



แบบฟอร์มรับรองการนำคู่มือปฏิบัติงานไปใช้ประโยชน์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน วิทยาลัยพลังงานทดแทน

ข้าพเจ้า นางเพ็ญศิริ หน่อแก้ว ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ตาม
ตำแหน่งวิชาชีพของตนเอง ที่ระบุใน ป.สน.01

หัวข้อเรื่อง แผนภาพแสดงกระบวนการทำงาน “งานบริหารจัดการความเสี่ยง”

พร้อมนี้ได้แนบคู่มือการปฏิบัติงาน/การวิจัย/การสร้างนวัตกรรม มาพร้อมนี้แล้ว จำนวน 1 เล่ม

หน่วยงาน (ระดับงาน/หลักสูตร/คณะ) ได้นำคู่มือปฏิบัติงานดังกล่าว ไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

คู่มือแผนปฏิบัติการเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐให้
เป็นไปตามนโยบายและยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ
บริหารงาน คู่มือฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติ
ราชการได้อย่างถูกต้อง เป็นระบบ และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยครอบคลุมตั้งแต่ขั้นตอนการ
วิเคราะห์สถานการณ์ การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด ไปจนถึงการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้
มั่นใจว่าแผนดังกล่าวสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริงและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวัง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เพ็ญศิริ

(นางเพ็ญศิริ หน่อแก้ว)

ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน

ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น (หัวหน้างานบริหารและธุรการ)

หน่วยงานได้นำคู่มือการปฏิบัติงาน/การวิจัย/การสร้างนวัตกรรม ตามตำแหน่งวิชาชีพมาใช้ประโยชน์ใน
หน่วยงาน ดังนี้ (โปรดระบุ)

ส่วนที่ตรวจกับ กส. กส. 1 กส. 1

จิราพร

(นางจิราพร ดุษฎี)

ตำแหน่งหัวหน้างานบริหารและธุรการ

ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น (ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี)

หน่วยงานได้นำคู่มือการปฏิบัติงาน/การวิจัย/การสร้างนวัตกรรม ตามตำแหน่งวิชาชีพมาใช้ประโยชน์ใน
หน่วยงาน ดังนี้ (โปรดระบุ)

เห็นชอบด้วย

วันทิพย์

(นางวันทิพย์ ปิ่นแก้ว)

ตำแหน่ง รักษาการแทนผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี



คู่มืองานด้านนโยบายแผนและประกันคุณภาพ
เรื่อง แผนภาพแสดงกระบวนการทำงาน
“งานบริหารจัดการความเสี่ยง”

จัดทำโดย

นางเพ็ญศิริ หน่อแก้ว

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

วิทยาลัยพลังงานทดแทน

มหาวิทยาลัยแม่โจ้

คำนำ

การจัดทำ คู่มือปฏิบัติงานเรื่อง แผนภาพแสดงกระบวนการทำงาน “งานบริหารจัดการความเสี่ยง” วิทยาลัยพลังงานทดแทน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในวิทยาลัยพลังงานทดแทน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยงให้เป็นระบบ มีมาตรฐานเดียวกันภายในหน่วยงาน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการความเสี่ยงในทุกระดับของกระบวนการทำงาน เพื่อให้การดำเนินงานของวิทยาลัยเป็นไปอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในการเขียนคู่มือเล่มนี้ ผู้จัดทำได้ศึกษาข้อมูล หลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความเสี่ยงของหน่วยงานภาครัฐ รวมถึงแนวปฏิบัติของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อจัดทำคู่มือที่มีคุณภาพ ถูกต้องตามขั้นตอนของกระบวนการบริหารความเสี่ยง และสามารถนำไปใช้ได้จริง โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของวิทยาลัยพลังงานทดแทน

ในการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานครั้งนี้ ผู้จัดทำขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติกร สาสุจิตต์ รองคณบดีฝ่ายบริหาร วิทยาลัยพลังงานทดแทน นางวันทีนี่ ปิ่นแก้ว รักษาการแทนผู้อำนวยการสำนักงาน คณบดีวิทยาลัยพลังงานทดแทน และนางจิราพร ดุษฎี หัวหน้างานบริหารและธุรการ ที่ได้ให้การส่งเสริม สนับสนุน และให้คำปรึกษาตลอดกระบวนการจัดทำคู่มือเล่มนี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือปฏิบัติงานเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานในกระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยง รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้อง ในงานวิเคราะห์นโยบายและแผน ตลอดจนเป็นแนวทางให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้อย่างถูกต้องและต่อเนื่อง อีกทั้งยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางานในด้านต่าง ๆ ของวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ สูงสุดต่อองค์กรต่อไป

เพ็ญศิริ หน่อแก้ว
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	2
สารบัญ	3
หน้าที่และบทบาทนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	4
หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก	5
นิยามศัพท์เฉพาะ/คำจำกัดความ	7
การปฏิบัติงาน การจัดทำบริหารจัดการความเสี่ยง	7
ช่องทางการให้บริการ	7
ขั้นตอนและกระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยงของวิทยาลัยพลังงานทดแทน มหาวิทยาลัยแม่โจ้.....	8
แบบฟอร์ม 1 ระบุเหตุการณ์เสี่ยง	13
ตัวอย่างแบบฟอร์ม 1 ระบุเหตุการณ์เสี่ยง.....	14
แบบฟอร์ม 2 ประเมินประเด็นความเสี่ยง	15
ตัวอย่างแบบฟอร์ม 2 ประเมินประเด็นความเสี่ยง.....	17
แบบฟอร์ม 3 การดำเนินกิจกรรมและการควบคุม.....	40
ตัวอย่างแบบฟอร์ม 3 การดำเนินกิจกรรมและการควบคุม.....	41
แบบฟอร์ม 4 รายงานและติดตามประเมินผล	50
ตัวอย่างแบบฟอร์ม 4 รายงานและติดตามประเมินผล.....	51

หน้าที่และบทบาทนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนระดับปฏิบัติการ เป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยมีหน้าที่หลักในการศึกษาวิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเชิงนโยบายเพื่อสนับสนุนการวางแผน การกำหนดยุทธศาสตร์ และการตัดสินใจของผู้บริหารให้เป็นไปอย่างมีระบบและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร งานในสายนี้ครอบคลุมตั้งแต่การรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นข้อเสนอเชิงนโยบาย การประสานแผนงาน โครงการ และงบประมาณให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ตลอดจนการจัดทำแผนการดำเนินงานในแต่ละระดับอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้การบริหารทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งบุคลากร งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์เป็นไปอย่างคุ้มค่าและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด

นอกจากนั้น นักวิเคราะห์นโยบายและแผนยังมีบทบาทในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของแผนและโครงการต่าง ๆ เพื่อนำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งจัดทำรายงานผลการดำเนินงานในรูปแบบที่ถูกต้อง ชัดเจน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานได้จริง อีกส่วนสำคัญของงานคือการจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการวางแผน ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการตัดสินใจเชิงนโยบาย ทำให้การบริหารงานของมหาวิทยาลัยตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่ต้องและเชื่อถือได้ นอกจากนี้ ยังครอบคลุมถึงการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงและระบบควบคุมภายใน เพื่อสร้างความมั่นคง โปร่งใส และลดโอกาสของความผิดพลาดในกระบวนการบริหารจัดการ ในบางกรณี นักวิเคราะห์นโยบายและแผนอาจมีส่วนร่วมในการวางแผนแม่บททางกายภาพของมหาวิทยาลัย รวมถึงงานด้านสถาปัตยกรรมและวิศวกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อให้การใช้พื้นที่และทรัพยากรเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงานและการพัฒนาในระยะยาว

นอกจากภารกิจหลักเหล่านี้แล้ว ยังต้องทำหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อให้การดำเนินงานด้านนโยบายและแผนเกิดความเชื่อมโยงในเชิงยุทธศาสตร์ และสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพที่ชัดเจน โดยสรุป นักวิเคราะห์นโยบายและแผนระดับปฏิบัติการจึงเป็นฟันเฟืองสำคัญในการเชื่อมโยงข้อมูล การวางแผน และการบริหารจัดการเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรได้อย่างแท้จริง

หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

การปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนระดับปฏิบัติการ เป็นการดำเนินงานภายใต้กรอบของกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และหลักเกณฑ์ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยมุ่งเน้นการใช้ความรู้ ความสามารถทางวิชาการเพื่อสนับสนุนภารกิจด้านการวิเคราะห์นโยบายและการวางแผนขององค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้ การปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 4 กระบวนการหลัก ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติการ (Operational Functions)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินงานเชิงนโยบายและแผน โดยปฏิบัติงานภายใต้การกำกับ แนะนำ และตรวจสอบจากผู้บังคับบัญชา รวมถึงปฏิบัติภารกิจอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีลักษณะงานสำคัญ ดังนี้

- ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเชิงนโยบาย เพื่อรวบรวมข้อมูล ข้อเท็จจริง และประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กร พร้อมจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อประกอบการกำหนดนโยบายและการตัดสินใจของผู้บริหาร
- ประสานและประมวลแผนงาน โครงการ และกิจกรรมของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดการบูรณาการแผนในระดับองค์กรอย่างเป็นระบบ
- จัดทำแผนหรือโครงการ และติดตามประเมินผลการดำเนินงานของแผนและโครงการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด เพื่อให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยบรรลุตามวัตถุประสงค์และผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง
- ให้บริการวิชาการแก่บุคลากรภายในและนักศึกษาที่มาฝึกปฏิบัติงาน โดยให้คำปรึกษา แนะนำ ตอบปัญหา และชี้แจงเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิเคราะห์นโยบายและแผน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ
- ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านการวิเคราะห์และวางแผน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการของหน่วยงาน

2. ด้านการวางแผน (Planning Functions)

ในด้านการวางแผน นักวิเคราะห์นโยบายและแผนจะต้องใช้ความรู้ความเข้าใจในหลักการวางแผนและการบริหารจัดการ เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยมีภารกิจหลัก ดังนี้

- วางแผนการทำงานในส่วนที่ตนรับผิดชอบให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย
- ร่วมวางแผนการดำเนินงานของโครงการหรือแผนงานร่วมกับทีมงาน เพื่อให้การดำเนินงานมีความต่อเนื่องและสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด
- วิเคราะห์ความต้องการ การใช้ทรัพยากร และจัดทำแผนการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า

3. ด้านการประสานงาน (Coordination Functions)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนมีบทบาทในการสร้างความร่วมมือและเชื่อมโยงการทำงานระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินงานด้านนโยบายและแผนเป็นไปอย่างราบรื่นและมีเอกภาพ โดยมีลักษณะงานดังนี้

- ประสานการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอก เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการขับเคลื่อนแผนงานและโครงการของมหาวิทยาลัย
- สื่อสาร ชี้แจง และให้รายละเอียดข้อมูล ข้อเท็จจริง หรือแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานวิเคราะห์นโยบายและแผน แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีและส่งเสริมการดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- สนับสนุนการจัดประชุม การรวบรวมข้อมูล และการติดตามผล เพื่อสร้างความเชื่อมโยงระหว่างนโยบายระดับมหาวิทยาลัยกับการปฏิบัติงานจริงของแต่ละหน่วยงาน

4. ด้านการบริการ (Service Functions)

นอกจากบทบาทด้านการวิเคราะห์และการวางแผนแล้ว นักวิเคราะห์นโยบายและแผนยังมีภารกิจในการให้บริการข้อมูล ความรู้ และคำปรึกษาแก่บุคลากรและหน่วยงานต่าง ๆ โดยมีรายละเอียดดังนี้

- ให้คำปรึกษา แนะนำเบื้องต้น และเผยแพร่ความรู้ด้านการวิเคราะห์นโยบายและการวางแผน เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง เป็นประโยชน์ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม
- จัดเก็บและให้บริการข้อมูลทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานวิเคราะห์นโยบายและแผนแก่บุคลากร นักศึกษา และหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก เพื่อสนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย และเป็นฐานข้อมูลสำคัญในการกำหนดนโยบายและมาตรการต่าง ๆ
- ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวางแผนและการประเมินผล เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

การจัดทำคู่มือปฏิบัติงานเรื่อง แผนภาพแสดงกระบวนการทำงาน “งานบริหารจัดการความเสี่ยง” เอกสารฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือและแนวทางในการปฏิบัติงานของ วิทยาลัยพลังงานทดแทน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยอ้างอิงตามแนวทางการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นเอกสารประกอบการพิจารณาผลงานในการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งครอบคลุมขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านการบริหารและธุรการในตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน อย่างครบถ้วน เป็นระบบ และสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริงในหน่วยงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ/คำจำกัดความ

วิทยาลัย	หมายถึง	วิทยาลัยพลังงานทดแทน มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ผู้บริหาร	หมายถึง	คณบดีวิทยาลัยพลังงานทดแทน รองคณบดีวิทยาลัยพลังงานทดแทนฝ่ายบริหาร รองคณบดีวิทยาลัยพลังงานทดแทนฝ่ายวิชาการและพัฒนานักศึกษา และรองคณบดีวิทยาลัยพลังงานทดแทนฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ และผู้อำนวยการสำนักงานคณบดีวิทยาลัยพลังงานทดแทน มหาวิทยาลัยแม่โจ้
งานบริหาร จัดการความ เสี่ยง	หมายถึง	กระบวนการอย่างเป็นระบบในการระบุ ประเมิน วางแผน ควบคุม และติดตามความเสี่ยง เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

การปฏิบัติงาน การจัดทำบริหารจัดการความเสี่ยง

ช่องทางการให้บริการ

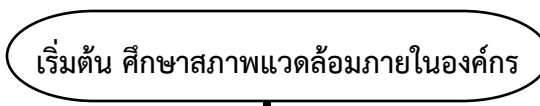

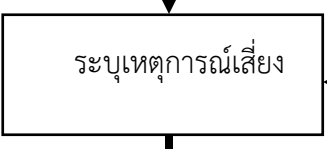

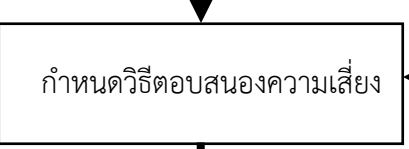

สถานที่ให้บริการ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน งานบริหารธุรการ วิทยาลัยพลังงานทดแทน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ชั้น 2 สำนักงานคณบดี โทรศัพท์ : 053-875592	ระยะเวลาเปิดให้บริการ เปิดให้บริการวันจันทร์ถึงวันศุกร์ ตั้งแต่เวลา 8.30-16.30 น. (เว้นวันหยุดราชการและวันหยุดนักขัตฤกษ์)
--	---

