

แผนการบริหารความเสี่ยงของ สวพส. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นความเสี่ยง		ประเภทของความเสี่ยง	โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง	ผลกระทบของความเสียหาย	รวมคะแนน	กำหนดแล้วเสร็จ
๑	การยกระดับการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การสื่อสารองค์กรและการประชาสัมพันธ์เชิงรุก	ด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk)	๓	๓	๙ (สูง)	๓๐ ก.ย. ๖๖
๒	การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของ สวพส. ในระยะต่อไป	ด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk)	๓	๔	๑๒ (สูง)	๓๐ ก.ย. ๖๖
๓	การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้เพื่อเป็นทางเลือกใหม่ในการประกอบอาชีพและสามารถแก้ไขปัญหาสำคัญบนพื้นที่สูงตามแผนปฏิบัติการวิจัยของ สวพส.	ด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk)	๓	๓	๙ (สูง)	๓๐ ก.ย. ๖๖
๔	การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ให้บรรลุเป้าหมาย	ด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk)	๔	๔	๑๖ (สูงมาก)	๓๐ ก.ย. ๖๖
๕	การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ IT ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย	ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT Risk)	๔	๓	๑๒ (สูง)	๓๐ ก.ย. ๖๖

ทะเบียนความเสี่ยง ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

๑. การยกระดับการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การสื่อสารองค์กรและการประชาสัมพันธ์เชิงรุก

วัตถุประสงค์: เพื่อขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การสื่อสารและประชาสัมพันธ์ภารกิจและผลงานของ สวพส. สร้างภาพลักษณ์องค์กรให้มีประสิทธิภาพและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ประเภทของความเสี่ยง: ด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk)

ปัจจัยเสี่ยง/สาเหตุ	ผลกระทบ	มาตรการที่มีอยู่ในปัจจุบัน	ระดับโอกาสที่จะเกิด (Likelihood)	ระดับผลกระทบ (Impact)	แนวทางจัดการความเสี่ยง/ การดำเนินการ	กำหนดเสร็จ/ หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ความเสี่ยงที่ยอมรับได้	ความเสี่ยงที่คงเหลือ
<p>ด้านงบประมาณงบประมาณของแผนปฏิบัติการโครงการประชาสัมพันธ์มีจำกัด</p> <p>ด้านบุคลากรบุคลากรที่รับผิดชอบงานสื่อสารและประชาสัมพันธ์ตามโครงสร้างมีจำนวนน้อย</p> <p>ด้านเทคโนโลยี</p> <ul style="list-style-type: none"> อุปกรณ์สำหรับประชาสัมพันธ์มีจำนวนเพียงพอ บางส่วนอาจจะชำรุด ไม่สามารถใช้งานได้ตามปกติ และจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะในการใช้งาน จึงจะสามารถใช้งานอุปกรณ์ได้ 	<p>การสื่อสารและประชาสัมพันธ์ภารกิจและผลงานของ สวพส. ยังไม่ครอบคลุม</p> <p>กลุ่มเป้าหมายทั้งภายในและภายนอก</p>	<p><u>ด้านงบประมาณ</u></p> <p>มีการสนับสนุนงบประมาณจากบางกิจกรรมจากสำนักและกลุ่มงานต่างๆ ภายใน สวพส.</p> <p><u>ด้านบุคลากร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> มีการจัดตั้งคณะทำงานยกระดับการสื่อสารองค์กรและประชาสัมพันธ์เชิงรุกที่ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่จากทุกสำนัก มีการให้ความรู้และทักษะการใช้อุปกรณ์เพื่อการประชาสัมพันธ์เบื้องต้น เช่น การถ่ายภาพ การจัดทำ VDO Clip <p><u>ด้านเทคโนโลยี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> มีอุปกรณ์เพื่อใช้ในงานประชาสัมพันธ์ มี Application เพื่อจัดเก็บรูปภาพเพื่ออำนวยความสะดวกในการนำไปใช้ประโยชน์ <p><u>ด้านกระบวนการ</u></p>	๓	๓	๑. การทบทวนแผนกลยุทธ์การสื่อสารองค์กรให้ชัดเจนและครอบคลุมภารกิจของ สวพส.	๓๑ ธ.ค. ๖๕ คณะทำงานยกระดับการสื่อสารองค์กรฯ	แผนกลยุทธ์การสื่อสารองค์กรและการประชาสัมพันธ์เชิงรุก พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ที่ได้รับการทบทวนโดยคณะทำงานฯ	
					๒. การสร้างความเข้าใจเรื่องกลยุทธ์การสื่อสารองค์กร ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ให้ผู้ปฏิบัติ งานทุกภาคส่วนมีความเข้าใจและทราบแนวทางการขับเคลื่อนแผนฯ ตามกลยุทธ์แต่ละด้าน	๓๑ มี.ค. ๖๖ คณะทำงานยกระดับการสื่อสารองค์กรฯ		
					๓. การจัดทำแผนปฏิบัติการประกอบด้วย โครงการ กิจกรรม และงบประมาณสำหรับดำเนินงานตามกลยุทธ์แต่ละด้าน	๓๑ ก.ค. ๖๖ คณะทำงานยกระดับการสื่อสารองค์กรฯ		
					๔. สร้างกลไกการสื่อสารเชิงรุกให้ สวพส. เป็นที่รู้จักของหน่วยงาน	๓๑ ก.ย. ๖๖		

