

แบบ ปค. 4 รายงานการประเมินผลและการปรับปรุงการควบคุมภายใน
 ชื่อหน่วยงาน...คณะพลศึกษา..มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ...
 รายงานการประเมินผลและการปรับปรุงการควบคุมภายใน (งวดปัจจุบัน รอบ 12 เดือน)
 สำหรับสิ้นสุดวันที่ 30 เดือน กันยายน พ.ศ. 2562

แบบ ปค.4

กระบวนการปฏิบัติงาน/ โครงการ/ กิจกรรม/ ด้าน ของงานที่ประเมินและ วัตถุประสงค์ของการ ควบคุม (1)	การควบคุมที่มีอยู่ (2)	การประเมินผลการ ควบคุม (3)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (4)	การปรับปรุงการควบคุม (5)	กำหนดเสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ (6)	หมายเหตุ (7)
<p>ความเสี่ยง ด้านการดำเนินงาน จัดทำแผนความปลอดภัย ในการใช้สถานที่ของคณะ พลศึกษา และศูนย์กีฬา สิรินคร วัตถุประสงค์ - พัฒนาอาคารสถานที่เพื่อ สนับสนุนการเรียนการสอน ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด - พัฒนาและบริหารจัดการ พื้นที่คณะพลศึกษา และ ศูนย์กีฬา ให้เป็นที่ยอมรับ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (นิสิต ผู้ปกครอง บุคลากร)</p>	<p>1.จัดทำแผนความ ปลอดภัยในการใช้สถานที่ ของคณะพลศึกษาและ ศูนย์กีฬา สิรินคร 2. จ้างบริษัททำความสะอาด สะอาดทุกชั้นทุกอาคาร 3. จัดให้มีเจ้าหน้าที่รักษา ความปลอดภัยดูแล สถานที่</p>	<p>ยังไม่สามารถลด ความเสี่ยงที่มีอยู่ให้ อยู่ในระดับที่น่าพอใจ ได้</p>	<p>การไม่เป็นที่ยอมรับ จากผู้ มีส่วนได้ส่วนเสีย (นิสิต, ผู้ปกครอง) ในการใช้ สถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก สะดวก และความ ปลอดภัย (สระว่ายน้ำ การ เกิดอัคคีภัย ฯลฯ)</p>	<p>1. สร้างความร่วมมือใน การใช้งานที่ถูกต้อง รวมถึง การดูแล บำรุงรักษา แก่ นิสิต และบุคลากร 2. จัดทำระบบความ ปลอดภัยในการให้บริการ 3. จัดหางบประมาณใน การจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ ช่วยชีวิตเพิ่มเติม 4. จัดทำมาตรฐานการ จัดการเรียนการสอน ด้าน ความปลอดภัย 5. จัดให้การอบรมการ ปฐมพยาบาลเบื้องต้น และการใช้อุปกรณ์ ดับเพลิง</p>	<p>1. รองคณบดีฝ่าย บริหาร วางแผน และ พัฒนา 2. ผอ.ศูนย์กีฬาฯ กำหนดเสร็จ ก.ค.2563</p>	

