

ชื่อส่วนงาน/หน่วยงาน คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล
แผนปฏิบัติการและรายงานผลการบริหารความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ 2567

ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย (3)

เป้าประสงค์/วัตถุประสงค์ตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย (4)

<p>ยุทธศาสตร์ที่ 4 Management for Self-Sufficiency and Sustainable Organization</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมต่อการดำเนินงานทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ 2. เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีเสถียรภาพด้านการเงินการคลังที่เพียงพอต่อการดำเนินงานและการพัฒนาในอนาคต 3. เพื่อให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถสนับสนุนการดำเนินงานในด้านต่างๆ ของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 4. เพื่อให้มหาวิทยาลัยสามารถเป็นต้นแบบการบริหารที่มุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน 5. เพื่อให้มีระบบคุณภาพที่ทำให้มั่นใจว่าจะนำมหาวิทยาลัยไปสู่ความเป็นเลิศและยั่งยืน 6. เพื่อสร้างภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยมหิดลให้มีความเด่นชัดและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างยั่งยืน
-------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ยุทธศาสตร์ส่วนงาน/หน่วยงาน (5)

เป้าประสงค์/วัตถุประสงค์ตามยุทธศาสตร์ส่วนงาน/หน่วยงาน (6)

<p>4. ขยายผลการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยี เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมและความยั่งยืน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ประยุกต์ใช้ IT Digital Transformation เพื่อการขับเคลื่อนพันธกิจ 2. ขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม และองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3. สร้างความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ และเป็นองค์กรที่มีความยั่งยืน 4. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และทำงานอย่างมีความสุข
--------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ยุทธศาสตร์งาน (ถ้ามี) (7)

เป้าประสงค์/วัตถุประสงค์ตามยุทธศาสตร์งาน (8)

--	--

ภารกิจด้าน/งาน ด้านทรัพยากรบุคคล

ภารกิจด้าน/งาน ด้านทรัพยากรบุคคล

แผนปฏิบัติการและรายงานผลการบริหารความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ 2567

ประเภทเหตุการณ์ความเสี่ยง (10) :

ด้านการดำเนินงาน (O)

