

ผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงด้านการป้องกัน
การทุจริตประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ 2566

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

บทที่ 1

สภาพปัจจุบันของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี

1. ประวัติความเป็นมาของวิทยาลัย

ชื่อสถาบันการศึกษา	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
ที่ตั้ง	เลขที่ 69/1 หมู่ 2 ต.บ้านสวน อ.เมือง จ.ชลบุรี 20000
พื้นที่	พื้นที่ดิน 17 ไร่ 50 ตารางวา
ผู้อำนวยการ	นางสาวศุภกรใจ เจริญสุข ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ (นักวิชาการศึกษาเชี่ยวชาญ) วุฒิการศึกษา Doctor of Philosophy (Nursing) ,University of Kentucky, USA พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี เริ่มแรกของการก่อตั้งวิทยาลัยนั้นสืบเนื่องจาก กระทรวงสาธารณสุข มีความเห็นว่าประเทศไทยยังขาดแคลนบุคลากรพยาบาลอีกมาก ทำให้การจัดบริการแก่ประชาชนไม่ทั่วถึง และไม่ได้ผลดีตามเป้าหมาย จึงสมควรให้ผลิตบุคลากรพยาบาลเพิ่มขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาของชาติ

วันที่ 9 พฤศจิกายน พ.ศ. 2514 เป็นวันสถาปนาวิทยาลัย นายแพทย์อุดม จินดาวงศ์ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชลบุรี เป็นผู้รับนโยบายจากกระทรวงสาธารณสุขให้เปิดรับนักเรียนผู้ช่วยพยาบาล และผดุงครรภ์ หลักสูตร 1 ปี 6 เดือน เข้าศึกษาในวิชาการพยาบาล 1 ปี และวิชาผดุงครรภ์ 6 เดือน จึงถือเป็นการก่อตั้งโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาลและผดุงครรภ์ชลบุรีขึ้นเป็นครั้งแรก ในการรับนักศึกษาเข้าศึกษานั้น รับนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล ปีละ 1 รุ่น รวมทั้งหมด 7 รุ่น

พ.ศ. 2518 เปิดรับนักเรียนผู้ช่วยพยาบาลโครงการเร่งด่วน หลักสูตร 1 ปี 6 เดือน อีกปีละ 2 รุ่น รวมผู้สำเร็จการศึกษา 4 รุ่น และปีพ.ศ. 2520 นี้ กองงานวิทยาลัยพยาบาลมีนโยบายให้ผู้สำเร็จหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาลแล้ว ได้มีโอกาสศึกษาต่อหลักสูตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ได้ จึงจัดให้มีการศึกษาโครงการต่อเนื่องระยะ 6 เดือน ซึ่งสำเร็จรุ่นแรก เมื่อธันวาคม 2520 และผู้สอบผ่านมีสิทธิสอบเข้าศึกษาต่อหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ได้

พ.ศ.2521 ตามแผนพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 4 กระทรวงสาธารณสุขเปลี่ยนนโยบาย โดยเพิ่มการผลิตบุคลากรในระดับต่างๆ เพิ่มขึ้น จึงให้ระงับการรับนักศึกษาในหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาลและผดุงครรภ์ชั่วคราว และเปิดสอนในหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ใช้เวลาการศึกษา 4 ปี

พ.ศ. 2524 เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลและผดุงครรภ์ เพิ่มอีก 1 หลักสูตร โดยรับผู้สำเร็จมัธยมศึกษาปีที่ 6 สายสามัญ ระยะเวลาการศึกษา 2 ปี สิ้นสุดโครงการในปี พ.ศ. 2528

พ.ศ. 2528 เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลและผดุงครรภ์ (เฉพาะกาล) รับเจ้าหน้าที่พยาบาล ผู้สำเร็จหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแล้วอย่างน้อย 4 ปี หรือระดับซี 2 และสิ้นสุดโครงการในปี พ.ศ. 2533

พ.ศ. 2530 เปิดหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ต่อเนื่อง ระยะเวลาการศึกษา 2 ปี โดยระงับการรับนักศึกษาพยาบาลหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ (เฉพาะกาล) รับผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ ระดับต้น หลักสูตรนี้ดำเนินการถึงปีพ.ศ. 2536 จึงหยุดดำเนินการและเปิดดำเนินการอีกครั้งในปี พ.ศ. 2540 จนถึงปัจจุบัน