ปัจจัยเสี่ยง/สาเหตุ	ผลกระทบ	มาตรการที่มีอยู่ในปัจจุบัน	ระดับโอกาสที่จะเกิด (Likelihood)	ระดับผลกระทบ (Impact)	แนวทางการจัดการความเสี่ยง/การดำเนินการ	กำหนดเสร็จ/หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ความเสี่ยงที่ยอมรับได้	ความเสี่ยงที่คงเหลือ
<ul style="list-style-type: none"> • พื้นที่ในการจัดเก็บข้อมูลรูปภาพ วีดีทัศน์ หรือ Clip ต่างๆ ไม่เพียงพอ <u>ด้านกระบวนการ</u> • มีการจัดทำกลยุทธ์การสื่อสารองค์กรและประชาสัมพันธ์เชิงรุกระยะยาว (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) แต่ขาดกระบวนการการขับเคลื่อนงานกลยุทธ์แต่ละด้าน • มีการกำหนด Theme สำคัญในการสื่อสารองค์กร ไม่เพียงพอ 		<ul style="list-style-type: none"> • มีคณะทำงานในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน • มีการกำหนด Theme สำคัญในการสื่อสารองค์กร • จัดกิจกรรม Fam trip • นำสื่อมวลชนเข้าพื้นที่ดำเนินงานของสถาบัน • เพื่อประชาสัมพันธ์งาน • ของสถาบัน (สื่อสิ่งพิมพ์/โทรทัศน์/วิทยุ/online** Blogger & Vlogger ต่างๆ) • จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมงานประชาสัมพันธ์ของสถาบัน 			<p>ภายนอกทั้งในและต่างประเทศ โดยกลุ่มหลักในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ คือ หน่วยงานระดับจังหวัดท้องถิ่น</p>	<p>คณะทำงานยกระดับการสื่อสารองค์กรฯ</p>		

๒. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของ สวพส. ในระยะต่อไป

วัตถุประสงค์: เพื่อให้บุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) มีสมรรถนะเพียงพอสำหรับรองรับการดำเนินงานของ สวพส. ให้บรรลุเป้าหมายในระยะต่อไป

ประเภทของความเสี่ง: ด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk)