เหตุการณ์ความเสี่ยง (11)	ตัวชี้วัดความเสี่ยง (KRI) และกำหนดค่าเป้าหมาย (12)	แผนการบริหารจัดการความเสี่ยง (13)	แผน/ผล	ระยะเวลาดำเนินการตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยง (14)								ระดับความเสี่ยง ก่อนการบริหารจัดการความเสี่ยง (15)				ส่งผลกระทบต่อ วัตถุประสงค์ (16)	ระดับความเสี่ยง หลังการบริหารจัดการความเสี่ยง (17)			ผลลัพธ์ที่ได้ (18)		
				ไตรมาส 1		ไตรมาส 2		ไตรมาส 3		ไตรมาส 4		ระดับ โอกาสเกิด	ระดับ ผลกระทบ	ด้าน ของผลกระทบ	ระดับ ความเสี่ยง		ระดับ โอกาสเกิด	ระดับ ผลกระทบ	ระดับ ความเสี่ยง			
				ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.										มิ.ย.	ก.ค.
1. การขาดบุคลากรในการสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญและตำแหน่งบริหาร รวมถึงบุคลากรได้รับตำแหน่งยังขาดความรู้ และทักษะในด้านการบริหาร	- ผลประเมิน managerial competency ของบุคลากร ตำแหน่งบริหารมีค่าคะแนนน้อยกว่าร้อยละ 80 - จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะในด้านการบริหารหรือเข้าร่วมอบรมหลักสูตรนักบริหารของมหาวิทยาลัย ลดลงอย่างต่อเนื่อง	- ดำเนินการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) และ Training Road Map ในการพัฒนาทักษะความรู้ด้านตำแหน่งบริหาร	แผน											3	3	ด้านประสิทธิภาพ	สูง	ส่วนงาน	3	3	สูง	ผลการดำเนินงาน คณะฯ จะพิจารณาส่งบุคลากรที่มีศักยภาพในด้านการบริหารเข้าร่วมการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นการพัฒนาศักยภาพและแก้ปัญหาในส่วนของ การขาดแคลนบุคลากรที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหาร และหลังจากเข้ารับตำแหน่งก็ยังมี การพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยส่งเข้ารับการอบรมและพัฒนาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ ได้รับมอบหมาย ผลตัวชี้วัดความเสี่ยง - คณะอยู่ระหว่างการดำเนินการประเมิน managerial competency ของบุคลากร ตำแหน่งบริหาร จึงยังไม่มีข้อมูล - จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะในด้านการบริหารหรือเข้าร่วมอบรมหลักสูตรนักบริหารของมหาวิทยาลัย ในปี 2566 มีผู้เข้าร่วมอบรมหลักสูตรด้านบริหารคิดเป็นร้อยละ 93.75 ซึ่งเพิ่มขึ้นจาก ปี 2565 ที่คิดเป็นร้อยละ 93.10
2. บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและ บุคลากรใหม่ลาออกก่อน ครบสัญญา/ไม่ต่อสัญญา กับส่วนงาน ส่งผลให้ขาด ความต่อเนื่องในการ ปฏิบัติงาน	- ค่าเฉลี่ยความผูกพันของ บุคลากร น้อยกว่า 3.5 - ร้อยละบุคลากรใหม่ที่ผ่านการ ทดลองปฏิบัติงานน้อยกว่าร้อยละ 80 - มีข้อร้องเรียนและความไม่พึง พพอใจของบุคลากรในด้าน ทรัพยากรบุคคล	- จัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับ ความต้องการของบุคลากร - จัดกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพัน และสร้างบรรยากาศที่ดีในการ ปฏิบัติงาน - สำรวจหาแรงจูงใจหรือปัจจัยที่สำคัญ ในการสร้างความผูกพันให้กับบุคลากร - จัดรางวัลค่าตอบแทนพิเศษในผลงาน ที่ดีเด่น - จัดทำ Exit Interview เพื่อสอบถาม ปัญหา/ความต้องการของบุคลากรที่ ลาออก - พัฒนาระบบการทำงานให้มีความ ทันสมัยและถูกต้องตามระเบียบ ข้อบังคับโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เข้ามามีส่วนช่วยในการปฏิบัติให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น - จัดทำช่องทางในการร้องเรียน และ ความไม่พึงพอใจของบุคลากร ในระบบ การจัดการข้อร้องเรียนของคณะฯ	แผน											3	3	ด้านประสิทธิภาพ	สูง	ส่วนงาน	2	3	ปานกลาง	ผลการดำเนินงาน 1. คณะฯ ได้พัฒนาจัดสวัสดิการชมรมกีฬาและสนับสนุนอุปกรณ์กีฬา รวมถึงการให้เงิน รางวัลประจำปีแก่บุคลากร เพิ่มเติม เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและ เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน และมีความภูมิใจรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของคณะฯ ในส่วนของการเก็บข้อมูล Exit interview คณะฯ ได้ดำเนินการนำเอาระบบของ มหาวิทยาลัยมาใช้ในการเก็บข้อมูลการลาออกของบุคลากร แต่พบปัญหาว่ามีผู้ให้ความ ร่วมมือในการแบบสอบถามน้อยมาก เพียงแค่จำนวน 5 คน ในปี 2565 จึงต้องทบทวน และหาวิธีการในการขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลต่อไป 2. ด้วยความเปลี่ยนแปลงทางด้านข้อมูลของบุคลากรทำให้ต้องมีพัฒนาระบบการทำงานให้มีความทันสมัยและถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการปฏิบัติให้ง่ายขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อส่งบุคลากรให้ปฏิบัติ อยู่กับคณะฯ ที่ดำเนินการไปแล้วตั้งแต่ปี 2564 เช่น ระบบ Check in เช้าออกงาน, การ ลากออนไลน์ หรือที่พัฒนาอยู่ในปัจจุบันเช่นด้าน HR - ระบบประเมินออนไลน์ e-PA, ด้าน การศึกษา - ระบบชมรม.3 ระบบส่งเกรด และระบบการประเมินการเรียนการสอนออนไลน์, ด้านงานคลังและพัสดุ- ระบบติดตามการจัดซื้อจัดจ้าง, ระบบในเรื่องออนไลน์ เป็นต้น ผลตัวชี้วัดความเสี่ยง - ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากร เท่ากับ 4.21 - ร้อยละบุคลากรใหม่ที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 100 - ไม่มีข้อร้องเรียนและความไม่พึงพอใจของบุคลากรในด้านทรัพยากรบุคคล