กระบวนการปฏิบัติงาน/ โครงการ/ กิจกรรม/ ด้าน ของงานที่ประเมินและ วัตถุประสงค์ของการ ควบคุม (1)	การควบคุมที่มีอยู่ (2)	การประเมินผลการ ควบคุม (3)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (4)	การปรับปรุงการควบคุม (5)	กำหนดเสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ (6)	หมายเหตุ (7)
<p>ความเสี่ยง ด้านทรัพยากรการเงิน</p> <p>1. จัดทำฐานข้อมูลระบบ พัสดุ และระบบการใช้ ทรัพยากรร่วมกัน วัตถุประสงค์ - เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากร ร่วมกัน และการใช้ งบประมาณเป็นไปอย่าง คุ้มค่า และมีประสิทธิภาพ</p>	<p>1. มีนโยบายจัดทำ ฐานข้อมูลระบบพัสดุ และ ระบบการใช้ทรัพยากร ร่วมกัน และจัดทำห้องเก็บ วัสดุอุปกรณ์รวม</p>	<p>สามารถลดความเสี ยลงได้บ้าง แต่ยังไม่อยู่ ในระดับที่ยอมรับได้</p>	<p>การบริหารจัดการ งบประมาณยังไม่คุ้มค่า เนื่องจาก</p> <p>1. ขาดระบบฐานข้อมูล และระบบห้องเก็บรักษา พัสดุ ครุภัณฑ์ที่สามารถใช้ ร่วมกันได้</p> <p>2. ขาดการดำเนินงาน โครงการร่วมกันในระดับ คณะ และระหว่างภาควิชา</p>	<p>1. จัดตั้งคณะกรรมการ ดำเนินการจัดทำระบบการใช้ ทรัพยากรร่วมกัน</p> <p>2. โครงการส่งเสริมการประหยัด พลังงานและการบริหารจัดการ แบบสิ้น</p>	<p>1. รองคณบดีฝ่าย บริหารฯ</p> <p>2. หัวหน้าภาควิชา</p> <p>3. ผอ.ศูนย์กีฬา</p> <p>4. ผอ.สำนักงานคณบดี</p> <p>5. หัวหน้างานคลังและ พัสดุ</p> <p>กำหนดเสร็จ ก.ค.2563</p>	
<p>2. กิจกรรมสนับสนุนและ ส่งเสริมให้บุคลากร ในสังกัดจัดทำวิจัยเพื่อ พัฒนาการศึกษา วัตถุประสงค์ - เพื่อให้งานวิจัยที่ทำเป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนา การศึกษา</p>	<p>1. มีคณะกรรมการบริหาร วิจัยคณะพลศึกษา</p> <p>2. มีการกำหนดแผน ยุทธศาสตร์</p>	<p>ยังไม่สามารถลดความ เสี่ยงที่มีอยู่ให้ลงมาอยู่ ในระดับที่น่าพอใจได้</p>	<p>การบริหารจัดการ งบประมาณไม่คุ้มค่า เนื่องจาก</p> <p>1. ผลงานวิจัยไม่ได้ถูกใช้ ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม</p>	<p>1. พัฒนาบุคลากรสายวิชาการ และสายปฏิบัติการให้มีความรู้ และศักยภาพด้านวิจัยสูงขึ้น</p> <p>2. มีระบบส่งเสริมและสนับสนุน ให้บุคลากรมีความ สามารถ ด้านการวิจัย เช่น มีการรางวัลผู้ มีเกณฑ์ให้รางวัลผลงานวิจัยที่ เป็นนวัตกรรมสามารถนำมาใช้ ประโยชน์ได้จริง</p> <p>3. มีการติดตามการนำไปใช้ ประโยชน์เช่นทำวิจัยในชั้นเรียน แล้วอาจารย์นำไปใช้ให้เป็น ประโยชน์อย่างต่อเนื่องหรือไม่</p>	<p>รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ</p> <p>กำหนดเสร็จ ก.ค.2563</p>	

กระบวนการปฏิบัติงาน/ โครงการ/ กิจกรรม/ ด้าน ของงานที่ประเมินและ วัตถุประสงค์ของการ ควบคุม (1)	การควบคุมที่มีอยู่ (2)	การประเมินผลการ ควบคุม (3)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (4)	การปรับปรุงการควบคุม (5)	กำหนดเสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ (6)	หมายเหตุ (7)
<p>ความเสี่ยงด้านนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ</p> <p>1.การสรรหาและคัดเลือก บุคลากร วัตถุประสงค์ - เพื่อหาบุคลากรทดแทน บุคลากรที่จะเกษียณอายุ ราชการ - เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถตรงตาม ความต้องการ</p>	<p>1. สรรหาผู้มีความรู้ ความสามารถทางทักษะ เฉพาะทาง และ ประสบการณ์ 2. เสนอขอขอปรับลดวุฒิ การศึกษาในการรับ บุคลากรสายวิชาการ</p>	<p>สามารถลดความเสี่ยง ลงได้บ้าง แต่ยังไม่อยู่ ในระดับที่ยอมรับได้</p>	<p>ความเชื่อมั่นใน ความสามารถของบุคลากร สายวิชาการลดน้อยลง เนื่องจากขาดบุคลากรสาย วิชาการที่มีทักษะเฉพาะ ทาง และประสบการณ์ เช่น นักกีฬา นักผู้นำ นันทนาการ</p>	<p>1. มีการส่งเสริมและ สนับสนุนบุคลากรให้มี ความรู้ การพัฒนาทักษะ เฉพาะด้าน และ ประสบการณ์ เช่น การให้ ทุนพัฒนาบุคลากร 2. ส่งเสริมการถ่ายทอด องค์ความรู้จากบุคลากร อาวุโสที่มีความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์ เช่น การจัด เวทีให้ความรู้ การจัดระบบ พี่เลี้ยงอาจารย์ใหม่ การ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นต้น 3. มีแผนปฏิบัติการในการ พัฒนาบุคลากร 4. เชิญอาจารย์พิเศษที่เป็น ที่ยอมรับ และทำการ ประชาสัมพันธ์ 5.โครงการสนับสนุนอดีต ทีมชาติหรือผู้มี ความสามารถเฉพาะ ทางเข้าศึกษาต่อเพื่อรับเข้า เป็นบุคลากร</p>	<p>1. รองคณบดีฝ่ายบริหาร วางแผน และพัฒนา 2. หัวหน้าภาควิชา กำหนดเสร็จ ก.ค.2563</p>	