พ.ศ. 2536 ได้มีการแบ่งส่วนราชการ กระทรวงสาธารณสุขใหม่ โดยรวมวิทยาลัยพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลและผดุงครรภ์ และวิทยาลัยการสาธารณสุขที่สังกัดอยู่ในกรมต่างๆ มารวมกันเป็นหน่วยงานใหม่ ตั้งเป็นสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 110 ตอนที่ 22 ลงวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2536 ฉบับพิเศษ หน้า 21 – 29 และต่อมาได้รับพระราชทานนามว่า “สถาบันพระบรมราชชนก”

พ.ศ. 2537 เพื่อเป็นการเทิดพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี และเป็นสิริมงคล นิมิตรหมายแห่งวิชาชีพการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข ได้ขอพระราชทานนามวิทยาลัยพยาบาลในสังกัด ซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนาม สำหรับวิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ว่า “วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ” วิทยาลัยพยาบาลชลบุรี จึงเปลี่ยนชื่อเป็น “วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี” วันที่ 26 สิงหาคม 2537

พ.ศ. 2537 – ปัจจุบัน เปิดสอนสำหรับหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ ซึ่งรับผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สายสามัญ ระยะเวลาการศึกษา 4 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาได้รับประกาศนียบัตร (เทียบเท่าปริญญาตรี) เมื่อพ.ศ. 2537 และเริ่มใช้หลักสูตรพยาบาลศาสตร์บัณฑิต พ.ศ.2545 ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2546 - 2550 และทำการปรับปรุงประมวลรายวิชา พ.ศ. 2551

พ.ศ.2540 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี ได้เข้าเป็นสถาบันสมทบของมหาวิทาลัยบูรพา ผู้สำเร็จการศึกษาจะได้รับปริญญาบัตรพยาบาลศาสตร์บัณฑิตของมหาวิทาลัยบูรพา เข้ารับพระราชทานปริญญาบัตร ณ สวนอำพร และตั้งแต่ปี 2554 ถึงปัจจุบันผู้สำเร็จการศึกษาเข้ารับพระราชทานปริญญาบัตรร่วมกับผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ตั้งแต่ปีการศึกษา 2514-2564 วิทยาลัยมีผู้สำเร็จการศึกษารวมทุกหลักสูตร จำนวนทั้งสิ้น 8,101 คน

วิทยาลัยประกาศใช้หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต จำนวน ๒ ฉบับ คือ หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง) พ.ศ.2561 และ หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2565)

2. ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี

2.1 ปรัชญา

สร้างพยาบาลที่ดี นำวิถีสุขภาพชุมชน

2.2 วิสัยทัศน์

เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลชั้นนำของอาเซียน สร้างกำลังคนทางการพยาบาล สร้างความรู้ และนวัตกรรม ที่โดดเด่นด้านการจัดการสุขภาวะชุมชน เขตอุตสาหกรรม

นิยาม สถาบันการศึกษาพยาบาลชั้นนำของอาเซียน หมายถึง สถาบันการศึกษาพยาบาลที่ผ่านการประเมินคุณภาพหลักสูตรจากองค์กรที่เกี่ยวข้องระดับอาเซียน

นิยาม สร้างกำลังคนทางการพยาบาลที่โดดเด่น ด้านการจัดการสุขภาวะชุมชนเขตอุตสาหกรรม หมายถึง กระบวนการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลให้มีสมรรถนะ การส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันการเกิดโรค ดูแลเยียวยา ช่วยเหลือ และฟื้นฟูสุขภาพ ให้แก่ บุคคลทุกช่วงวัย ครอบครัว ชุมชน ให้มีความ สมดุลด้านกาย จิต สังคม และปัญญา โดยใช้ความรู้ ภูมิปัญญา นวัตกรรม หลักฐานเชิงประจักษ์ และเครือข่ายการดูแลสุขภาพในชุมชน และเป็นผู้เชื่อมประสานระบบสุขภาพในทุกระดับของการดูแล (Linker of Health Care) เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุข พึ่งตนเองได้ ภายใต้บริบทสังคมพหุวัฒนธรรมในเขตอุตสาหกรรม

นิยาม สร้างความรู้ และนวัตกรรม ที่โดดเด่นด้านการจัดการสุขภาวะชุมชน เขตอุตสาหกรรม

หมายถึง กระบวนการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการพยาบาลที่นำไปใช้ในการดูแลสุขภาพประชาชนในเขตอุตสาหกรรม