ปัจจัยเสี่ยง/สาเหตุ	ผลกระทบ	มาตรการที่มีอยู่ในปัจจุบัน	ระดับโอกาสที่จะเกิด (Likelihood)	ระดับผลกระทบ (Impact)	แนวทางจัดการความเสี่ยง/การดำเนินการ	กำหนดเสร็จ/หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ความเสี่ยงที่ยอมรับได้	ความเสี่ยงที่คงเหลือ
<p><u>ด้านระบบงาน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> บุคลากรอาจมีความรู้ความสามารถ และทักษะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน บุคลากรบรรจุใหม่ ยังไม่มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ <p><u>ด้านเทคโนโลยี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> บุคลากรส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ ทักษะ ในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เฉพาะด้าน 	<p>การดำเนินงานของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) อาจไม่บรรลุตามเป้าหมาย เนื่องจากบุคลากรขาดความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญเพียงพอในการขับเคลื่อนงานของ สวพส. ที่ต้องการองค์ความรู้และทักษะ เฉพาะด้านในระยะต่อไป</p>	<p><u>ด้านระบบงาน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลทั้ง Main IDP และ Digital IDP ที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการต่างๆ ของ สวพส. โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการโครงสร้างและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งคณะกรรมการสถาบันฯ มีการประเมินสมรรถนะของบุคลากรทุกตำแหน่งที่สอดคล้องกับลักษณะงานและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ก่อนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล มีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งงานที่กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรทุกตำแหน่ง มีการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เช่น การจัดฝึกอบรม การมอบหมายงาน 	๓	๔	กำหนดมาตรการประเมินความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรใหม่ และติดตามประเมินผลเป็นระยะๆ คือ ๑ เดือน , ๒ เดือน และ ๓ เดือน	๓๐ ก.ย. ๖๖ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ สอ.	มีมาตรการประเมินความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรใหม่ และผลการประเมินความรู้ ทักษะของบุคลากรใหม่	

ปัจจัยเสี่ยง/สาเหตุ	ผลกระทบ	มาตรการที่มีอยู่ในปัจจุบัน	ระดับโอกาสที่จะเกิด (Likelihood)	ระดับผลกระทบ (Impact)	แนวทางจัดการความเสี่ยง/ การดำเนินการ	กำหนดเสร็จ/ หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ความเสี่ยงที่ยอมรับได้	ความเสี่ยงที่คงเหลือ
		<ul style="list-style-type: none"> • มีหลักเกณฑ์และระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร • การแนะนำให้ความรู้ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรใหม่ในวันแรกที่เข้ามาปฏิบัติงาน การจัดปฐมนิเทศรวมทั้งการสอนงานของผู้บังคับบัญชา <p><u>ด้านเทคโนโลยี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • มีแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital IDP) • มีระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP Tracking) 						

๓. การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้เพื่อเป็นทางเลือกใหม่ในการประกอบอาชีพและสามารถแก้ไขปัญหาสำคัญบนพื้นที่สูงตามแผนปฏิบัติการวิจัยของ สวพส.

วัตถุประสงค์: เพื่อให้ได้ชุดความรู้ในการแก้ไขปัญหาที่แม่นยำและทันเวลา ตลอดจนสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

ประเภทของความเสี่ง: ด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk)