กระบวนการปฏิบัติงาน/ โครงการ/ กิจกรรม/ ด้าน ของงานที่ประเมินและ วัตถุประสงค์ของการ ควบคุม (1)	การควบคุมที่มีอยู่ (2)	การประเมินผลการ ควบคุม (3)	ความเสี่ยงที่ยังมีอยู่ (4)	การปรับปรุงการควบคุม (5)	กำหนดเสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ (6)	หมายเหตุ (7)
ความเสี่ยงด้านบุคลากร และธรรมาภิบาล 1. สร้างระบบและ หลักเกณฑ์ในการอนุญาต ให้บุคลากรไปปฏิบัติงาน ภายนอกอย่างชัดเจน 2. มีการถ่ายทอดตัวชี้วัด ภาระงานของบุคลากรให้ เหมาะสมและสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ <u>วัตถุประสงค์</u> - เพื่อให้บุคลากรเข้าใจ บทบาทหน้าที่และความ รับผิดชอบของตนเอง - บุคลากรได้ทำงานที่ตรงกับ ความสามารถของตน - เพื่อให้การเรียนการสอนมี ประสิทธิภาพสูงสุด	1. ดำเนินการถ่ายทอด ตัวชี้วัดภาระงานของ บุคลากร 2. มีการจัดทำระบบและ หลักเกณฑ์ในการอนุญาต ให้บุคลากรไปปฏิบัติงาน ภายนอก แต่ยังไม่ได้ นำมาใช้อย่างชัดเจนและ กำกับดูแลได้ดีเท่าที่ควร	สามารถลดความเสี่ยง ได้ในระดับหนึ่ง จาก การที่แผนยุทธศาสตร์ ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว แต่ยังไม่เพียงพอ เนื่องจาก 1. ไม่สามารถสื่อสาร กับบุคลากรให้เข้าใจ แผนปฏิบัติการเพื่อ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ของคณะได้ 2. ยังไม่สามารถ ถ่ายทอดตัวชี้วัดภาระ งานจนถึงระดับบุคคล ได้	การจัดการเรียนการสอนไม่ ตอบสนองความคาดหวัง ของนิสิต เนื่องจาก 1. สายวิชาการ - การแบ่งหน้าที่การทำงาน ตามภารกิจหลัก และการ รับผิดชอบในรายวิชา ยังไม่ เกิดความเหมาะสม - การทำงานกับหน่วยงาน ภายนอกจนกระทบกับการ เรียนการสอน 2. สายปฏิบัติการ - งานบางอย่างยังไม่ เหมาะสมกับความสามารถ ของบุคลากร ทำให้การ สนับสนุนวิชาการยังไม่ดี เท่าที่ควร	1. สื่อสารกับบุคลากรให้ เข้าใจแผนปฏิบัติการตาม แผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ 2. จัดทำคู่มือแนวทางการ ปฏิบัติงานของบุคลากร คณะพลศึกษา 3. จัดทำระบบและ หลักเกณฑ์ในการอนุญาต ให้บุคลากรไปปฏิบัติงาน ภายนอก 4. นำข้อมูลการปฏิบัติงานที่ ผ่านมาประกอบการ พิจารณาอนุมัติ 5. เขียนแผนชัดเจนการ จัดการเรียนการสอน	1. รองฯ ฝ่ายบริหาร วางแผนและพัฒนา 2. ผู้ช่วยฯ ฝ่ายบริหาร 3. หัวหน้าภาควิชา 4. ผ.อ. สำนักงานฯ กำหนดเสร็จ ก.ค.2563	

ผ่านการพิจารณาจากที่ประชุมคณะกรรมการประจำส่วนงาน
เมื่อวันที่ 23 กันยายน พ.ศ.2562 ครั้งที่ 11/62 วาระที่ 4.5

ลงชื่อ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนธยา สีละมาด)

คณบดีคณะพลศึกษา

วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2562