

แผนบริหารความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
มหาวิทยาลัยบูรพา

| ประเภทความเสี่ยง และปัจจัยเสี่ยง | มาตรการที่มีอยู่ | มาตรการใหม่ | ตัวชี้วัดความสำเร็จในการลดความเสี่ยงและค่าเป้าหมาย | ผู้รับผิดชอบ | งบประมาณ (บาท) |
|--|--|--|---|---|--------------------------------------|
| <p>ด้านยุทธศาสตร์ ความต้องการด้านกำลังคนที่ตอบสนองความต้องการในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อม</p> | <p>1. การใช้แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต 2. การทำสหกิจศึกษา</p> | <p>1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรโดยรวม (Environmental scanning) 2. การปรับปรุงแผนกลยุทธ์ขององค์กรแบบองค์รวมเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามยุทธศาสตร์</p> | <p><u>มาตรการเดิม</u> 1. ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตไม่น้อยกว่า 4.50 คะแนน (คะแนนเต็ม 5) 2. อัตราการได้งานทำในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของบัณฑิตเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 10</p> <p><u>มาตรการใหม่</u> 1. รายงานการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมฯ</p> | <p>1. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ 2. รองอธิการบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และนโยบาย</p> | <p style="text-align: center;">-</p> |

| ประเภทความเสี่ยง และปัจจัย เสี่ยง | มาตรการที่มีอยู่ | มาตรการใหม่ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ ในการลดความเสี่ยง และค่าเป้าหมาย | ผู้รับผิดชอบ | งบประมาณ (บาท) |
|---|---|--|--|--|-------------------|
| ด้านยุทธศาสตร์ ช่องว่างทางการสื่อสารระหว่าง ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร | แบบสำรวจ Happinometer (การบรรจุข้อคำถามบางส่วน ที่เกี่ยวข้องลงในแบบสำรวจ) | 1. สร้างระบบการค้นหาปัจจัยที่ ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร ต่อมหาวิทยาลัยและดำเนินการ ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร 2. สร้างวัฒนธรรมการสื่อสาร แบบเปิดกว้างโดยเน้นให้เกิด การสื่อสารแบบสองทาง 3. การอบรมแนวคิดเกี่ยวกับ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม | 1. ระดับความผูกพันของบุคลากร ต่อ มหาวิทยาลัยไม่น้อยกว่า 4 คะแนน (คะแนนเต็ม 5) 2. ระดับความพึงพอใจของ บุคลากรต่อการสื่อสารแบบสอง ทางของผู้บริหาร ไม่น้อยกว่า 4.50 คะแนน (คะแนนเต็ม 5) | 1. กองบริหารและ พัฒนาทรัพยากร บุคคล 2. หัวหน้า ส่วนงาน | - |
| ด้านยุทธศาสตร์ ทัศนคติของบุคลากรเกี่ยวกับ การมุ่งเน้นความสำเร็จของ องค์กรมีน้อย | | | | | |
| ด้านการดำเนินงาน/ปฏิบัติการ ระบบการประเมินและพัฒนา ขีดความสามารถของบุคลากร ในองค์กรอาจจะไม่ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์ | มีระบบประเมินสมรรถนะของ บุคลากรเฉพาะบางด้าน | 1. การกำหนดสมรรถนะของ บุคลากรเพื่อสนับสนุน ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย 2. การพัฒนาระบบการประเมิน ขีดความสามารถสมรรถนะของ บุคลากรเพื่อสนับสนุน ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย | 1. ระบบประเมินขีด ความสามารถสมรรถนะของ บุคลากรเพื่อสนับสนุน ยุทธศาสตร์ 2. ระบบพัฒนาขีดความสามารถ สมรรถนะของบุคลากรเพื่อ สนับสนุนยุทธศาสตร์ | กองบริหาร และพัฒนา ทรัพยากรบุคคล | - |

| ประเภทความเสี่ยง และปัจจัย เสี่ยง | มาตรการที่มีอยู่ | มาตรการใหม่ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ ในการลดความเสี่ยง และค่าเป้าหมาย | ผู้รับผิดชอบ | งบประมาณ (บาท) |
|--------------------------------------|------------------|-------------|--|--------------|-------------------|
| | | | 3. รายงานผลการประเมิน สมรรถนะของบุคลากรเพื่อ สนับสนุนยุทธศาสตร์ เพิ่มขึ้น ร้อยละ 10 | | |