ขั้นตอนและกระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยงของวิทยาลัยพลังงานทดแทน มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ขั้นตอน	ผังกระบวนการ	รายละเอียดของงาน	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา
1. สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Environment)	กำหนดกรอบแนวคิดและวัฒนธรรมองค์กรด้านการบริหารความเสี่ยง	ศึกษาและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น โครงสร้างการบริหาร วัฒนธรรมองค์กร บทบาทหน้าที่ ความคาดหวังของผู้บริหาร และทิศทาง การดำเนินงาน เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการบริหารความเสี่ยงอย่างเหมาะสม	คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง / งานนโยบายและแผน	ไตรมาสที่ 1 ของปีงบประมาณ
2. การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective Setting)	กำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์และวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้บรรลุ	ระบุวัตถุประสงค์ขององค์กรทั้งในระดับวิทยาลัย หน่วยงาน และโครงการ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อเป็นกรอบในการระบุและประเมินความเสี่ยง	ผู้บริหารวิทยาลัย / งานนโยบายและแผน	ไตรมาสที่ 1 ของปีงบประมาณ
3. การระบุเหตุการณ์เสี่ยง (Risk Event Identification)	สำรวจและรวบรวมปัจจัยเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น	วิเคราะห์กิจกรรมหลักของหน่วยงานและระบุเหตุการณ์ที่อาจส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ เช่น ปัจจัยด้านบุคลากร งบประมาณ เทคโนโลยี หรือปัจจัยภายนอก	งานนโยบายและแผน / เจ้าของกระบวนการ (Process Owner)	ไตรมาสที่ 1-2
4. การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)	วิเคราะห์ระดับความเสี่ยง	ประเมินโอกาสการเกิดเหตุการณ์ (Likelihood) และผลกระทบ (Impact) เพื่อจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง และจัดทำ “ตารางประเมินความเสี่ยง (Risk Matrix)” เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ	งานนโยบายและแผน / คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง	ไตรมาสที่ 2
5. การตอบสนองความเสี่ยง (Risk Response)	วางแผนและดำเนินการจัดการความเสี่ยง	พิจารณามาตรการที่เหมาะสม เช่น การยอมรับ (Accept) การลด (Reduce) การโอน (Transfer) หรือการหลีกเลี่ยง (Avoid) ความเสี่ยง พร้อมจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงประจำปีของวิทยาลัย	คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง / งานนโยบายและแผน	ไตรมาสที่ 2-3

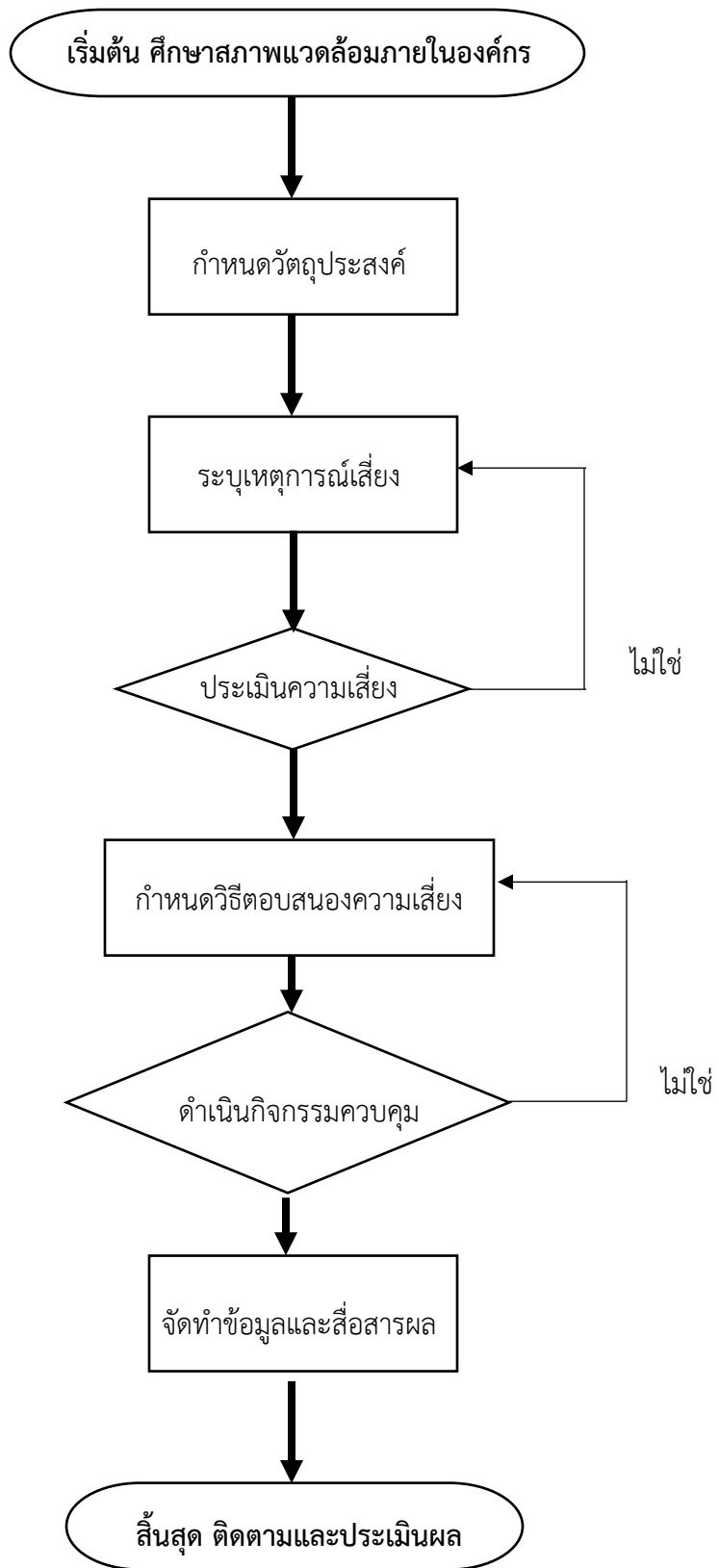
ขั้นตอน	ผังกระบวนการ	รายละเอียดของงาน	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา
6. กิจกรรมการควบคุม (Control Activities)	ดำเนินมาตรการควบคุมและติดตามผล	จัดทำแนวทางปฏิบัติและมาตรการควบคุมภายใน เพื่อป้องกันและลดความรุนแรงของความเสี่ยง เช่น การกำหนดผู้ตรวจสอบ การจัดทำแบบฟอร์มการติดตามผล และการรายงานต่อผู้บริหาร	งานนโยบายและแผน / หน่วยงานเจ้าของความเสี่ยง	ดำเนินการต่อเนื่องตลอดปี
7. ข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร (Information & Communication)	จัดระบบรายงานและการสื่อสารข้อมูลความเสี่ยง	รวบรวมและเผยแพร่ข้อมูลความเสี่ยง ผลการติดตาม และมาตรการควบคุม ให้หน่วยงานภายในรับทราบ รวมถึงรายงานต่อผู้บริหารและมหาวิทยาลัยแม่โจ้อย่างเป็นทางการ	งานนโยบายและแผน / เจ้าหน้าที่สารสนเทศ	ดำเนินการรายไตรมาส
8. การติดตามและการประเมินผล (Monitoring)	ตรวจสอบและทบทวนการดำเนินงานด้านความเสี่ยง	ติดตามความก้าวหน้าของแผนบริหารความเสี่ยง ประเมินประสิทธิภาพของมาตรการที่ดำเนินการ และทบทวนปรับปรุงแผนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในอนาคต พร้อมจัดทำรายงานเสนอผู้บริหาร	คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง / งานนโยบายและแผน	ไตรมาสที่ 4 ของปีงบประมาณ

รายละเอียด Flow Chart ขั้นตอนและกระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยง

ลำดับ	ผู้รับผิดชอบ	Flow Chart	ขั้นตอนการดำเนินการ
1	คณะกรรมการ บริหารความเสี่ยง / งานนโยบายและ แผน		ศึกษาและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น โครงสร้างการบริหาร ระบบงาน วัฒนธรรมองค์กร และนโยบายเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการบริหารความเสี่ยง
2	ผู้บริหารวิทยาลัย / งานนโยบายและ แผน		กำหนดวัตถุประสงค์หลักของการบริหารจัดการความเสี่ยงให้สอดคล้อง กับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และพันธกิจของวิทยาลัย
3	งานนโยบายและ แผน / เจ้าของ กระบวนการ (Process Owner)		ระบุเหตุการณ์หรือปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ทั้งด้านกลยุทธ์ การดำเนินงาน การเงิน และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ
4	งานนโยบายและ แผน / คณะกรรมการ บริหารความเสี่ยง		ประเมินความเป็นไปได้และผลกระทบของเหตุการณ์เสี่ยง โดยใช้เกณฑ์การประเมินความเสี่ยง (เช่น ระดับความรุนแรงและโอกาสเกิด) เพื่อจัดลำดับความสำคัญ
5	คณะกรรมการ บริหารความเสี่ยง / งานนโยบายและ แผน		กำหนดแนวทางตอบสนองต่อความเสี่ยง เช่น การหลีกเลี่ยง (Avoid) การลด (Reduce) การถ่ายโอน (Transfer) หรือการยอมรับ (Accept)
6	งานนโยบายและ แผน / หน่วยงาน เจ้าของความเสี่ยง		จัดทำและดำเนินกิจกรรมควบคุมภายในเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสการเกิดความเสี่ยง เช่น การกำหนดมาตรการตรวจสอบ การอนุมัติ และการรายงานผล

ลำดับ	ผู้รับผิดชอบ	Flow Chart	ขั้นตอนการดำเนินการ
7	งานนโยบายและแผน / เจ้าหน้าที่สารสนเทศ	<pre> graph TD A[จัดทำข้อมูลและสื่อสารผล] --> B(สิ้นสุด ติดตามและประเมินผล) </pre>	จัดทำรายงานผลการบริหารจัดการความเสี่ยงจัดประชุมสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลให้บุคลากรทุกระดับรับทราบ
8	คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง / งานนโยบายและแผน	<pre> graph TD A[จัดทำข้อมูลและสื่อสารผล] --> B(สิ้นสุด ติดตามและประเมินผล) </pre>	ติดตามผลการดำเนินงานวิเคราะห์ประสิทธิภาพของมาตรการควบคุมและปรับปรุงแนวทางบริหารความเสี่ยงให้เหมาะสม

Flow Chart ขั้นตอนและกระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยง



แบบฟอร์ม 1 ระบุเหตุการณ์เสี่ยง

ประเด็นความเสี่ยงระดับส่วนงาน
วิทยาลัยพลังงานทดแทน ประจำปีงบประมาณ 2569

ประเภทของความเสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง
1. ความเสี่ยงด้านนโยบายและกลยุทธ์ (Strategic Risk)	
2. ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk)	
3. ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน (Operational Risk)	
4. ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Risk)	
5. ความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Risk)	
6. ความเสี่ยงด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร (Reputation Risk)	

ควบคุมภายใน 2569

พันธกิจ	การเกิดปัญหาอุปสรรคและ ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง
ด้านการเรียนการสอนและ การผลิตบัณฑิต		
ด้านงานวิจัยและนวัตกรรม		
ด้านบริการวิชาการ		
ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม		
ด้านบริหารจัดการ		

ตัวอย่างแบบฟอร์ม 1 ระบุเหตุการณ์เสี่ยง
--

ประเด็นความเสี่ยงระดับส่วนงาน
วิทยาลัยพลังงานทดแทน ประจำปีงบประมาณ 2569

ประเภทของความเสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง
1. ความเสี่ยงด้านนโยบายและกลยุทธ์ (Strategic Risk)	ร้อยละของบัณฑิตที่มีงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี
2. ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk)	จำนวนงบประมาณบริการวิชาการ
3. ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน (Operational Risk)	ขาดบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะด้านในการดูแลอาคารและสถานที่
4. ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Risk)	การปฏิบัติตามกฎระเบียบและขั้นตอนที่ถูกต้องตามการเปลี่ยนแปลงของสภาวะการณ์ปัจจุบัน
5. ความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Risk)	
6. ความเสี่ยงด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร (Reputation Risk)	

ควบคุมภายใน 2569

พันธกิจ	การเกิดปัญหาอุปสรรคและผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง
ด้านการเรียนการสอนและการผลิตบัณฑิต	การบันทึกข้อมูล OBE3 OBE5 ตามระยะเวลาที่กำหนด	ปานกลาง
ด้านงานวิจัยและนวัตกรรม	สร้างความเข้าใจการกรอกข้อมูลการนำผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่นำไปใช้ประโยชน์	ปานกลาง
ด้านบริการวิชาการ	-	-
ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	-	-
ด้านบริหารจัดการ	การจัดทำคำสั่ง, ประกาศ, หนังสือภายนอก	ปานกลาง
	รายงานการตรวจสอบพัสดุประจำปี	ปานกลาง

การวิเคราะห์ / การประเมินประเด็นความเสี่ยง

ประเด็นความความเสี่ยงที่ 1.1		
การได้มาซึ่งประเด็นความเสี่ยง :		
ประเด็นความความเสี่ยงที่ 1 : ด้านนโยบายและกลยุทธ์ (Strategic Risk)	ส่วนงานและผู้รับผิดชอบประเด็นความเสี่ยง :	
ตัวบ่งชี้ความเสี่ยง / สัญญาณเตือนภัย (KRI) :		
ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่นำไปสู่ประเด็นความเสี่ยง		
ปัจจัยเสี่ยงภายใน		ปัจจัยเสี่ยงภายนอก
ผลกระทบความเสี่ยงต่อมหาวิทยาลัย		
เกณฑ์การประเมินระดับความเสี่ยง : โอกาสที่จะเกิดความเสียหายและความรุนแรงของผลกระทบ		
ระดับ	โอกาสที่จะเกิดความเสียหาย (Likelihood : L)	ความรุนแรงของผลกระทบ (Impact : I)
5 (สูงมาก)		
4 (สูง)		
3 (ปานกลาง)		
2 (น้อย)		
1 (น้อยมาก)		
ความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Appetite)		

ประเมินระดับความเสี่ยง

ผลกระทบ (I)	โอกาสเกิด (L)					ระดับความเสี่ยง				ระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้	วิธีการจัดการความเสี่ยง		
	1	2	3	4	5	คะแนน = โอกาส (L) x ผลกระทบ (I)		คะแนน = โอกาส (L) x ผลกระทบ (I)					
5						L	I	คะแนน	ระดับ	L	I	คะแนน	ระดับ
4													
3													
2													
1													