ปัจจัยเสี่ยง/สาเหตุ	ผลกระทบ	มาตรการที่มีอยู่ในปัจจุบัน	ระดับโอกาสที่จะเกิด (Likelihood)	ระดับผลกระทบ (Impact)	แนวทางจัดการความเสี่ยง/การดำเนินการ	กำหนดเสร็จ/หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ความเสี่ยงที่ยอมรับได้	ความเสี่ยงที่คงเหลือ
การขับเคลื่อนงานวิจัยตามแผนปฏิบัติการวิจัยของ สวพส. ที่วางไว้ ไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนเนื่องจากได้รับงบประมาณสนับสนุนจาก สกสว. ลดลง และขาดผู้เชี่ยวชาญบางสาขา	<ul style="list-style-type: none"> งานวิจัยไม่สามารถดำเนินได้ตามเป้าหมายหรือในระยะเวลางบประมาณที่จำกัด ไม่สามารถขับเคลื่อนงานวิจัยได้อย่างต่อเนื่อง และตามแผนปฏิบัติการวิจัยของ สวพส. 	<ul style="list-style-type: none"> บูรณาการงบประมาณร่วมกับสำนักพัฒนาและขอใช้งบสะสม สวพส. มีความร่วมมือทางวิชาการโครงการวิจัยและพัฒนา กัญชงอย่างครบวงจร เพื่อเป็นพืชเศรษฐกิจใหม่ภายใต้ BCG model โครงการวิจัยเทคโนโลยีเพิ่มมูลค่าของเสียและประสิทธิภาพการกักเก็บคาร์บอนเพื่อสนับสนุนเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์สุทธิเป็นศูนย์ของประเทศ โครงการความร่วมมือทางวิชาการหนุนนวัตกรรมและองค์ความรู้ในการเพิ่มผลผลิตและคุณภาพการผลิตพืช โครงการความร่วมมือทางวิชาการเพื่อการวิจัยด้านสิ่งแวดล้อมและความหลากหลายทางชีวภาพ กับหน่วยงานภาครัฐ มหาวิทยาลัย เอกชน และมีแผนในการทำงานร่วมกันทั้งด้านบุคลากร ห้องปฏิบัติการ และเครื่องมือต่างๆ 	๓	๓	<p>๕. การหาแหล่งทุนอื่น (การขอทุนวิจัยผ่าน PMU/ บูรณาการ งบประมาณร่วมกับ สำนักพัฒนา/ บูรณาการกับ สำนักยุทธศาสตร์ในการหาแหล่งงบประมาณเชิงรุก/ ใช้งบสะสม สวพส.)</p> <p>๖. การสร้างความร่วมมือทางวิชาการ กับหน่วยงานภาครัฐ มหาวิทยาลัย เอกชน และมีแผนในการทำงานร่วมกันทั้งด้านบุคลากร ห้องปฏิบัติการ และเครื่องมือต่างๆ สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการทำงาน</p>	๓๐ ก.ย. ๖๖ สว. และ สพ.	งบประมาณวิจัย อยู่ภายใต้กรอบของกองทุนวิจัย อาจมีเพิ่มหรือลดตาม สถานการณ์และเงื่อนไข	ความเชี่ยวชาญของนักวิจัยยังไม่ครอบคลุมสาขาที่จำเป็นในการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง

๔. การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ให้บรรลุเป้าหมาย

วัตถุประสงค์: เพื่อให้การพัฒนาพื้นที่สูงบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

ประเภทของความเสี่ง: ด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk)