2.3 พันธกิจ

2.3.1 ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล และสอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐ

2.3.2 วิจัยเพื่อสร้างและพัฒน่องค์ความรู้ทางการพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

2.3.3 ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมโดยเน้นความร่วมมือกับชุมชน เพื่อสร้างเสริมสุขภาวะชุมชน

2.3.4 ส่งเสริมและทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมไทย

2.3.5 บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลสู่องค์กรสมรรถนะสูง

2.4 อัตลักษณ์คุณธรรมและค่านิยมองค์กร: BNC MOPH

2.4.1 อัตลักษณ์คุณธรรม

B: Be honest ซื่อสัตย์

N: Never forget responsibility รับผิดชอบ

C: Commit to Unity สามัคคี

2.4.2 ค่านิยมองค์กร

1) ค่านิยมหลัก สบช.

ส: สัทธา-ศรัทธา เป็นสถาบันที่ประชาชนให้ความเชื่อมั่น เคารพ และศรัทธา (สัทธา)

บ: บริบาล บริหาร บริการ ด้วยธรรมาภิบาล

ช: ชุมชน เข้าถึง ฟังพาได้

2) ค่านิยมร่วม MOPH

M: Mastery เป็นนายตนเอง

O: Originality เร่งสร้างสิ่งใหม่

P: People-centered approach ใส่ใจประชาชน

H: Humility ถ่อมตนอ่อนน้อม

2.5 อัตลักษณ์บัณฑิตวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี

วิทยาลัยกำหนดอัตลักษณ์ของบัณฑิตสอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก คือ “วินัย หน้าที่ สามัคคี เสียสละ สัจจะ กตเวทิต และ บริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์”

2.6 เอกลักษณ์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี กำหนดเอกลักษณ์ให้สอดคล้องกับสถาบันพระบรมราชชนก คือ “สร้างคนจากชุมชนเพื่อตอบสนองระบบสุขภาพชุมชน” (Community Health System) วิทยาลัยผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพเพื่อให้ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานบริการสุขภาพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพครอบคลุมทุกมิติคือ การรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันและฟื้นฟูสุขภาพของประชาชน ทั้งบริการสุขภาพในระดับท้องถิ่น ชนบท และชุมชนเมือง ในสถานบริการสุขภาพทุกระดับทั้งปฐมภูมิ ทุติยภูมิ และตติยภูมิ

3. นโยบายการบริหารงานของวิทยาลัย

3.1 นโยบายการบริหารงานด้านการบริหารองค์กร

3.1.1 ส่งเสริมให้อาจารย์ นักศึกษา และบุคลากรทุกระดับ น้อมนำแนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิต มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวม และขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมนำสุข

3.1.2 ส่งเสริมและสนับสนุนการประกันคุณภาพการศึกษา ให้มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการดำเนินงานตามพันธกิจของวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง

3.1.3 มุ่งเน้นให้ความสำคัญในการใช้หลักการบริหารจัดการที่ดี และหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3.1.4 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะที่ดี และมีทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจ

3.1.5 ส่งเสริม สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พิจารณาความดีความชอบที่ยุติธรรม สร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และจัดสวัสดิการที่เพียงพอและเหมาะสม

3.1.6 สนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ และการดำเนินงานตามพันธกิจ

3.1.7 สนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานภายในวิทยาลัยให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงาน

3.2 หลักการทำงาน

3.2.1 Commitment หมายถึง การทำงานด้วยความมุ่งมั่น ผูกพันรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลสำเร็จ

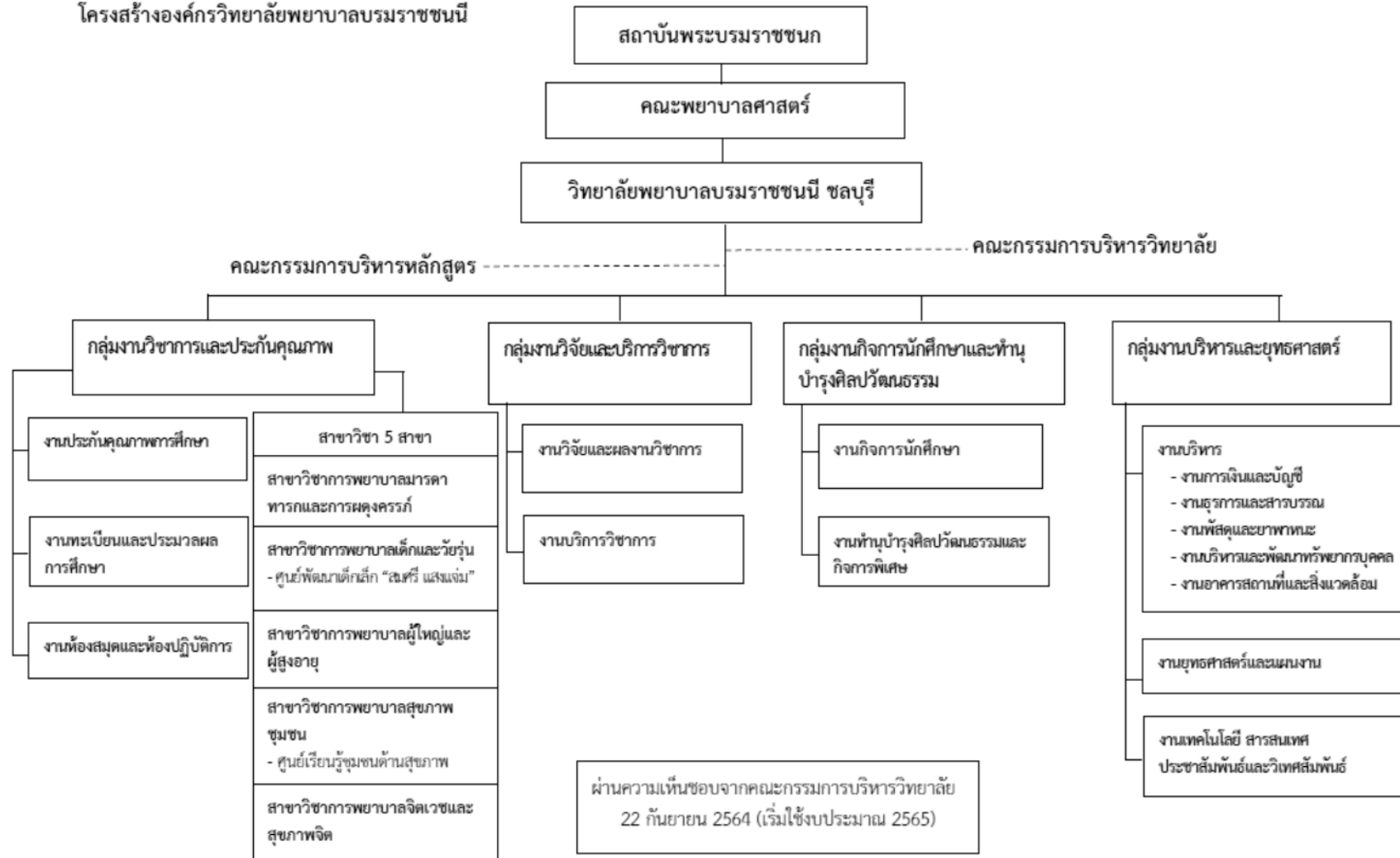
3.2.2 Communication หมายถึง การทำงานที่ต้องมีการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ เปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และไม่สร้างความแตกแยก

3.2.3 Caring หมายถึง การทำงานด้วยความรักความเอื้ออาทร มีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน ให้เกียรติ และเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์อย่างเท่าเทียมกัน

4. โครงสร้างการบริหารของวิทยาลัย

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี มีการบริหารงานตามสายการบังคับบัญชา มีผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล รองผู้อำนวยการกลุ่มงาน และหัวหน้าสาขาวิชา นอกจากนี้ วิทยาลัยมีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานโดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย และคณะกรรมการบริหารหลักสูตร ตามข้อบังคับส.สถาบันพระบรมราชชนก ว่าด้วยการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีของสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2564 ประกอบด้วย 4 กลุ่มงานคือ กลุ่มงานวิชาการและประกันคุณภาพ กลุ่มงานวิจัยและบริการวิชาการ กลุ่มงานกิจการนักศึกษา และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และกลุ่มงานบริหารและยุทธศาสตร์ ผังโครงสร้างองค์กรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี นำเสนอ ดังแผนภาพที่ 1

โครงสร้างองค์กรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี



แผนภาพที่ 1 โครงสร้างองค์กรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี

บทที่ 2 การวิเคราะห์ความเสี่ยง

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี ได้จัดวางระบบการควบคุมภายในและการประเมินผลการควบคุมไว้ตามแผนการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการประเมินผลการควบคุมภายในและการจัดทำรายงานตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ.2544 โดยดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการควบคุมภายในและบริหารความเสี่ยง

กระบวนการบริหารความเสี่ยงเป็นกระบวนการที่ใช้ในการระบุ ประเมิน และจัดระดับความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของกระบวนการทำงานของหน่วยงานหรือองค์การ รวมทั้งการบริหาร/จัดการความเสี่ยง โดยกำหนดแนวทางการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ซึ่ง กระบวนการดังกล่าวนี้จะสำเร็จได้ต้องมีการสื่อสารให้คนในองค์การมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการบริหารความเสี่ยงในทิศทางเดียวกันนี้โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในและบริหารความเสี่ยง เป็นไปตามยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. การผลิตบัณฑิตพยาบาลที่โดดเด่นด้าน การจัดการสุขภาวะชุมชน เขตอุตสาหกรรม
2. การวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรมที่นำไปใช้จัดการสุขภาวะชุมชน เขตอุตสาหกรรม
3. การบริการวิชาการแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและศักยภาพของชุมชน บนพื้นฐานการจัดการสุขภาวะชุมชน เขตอุตสาหกรรม และสอดคล้องกับนโยบายประเทศ
4. การทะนุ บำรุงศิลป วัฒนธรรม และความเป็นไทย
5. เป็นองค์กรสมรรถนะสูงภายใต้การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

วัตถุประสงค์ในการดำเนินงานบริหารความเสี่ยงของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี

1. เพื่อให้วิทยาลัยมีแผนการบริหารจัดการความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต รวมถึงสภาวะการณ์ต่างๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานของวิทยาลัย
2. เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานที่อาจจะไม่เป็นไปตาม เป้าหมายวัตถุประสงค์ และภารกิจของวิทยาลัย
3. เพื่อให้ผู้บริหารทุกระดับและบุคลากรทุกคนในวิทยาลัย มีความเข้าใจกระบวนการและสามารถจัดทำแผนการบริหารความเสี่ยง ระดับหน่วยงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนบริหารความเสี่ยงของวิทยาลัย

ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนบริหารความเสี่ยง

1. มีแผนบริหารความเสี่ยงครบถ้วนครบ 7 ขั้นตอนของมาตรฐาน COSO
2. ร้อยละของความเสี่ยงได้รับการแก้ไข ร้อยละ 100

การวิเคราะห์ความเสี่ยง

ประเด็นยุทธศาสตร์คณะพยาบาลศาสตร์ที่ 4 : การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงภายใต้การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์วิทยาลัย: 5. เป็นองค์กรสมรรถนะสูงภายใต้การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

พันธกิจ: 5. บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลสู่องค์กรสมรรถนะสูง

โครงการ: โครงการการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร: การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

- วัตถุประสงค์:**
1. เพื่อให้วิทยาลัยมีเกณฑ์และคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีที่สุดคล้องกับงาน
 2. เพื่อให้การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรมีความชัดเจนถูกต้องตรงตามกำหนด สบข.

การประเมินความเสี่ยง:

ขั้นตอนการดำเนินงานที่มีความเสี่ยง (Process)	วัตถุประสงค์ (Objective)	ความเสี่ยง (Risk)	ปัจจัยเสี่ยง (Risk factor)	การประเมินความเสี่ยง			
				โอกาสที่จะเกิด (L)	ผลกระทบ (I)	ระดับความเสี่ยง (L X I)	ลำดับความรุนแรง
การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน	เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับมีการดำเนินการอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้ และเกิดความเป็นธรรมต่อผู้ปฏิบัติงาน	ความไม่โปร่งใสในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน	1. มีการเปลี่ยนแปลงเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้เกณฑ์ของคณะพยาบาลศาสตร์ 2. ความเข้าใจเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรยังไม่ดีพอ 3. ความล่าช้าของการประกาศการใช้เกณฑ์เพื่อใช้ประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานต้นสังกัด	2	3	6 (ปานกลาง)	1

การวิเคราะห์ความเสี่ยง

ประเด็นยุทธศาสตร์คณะพยาบาลศาสตร์ที่ 4 : การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงภายใต้การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์วิทยาลัย: 5. เป็นองค์กรสมรรถนะสูงภายใต้การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