มาตรการ/กิจกรรมควบคุมที่มี	มาตรการ/กิจกรรมควบคุมปรับปรุง/เพิ่มเติม	หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ

ตัวอย่างแบบฟอร์ม 2 ประเมินประเด็นความเสี่ยง

การวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยง

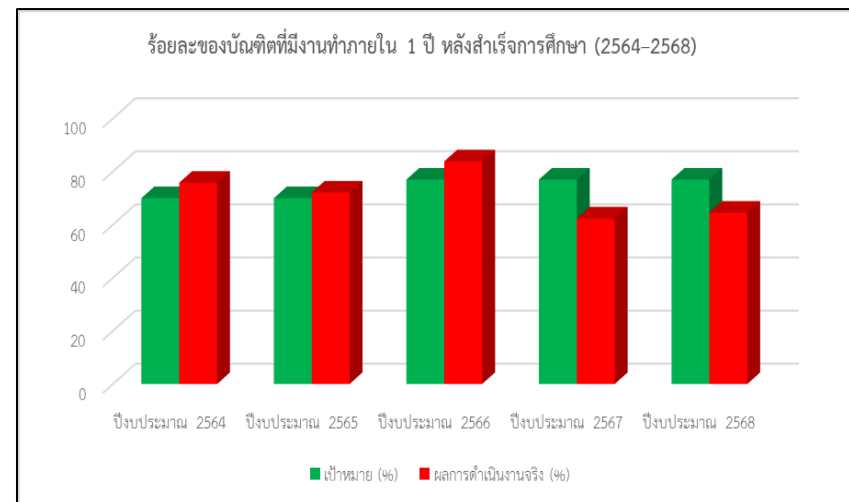
ประเภทความเสี่ยง S : ความเสี่ยงด้านนโยบายและกลยุทธ์ (Strategic Risk)

ประเด็นความเสี่ยง S1 : ร้อยละของบัณฑิตที่มีงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี

การได้มาซึ่งประเด็นความเสี่ยง : จากผลการดำเนินงานของวิทยาลัยพลังงานทดแทน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ตามตัวชี้วัด “ร้อยละของบัณฑิตที่มีงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี หลังสำเร็จการศึกษา” ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2564–2568 พบว่า แม้ในบางปีจะมีผลการดำเนินงานสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด แต่ในภาพรวมมีแนวโน้มลดลงและไม่เป็นไปตามเป้าหมายอย่างต่อเนื่องในช่วง 2 ปีหลังสุด ดังตารางต่อไปนี้

ตารางร้อยละของบัณฑิตที่มีงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี หลังสำเร็จการศึกษา วิทยาลัยพลังงานทดแทน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ปีงบประมาณ 2564–2568)

ปีงบประมาณ	เป้าหมาย (%)	ผลการดำเนินงานจริง (%)
2564	70	75.79
2565	70	72.12
2566	77	83.84
2567	77	62.35
2568	77	64.52



จากข้อมูลผลการดำเนินงานในช่วงปีงบประมาณ 2564–2566 พบว่า วิทยาลัยพลังงานทดแทนสามารถบรรลุผลเกินกว่าเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในปีงบประมาณ 2566 ที่มีสัดส่วนบัณฑิตซึ่งมีงานทำภายในหนึ่งปีหลังสำเร็จการศึกษาสูงถึงร้อยละ 83.84 ถือเป็นปีที่มีผลการดำเนินงานโดดเด่นและสะท้อนถึงประสิทธิภาพของกระบวนการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาศักยภาพบัณฑิตได้เป็นอย่างดี

อย่างไรก็ตาม ในช่วงปีงบประมาณ 2567–2568 ผลการดำเนินงานกลับลดลงอย่างมีนัยสำคัญ โดยอัตราการมีงานทำของบัณฑิตลดลงเหลือเพียงร้อยละ 62.35 และ 64.52 ตามลำดับ ซึ่งต่ำกว่าเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ที่ร้อยละ 77 แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มของความเสี่ยงเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Risk) ที่เกี่ยวข้องกับ “คุณภาพบัณฑิตและความสามารถในการมีงานทำหลังสำเร็จการศึกษา” (Graduate Employability Risk) ซึ่งถือเป็นประเด็นสำคัญที่เชื่อมโยงโดยตรงกับภาพลักษณ์ ความน่าเชื่อถือ และความเชื่อมั่นของมหาวิทยาลัยในฐานะสถาบันการศึกษาที่มุ่งผลิตบุคลากรคุณภาพเพื่อรองรับภาคอุตสาหกรรมพลังงานทดแทนของประเทศ การลดลงของอัตราการมีงานทำในระยะหลังอาจมีสาเหตุจากหลายปัจจัย ทั้งจากปัจจัยภายนอกและภายในสถาบัน เช่น การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของอุตสาหกรรมพลังงานและเทคโนโลยีสีเขียว ที่ทำให้ความต้องการทักษะแรงงานเปลี่ยนแปลงไป บัณฑิตบางส่วนอาจยังขาดทักษะเฉพาะทางหรือสมรรถนะที่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน อีกทั้งข้อจำกัดของเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการ ภาคเอกชน การขาดระบบติดตามบัณฑิต (Tracer Study) ที่มีประสิทธิภาพและข้อมูลครบถ้วน รวมถึงผลกระทบทางเศรษฐกิจในช่วงหลังสถานการณ์โควิด-19 ซึ่งทำให้โอกาสในการจ้างงานในบางสาขาชะงักงัน

จากสภาพปัญหาและแนวโน้มดังกล่าว วิทยาลัยพลังงานทดแทนจึงควรพิจารณาทบทวนแนวทางการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเตรียมความพร้อมบัณฑิตให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในยุคพลังงานสะอาดและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ควบคู่กับการเสริมสร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมในลักษณะการเรียนรู้แบบบูรณาการกับการทำงาน (Work-Integrated Learning) หรือสหกิจศึกษา เพื่อเพิ่มโอกาสให้บัณฑิตได้รับประสบการณ์จริงและสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมั่นใจและมีคุณภาพมากขึ้น ทั้งนี้ ประเด็นความเสี่ยงดังกล่าวถูกกำหนดให้อยู่ภายใต้กรอบการบริหารความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ในหมวด “คุณภาพทางวิชาการและความเป็นเลิศทางการศึกษา” (Academic Quality and Excellence) โดยมหาวิทยาลัยได้กำหนดระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ในระดับ “ปานกลาง” (Medium Appetite) เพื่อให้หน่วยงานใช้เป็นแนวทางในการติดตาม ประเมินผล และพัฒนาคุณภาพบัณฑิตอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยยกระดับผลการดำเนินงานให้กลับมาบรรลุตามเป้าหมาย และเสริมสร้างความมั่นคงทางวิชาการของมหาวิทยาลัยในระยะยาว

ข้อมูลอ้างอิง :

- (1) ข้อมูลภาวะการมีงานทำของบัณฑิต จากกองแผนงาน มหาวิทยาลัยแม่โจ้
- (2) ระบบ KPI-Monitoring ณ วันที่ 14 ตุลาคม 2568

ประเภทความเสี่ยง S : ความเสี่ยงด้านนโยบายและกลยุทธ์ (Strategic Risk)		ส่วนงานและผู้รับผิดชอบประเด็นความเสี่ยง :
ประเด็นความเสี่ยง S1 : ร้อยละของบัณฑิตที่มีงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี		<ul style="list-style-type: none"> รองคณบดีฝ่ายวิชาการและพัฒนานักศึกษา
ตัวบ่งชี้ความเสี่ยง / สัญญาณเตือนภัย (KRI) :		
KRI 1: บัณฑิตขาดทักษะที่ตรงกับตลาดแรงงาน (Skill Gap Risk)		
KRI 2: ความร่วมมือกับสถานประกอบการ/ภาคเอกชนยังไม่เพียงพอ (Industry Linkage Risk)		
KRI 3: ความสนใจและการสนับสนุนผู้ประกอบการรุ่นใหม่ยังไม่เข้มแข็ง (Entrepreneurship Risk)		
ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่นำไปสู่ประเด็นความเสี่ยง		
ปัจจัยเสี่ยงภายใน		ปัจจัยเสี่ยงภายนอก
<ol style="list-style-type: none"> หลักสูตรการเรียนการสอนยังไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมพลังงานสมัยใหม่ ทำให้บัณฑิตบางส่วนขาดทักษะใหม่ เช่น ทักษะด้านเทคโนโลยีสีเขียว ดิจิทัล หรือการบริหารจัดการพลังงานอัจฉริยะ การบูรณาการเรียนรู้อิงปฏิบัติ (Work-Integrated Learning) ยังมีข้อจำกัดในด้านจำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วม และระยะเวลาฝึกปฏิบัติจริงของนักศึกษา还不够เพียงพอ ขาดระบบติดตามบัณฑิต (Tracer Study) ที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ข้อมูลการมีงานทำและความต้องการทักษะของตลาดแรงงานไม่ถูกนำมาปรับใช้ในการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ความร่วมมือภายในหน่วยงานระหว่างอาจารย์ นักศึกษา และฝ่ายวิชาชีพ还不够เข้มแข็ง ส่งผลให้การพัฒนากิจกรรมและผู้ประกอบการยังมีข้อจำกัด 		<ol style="list-style-type: none"> การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมพลังงานสีเขียว (Energy Transition) ทำให้ความต้องการแรงงานมีทักษะเฉพาะด้านเพิ่มขึ้น เช่น พลังงานหมุนเวียน ระบบจัดการพลังงานอัจฉริยะ (Smart Grid) และเทคโนโลยีสะอาด ภาวะเศรษฐกิจชะลอตัวและการแข่งขันในตลาดแรงงานสูงขึ้น โดยเฉพาะในช่วงหลังโควิด-19 ส่งผลให้ตำแหน่งงานใหม่ลดลง และบัณฑิตต้องแข่งขันกับผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า นโยบายภาครัฐและเอกชนด้านการพัฒนาเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) ยังอยู่ในช่วงเริ่มต้น ทำให้ความต้องการแรงงานในบางสาขายังไม่ชัดเจน แนวโน้มการจ้างงานแบบชั่วคราวและเศรษฐกิจฐานแพลตฟอร์ม (Gig Economy) มีผลต่อเสถียรภาพในการมีงานทำของบัณฑิตในระยะยาว

5. การเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมแรงงานรุ่นใหม่ ที่ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นมากกว่าความมั่นคง อาจทำให้การวัด “การทำงานทำภายใน 1 ปี” ลดลงแม้บัณฑิตมีรายได้จากช่องทางอื่น

ผลกระทบและโอกาสที่อาจเกิดต่อมหาวิทยาลัย

1. ผลกระทบต่อภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นของมหาวิทยาลัย การที่ร้อยละของบัณฑิตมีงานทำลดลงอย่างต่อเนื่องอาจส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเฉพาะผู้ประกอบการและนักเรียนที่อยู่ในช่วงตัดสินใจเลือกศึกษาต่อ ซึ่งอาจทำให้จำนวนผู้สมัครเรียนลดลงในอนาคต อย่างไรก็ตาม หากมหาวิทยาลัยสามารถปรับกลยุทธ์การเรียนการสอนให้ตอบโจทย์ตลาดแรงงานได้อย่างทันทั่วถึง จะเป็นโอกาสสำคัญในการสร้างภาพลักษณ์ใหม่ให้กับมหาวิทยาลัยในฐานะ “สถาบันผลิตบัณฑิตคุณภาพสูงด้านพลังงานทดแทน”
2. ผลกระทบต่อคุณภาพบัณฑิตและมาตรฐานทางวิชาการ ความไม่สอดคล้องของหลักสูตรกับทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการ อาจทำให้บัณฑิตขาดขีดความสามารถในการแข่งขัน ส่งผลต่อผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยโดยรวม ขณะเดียวกัน มหาวิทยาลัยสามารถใช้สถานการณ์นี้เป็นโอกาสในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทันสมัย เน้นทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การจัดการพลังงานสีเขียว และการเรียนรู้เชิงบูรณาการ เพื่อยกระดับคุณภาพการผลิตบัณฑิตให้เทียบเคียงกับมาตรฐานสากล
3. ผลกระทบต่อความร่วมมือและการสร้างเครือข่ายกับภาคอุตสาหกรรม การที่บัณฑิตขาดโอกาสเข้าถึงสถานประกอบการหรือเครือข่ายวิชาชีพ อาจกระทบต่อความร่วมมือในเชิงวิชาการและการพัฒนาทักษะอาชีพของนักศึกษา อย่างไรก็ตาม หากมหาวิทยาลัยใช้โอกาสนี้ในการขยายความร่วมมือกับภาคเอกชน ภาคอุตสาหกรรมพลังงานทดแทน และหน่วยงานภาครัฐในรูปแบบโครงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หรือสหกิจศึกษา (Work-Integrated Learning) จะช่วยเพิ่มโอกาสการจ้างงานของบัณฑิต และเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาชีพของมหาวิทยาลัยในระยะยาว

เกณฑ์การประเมินระดับความเสี่ยง : โอกาสที่จะเกิดความเสียหายและความรุนแรงของผลกระทบ		
ระดับ	โอกาสที่จะเกิดความเสียหาย (Likelihood : L)	ความรุนแรงของผลกระทบ (Impact : I)
5 (สูงมาก)	มีแนวโน้มเกิดขึ้นทุกปี หรือหลายครั้งในรอบปี	ร้อยละ 71 บัณฑิตส่วนใหญ่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน สร้างความไม่เชื่อมั่นต่อคุณภาพการผลิตบัณฑิต กระทบต่อการรับรองมาตรฐาน และความเชื่อมั่นต่อมหาวิทยาลัย
4 (สูง)	เกิดขึ้นได้มากกว่า 1 ครั้งใน 3 ปี	ร้อยละ 74 อัตราการมีงานทำของบัณฑิตลดลงอย่างเห็นได้ชัด (ต่ำกว่าเป้าหมาย KPI) กระทบต่อภาพลักษณ์มหาวิทยาลัย
3 (ปานกลาง)	อาจเกิดขึ้นได้ในช่วง 3-5 ปี	ร้อยละ 77 ผลกระทบปานกลาง เกิด Skill Gap ชัดเจน ทำให้บัณฑิตบางส่วนว่างงานหรือทำงานต่ำกว่าระดับวุฒิ ส่งผลต่ออัตราการมีงานทำ
2 (น้อย)	เกิดขึ้นน้อยมาก อาจเกิดขึ้นในรอบ 5-10 ปี	ร้อยละ 80 นายจ้างสะท้อนว่าบัณฑิตมีทักษะไม่ตรงบางส่วน แต่ยังสามารถจ้างงานและฝึกเพิ่มได้
1 (น้อยมาก)	โอกาสเกิดขึ้นน้อยมาก หรือไม่เคยเกิดเลย	ร้อยละ 83 บัณฑิตส่วนใหญ่ยังหางานได้ แต่บางส่วนมีทักษะไม่ตรง ต้องใช้เวลาเรียนรู้งานเพิ่มขึ้น

