่อปี)	ค่อนข้างแน่นอน คาดหมายว่าจะเกิดขึ้นในสถานการณ์ส่วนใหญ่

เกณฑ์การให้คะแนนค่าผลกระทบ

เกณฑ์การให้คะแนนค่าผลกระทบด้านบุคลากร

คำอธิบาย ผลกระทบต่อการดำเนินการของมหาวิทยาลัย อันเนื่องมาจากปัจจัยด้านบุคลากรซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยที่สำคัญ การอ้างอิงเกณฑ์ดังกล่าวควรคำนึงถึงขนาด และจำนวนบุคลากรภายในหน่วยงานประกอบ

ด้านบุคลากร	ความหมาย
1 = มีผลกระทบในระดับบุคลากร	พนักงานมหาวิทยาลัย มีอัตราการลาออกหรือพ้นสภาพไม่เกินร้อยละ 1
2 = มีผลกระทบภายในระดับงาน/ฝ่าย/สาขาวิชา	พนักงานมหาวิทยาลัย มีอัตราการลาออกหรือพ้นสภาพไม่เกินร้อยละ 2 - 4
3 = มีผลกระทบในระดับสำนักวิชา/สถาบัน/ศูนย์/ส่วน/หน่วยงานฯ	พนักงานมหาวิทยาลัย มีอัตราการลาออกหรือพ้นสภาพไม่เกินร้อยละ 5 - 9
4 = มีผลกระทบต่อตัวชีวิตของมหาวิทยาลัย	พนักงานมหาวิทยาลัย มีอัตราการลาออกหรือพ้นสภาพไม่เกินร้อยละ 10 - 14
5 = มีผลกระทบต่อตัวชีวิตขององค์กรภายนอก เช่น สมศ. สกอ.	พนักงานมหาวิทยาลัย มีอัตราการลาออกหรือพ้นสภาพตั้งแต่ร้อยละ 15 ขึ้นไป