พันธกิจ: 5. บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลสู่องค์กรสมรรถนะสูง

โครงการ: โครงการส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกของบุคลากรในการต่อต้านการทุจริตในกิจการของภาครัฐและค่านิยม MOPH-ITA (HRE1)

- วัตถุประสงค์:**
1. เพื่อยกระดับการบริหารการเงินและงบประมาณให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใสตรวจสอบได้
 2. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติพัสดุ การเงินการคลัง

การประเมินความเสี่ยง:

ขั้นตอนการดำเนินงานที่มีความเสี่ยง (Process)	วัตถุประสงค์ (Objective)	ความเสี่ยง (Risk)	ปัจจัยเสี่ยง (Risk factor)	การประเมินความเสี่ยง			
				โอกาสที่จะเกิด (L)	ผลกระทบ (I)	ระดับความเสี่ยง (L X I)	ลำดับความรุนแรง
การดำเนินการตามขั้นตอนของพัสดุ เช่น การจัดซื้อ จัดจ้าง การรับสินบนจากผู้ซื้อ/ผู้จ้าง	เพื่อให้การดำเนินงานในกระบวนการพัสดุของวิทยาลัยฯ เป็นไปอย่างโปร่งใส	ความไม่โปร่งใส ในการดำเนินการตามขั้นตอนของพัสดุ เช่น การจัดซื้อ จัดจ้าง	- ความรู้ในด้านการปฏิบัติงานในกระบวนการพัสดุของผู้รับผิดชอบยังไม่เพียงพอ - การใช้ดุลยพินิจในการอนุมัติ หรือ ยกเว้นระเบียบที่เอื้อประโยชน์มีผลประโยชน์ทับซ้อน	2	4	8 (ปานกลาง)	1

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

แผนการบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริตประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ 2566

ประเภทความเสี่ยง และวัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง ก่อนจัดการ			การจัดการ ความเสี่ยง	วิธีการจัดการความเสี่ยง	ระดับความ เสี่ยงที่ ยอมรับ ได้	ช่วงเวลา ดำเนินการและ กำหนดเสร็จ	ผู้รับผิดชอบ	รายงานผลการดำเนินงาน	
			L	I	ระดับ						รอบ 6 เดือน	รอบ 12 เดือน
ความเสี่ยงด้านการทุจริตประพฤติมิชอบ												
1. เพื่อให้การ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ บุคลากรทุกระดับ มีการดำเนินการ อย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และ เกิดความเป็น ธรรมต่อ ผู้ปฏิบัติงาน	ความไม่โปร่งใส ในการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานเพื่อ เลื่อนขั้น เงินเดือน	1. มีการเปลี่ยนแปลง เกณฑ์ในการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานโดยใช้ เกณฑ์ของคณะ พยาบาลศาสตร์ 2. ความเข้าใจเกณฑ์ ในการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ บุคลากรยังไม่ดีพอ 3. ความล่าช้าของการ ประกาศการใช้เกณฑ์ เพื่อใช้ประเมินผลการ ดำเนินงานของ หน่วยงานต้นสังกัด	2	3	6 (ปาน กลาง)	<input type="checkbox"/> ยอมรับ <input checked="" type="checkbox"/> ลด/ควบคุม <input type="checkbox"/> กระจาย <input type="checkbox"/> หลีกเลี่ยง	1. แต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินการประเมินผล การปฏิบัติราชการของ บุคลากรในองค์กร ปีงบประมาณ 2566 2. ประชุมคณะกรรมการ กำหนดตัวบ่งชี้ และกำหนด เกณฑ์การประเมินผล สัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ ประชุมคณะกรรมการและ ข้าราชการทุกคนวิพากษ์ และปรับปรุงตัวชี้วัดและ เกณฑ์การประเมินผล สัมฤทธิ์การประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ	ต่ำ	30 กันยายน 2566	คณะทำงาน ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ	ระดับความเสี่ยง <input checked="" type="checkbox"/> ลดลง <input type="checkbox"/> เท่าเดิม <input type="checkbox"/> เพิ่มขึ้น ปัญหาอุปสรรค - ผลการ ดำเนินงาน ไม่มีการร้องเรียน เกี่ยวกับผลการ ประเมินการ ปฏิบัติราชการใน วงรอบที่ 1 ปีงบประมาณ 2566 (ตุลาคม 65- มีนาคม 66)	ระดับความเสี่ยง <input checked="" type="checkbox"/> ลดลง <input type="checkbox"/> เท่าเดิม <input type="checkbox"/> เพิ่มขึ้น ปัญหาอุปสรรค - ผลการ ดำเนินงาน ไม่มีการร้องเรียน เกี่ยวกับผลการ ประเมินการ ปฏิบัติราชการใน วงรอบที่ 1 และ วงรอบที่ 2 ปีงบประมาณ 2566 (ตุลาคม 65- กันยายน 66)