ตัวบ่งชี้ความเสี่ยง / สัญญาณเตือนภัย (KRI) :	ความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Appetite)	ระดับความเบี่ยงเบนความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Tolerance)
KRI 1: บัณฑิตขาดทักษะที่ตรงกับตลาดแรงงาน (Skill Gap Risk)	ยอมรับความเสี่ยงในระดับ ปานกลาง (Medium Appetite) เพื่อเปิดโอกาสให้มีการปรับปรุงหลักสูตรและพัฒนาทักษะบัณฑิตให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน	ยอมรับความเสี่ยงในระดับ ปานกลาง (Medium Appetite) เพื่อเปิดโอกาสให้มีการปรับปรุงหลักสูตรและพัฒนาทักษะบัณฑิตให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน
KRI 2: ความร่วมมือกับสถานประกอบการ/ภาคเอกชนยังไม่เพียงพอ (Industry Linkage Risk)	ยอมรับความเสี่ยงในระดับ ปานกลางค่อนข้างต่ำ (Low-Medium Appetite) เนื่องจากความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มโอกาสการมีงานทำของบัณฑิต	ยอมรับความเสี่ยงในระดับ ปานกลางค่อนข้างต่ำ (Low-Medium Appetite) เนื่องจากความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มโอกาสการมีงานทำของบัณฑิต
KRI 3: ความสนใจและการสนับสนุนผู้ประกอบการรุ่นใหม่ยังไม่เข้มข้น (Entrepreneurship Risk)	ยอมรับความเสี่ยงในระดับ ปานกลาง (Medium Appetite) เพื่อเปิดพื้นที่ให้เกิดการทดลองและพัฒนาแนวทางสนับสนุนผู้ประกอบการรุ่นใหม่	ยอมรับความเสี่ยงในระดับ ปานกลาง (Medium Appetite) เพื่อเปิดพื้นที่ให้เกิดการทดลองและพัฒนาแนวทางสนับสนุนผู้ประกอบการรุ่นใหม่

ประเมินระดับความเสี่ยง

ผลกระทบ (I)	โอกาสเกิด (L)				
	1	2	3	4	5
5	M	H	H	E	E
4	M	M	H	H	E
3	L	M	M	H	H
2	L	L	M	M	H
1	L	L	L	M	M

ระดับความเสี่ยง (RA)				ระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (RT)				วิธีการจัดการความเสี่ยง
คะแนน = โอกาส (L) x ผลกระทบ (I)				คะแนน = โอกาส (L) x ผลกระทบ (I)				
L	I	คะแนน	ระดับ	L	I	คะแนน	ระดับ	ลดความเสี่ยง
			H สูง				M ปานกลาง	

มาตรการควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน (Existing Controls)	มาตรการ/กิจกรรมควบคุมปรับปรุง/เพิ่มเติม	ส่วนงานผู้รับผิดชอบ
<p>มีการดำเนินโครงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพและสหกิจศึกษา (Work-Integrated Learning: WIL)</p> <p>โดยร่วมมือกับสถานประกอบการภาคเอกชนในสาขาพลังงานทดแทน เพื่อให้นักศึกษาได้เรียนรู้จากสถานการณ์จริง ฝึกทักษะอาชีพ และสร้างโอกาสในการได้รับการจ้างงานหลังสำเร็จการศึกษา</p>	<p>จัดตั้งระบบ “Career Development Center” เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลบัณฑิตกับตลาดแรงงานแบบครบวงจร</p> <p>โดยรวบรวมฐานข้อมูลผู้ประกอบการ โอกาสฝึกงาน และตำแหน่งงานว่าง พร้อมให้คำปรึกษาด้านอาชีพ การพัฒนาทักษะ (Upskill/Reskill) และติดตามผลการมีงานทำของบัณฑิต (Tracer Study) อย่างต่อเนื่อง</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ รองคณบดีฝ่ายวิชาการและพัฒนา นักศึกษา ■ นายภูศรัณย์ ศิริพันธ์ตรี (นักวิชาการศึกษา) ■ เพ็ญศิริ หน่อแก้ว (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)

ประเภทความเสี่ยง F : ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk)

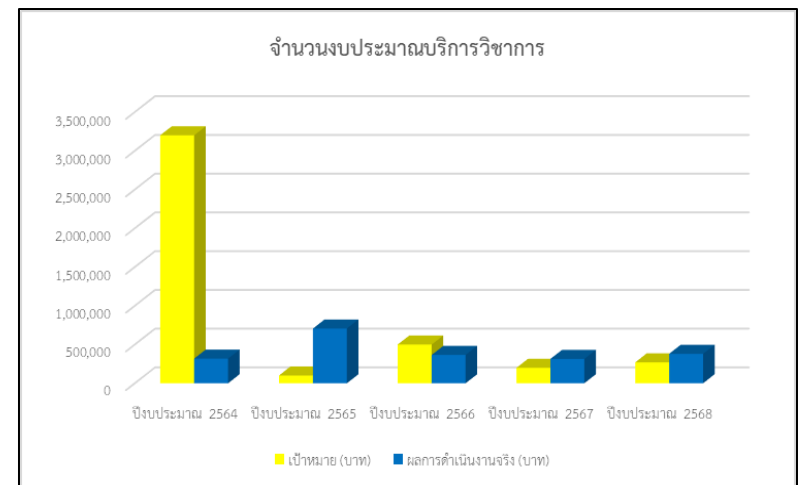
ประเด็นความเสี่ยง F1 : จำนวนงบประมาณบริการวิชาการ

การได้มาซึ่งประเด็นความเสี่ยง : จากผลการดำเนินงานในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2568 พบว่า งบประมาณด้านบริการวิชาการของวิทยาลัยพลังงานทดแทนมีความผันผวนและไม่สม่ำเสมอ โดยบางปีผลการดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมายอย่างชัดเจน แม้บางปีจะมีการปรับตัวดีขึ้น แต่โดยรวมแล้วยังไม่สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนดได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายในการขับเคลื่อนภารกิจบริการวิชาการของวิทยาลัยให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมและยั่งยืน

แนวโน้มดังกล่าวสะท้อนถึง ความเสี่ยงเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Risk) และ ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน (Operational Risk) ในมิติของ “ประสิทธิภาพและความยั่งยืนของการบริหารจัดการงานบริการวิชาการแก่สังคม” (Sustainability of Academic Service Performance) ซึ่งเป็นหนึ่งในพันธกิจหลักของวิทยาลัยพลังงานทดแทนในการถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านพลังงานสะอาดสู่ชุมชน ภาคอุตสาหกรรม และสังคมโดยรวม **ดังตารางต่อไปนี้**

ตารางสรุปเป้าหมายและผลการดำเนินงานงบประมาณบริการวิชาการ เพื่อการวิเคราะห์ประเด็นความเสี่ยง (พ.ศ. 2564–2568)

ปีงบประมาณ	เป้าหมาย (บาท)	ผลการดำเนินงานจริง (บาท)
2564	3,200,000	318,000
2565	100,000	705,930
2566	500,000	365,800
2567	200,000	314,500
2568	270,000	380,000



สาเหตุของความผันผวนในผลการดำเนินงานอาจมาจากหลายปัจจัย ทั้งปัจจัยภายในและภายนอก เช่น การขาดแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจนในการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมบริการวิชาการให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย การขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านเทคโนโลยีพลังงาน การประชาสัมพันธ์กิจกรรมบริการวิชาการยังไม่ครอบคลุมเพียงพอ รวมถึงผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจและนโยบายของภาครัฐที่ทำให้โอกาสในการรับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกลดลงผลจากสถานการณ์ดังกล่าวก่อให้เกิดความเสี่ยงสำคัญในระดับหน่วยงาน คือ “รายได้จากการดำเนินงานบริการวิชาการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ส่งผลต่อความสามารถในการดำเนินภารกิจบริการวิชาการอย่างต่อเนื่อง และลดทอนศักยภาพในการสร้างประโยชน์ให้กับชุมชนและสังคมตามพันธกิจของวิทยาลัยพลังงานทดแทน”

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและลดความเสี่ยงในระยะยาว วิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาและขยายโครงการบริการวิชาการให้ตอบโจทย์ความต้องการของชุมชนและภาคอุตสาหกรรมพลังงานทดแทนมากขึ้น ควบคู่กับการเสริมสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรท้องถิ่นในรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือ (Partnership Network) รวมถึงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถจัดทำหลักสูตรระยะสั้น การฝึกอบรม และการให้บริการทางวิชาการที่หลากหลายและมีคุณภาพสูง การขับเคลื่อนในลักษณะดังกล่าวไม่เพียงช่วยเพิ่มรายได้จากงานบริการวิชาการเท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้างภาพลักษณ์เชิงบวกให้กับวิทยาลัยในฐานะศูนย์กลางองค์ความรู้ด้านพลังงานทดแทนของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานด้านบริการวิชาการมีความยั่งยืนและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อชุมชนและประเทศในระยะยาว

ข้อมูลอ้างอิง :

- (1) ระบบ KPI-Monitoring ณ วันที่ 14 ตุลาคม 2568

ประเภทความเสี่ยง F : ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk)	ส่วนงานและผู้รับผิดชอบประเด็นความเสี่ยง :
<u>ประเด็นความเสี่ยง F1</u> : จำนวนงบประมาณบริการวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ ▪ รองคณบดีฝ่ายบริหาร
ตัวบ่งชี้ความเสี่ยง / สัญญาณเตือนภัย (KRI) :	
KRI 1: อัตราส่วนรายได้จากการดำเนินงานบริการวิชาการจริงต่อเป้าหมายที่กำหนด	
KRI 2: จำนวนโครงการบริการวิชาการที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนประจำปี	
KRI 3: ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เข้าร่วมโครงการบริการวิชาการ	

ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่นำไปสู่ประเด็นความเสี่ยง		
ปัจจัยเสี่ยงภายใน		ปัจจัยเสี่ยงภายนอก
<ol style="list-style-type: none"> 1. การวางแผนกลยุทธ์ด้านบริการวิชาการยังไม่ชัดเจนและขาดการติดตามต่อเนื่อง 2. บุคลากรผู้รับผิดชอบมีภาระงานหลักด้านการเรียนการสอนสูง ทำให้ไม่สามารถจัดโครงการบริการวิชาการได้ตามแผน 3. การประชาสัมพันธ์โครงการบริการวิชาการยังไม่ทั่วถึงกลุ่มเป้าหมาย 4. ระบบข้อมูลรายได้และการติดตามผลโครงการยังไม่เป็นระบบเดียวกันทั่วทั้งหน่วยงาน 		<ol style="list-style-type: none"> 1. สถานการณ์เศรษฐกิจชะลอตัว ทำให้หน่วยงานภายนอกหรือชุมชนมีงบประมาณจำกัดในการเข้าร่วมโครงการ 2. ความต้องการบริการวิชาการของภาคเอกชนหรือท้องถิ่นเปลี่ยนแปลงตามแนวโน้มเทคโนโลยีและนโยบายภาครัฐ 3. การแข่งขันจากสถาบันอุดมศึกษาอื่นที่มีชื่อเสียงและเครือข่ายความร่วมมือกว้างขวางกว่า 4. เหตุการณ์ไม่คาดคิด เช่น โรคระบาดหรือภัยธรรมชาติ ส่งผลให้ไม่สามารถดำเนินโครงการภาคสนามได้
ผลกระทบและโอกาสที่อาจเกิดต่อมหาวิทยาลัย		
<ol style="list-style-type: none"> 1. รายได้ของหน่วยงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายประจำปี 2. ส่งผลต่อภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือของมหาวิทยาลัยในการให้บริการวิชาการแก่สังคม 3. กระทบต่อการบรรลุพันธกิจตามยุทธศาสตร์ด้านบริการวิชาการและการเชื่อมโยงกับชุมชน 4. อาจส่งผลต่อความสามารถในการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาโครงการต่อเนื่องในอนาคต 		
เกณฑ์การประเมินระดับความเสี่ยง : โอกาสที่จะเกิดความเสียหายและความรุนแรงของผลกระทบ		
ระดับ	โอกาสที่จะเกิดความเสียหาย (Likelihood : L)	ความรุนแรงของผลกระทบ (Impact : I)
5 (สูงมาก)	มีโอกาสเกิดขึ้นเกือบทุกปี หรือเกิดขึ้นมากกว่า 1 ครั้งต่อปี (ความน่าจะเป็นมากกว่า 80%)	มากกว่า 40% ของเป้าหมาย ไม่บรรลุส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงาน ทำให้เป้าหมายหลักไม่บรรลุ สูญเสียชื่อเสียง/งบประมาณอย่างมาก
4 (สูง)	มีโอกาสเกิดขึ้นเป็นประจำในบางปี (ความน่าจะเป็น 61-80%)	ร้อยละ 26-40% ของเป้าหมาย ไม่บรรลุส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานอย่างชัดเจน ต้องใช้ทรัพยากรมากในการแก้ไข
3 (ปานกลาง)	มีโอกาสเกิดขึ้นเป็นครั้งคราว (ความน่าจะเป็น 41-60%)	ร้อยละ 11-25% ของเป้าหมาย ไม่บรรลุส่งผลกระทบในระดับปานกลาง สามารถควบคุมและแก้ไขได้ภายในหน่วยงาน

2 (น้อย)	มีโอกาสดำเนินงานน้อย (ความน่าจะเป็น 21-40%)	ร้อยละ 6-10% ของเป้าหมาย ไม่บรรลุส่งผลกระทบต่อในวงจำกัด ไม่กระทบเป้าหมายหลักของหน่วยงาน
1 (น้อยมาก)	มีโอกาสดำเนินงานน้อยมาก หรือแทบไม่เคยเกิด (ความน่าจะเป็นไม่เกิน 20%)	ไม่เกินร้อยละ 5% ของเป้าหมายไม่บรรลุ ส่งผลกระทบต่อเพียงเล็กน้อย สามารถแก้ไขได้ทันที ไม่กระทบภาพรวมของการดำเนินงาน