ปัจจัยเสี่ยง/ สาเหตุ	ผลกระทบ	มาตรการที่มีอยู่ในปัจจุบัน	ระดับ โอกาสที่จะเกิด (Likelihood)	ระดับ ผลกระทบ (Impact)	แนวทางจัดการความเสี่ยง/ การดำเนินการ	กำหนดเสร็จ/ หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	ความเสี่ยงที่ ยอมรับได้	ความเสี่ยงที่ คงเหลือ
<ul style="list-style-type: none"> กลไกการขับเคลื่อนแผนยังไม่มีประสิทธิภาพ แผนไม่ตรงตามปัญหาและความต้องการของประชาชน หน่วยงานร่วมบูรณาการมีความเข้าใจแผนไม่ตรงกัน 	<p>การสนับสนุนงบประมาณและความร่วมมือจากหน่วยงานต่างๆ สำหรับการพัฒพื้นที่สูงไม่บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ</p>	<ul style="list-style-type: none"> สร้างความเข้าใจการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ให้บุคลากร สวพส. จัดทำแผนปฏิบัติการ สวพส. ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) มีกลยุทธ์พัฒนารายพื้นที่ และรายกลุ่มบ้านของพื้นที่กลุ่ม ๑ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มีแผนความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) มีแผนบริหารจัดการงบประมาณของ สวพส. ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๗) พัฒนาระบบฐานข้อมูลและระบบงาน เพื่อสนับสนุนการวางแผนและการตัดสินใจในการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง มีการสร้างความเข้าใจและกำหนดประเด็นการดำเนินงานพัฒนาพื้นที่สูง ร่วมกับผู้ว่าราชการจังหวัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของแต่ละจังหวัด มีการจัดประชุมแผนปฏิบัติการรายปีร่วมกับหน่วยงานบูรณาการ มีการกำหนดโครงสร้างแผนงาน ภายใต้ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี มีกลไกการขับเคลื่อนแผนฯ <ul style="list-style-type: none"> - มีการกำกับติดตามการดำเนินงาน โดยคณะอนุกรรมการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน 	๔	๔	<p>๑. สร้างความร่วมมือและพัฒนาช่องทางสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานราชการท้องถิ่น จังหวัด และเอกชน</p> <p>๒. พัฒนาระบบกลไกการขับเคลื่อนแผนฯ สู่การปฏิบัติทั้งภายในและภายนอกองค์กร</p> <p>๒.๑ จัดทำ Road Map โดยกำหนดกลยุทธ์ เป้าหมายรายปี และพื้นที่ดำเนินงานรายจังหวัด พร้อมทั้งระบุผู้รับผิดชอบ</p> <p>๒.๒ สร้างความเข้าใจและพัฒนารูปแบบการดำเนินงานและการติดตามการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพ</p>	<p>๓๐ ก.ย. ๖๖ สผ. และ สพ.</p> <p>๓๑ ธ.ค. ๖๖ สผ. และ สพ.</p> <p>๓๑ ธ.ค. ๖๖ สผ. และ สพ.</p>	<ul style="list-style-type: none"> มีกลไกการขับเคลื่อนแผน การปฏิบัติงานตามแผนสามารถช่วยแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนได้ หน่วยงานร่วมบูรณาการมีความเข้าใจแผนและพร้อมสนับสนุนงบประมาณและความร่วมมือสำหรับการพัฒนาพื้นที่สูง 	<p>งบประมาณสำหรับดำเนินงานไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้</p>

ปัจจัยเสี่ยง/ สาเหตุ	ผลกระทบ	มาตรการที่มีอยู่ในปัจจุบัน	ระดับ โอกาสที่จะเกิด (Likelihood)	ระดับ ผลกระทบ (Impact)	แนวทางจัดการความเสี่ยง/ การดำเนินการ	กำหนดเสร็จ/ หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	ความเสี่ยงที่ ยอมรับได้	ความเสี่ยงที่ คงเหลือ
		<ul style="list-style-type: none"> - มีคณะทำงานระดับจังหวัดและระดับอำเภอ - มีระบบติดตามแผนผลการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืน 			๒.๓ สร้างทีมประสานงาน เชิงกลยุทธ์ให้เกิดการคิด วิเคราะห์แก้ไขปัญหา ร่วมกันในระดับพื้นที่	๓๐ ก.ย. ๖๖ สผ. และ สพ.		

๕. การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ IT ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย

วัตถุประสงค์: เพื่อให้ผลการดำเนินงาน สวพส. มีประสิทธิภาพ เพิ่มประสิทธิภาพพลไกการบริหารองค์กรแบบดิจิทัลที่เชื่อมโยงกันทุกระบบงาน บูรณาการข้อมูลและระบบงาน เพื่อรองรับการทำงานทั้งภายในและระหว่างหน่วยงาน ขยายโอกาสการเข้าถึงข้อมูลและองค์ความรู้ ทั่วถึง ง่ายและรวดเร็ว

ประเภทของความเสี่ยง: ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT)