ประเภทความเสี่ยง และวัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง ก่อนจัดการ			การจัดการ ความเสี่ยง	วิธีการจัดการความเสี่ยง	ระดับความ เสี่ยงที่ ยอมรับ ได้	ช่วงเวลา ดำเนินการและ กำหนดเสร็จ	ผู้รับผิดชอบ	รายงานผลการดำเนินงาน	
			L	I	ระดับ			ระดับ			รอบ 6 เดือน	รอบ 12 เดือน
							3. จัดทำคู่มือการดำเนินงาน การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการและการเลื่อน เงินเดือน ปีงบประมาณ 2566 4. เผยแพร่ให้ บุคลากรใน วิทยาลัยได้รับทราบและถือ ปฏิบัติให้เป็นแนวทาง เดียวกัน 5. ประชุมคณะกรรมการ และข้าราชการทุกคน ประเมินผลการดำเนินงาน การประเมินการปฏิบัติ ราชการ และเลื่อนเงินเดือน ของข้าราชการในองค์กร (AAR) วงรอบที่ 1 และ พัฒนาตัวชี้วัดเพื่อ ประกาศใช้ในวงรอบที่ 2					

ประเภทความเสี่ยง และวัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง ก่อนจัดการ			การจัดการ ความเสี่ยง	วิธีการจัดการความเสี่ยง	ระดับความ เสี่ยงที่ ยอมรับ ได้	ช่วงเวลา ดำเนินการและ กำหนดเสร็จ	ผู้รับผิดชอบ	รายงานผลการดำเนินงาน	
			L	I	ระดับ						รอบ 6 เดือน	รอบ 12 เดือน
2. เพื่อให้การดำเนินงานในกระบวนการพัสดุของวิทยาลัยฯ เป็นไปอย่างโปร่งใส	- ความไม่โปร่งใส ในการดำเนินการตามขั้นตอนของพัสดุ เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง - การรับสินบนจากผู้ซื้อ/ผู้จ้างและเอื้อประโยชน์	- ความรู้ในด้านการปฏิบัติงานในกระบวนการพัสดุของผู้รับผิดชอบยังไม่เพียงพอ - การใช้ดุลยพินิจในการอนุมัติ หรือยกเว้นระเบียบที่เอื้อประโยชน์มีผลประโยชน์ทับซ้อน	2	4	8 (ปานกลาง)	<input type="checkbox"/> ยอมรับ <input checked="" type="checkbox"/> ลด/ควบคุม <input type="checkbox"/> กระจาย <input type="checkbox"/> หลีกเลี่ยง	1. จัดกิจกรรมฝึกอบรมส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม หรือกิจกรรมให้ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากรเป็นประจำทุกปี 2. ให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัสดุ เช่น - พ.ร.บ. การจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 - ระเบียบกระทรวงการคลังว่า ด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560	ต่ำ	30 กันยายน 2566	กลุ่มงานบริหารและยุทธศาสตร์	ระดับความเสี่ยง <input checked="" type="checkbox"/> ลดลง <input type="checkbox"/> เท่าเดิม <input type="checkbox"/> เพิ่มขึ้น ปัญหาอุปสรรค -	ระดับความเสี่ยง <input checked="" type="checkbox"/> ลดลง <input type="checkbox"/> เท่าเดิม <input type="checkbox"/> เพิ่มขึ้น ปัญหาอุปสรรค - <i>ผลการดำเนินงาน</i> ไม่มีการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติมิชอบภายในวิทยาลัย

ประเภทความเสี่ยง และวัตถุประสงค์	ความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง ก่อนจัดการ			การจัดการ ความเสี่ยง	วิธีการจัดการความเสี่ยง	ระดับความ เสี่ยงที่ ยอมรับ ได้	ช่วงเวลา ดำเนินการและ กำหนดเสร็จ	ผู้รับผิดชอบ	รายงานผลการดำเนินงาน	
			L	I	ระดับ			ระดับ			รอบ 6 เดือน	รอบ 12 เดือน