ตัวบ่งชี้ความเสี่ยง / สัญญาณเตือนภัย (KRI) :	ความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Appetite)	ระดับความเบี่ยงเบนความเสี่ยง ที่ยอมรับได้ (Risk Tolerance)
KRI 1: อัตราส่วนรายได้จากการดำเนินงานบริการวิชาการจริงต่อเป้าหมายที่กำหนด	วิทยาลัยสามารถยอมรับความเบี่ยงเบนของรายได้จากบริการวิชาการได้ในระดับ ปานกลาง หากยังสามารถรักษาความต่อเนื่องของโครงการและสร้างผลกระทบเชิงสังคมได้	ยอมให้รายได้จากบริการวิชาการต่ำกว่าเป้าหมายได้ไม่เกิน ร้อยละ 20 ของค่าเป้าหมายประจำปี
KRI 2: จำนวนโครงการบริการวิชาการที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนประจำปี	ยอมรับได้ในระดับ ปานกลางค่อนข้างสูง หากยังสามารถดำเนินโครงการหลักที่มีผลกระทบต่อชุมชนหรือกลุ่มเป้าหมายสำคัญได้ครบถ้วน	ยอมให้จำนวนโครงการที่ดำเนินการสำเร็จลดลงได้ไม่เกิน ร้อยละ 15 จากแผนประจำปี
KRI 3: ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เข้าร่วมโครงการบริการวิชาการ	ยอมรับได้ในระดับ ต่ำถึงปานกลาง เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนคุณภาพและชื่อเสียงของวิทยาลัย	ยอมให้คะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยลดลงได้ไม่เกิน ร้อยละ 10 จากเกณฑ์มาตรฐาน ($\geq 80\%$)

ประเมินระดับความเสี่ยง

ผลกระทบ (I)	โอกาสเกิด (L)				
	1	2	3	4	5
5	M	H	H	E	E
4	M	M	H	H	E
3	L	M	M	H	H
2	L	L	M	M	H
1	L	L	L	M	M

ระดับความเสี่ยง (RA)				ระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (RT)				วิธีการ จัดการ ความเสี่ยง
คะแนน = โอกาส (L) x ผลกระทบ (I)				คะแนน = โอกาส (L) x ผลกระทบ (I)				
L	I	คะแนน	ระดับ	L	I	คะแนน	ระดับ	ลดความ เสี่ยง
			H สูง				M ปานกลาง	

มาตรการควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน (Existing Controls)	มาตรการ/กิจกรรมควบคุมปรับปรุง/เพิ่มเติม	ส่วนงานผู้รับผิดชอบ
มีการกำหนดแผนงานและตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (KPI) เพื่อกำกับติดตามความก้าวหน้าของโครงการบริการวิชาการเป็นระยะ	พัฒนาระบบติดตามและรายงานผลแบบออนไลน์ เพื่อให้สามารถตรวจสอบความคืบหน้าและประเมินผลได้แบบเรียลไทม์ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและควบคุมความเสี่ยง	<ul style="list-style-type: none"> ■ รองคณบดีฝ่ายวิชาการและพัฒนานักศึกษา ■ รองคณบดีฝ่ายบริหาร ■ ดร.กมลดารา เจริญสุวรรณ (นักวิชาการศึกษา) ■ เพ็ญศิริ หน่อแก้ว (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)

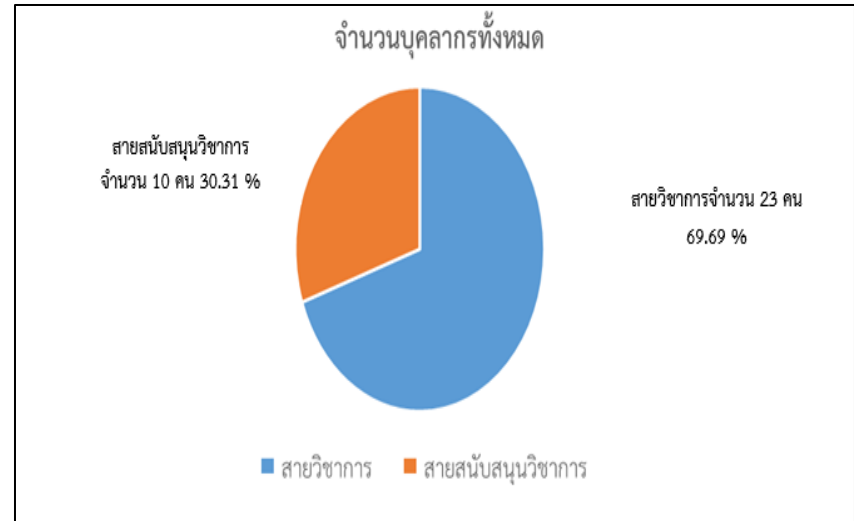
ประเภทความเสี่ยง O : ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน (Operational Risk)

ประเด็นความเสี่ยง O1 : บุคลากรที่มีทักษะเฉพาะด้านการดูแลอาคารและสถานที่

การได้มาซึ่งประเด็นความเสี่ยง : จากข้อมูลเชิงโครงสร้างบุคลากรของวิทยาลัยพลังงานทดแทน พบว่า วิทยาลัยมีบุคลากรสายวิชาการ จำนวนทั้งสิ้น 23 คน โดยในจำนวนนี้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกถึง 19 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 82.60 ของสายวิชาการทั้งหมด แสดงให้เห็นว่ามี ศักยภาพทางวิชาการสูงและมีความเชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอนและการวิจัยอย่างเข้มข้น อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรสายสนับสนุนซึ่งมี เพียง 10 คน โดยเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย 7 คน และพนักงานส่วนงาน (งบประมาณเงินรายได้) 3 คน จะพบว่ามียอดตราส่วนสายวิชาการต่อสายสนับสนุน เท่ากับ 1 : 0.43 ซึ่งถือว่าค่อนข้างต่ำ และหากพิจารณาเฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัยจะยิ่งลดลงเหลือเพียง 1 : 0.30 รายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

จำนวนบุคลากรทั้งหมด จำแนกตามสายงาน

สายวิชาการ	สายสนับสนุนวิชาการ
จำนวน 23 คน	จำนวน 10 คน



โครงสร้างอัตรากำลังดังกล่าวสะท้อนถึงความไม่สมดุลระหว่างบุคลากรด้านการสอนและงานสนับสนุน โดยเฉพาะในภารกิจด้านการบริหารจัดการอาคารสถานที่และงานซ่อมบำรุง ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะทาง เช่น งานระบบไฟฟ้า งานระบบปรับอากาศ งานซ่อมบำรุงเครื่องมือ วิทยาศาสตร์ หรืออุปกรณ์ด้านพลังงานทดแทน วิทยาลัยในปัจจุบันยังขาดตำแหน่งบุคลากรที่มีคุณสมบัติเฉพาะด้านเหล่านี้ ทำให้ภาระงานตกอยู่กับเจ้าหน้าที่ทั่วไปที่อาจไม่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ ส่งผลให้การดูแลรักษาอาคาร สาธารณูปโภค และอุปกรณ์ต่าง ๆ ทำได้อย่างจำกัด นอกจากนี้ ลักษณะงานของวิทยาลัยพลังงานทดแทนยังเกี่ยวข้องกับการใช้งานอุปกรณ์ที่มีความซับซ้อนและต้องการการตรวจสอบสม่ำเสมอ เช่น ระบบพลังงานหมุนเวียน ระบบไฟฟ้าโซลาร์เซลล์

หรือเครื่องมือวิทยาศาสตร์ในห้องปฏิบัติการ หากไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะทาง อาจเกิดความเสี่ยงต่อความปลอดภัย ความเสียหายของอุปกรณ์ และความล่าช้าในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการวิจัยได้

ดังนั้น การได้มาซึ่ง ประเด็นความเสี่ยง นี้ จึงมาจากการวิเคราะห์โครงสร้างบุคลากร อัตรากำลัง การปฏิบัติงานจริง และลักษณะของภารกิจหลักของวิทยาลัย พบว่าความไม่เพียงพอของบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะทางด้านเทคนิคและการดูแลอาคารสถานที่ เป็นปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องของการดำเนินงาน การบริหารจัดการทรัพยากร และความปลอดภัยในการใช้งานอุปกรณ์ ซึ่งถือเป็น ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน (Operational Risk) ที่ควรได้รับการติดตามและจัดการอย่างเป็นระบบเพื่อให้การดำเนินงานของวิทยาลัยมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

ข้อมูลอ้างอิง :

- (1) เว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานมหาวิทยาลัย วันที่ 16 ตุลาคม 2568 <https://personnel.mju.ac.th/>

ประเภทความเสี่ยง O : ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน (Operational Risk)		ส่วนงานและผู้รับผิดชอบ ประเด็นความเสี่ยง :
ประเด็นความเสี่ยง O1 : บุคลากรที่มีทักษะเฉพาะด้านในการดูแลอาคารและสถานที่		▪ รองคณบดีฝ่ายบริหาร
ตัวบ่งชี้ความเสี่ยง / สัญญาณเตือนภัย (KRI) :		
KRI 1: อัตราส่วนบุคลากรสายสนับสนุนต่อสายวิชาการต่ำเกินไป (Support Staff Ratio Risk)		
KRI 2: จำนวนงานซ่อมบำรุงอาคารและอุปกรณ์ล่าช้า (Maintenance Delay Risk)		
KRI 3: จำนวนเหตุการณ์ความเสียหายหรือขัดข้องของอาคารและอุปกรณ์ (Facility/Equipment Incident Risk)		
ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่นำไปสู่ประเด็นความเสี่ยง		
ปัจจัยเสี่ยงภายใน		ปัจจัยเสี่ยงภายนอก
1. จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อภาระงาน วิทยาลัยพลังงานทดแทนมีบุคลากรสายสนับสนุนเพียง 10 คน เมื่อเทียบกับขนาดของพื้นที่อาคาร และอุปกรณ์ด้านพลังงานที่ต้องดูแล จึงทำให้ภาระงานต่อคนสูงเกินไป ส่งผลให้การบำรุงรักษาเชิงป้องกัน (Preventive Maintenance) ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง		1. ข้อจำกัดด้านงบประมาณและนโยบายภาครัฐการจัดสรรงบประมาณจากภาครัฐที่ลดลงหรือล่าช้า อาจส่งผลให้มหาวิทยาลัยไม่สามารถจ้างบุคลากรเฉพาะทางเพิ่มเติมได้ หรือไม่สามารถจัดอบรมพัฒนาทักษะบุคลากรที่มีอยู่ได้อย่างเพียงพอ 2. การแข่งขันกับตลาดแรงงานภายนอก สถานประกอบการเอกชนมีการดึงดูดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคนิคและงานระบบ

<p>2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านเทคนิค บุคลากรที่มีอยู่ส่วนใหญ่มีความสามารถในงานธุรการหรือสนับสนุนการเรียนการสอนทั่วไป แต่ขาดผู้ที่มีทักษะเฉพาะด้าน เช่น วิศวกรรมพลังงาน ระบบไฟฟ้า ระบบเครื่องกล และระบบควบคุมพลังงานอัจฉริยะ ทำให้การจัดการอาคารและระบบสาธารณูปโภคต้องพึ่งพาผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก</p> <p>3. ขาดการวางแผนพัฒนาทักษะบุคลากรภายในอย่างเป็นระบบ ยังไม่มีแผนการฝึกอบรมหรือพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีการจัดการพลังงานและอาคารอัจฉริยะ ส่งผลให้ขาดความพร้อมในการปฏิบัติงานเมื่อต้องรับมือกับปัญหาทางเทคนิคที่ซับซ้อน</p> <p>4. ระบบบริหารจัดการอาคารและงานซ่อมบำรุงยังเป็นแบบดั้งเดิม การจัดเก็บข้อมูลการซ่อมบำรุงยังไม่เป็นระบบเดียวกัน ไม่มีฐานข้อมูลกลางหรือระบบติดตามสถานะการซ่อมบำรุงแบบดิจิทัล ส่งผลให้การจัดการงานอาคารขาดความรวดเร็วและตรวจสอบย้อนกลับได้ยาก</p>	<p>อาคารด้วยค่าตอบแทนสูงกว่า ทำให้เกิดภาวะ “สมองไหล” บุคลากรที่มีความสามารถย้ายออก ส่งผลให้มหาวิทยาลัยขาดความต่อเนื่องในการบริหารจัดการและบำรุงรักษาอาคารสถานที่</p> <p>3. การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและระบบสาธารณูปโภคสมัยใหม่ ระบบพลังงานทดแทนและอาคารอัจฉริยะ (Smart Building) มีความซับซ้อนและต้องการผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง เช่น ระบบโซลาร์เซลล์ ระบบควบคุมพลังงาน หรือระบบ HVAC อัจฉริยะ ซึ่งหากไม่มีการปรับตัวทันต่อเทคโนโลยีใหม่ บุคลากรอาจไม่สามารถดูแลหรือซ่อมบำรุงได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>
ผลกระทบและโอกาสที่อาจเกิดต่อมหาวิทยาลัย	
<p>1. ผลกระทบต่อความปลอดภัยและการดำเนินงานของหน่วยงาน การขาดบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะด้านอาจทำให้การซ่อมบำรุงล่าช้า เกิดความเสียหายของอาคารหรือระบบพลังงาน ซึ่งส่งผลต่อความปลอดภัยของบุคลากรและผู้ใช้บริการ</p> <p>2. ลดประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรและเพิ่มต้นทุนการบำรุงรักษา การต้องจ้างผู้รับเหมาภายนอกเพื่อซ่อมแซมหรือดูแลระบบอย่างต่อเนื่อง อาจทำให้ค่าใช้จ่ายสูงขึ้นและลดความคุ้มค่าในการบริหารจัดการภายใน</p> <p>3. โอกาสในการพัฒนาและยกระดับบุคลากรภายใน มหาวิทยาลัยสามารถใช้สถานการณ์นี้เป็นแรงขับเคลื่อนในการจัดอบรมเพิ่มพูนทักษะบุคลากร (Upskilling/Reskilling) รวมถึงสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคเอกชนและผู้เชี่ยวชาญด้านพลังงาน เพื่อยกระดับมาตรฐานการดูแลอาคารสถานที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p>	