ปัจจัยเสี่ยง/สาเหตุ	ผลกระทบ	มาตรการที่มีอยู่ในปัจจุบัน	ระดับ โอกาสที่จะเกิด (Likelihood)	ระดับ ผลกระทบ (Impact)	แนวทางจัดการความเสี่ยง/ การดำเนินการ	กำหนดเสร็จ/ หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	ความเสี่ยงที่ ยอมรับได้	ความเสี่ยงที่ คงเหลือ
<ul style="list-style-type: none"> • การนำนโยบายการบริหารจัดการฐานข้อมูลกลาง สวพส. ไม่ถูกนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ • การนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ของบุคลากรยังไม่มากเท่าที่ควร 	<p>การดำเนินงานมีความล่าช้ากว่าการนำ IT มาใช้ประโยชน์ ข้อมูลอาจไม่ถูกต้อง ขาดการเชื่อมโยงระหว่างงานต่างๆ และการดำเนินงานด้านข้อมูลไม่มี</p>	<ul style="list-style-type: none"> • แผนปฏิบัติการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการขับเคลื่อนการพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๕ ปี พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ สวพส. แผนระดับ ๓ และนโยบายสำคัญที่เกี่ยวข้อง • แผนพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัลขั้นพื้นฐาน (Basic Digital) รายปีตามแผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๗๐ และแผนที่เกี่ยวข้อง 	๔	๓	<p>๑.จัดทำแผนบริหารจัดการเพื่อหาแหล่งงบประมาณ ใช้งบประมาณเงินสะสม หรือแหล่งงบประมาณภายนอก</p> <p>๑.๑ วิเคราะห์แผนปฏิบัติการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๕ ปี พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อวางแนวทางในการบริหารจัดการงบประมาณ</p> <p>๑.๒ ทบทวนแผนการขอใช้เงินสะสมของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	๓๐ ก.ย. ๖๖ สผ.	<ul style="list-style-type: none"> • มีการนำนโยบายการบริหารจัดการฐานข้อมูลกลาง สวพส. ไปปฏิบัติและบริหารองค์กรแบบดิจิทัล • มีการพัฒนาความรู้และ 	<ul style="list-style-type: none"> • การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ IT ไปสู่การปฏิบัติอาจยังไม่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย

ปัจจัยเสี่ยง/สาเหตุ	ผลกระทบ	มาตรการที่มีอยู่ในปัจจุบัน	ระดับโอกาสที่จะเกิด (Likelihood)	ระดับผลกระทบ (Impact)	แนวทางจัดการความเสี่ยง/การดำเนินการ	กำหนดเสร็จ/หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ความเสี่ยงที่ยอมรับได้	ความเสี่ยงที่คงเหลือ
	ประสิทธิภาพเท่าที่ควร	<ul style="list-style-type: none"> มีระบบสนับสนุนการเรียนรู้แบบออนไลน์ (HRDI-OLS) เพื่อให้บุคลากรทุกระดับ (พัฒนาโดยกลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักอำนวยการ) มีคณะทำงานด้านการจัดการความรู้ สวพส. เพื่อกำหนดนโยบายแผนงาน มีองค์ความรู้ในรูปแบบดิจิทัล ผ่านระบบ H-KM รวม ๗๕๐ รายการ (ปี ๒๕๖๕) องค์ความรู้งานวิจัยตั้งแต่ปี ๒๕๕๗ มีช่องทางการถ่ายทอดองค์ความรู้ สวพส. ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> - รูปแบบออฟไลน์ ผ่านครู ศศช. และเจ้าหน้าที่ส่งเสริมฯ - รูปแบบออนไลน์ผ่านเว็บไซต์ องค์ความรู้ H-KM, เว็บไซต์ สวพส. และไลน์ OA “ของดีบนพื้นที่สูง” 			<p>๑.๓ จัดทำแนวทางสำหรับการบริหารจัดการงบประมาณที่สอดคล้องกับแผนบริหารจัดการงบประมาณของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)</p> <p>๒. พัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับการปฏิบัติงาน</p> <p>๒.๑ สร้างความรู้ด้านระเบียบข้อบังคับและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒.๒ ฝึกปฏิบัติทักษะการจัดการข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผนและตัดสินใจ</p> <p>๒.๓ มอบหมายงานเพื่อนำความรู้และทักษะด้านดิจิทัลมาพัฒนางานการบริการจัดการ หรืออื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง</p>	๓๐ ก.ย. ๖๖ สอ.	ทักษะของบุคลากรด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับการปฏิบัติงาน	

Heat Map