เกณฑ์การประเมินระดับความเสี่ยง : โอกาสที่จะเกิดความเสียหายและความรุนแรงของผลกระทบ		
ระดับ	โอกาสที่จะเกิดความเสียหาย (Likelihood : L)	ความรุนแรงของผลกระทบ (Impact : I)
5 (สูงมาก)	มีโอกาสเกิดขึ้นเกือบทุกปี หรือมากกว่าหนึ่งครั้งต่อปี (ความน่าจะเป็นมากกว่า 80%)	มากกว่า 80% ส่งผลกระทบรุนแรงต่อการดำเนินงาน เช่น ทำให้งานหยุดชะงัก สูญเสียงบประมาณจำนวนมาก หรือกระทบต่อชื่อเสียงมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญ
4 (สูง)	มีโอกาสเกิดขึ้นบ่อยครั้ง (ทุก 2-3 ปี) (ความน่าจะเป็นระหว่าง 61-80%)	61-80% ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานบางส่วน ทำให้ต้องใช้งบประมาณเพิ่มเติม และอาจกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
3 (ปานกลาง)	มีโอกาสเกิดขึ้นเป็นครั้งคราว (ทุก 3-5 ปี) (ความน่าจะเป็นระหว่าง 41-60%)	41-60% ส่งผลกระทบในระดับปานกลาง สามารถควบคุมหรือแก้ไขได้ภายในหน่วยงานโดยไม่กระทบต่อภาพรวมของมหาวิทยาลัย
2 (น้อย)	มีโอกาสเกิดขึ้นน้อย (ทุก 5-10 ปี) (ความน่าจะเป็นระหว่าง 21-40%)	21-40% ส่งผลกระทบในวงจำกัด กระทบเฉพาะกิจกรรมบางส่วน สามารถจัดการแก้ไขได้ภายในระยะเวลาอันสั้น
1 (น้อยมาก)	มีโอกาสเกิดขึ้นยาก หรือแทบไม่เคยเกิดขึ้น (ความน่าจะเป็นต่ำกว่า 20%)	ไม่เกิน 20% ส่งผลกระทบเล็กน้อยต่อการดำเนินงาน ไม่กระทบต่อภาพรวมของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย

ตัวบ่งชี้ความเสี่ยง / สัญญาณเตือนภัย (KRI) :	ความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Appetite)	ระดับความเบี่ยงเบนความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Tolerance)
KRI 1: อัตราส่วนบุคลากรสายสนับสนุนต่อสายวิชาการต่ำเกินไป (Support Staff Ratio Risk)	อัตราส่วนบุคลากรสายสนับสนุนต่อสายวิชาการ ไม่ต่ำกว่า 1:3	ยอมให้เบี่ยงเบนได้ไม่เกิน $\pm 10\%$ จากอัตราส่วนเป้าหมาย เช่น ต่ำสุดไม่เกิน 1:3.3
KRI 2: จำนวนงานซ่อมบำรุงอาคารและอุปกรณ์ล่าช้า (Maintenance Delay Risk)	งานซ่อมบำรุงแล้วเสร็จ ภายในระยะเวลาที่กำหนด $\geq 90\%$	เวลาที่กำหนด $\geq 90\%$ ยอมให้ล่าช้าได้ไม่เกิน 10% ของงานซ่อมทั้งหมด (เช่น ไม่เกิน 10 งานจาก 30 งาน)

ตัวบ่งชี้ความเสี่ยง / สัญญาณเตือนภัย (KRI) :	ความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Appetite)	ระดับความเบี่ยงเบนความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Tolerance)
KRI 3: จำนวนเหตุการณ์ความเสียหายหรือขัดข้องของอาคารและอุปกรณ์ (Facility/Equipment Incident Risk)	เกิดเหตุขัดข้อง/ความเสียหาย ไม่เกิน 3 ครั้งต่อเดือน	ยอมให้เบี่ยงเบนได้ไม่เกิน +2 ครั้งต่อเดือน (เช่น รวมไม่เกิน 5 ครั้งต่อเดือน)

ประเมินระดับความเสี่ยง

ผลกระทบ (I)	โอกาสเกิด (L)				
	1	2	3	4	5
5	M	H	H	E	E
4	M	M	H	H	E
3	L	M	M	H	H
2	L	L	M	M	H
1	L	L	L	M	M

ระดับความเสี่ยง (RA)				ระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (RT)				วิธีการจัดการความเสี่ยง
คะแนน = โอกาส (L) x ผลกระทบ (I)				คะแนน = โอกาส (L) x ผลกระทบ (I)				
L	I	คะแนน	ระดับ	L	I	คะแนน	ระดับ	ลดความเสี่ยง
			H สูง				M ปานกลาง	

มาตรการควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน (Existing Controls)	มาตรการ/กิจกรรมควบคุมปรับปรุง/เพิ่มเติม	ส่วนงานผู้รับผิดชอบ
มีการมอบหมายเจ้าหน้าที่ประจำอาคารและสถานที่รับผิดชอบด้านการดูแล บำรุงรักษา และรายงานปัญหาความชำรุดของอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นประจำ พร้อมมีการประสานกับหน่วยซ่อมบำรุงกลางของมหาวิทยาลัยเมื่อพบปัญหา	จัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้มีทักษะเฉพาะด้านการซ่อมบำรุงและการจัดการอาคาร เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การหมุนเวียนงาน หรือการร่วมมือกับหน่วยงานวิศวกรรมของมหาวิทยาลัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดูแลและลดการพึ่งพาบุคลากรภายนอก	<ul style="list-style-type: none"> รองคณบดีฝ่ายบริหาร นางวันทีนี่ ปิ่นแก้ว (รักษาการผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี) นายนักรบ กลัดกลีบ (นักวิชาการเกษตร)

มาตรการควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน (Existing Controls)	มาตรการ/กิจกรรมควบคุมปรับปรุง/เพิ่มเติม	ส่วนงานผู้รับผิดชอบ
		<ul style="list-style-type: none">■ เพ็ญศิริ หน่อแก้ว (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)

ประเภทความเสี่ยง C : ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Risk)

ประเด็นความเสี่ยง C1 : การปฏิบัติตามกฎระเบียบและขั้นตอนที่ถูกต้องตามการเปลี่ยนแปลงของสถานะการณ์ปัจจุบัน

การได้มาซึ่งประเด็นความเสี่ยง : ในปัจจุบัน หน่วยงานภาครัฐและสถาบันการศึกษาของรัฐต้องดำเนินงานภายใต้กฎ ระเบียบ และข้อบังคับจำนวนมาก ซึ่งมีการปรับปรุง แก้ไข หรือออกประกาศใหม่อยู่เสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายภาครัฐ สภาวะเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มหาวิทยาลัยในฐานะหน่วยงานของรัฐจำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์เหล่านี้อย่างเคร่งครัด ทั้งในด้านการบริหารงานบุคคล การเงิน พัสดุ การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน รวมถึงกฎระเบียบด้านจริยธรรมและความโปร่งใส

อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงของกฎระเบียบมักเกิดขึ้นบ่อยครั้งและมีรายละเอียดซับซ้อน ทำให้บุคลากรบางส่วนอาจไม่สามารถติดตามหรือทำความเข้าใจข้อกำหนดใหม่ได้ทันเวลา โดยเฉพาะในส่วนของบุคลากรสายสนับสนุนที่ต้องรับผิดชอบงานด้านเอกสาร การเบิกจ่าย หรือการบริหารจัดการตามระบบราชการ ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและอัปเดตอยู่เสมอ หากขาดการสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพ หรือไม่มีการอบรมชี้แจงแนวปฏิบัติที่เหมาะสม อาจส่งผลให้เกิดความผิดพลาดในการดำเนินงาน เช่น การจัดทำเอกสารไม่ถูกต้องตามรูปแบบ การเบิกงบประมาณผิดประเภท การละเลยขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด หรือการรายงานข้อมูลที่ไม่ครบถ้วนตามแบบฟอร์มที่ปรับปรุงใหม่ นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศภายในมหาวิทยาลัย เช่น ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการคลัง AFSs ระบบ ERP หรือระบบบริหารงบประมาณออนไลน์ ยังเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่เพิ่มความซับซ้อนในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ เพราะต้องอาศัยความรู้ด้านเทคนิคควบคู่กับความเข้าใจเชิงนโยบาย หากบุคลากรไม่ได้รับการฝึกอบรมที่เพียงพอหรือไม่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานกลาง อาจทำให้การดำเนินงานล่าช้า ไม่เป็นไปตามกรอบเวลา หรือมีความเสี่ยงต่อความคลาดเคลื่อนทางข้อมูล

ความเสี่ยงนี้จึงเกิดจากช่องว่างระหว่าง “กฎระเบียบที่เปลี่ยนแปลง” กับ “ความพร้อมของบุคลากรในการปรับตัว” หากไม่มีระบบการติดตาม การสื่อสารภายใน และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อาจนำไปสู่ผลกระทบเชิงลบทั้งในระดับหน่วยงานและระดับมหาวิทยาลัย เช่น ความล่าช้าในการอนุมัติหรือดำเนินงาน โอกาสสูญเสียงบประมาณจากการเบิกจ่ายผิดพลาด การถูกตรวจสอบหรือทักท้วงจากหน่วยงานภายนอก และความเสี่ยงต่อภาพลักษณ์ความน่าเชื่อถือของสถาบันโดยรวม

ข้อมูลอ้างอิง :

- (1) ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการคลัง AFSs
- (2) krungthai Corporate Online

ประเภทความเสี่ยง C : ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Risk)		ส่วนงานและผู้รับผิดชอบ
ประเด็นความเสี่ยง C1 : การปฏิบัติตามกฎระเบียบและขั้นตอนที่ถูกต้องตามการเปลี่ยนแปลงของสถานะการณ์ปัจจุบัน		ประเด็นความเสี่ยง :
		▪ รองคณบดีฝ่ายบริหาร
ตัวบ่งชี้ความเสี่ยง / สัญญาณเตือนภัย (KRI) :		
KRI 1: จำนวนหรือร้อยละของข้อผิดพลาดที่ตรวจพบจากการตรวจสอบภายในหรือภายนอก		
KRI 2: จำนวนครั้งของการเปลี่ยนแปลงกฎ ระเบียบ หรือแนวปฏิบัติที่หน่วยงานยังไม่ได้ปรับกระบวนการดำเนินงานให้สอดคล้อง		
KRI 3: ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมหรือรับทราบกฎระเบียบ/แนวปฏิบัติใหม่ตามรอบปีงบประมาณ		
ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่นำไปสู่ประเด็นความเสี่ยง		
ปัจจัยเสี่ยงภายใน		ปัจจัยเสี่ยงภายนอก
<ol style="list-style-type: none"> 1. การขาดระบบติดตามและสื่อสารการเปลี่ยนแปลงของกฎระเบียบให้ทั่วถึงและทันเวลาในทุกระดับของหน่วยงาน 2. บุคลากรบางส่วนยังขาดความเข้าใจในกฎระเบียบใหม่หรือไม่ผ่านการอบรมด้านกฎหมาย/ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง 3. การบันทึกเอกสารและการดำเนินงานบางขั้นตอนยังพึ่งพาวิธีปฏิบัติแบบเดิม ไม่สอดคล้องกับแนวทางการกำกับดูแลภาครัฐยุคใหม่ 		<ol style="list-style-type: none"> 1. การเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย ระเบียบ หรือแนวทางการกำกับดูแลจากหน่วยงานภาครัฐอย่างต่อเนื่อง ทำให้หน่วยงานภายในต้องปรับตัวบ่อยครั้ง 2. การตีความกฎระเบียบจากหน่วยงานกำกับดูแลแตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดความไม่ชัดเจนในการปฏิบัติ 3. การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และนโยบายรัฐบาล ทำให้ต้องปรับขั้นตอนการทำงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานใหม่ ๆ
ผลกระทบและโอกาสที่อาจเกิดต่อมหาวิทยาลัย		
<ol style="list-style-type: none"> 1. อาจเกิดความเสี่ยงด้านกฎหมายหรือข้อร้องเรียนจากการปฏิบัติไม่เป็นไปตามระเบียบ ซึ่งกระทบต่อภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือของมหาวิทยาลัย 2. การดำเนินงานบางส่วนอาจล่าช้าหรือไม่สามารถเบิกจ่ายงบประมาณได้ตามกำหนด หากเอกสารหรือขั้นตอนผิดจากแนวทางที่กฎหมายใหม่กำหนด 3. หากมีการจัดระบบติดตามและพัฒนาคำความรู้ด้านกฎหมายให้บุคลากรอย่างต่อเนื่อง จะเป็นโอกาสในการยกระดับธรรมาภิบาลและประสิทธิภาพการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย 		

เกณฑ์การประเมินระดับความเสี่ยง : โอกาสที่จะเกิดความเสียหายและความรุนแรงของผลกระทบ		
ระดับ	โอกาสที่จะเกิดความเสียหาย (Likelihood : L)	ความรุนแรงของผลกระทบ (Impact : I)
5 (สูงมาก)	มีแนวโน้มเกิดขึ้นเกือบทุกปี หรือมากกว่าหนึ่งครั้งต่อปี (ความเป็นไปได้มากกว่า 80%)	ผลกระทบต่อผลการดำเนินงานมากกว่า 75% ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อการดำเนินงาน เช่น การละเมิดกฎหมายหรือระเบียบสำคัญ การสูญเสียงบประมาณจำนวนมาก หรือเกิดผลกระทบต่อชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยในวงกว้าง
4 (สูง)	มีแนวโน้มเกิดขึ้นเป็นประจำทุก 1-2 ปี (ความเป็นไปได้ 60-79%)	ผลกระทบต่อผลการดำเนินงานประมาณ 51-75% ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานบางส่วน ทำให้ต้องใช้งบประมาณเพิ่มเติม หรือเกิดความล่าช้าในการเบิกจ่าย/อนุมัติ
3 (ปานกลาง)	มีแนวโน้มเกิดขึ้นเป็นครั้งคราว ทุก 2-3 ปี (ความเป็นไปได้ 30-59%)	ผลกระทบต่อผลการดำเนินงานประมาณ 26-50% ส่งผลกระทบในระดับปานกลาง สามารถควบคุมหรือแก้ไขได้ภายในหน่วยงาน โดยไม่กระทบต่อภาพรวมมหาวิทยาลัย
2 (น้อย)	มีโอกาสดังเกิดขึ้นน้อยมาก ทุก 3-5 ปี (ความเป็นไปได้ 10-29%)	ผลกระทบต่อผลการดำเนินงานประมาณ 11-25% ส่งผลกระทบในวงจำกัด กระทบเฉพาะกิจกรรมบางส่วน และสามารถจัดการแก้ไขได้ภายในระยะเวลาอันสั้น
1 (น้อยมาก)	แทบไม่เคยเกิดขึ้นหรือเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้ยากมาก (ความเป็นไปได้ต่ำกว่า 10%)	ผลกระทบต่อผลการดำเนินงานต่ำกว่า 10% ส่งผลกระทบเล็กน้อย ไม่กระทบต่อภาพรวมของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย

ตัวบ่งชี้ความเสี่ยง / สัญญาณเตือนภัย (KRI) :	ความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Appetite)	ระดับความเบี่ยงเบนความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Tolerance)
KRI 1: จำนวนหรือร้อยละของข้อผิดพลาดที่ตรวจพบจากการตรวจสอบภายในหรือภายนอก	หน่วยงานควรมีข้อผิดพลาดจากการตรวจสอบ ไม่เกิน 5% ของประเด็นที่ตรวจพบทั้งหมดต่อปี	ยอมรับได้ไม่เกิน 10% หากเกินกว่านี้ต้องมีการทบทวนกระบวนการทำงานและจัดอบรมบุคลากรเพิ่มเติม

ตัวบ่งชี้ความเสี่ยง / สัญญาณเตือนภัย (KRI) :	ความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Appetite)	ระดับความเบี่ยงเบนความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Tolerance)
KRI 2: จำนวนครั้งของการเปลี่ยนแปลงกฎ ระเบียบ หรือแนวปฏิบัติที่หน่วยงานยังไม่ได้ปรับกระบวนการดำเนินงานให้สอดคล้อง	หน่วยงานควรปรับปรุงแนวปฏิบัติให้สอดคล้องกับระเบียบใหม่ ภายใน 60 วัน นับจากวันที่ประกาศใช้	ยอมรับได้ในกรณีล่าช้าไม่เกิน 90 วัน หากเกินต้องรายงานต่อผู้บริหารและมีแผนแก้ไขทันที
KRI 3: ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมหรือรับทราบกฎระเบียบ/แนวปฏิบัติใหม่ตามรอบปีงบประมาณ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมหรือรับทราบข้อมูลกฎระเบียบใหม่ ไม่น้อยกว่า 90% ต่อปี	ยอมรับได้หากร้อยละการเข้าร่วมต่ำสุดอยู่ที่ไม่ต่ำกว่า 80% แต่ต้องจัดอบรมซ่อมเสริมให้ครบ 100% ภายใน 3 เดือน

ประเมินระดับความเสี่ยง

ผลกระทบ (I)	โอกาสเกิด (L)				
	1	2	3	4	5
5	M	H	H	E	E
4	M	M	H	H	E
3	L	M	M	H	H
2	L	L	M	M	H
1	L	L	L	M	M

ระดับความเสี่ยง (RA)				ระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (RT)				วิธีการจัดการความเสี่ยง
คะแนน = โอกาส (L) x ผลกระทบ (I)				คะแนน = โอกาส (L) x ผลกระทบ (I)				
L	I	คะแนน	ระดับ	L	I	คะแนน	ระดับ	ลดความเสี่ยง
			H สูง				M ปานกลาง	

มาตรการควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน (Existing Controls)	มาตรการ/กิจกรรมควบคุมปรับปรุง/เพิ่มเติม	ส่วนงานผู้รับผิดชอบ
<p>หน่วยงานมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Work Instruction) และคู่มือการดำเนินงานที่ชัดเจนในแต่ละกระบวนการ พร้อมทั้งมีการตรวจทานเอกสารและการอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาในทุกขั้นตอน เพื่อป้องกันข้อผิดพลาดในการดำเนินงาน นอกจากนี้ยังมีการติดตามประกาศ ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติที่ออกใหม่จากหน่วยงานกำกับดูแล เพื่อนำมาประชุมแจ้งเวียนบุคลากรเป็นระยะ</p>	<p>จัดทำระบบติดตามและรายงานผลการปฏิบัติงานแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Online Monitoring System) เพื่อบันทึกและติดตามข้อผิดพลาดที่ตรวจพบ พร้อมเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับประกาศ/กฎระเบียบใหม่ เพื่อแจ้งเตือนอัตโนมัติเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่กระทบต่อการดำเนินงาน อีกทั้งเพิ่มกิจกรรม “อบรมเชิงปฏิบัติการจำลองสถานการณ์” (Workshop/Simulation Training) อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้บุคลากรเข้าใจและสามารถนำแนวทางใหม่ไปใช้ได้จริง ลดโอกาสเกิดความคลาดเคลื่อนจากการเปลี่ยนแปลงระเบียบ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ รองคณบดีฝ่ายบริหาร ■ นางสาวอัญชลี สายเขียว (นักวิชาการเงินและบัญชี) ■ เพ็ญศิริ หน่อแก้ว (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)

ตัวอย่างแบบฟอร์ม 3 การดำเนินกิจกรรมและการควบคุม

ประเภทความเสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ค่าคะแนนความเสี่ยง (ก่อน)ดำเนินกิจกรรม				วิธีการจัดการ risk	ปัจจัยที่นำไปสู่ประเด็นความเสี่ยง	ตัวบ่งชี้ความเสี่ยง / สัญญาณเตือนภัย (KRI) :		ค่าคะแนนความเสี่ยง ที่ยอมรับได้ (Risk Appetite)				กิจกรรมเพื่อลดความเสี่ยง		
		โอกาสที่จะเกิด	ผลกระทบ	คะแนน risk	ระดับ risk					โอกาสที่จะเกิด	ผลกระทบ	คะแนน risk	ระดับ risk	มาตรการ/กิจกรรมลดความเสี่ยง	กำหนดแล้วเสร็จ	ผู้รับผิดชอบประเด็น/กิจกรรม
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)
ความเสี่ยงด้านนโยบายและกลยุทธ์ (Strategic Risk)	ร้อยละของบัณฑิตที่มีงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี	4	4	16	สูง	ลดความเสี่ยง	1.หลักสูตรการเรียนการสอนยังไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมพลังงานสมัยใหม่ ทำให้บัณฑิตบางส่วนขาดทักษะใหม่ เช่น ทักษะด้านเทคโนโลยี สีเขียว ดิจิทัล หรือ การบริหารจัดการ การพลังงานอัจฉริยะ 2.การบูรณาการเรียนรู้อิงปฏิบัติ (Work-Integrated Learning) ยังมีข้อจำกัดในด้าน	KRI 1: บัณฑิตขาดทักษะที่ตรงกับตลาดแรงงาน (Skill Gap Risk) KRI 2: ความร่วมมือกับสถาบันประกอบการ/ภาคเอกชนยังไม่เพียงพอ (Industry Linkage Risk) KRI 3: ความสนใจและการสนับสนุนผู้ประกอบการรุ่นใหม่ยังไม่	ร้อยละ 77	3	3	9	ปานกลาง	จัดตั้งระบบ “Career Development Center” เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลบัณฑิตกับตลาดแรงงานแบบครบวงจร โดยรวมฐานข้อมูลผู้ประกอบการ โอกาสฝึกงาน และ ตำแหน่งงานว่าง พร้อมให้คำปรึกษาด้านอาชีพ การพัฒนาทักษะ (Upskill/Reskill)	ก.ย.69	1.รองคณบดีฝ่ายวิชาการและพัฒนานักศึกษา 2.นายภู ศรีณย์ ศิริพันธ์ตรี (นักวิชาการศึกษา) 3.เพ็ญศิริ หน่อแก้ว (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)

ประเภทความเสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ค่าคะแนนความเสี่ยง (ก่อน)ดำเนินกิจกรรม				วิธีการจัดการ risk	ปัจจัยที่นำไปสู่ประเด็นความเสี่ยง	ตัวบ่งชี้ความเสี่ยง / สัญญาณเตือนภัย (KRI) :		ค่าคะแนนความเสี่ยง ที่ยอมรับได้ (Risk Appetite)				กิจกรรมเพื่อลดความเสี่ยง		
		โอกาสที่จะเกิด	ผลกระทบ	คะแนน risk	ระดับ risk					โอกาสที่จะเกิด	ผลกระทบ	คะแนน risk	ระดับ risk	มาตรการ/กิจกรรมลดความเสี่ยง	กำหนดแล้วเสร็จ	ผู้รับผิดชอบประเด็น/กิจกรรม
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)
							จำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วม และระยะเวลาฝึกปฏิบัติจริงของนักศึกษาที่ยังไม่เพียงพอ 3.ขาดระบบติดตามบัณฑิต (Tracer Study) ที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ข้อมูลการมีงานทำและความต้องการทักษะของตลาดแรงงานไม่ถูกนำมาปรับใช้ในการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง 4.ความร่วมมือภายในหน่วยงานระหว่าง	เข้มแข็ง (Entrepreneurship Risk)						และติดตามผลการมีงานทำของบัณฑิต (Tracer Study) อย่างต่อเนื่อง		

ประเภทความเสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ค่าคะแนนความเสี่ยง (ก่อน)ดำเนินการ				วิธีการจัดการ risk	ปัจจัยที่นำไปสู่ประเด็นความเสี่ยง	ตัวบ่งชี้ความเสี่ยง / สัญญาณเตือนภัย (KRI) :	ค่าคะแนนความเสี่ยง ที่ยอมรับได้ (Risk Appetite)				กิจกรรมเพื่อลดความเสี่ยง			
		โอกาสที่จะเกิด	ผลกระทบ	คะแนน risk	ระดับ risk				โอกาสที่จะเกิด	ผลกระทบ	คะแนน risk	ระดับ risk	มาตรการ/กิจกรรมลดความเสี่ยง	กำหนดแล้วเสร็จ	ผู้รับผิดชอบประเด็น/กิจกรรม	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)
							อาจารย์ นักศึกษา และฝ่ายวิชาชีพยังไม่เข้มแข็ง ส่งผลให้การพัฒนากิจกรรม นวัตกรรมและ ผู้ประกอบการยังมีข้อจำกัด									
ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk)	จำนวนงบประมาณบริการวิชาการ	4	4	16	สูง	ลดความเสี่ยง	1.การวางแผนกลยุทธ์ด้านบริการวิชาการยังไม่ชัดเจนและขาดการติดตามต่อเนื่อง 2. บุคลากรผู้รับผิดชอบมีภาระงานหลักด้านการเรียนการสอนสูง ทำให้ไม่สามารถจัดโครงการบริการวิชาการได้ตามแผน	KRI 1: อัตราส่วนรายได้จากการดำเนินงานบริการวิชาการจริงต่อเป้าหมายที่กำหนด KRI 2: จำนวนโครงการบริการวิชาการที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนประจำปี	ร้อยละ 11-25% ของเป้าหมาย ไม่บรรลุผล กระทบในระดับปานกลาง สามารถควบคุมและแก้ไข	3	3	9	ปานกลาง	พัฒนาระบบติดตามและรายงานผลแบบออนไลน์ เพื่อให้สามารถตรวจสอบความคืบหน้าและประเมินผลได้แบบเรียลไทม์ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและควบคุมความเสี่ยง	ก.ย.69	1.รองคณบดีฝ่ายวิชาการและพัฒนา นักศึกษา 2.รองคณบดีฝ่ายบริหาร 3.ดร.กมล ตารา เจริญ สุวรรณ

ประเภทความเสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ค่าคะแนนความเสี่ยง (ก่อน)ดำเนินการ				วิธีการจัดการ risk	ปัจจัยที่นำไปสู่ประเด็นความเสี่ยง	ตัวบ่งชี้ความเสี่ยง / สัญญาณเตือนภัย (KRI) :		ค่าคะแนนความเสี่ยง ที่ยอมรับได้ (Risk Appetite)				กิจกรรมเพื่อลดความเสี่ยง		
		โอกาสที่จะเกิด	ผลกระทบ	คะแนน risk	ระดับ risk					โอกาสที่จะเกิด	ผลกระทบ	คะแนน risk	ระดับ risk	มาตรการ/กิจกรรมลดความเสี่ยง	กำหนดแล้วเสร็จ	ผู้รับผิดชอบประเด็น/กิจกรรม
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)
							3.การประชาสัมพันธ์โครงการบริการวิชาการยังไม่ทั่วถึงกลุ่มเป้าหมาย 4.ระบบข้อมูลรายได้และการติดตามผลโครงการยังไม่เป็นระบบเดียวกันทั่วทั้งหน่วยงาน	KRI 3: ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เข้าร่วมโครงการบริการวิชาการ	ได้ภายในหน่วยงาน							(นักวิชาการศึกษา) 4.เพ็ญศิริ หน่อแก้ว (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)
ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน (Operational Risk)	บุคลากรที่มีทักษะเฉพาะด้านการดูแลอาคารและสถานที่	4	4	16	สูง	ลดความเสี่ยง	1.จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อภาระงานวิทยาลัยพลังงานทดแทนมีบุคลากรสายสนับสนุนเพียง 10 คน เมื่อเทียบกับขนาดของพื้นที่อาคาร และอุปกรณ์ด้านพลังงานที่ต้องดูแล จึงทำให้ภาระ	KRI 1: อัตราส่วนบุคลากรสายสนับสนุนต่อสายวิชาการต่ำเกินไป (Support Staff Ratio Risk) KRI 2: จำนวนงานซ่อมบำรุงอาคารและ	41-60% ส่งผลกระทบในระดับปานกลาง สามารถควบคุมหรือแก้ไขได้ภายในหน่วยงาน	3	3	9	ปานกลาง	จัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้มีทักษะเฉพาะด้านการซ่อมบำรุงและการจัดการอาคาร เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การหมุนเวียนงาน หรือการร่วมมือกับ	ก.ย.69	1.รองคณบดีฝ่ายบริหาร 2.นางวันทิณี ปิ่นแก้ว (รักษาการผู้อำนวยการ อำนวยการสำนักงาน คณบดี)

ประเภทความเสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ค่าคะแนนความเสี่ยง (ก่อน)ดำเนินการ				วิธีการจัดการ risk	ปัจจัยที่นำไปสู่ประเด็นความเสี่ยง	ตัวบ่งชี้ความเสี่ยง / สัญญาณเตือนภัย (KRI) :		ค่าคะแนนความเสี่ยง ที่ยอมรับได้ (Risk Appetite)				กิจกรรมเพื่อลดความเสี่ยง		
		โอกาสที่จะเกิด	ผลกระทบ	คะแนน risk	ระดับ risk					โอกาสที่จะเกิด	ผลกระทบ	คะแนน risk	ระดับ risk	มาตรการ/กิจกรรมลดความเสี่ยง	กำหนดแล้วเสร็จ	ผู้รับผิดชอบประเด็น/กิจกรรม
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)
							งานต่อคนสูงเกินไปส่งผลให้การบำรุงรักษาเชิงป้องกัน (Preventive Maintenance) ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง 2.ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านเทคนิค บุคลากรที่มีอยู่ส่วนใหญ่มีความสามารถในงานธุรการหรือสนับสนุนการเรียนการสอนทั่วไป แต่ขาดผู้ที่มีทักษะเฉพาะด้าน เช่น วิศวกรรม	อุปกรณ์ล่าช้า (Maintenance Delay Risk) KRI 3: จำนวนเหตุการณ์ความเสียหายหรือขัดข้องของอาคารและอุปกรณ์ (Facility/Equipment Incident Risk)	โดยไม่กระทบต่อภาพรวมของมหาวิทยาลัย					หน่วยงานวิศวกรรมของมหาวิทยาลัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดูแลและลดการพึ่งพาบุคลากรภายนอก		3.นายนักบริบทกลัดกลีบ (นักวิชาการเกษตร) 4.เพ็ญศิริหน่อแก้ว (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)

ประเภทความเสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ค่าคะแนนความเสี่ยง (ก่อน)ดำเนินการ				วิธีการจัดการ risk	ปัจจัยที่นำไปสู่ประเด็นความเสี่ยง	ตัวบ่งชี้ความเสี่ยง / สัญญาณเตือนภัย (KRI) :		ค่าคะแนนความเสี่ยง ที่ยอมรับได้ (Risk Appetite)				กิจกรรมเพื่อลดความเสี่ยง		
		โอกาสที่จะเกิด	ผลกระทบ	คะแนน risk	ระดับ risk					โอกาสที่จะเกิด	ผลกระทบ	คะแนน risk	ระดับ risk	มาตรการ/กิจกรรมลดความเสี่ยง	กำหนดแล้วเสร็จ	ผู้รับผิดชอบประเด็น/กิจกรรม
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)
							รวดเร็วและตรวจสอบย้อนกลับได้ยาก									
ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Risk)	การปฏิบัติตามกฎระเบียบและขั้นตอนที่ถูกต้องตามการเปลี่ยนแปลงของสภาวะการณ์ปัจจุบัน	4	4	16	สูง	ลดความเสี่ยง	1.การขาดระบบติดตามและสื่อสารการเปลี่ยนแปลงของกฎระเบียบให้ทั่วถึงและทันเวลาในทุกระดับของหน่วยงาน 2.บุคลากรบางส่วนยังขาดความเข้าใจในกฎระเบียบใหม่หรือไม่ผ่านการอบรมด้านกฎหมาย/ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง 3.การบันทึกเอกสารและการดำเนินงานบางขั้นตอนยังพึ่งพาวิธีปฏิบัติแบบเดิม ไม่	KRI 1: จำนวนหรือร้อยละของข้อผิดพลาดที่ตรวจพบจากการตรวจสอบภายในหรือภายนอก KRI 2: จำนวนครั้งของการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ หรือแนวปฏิบัติที่หน่วยงานยังไม่ได้รับ กระบวนการดำเนินงานให้สอดคล้อง	ผลกระทบต่อผลการดำเนินงานประมาณ 26-50% กระทบในปานกลางสามารถควบคุมหรือแก้ไขได้ภายในหน่วยงาน	3	3	9	ปานกลาง	จัดทำระบบติดตามและรายงานผลการปฏิบัติงานแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Online Monitoring System) เพื่อบันทึกและติดตามข้อผิดพลาดที่ตรวจพบ พร้อมเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับประกาศ/กฎระเบียบใหม่เพื่อแจ้งเตือนอัตโนมัติเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่	ก.ย.69	1.รองคณบดีฝ่ายบริหาร 2.นางสาว อัญชลี สายเขียว (นักวิชาการเงินและบัญชี) 3.เพ็ญศิริ หน่อแก้ว (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)

ประเภทความเสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ค่าคะแนนความเสี่ยง (ก่อน)ดำเนินการ				วิธีการจัดการ risk	ปัจจัยที่นำไปสู่ประเด็นความเสี่ยง	ตัวบ่งชี้ความเสี่ยง / สัญญาณเตือนภัย (KRI) :		ค่าคะแนนความเสี่ยง ที่ยอมรับได้ (Risk Appetite)				กิจกรรมเพื่อลดความเสี่ยง		
		โอกาสที่จะเกิด	ผลกระทบ	คะแนน risk	ระดับ risk					โอกาสที่จะเกิด	ผลกระทบ	คะแนน risk	ระดับ risk	มาตรการ/กิจกรรมลดความเสี่ยง	กำหนดแล้วเสร็จ	ผู้รับผิดชอบประเด็น/กิจกรรม
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)
							สอดคล้องกับแนวทางการกำกับดูแลภาครัฐยุคใหม่	KRI 3: ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมหรือรับทราบกฎระเบียบ/แนวปฏิบัติใหม่ตามรอบปีงบประมาณ	โดยไม่กระทบต่อภาพรวมมหาวิทยาลัย					กระทบต่อการดำเนินงาน อีกทั้งเพิ่มกิจกรรม “อบรมเชิงปฏิบัติการจำลองสถานการณ์” (Workshop/Simulation Training) อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้บุคลากรเข้าใจและสามารถนำแนวทางใหม่ไปใช้ได้จริง ลดโอกาสเกิดความคลาดเคลื่อนจากการเปลี่ยนแปลงระเบียบ		

ตัวอย่างแบบฟอร์ม 4 รายงานและติดตามประเมินผล

ประเภทความเสี่ยง	รหัสความเสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ค่าคะแนนความเสี่ยง ที่ยอมรับได้ (Risk Appetite)				ค่าคะแนนความเสี่ยง (หลังดำเนินกิจกรรม)				มาตรการ/กิจกรรมลดความเสี่ยง	ผลการดำเนินงาน มาตรการ/กิจกรรมลดความเสี่ยง (รวมถึง อุปสรรค และแนวทางแก้ไข)	สถานะกิจกรรม	ตัวบ่งชี้ความเสี่ยง / สัญญาณเตือนภัย (KRI) :			ผู้รับผิดชอบ ประเด็น/กิจกรรม
			โอกาสที่จะเกิด	ผลกระทบ	คะแนน risk	ระดับ risk	โอกาสที่จะเกิด	ผลกระทบ	คะแนน risk	ระดับ risk				KRI	เป้าหมาย	ผล	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
ความเสี่ยงด้านนโยบายและกลยุทธ์ (Strategic Risk)	s1	ร้อยละของบัณฑิตที่มีงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี	4	4	16	สูง	3	3	9	ปานกลาง	จัดตั้งระบบ “Career Development Center” เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลบัณฑิตกับตลาดแรงงานแบบครบวงจร โดยรวมฐานข้อมูลผู้ประกอบการ โอกาสฝึกงาน และตำแหน่งงานว่าง พร้อมให้คำปรึกษาด้านอาชีพ การพัฒนาทักษะ (Upskill/Reskill) และติดตามผลการมีงานทำของบัณฑิต (Tracer Study) อย่างต่อเนื่อง	-	○	KRI 1: บัณฑิตขาดทักษะที่ตรงกับตลาดแรงงาน (Skill Gap Risk) KRI 2: ความร่วมมือกับสถานประกอบการ/ภาคเอกชนยังไม่เพียงพอ (Industry Linkage Risk) KRI 3: ความสนใจและการสนับสนุนผู้ประกอบการรุ่นใหม่ยังไม่เข้มแข็ง (Entrepreneurship Risk)	ร้อยละ 77		1.รองคณบดีฝ่ายวิชาการและพัฒนานักศึกษา 2.นายภูศรัณย์ ศิริพันธ์ตรี (นักวิชาการศึกษา) 3.เพ็ญศิริ หน่อแก้ว (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)

ประเภทความเสี่ยง	รหัสความเสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ค่าคะแนนความเสี่ยง ที่ยอมรับได้ (Risk Appetite)				ค่าคะแนนความเสี่ยง (หลังดำเนินกิจกรรม)				มาตรการ/กิจกรรมลดความเสี่ยง	ผลการดำเนินงาน มาตรการ/กิจกรรมลดความเสี่ยง (รวมถึง อุปสรรค และแนวทางแก้ไข)	สถานะกิจกรรม	ตัวบ่งชี้ความเสี่ยง / สัญญาณเตือนภัย (KRI) :			ผู้รับผิดชอบ ประเด็น/กิจกรรม	
			โอกาสที่จะเกิด	ผลกระทบ	คะแนน risk	ระดับ risk	โอกาสที่จะเกิด	ผลกระทบ	คะแนน risk	ระดับ risk				KRI	เป้าหมาย	ผล		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	
ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk)	F1	จำนวนงบประมาณบริการวิชาการ	4	4	16	สูง	3	3	9	ปานกลาง	พัฒนาระบบติดตามและรายงานผลแบบออนไลน์ เพื่อให้สามารถตรวจสอบความคืบหน้าและประเมินผลได้แบบเรียลไทม์ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและควบคุมความเสี่ยง		○	KRI 1: อัตราส่วนรายได้จากการดำเนินงานบริการวิชาการจริงต่อเป้าหมายที่กำหนด KRI 2: จำนวนโครงการบริการวิชาการที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนประจำปี KRI 3: ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เข้าร่วมโครงการบริการวิชาการ	ร้อยละ 11-25% ของเป้าหมาย ไม่บรรลุส่งผลกระทบต่อเป้าหมายที่กำหนด	ระดับปานกลาง สามารถควบคุมและแก้ไขได้ภายในหน่วยงาน		1.รองคณบดีฝ่ายวิชาการและพัฒนานักศึกษา 2.รองคณบดีฝ่ายบริหาร 3.ดร.กมลศาร่า เจริญสุวรรณ (นักวิชาการศึกษา) 4.เพ็ญศิริ หน่อแก้ว (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)

ประเภทความเสี่ยง	รหัสความเสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ค่าคะแนนความเสี่ยง ที่ยอมรับได้ (Risk Appetite)				ค่าคะแนนความเสี่ยง (หลังดำเนินการกิจกรรม)				มาตรการ/กิจกรรมลดความเสี่ยง	ผลการดำเนินงาน มาตรการ/กิจกรรมลดความเสี่ยง (รวมถึง อุปสรรค และแนว ทางแก้ไข)	สถานะ กิจกรรม	ตัวบ่งชี้ความเสี่ยง / สัญญาณเตือนภัย (KRI) :			ผู้รับผิดชอบ ประเด็น/กิจกรรม
			โอกาสที่จะเกิด	ผลกระทบ	คะแนน risk	ระดับ risk	โอกาสที่จะเกิด	ผลกระทบ	คะแนน risk	ระดับ risk				KRI	เป้าหมาย	ผล	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน (Operational Risk)	O1	บุคลากรที่มีทักษะเฉพาะ ด้านในการดูแลอาคารและสถานที่	4	4	16	สูง	3	3	9	ปานกลาง	จัดทำแผนพัฒนา ศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้มีทักษะเฉพาะด้านการซ่อมบำรุง และการจัดการอาคาร เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การหมุนเวียนงาน หรือการร่วมมือกับหน่วยงานวิศวกรรมของมหาวิทยาลัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดูแล และลดการพึ่งพาบุคลากรภายนอก	-	○	KRI 1: อัตราส่วนบุคลากรสายสนับสนุน ต่อสายวิชาการต่ำเกินไป (Support Staff Ratio Risk) KRI 2: จำนวนงานซ่อมบำรุงอาคารและอุปกรณ์ล่าช้า (Maintenance Delay Risk) KRI 3: จำนวนเหตุการณ์ความเสียหายหรือขัดข้องของอาคารและอุปกรณ์ (Facility/Equipment Incident Risk)	41-60% ส่งผลกระทบในระดับปานกลาง สามารถควบคุมหรือแก้ไขได้ ภายในหน่วยงาน โดยไม่กระทบต่อภาพรวมของมหาวิทยาลัย		1.รองคณบดีฝ่ายบริหาร 2.นางวันทีน ปิ่นแก้ว (รักษาการผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี) 3.นายนักรบ กลัดกลีบ (นักวิชาการเกษตร) 4.เพ็ญศิริ หน่อแก้ว (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)

ประเภทความเสี่ยง	รหัสความเสี่ยง	ประเด็นความเสี่ยง	ค่าคะแนนความเสี่ยง ที่ยอมรับได้ (Risk Appetite)				ค่าคะแนนความเสี่ยง (หลังดำเนินกิจกรรม)				มาตรการ/กิจกรรมลดความเสี่ยง	ผลการดำเนินงาน มาตรการ/กิจกรรมลดความเสี่ยง (รวมถึง อุปสรรค และแนวทางแก้ไข)	สถานะกิจกรรม	ตัวบ่งชี้ความเสี่ยง / สัญญาณเตือนภัย (KRI) :			ผู้รับผิดชอบ ประเด็น/กิจกรรม
			โอกาสที่จะเกิด	ผลกระทบ	คะแนน risk	ระดับ risk	โอกาสที่จะเกิด	ผลกระทบ	คะแนน risk	ระดับ risk				KRI	เป้าหมาย	ผล	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Risk)	C1	การปฏิบัติตามกฎระเบียบและขั้นตอนที่ถูกต้องตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบัน	4	4	16	สูง	3	3	9	ปานกลาง	จัดทำระบบติดตามและรายงานผลการปฏิบัติงานแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Online Monitoring System) เพื่อบันทึกและติดตามข้อผิดพลาดที่ตรวจพบ พร้อมเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับประกาศ/กฎระเบียบใหม่ เพื่อแจ้งเตือนอัตโนมัติเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่กระทบต่อการดำเนินงาน อีกทั้งเพิ่มกิจกรรม “อบรมเชิงปฏิบัติการจำลองสถานการณ์” (Workshop/Simulation Training) อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้บุคลากรเข้าใจและสามารถนำแนวทางใหม่ไปใช้ได้จริง ลดโอกาสเกิดความคลาดเคลื่อนจากการเปลี่ยนแปลงระเบียบ		○	KRI 1: จำนวนหรือร้อยละของข้อผิดพลาดที่ตรวจพบจากการตรวจสอบภายในหรือภายนอก KRI 2: จำนวนครั้งของการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ หรือแนวปฏิบัติที่หน่วยงานยังไม่ได้ปรับกระบวนการดำเนินงานให้สอดคล้อง KRI 3: ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมหรือรับทราบกฎระเบียบ/แนวปฏิบัติใหม่ตามรอบปีงบประมาณ	ผลกระทบต่อผลการดำเนินงานประมาณ 26-50% ส่งผลกระทบต่อระดับปานกลาง สามารถควบคุมหรือแก้ไขได้ภายในหน่วยงาน โดยไม่กระทบต่อภาพรวมมหาวิทยาลัย		1.รองคณบดีฝ่ายบริหาร 2.นางสาวอัญชลีสายเขียว (นักวิชาการเงินและบัญชี) 3.เพ็ญศิริ หน่อแก้ว (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)