

# แผนบริหารความเสี่ยง

---

ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. 2568

คณะมนุษยศาสตร์  
และสังคมศาสตร์

THE FACULTY OF HUMANITIFS  
AND SOCALL SCIENCES





แผนบริหารความเสี่ยง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568  
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินงานการบริหารความเสี่ยง  
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์  
29 พฤศจิกายน 2567

## คำนำ

ตามที่ พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561 หมวด 4 การบัญชี การรายงาน และการตรวจสอบ มาตรา 79 กำหนดให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน และการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยให้ถือปฏิบัติตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด ซึ่งกระทรวงการคลังได้ประกาศหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2562 ณ วันที่ 18 มีนาคม พ.ศ. 2562 โดยหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ ข้อ 3 กำหนดให้หน่วยงานของรัฐยกเว้น รัฐวิสาหกิจถือปฏิบัติตามคู่มือหรือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการความเสี่ยงตามที่กระทรวงการคลัง กำหนดและสามารถนำคู่มือหรือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการความเสี่ยงอื่นมาประยุกต์ใช้ กับหน่วยงาน

จากหลักการดังกล่าวข้างต้น คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จึงได้ทำแผนบริหารความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ขึ้น เพื่อให้การจัดการของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เป็นไปตาม กระบวนการตรวจสอบ

# สารบัญ

คำนำ	หน้า
สารบัญ	
ส่วนที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
1.2 ปรัชญา	1
1.3 วิสัยทัศน์	1
1.4 พันธกิจ	1
1.5 เอกลักษณ์	1
1.6 อัตลักษณ์บัณฑิต	2
1.7 ค่านิยมองค์กร	2
1.8 สมรรถนะหลัก	2
1.9 วัฒนธรรมองค์กร	2
1.10 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOC Analysis)	3
ส่วนที่ 2 นโยบายและแนวทางการบริหารความเสี่ยง	12
2.1 นโยบายการยอมรับความเสี่ยงคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	12
2.2 วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง	12
2.3 ขั้นตอนการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	12
ส่วนที่ 3 แผนบริหารความเสี่ยงประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	13
ภาคผนวก	22
ภาคผนวก 1 คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	

## ส่วนที่ 1 บทนำ

### ที่มาและความสำคัญ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้ดำเนินการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงตามรอบปีงบประมาณ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารความเสี่ยงของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ตามนโยบายของรัฐบาล ที่ให้ทุกส่วนราชการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงขึ้น เนื่องจากมีปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีผลทำให้การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่กำลังใช้อยู่อาจคลาดเคลื่อนจากเป้าหมายและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา เช่น การขยายตัวของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศ การแข่งขันด้านเศรษฐกิจ การว่างงานที่เกิดขึ้นจากการจัดการศึกษา มีผลทำให้มหาวิทยาลัยในประเทศไทยมีการปรับตัวเชิงนโยบาย การจัดหลักสูตรการศึกษา และการจัดสรรทรัพยากร

การดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้สิ้นสุดลง คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้มีการประเมินความสำเร็จและอุปสรรคของแผนบริหารความเสี่ยงในปีที่ผ่านมา พบว่า แผนการดำเนินงานบรรลุผลด้วยดี โดยได้มีการจัดการความเสี่ยงที่ได้เกิดขึ้น ตามพันธกิจของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีความมุ่งหวังว่าคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จะต้องมีการเตรียมพร้อมในเรื่องการบริหารจัดการที่คาดว่าจะเกิดขึ้น และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 ได้แก่ การผลิตบัณฑิตให้สัมพันธ์กับความต้องการของตลาดแรงงาน การวิจัยและนวัตกรรมที่สัมพันธ์กับการพัฒนาพื้นที่ และชุมชน รวมทั้งการปรับโครงสร้างการบริหารจัดการเพื่อให้คณะมีการบริหารงานให้ต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ และใช้เป็นแผนบริหารความเสี่ยงของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ต่อไป

### ปรัชญา

สังคมดี มีปัญญา มุ่งพัฒนาท้องถิ่นสู่สากล

### วิสัยทัศน์

ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ สร้างอัตลักษณ์ท้องถิ่น มุ่งสังคมอุดมปัญญา

### พันธกิจ

1. การผลิตบัณฑิตหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต ศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต นิติศาสตรบัณฑิต และรัฐศาสตรบัณฑิต
2. ดำเนินงานวิจัยและงานสร้างสรรค์สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เพื่อสร้างองค์ความรู้มาประยุกต์เพื่อแก้ปัญหาชุมชนและท้องถิ่น
3. ดำเนินงานบริการวิชาการแก่สังคมเพื่อพัฒนาชุมชนสืบสานโครงการพระราชดำริและศาสตร์พระราชา
4. ดำเนินงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สร้างองค์ความรู้โดยการศึกษารวบรวมอย่างต่อเนื่อง
5. ดำเนินการพัฒนาและบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาลโดยใช้ศาสตร์พระราชา

### เอกลักษณ์

“คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น เน้นบริการวิชาการ สืบสานทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรม”

### อัตลักษณ์บัณฑิต

บัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เป็นบัณฑิตนักคิด นักปฏิบัติ มีจิตสาธารณะ

### ค่านิยมองค์กร HUMAN

H = Happy	มีความสุขในการทำงาน
U = Unity	มีความสามัคคี เป็นเอกภาพ
M = Moral	มีคุณธรรม
A = Active	มีความกระตือรือร้นในการทำงาน
N = New	มีความทันสมัย แปลกใหม่

### สมรรถนะหลัก

1. การมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
2. การบริการที่ดี (Service Mind)
3. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness)
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม (Integrity)
5. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

### วัฒนธรรมองค์กร

1. การสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ
2. การมีคุณธรรม จริยธรรม และรับผิดชอบต่อสังคม
3. การที่บุคลากรรักการเรียนรู้ ใฝ่รู้ สู้งาน และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
4. การที่ทุกคนมีความรักในองค์กร และมีส่วนร่วมในการสร้างคุณภาพ
5. การให้ความสำคัญแก่กระบวนการทำงานทุกขั้นตอน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถาบัน (SWOC Analysis)

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และความท้าทาย (ตามพันธกิจหลักของหน่วยงาน)

1. ด้านการพัฒนาท้องถิ่น

ปัจจัยภายใน	ปัจจัยด้าน	จุดแข็ง (Strength):	จุดอ่อน (Weaknesses):
	โครงสร้าง	<ol style="list-style-type: none"> <li>มีการจัดโครงสร้างการบริหารโดยมีรองคณบดีฝ่ายวางแผนและบริการวิชาการเพื่อเอื้อต่อการพัฒนาท้องถิ่น</li> <li>มีศาสตร์สาขาวิชาที่หลากหลายและตรงกับความต้องการของท้องถิ่น</li> <li>มีศาสตร์สาขาที่สามารถนำไปใช้ในการบริการวิชาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น</li> <li>มีต้นแบบการพัฒนาท้องถิ่น 1 ไร่หายจนคนราชภัฏ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ยังไม่มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการดำเนินการความร่วมมือกับท้องถิ่น และ พรบ.ทรัพย์สินทางปัญญาบุคลากร จึงทำให้มีผลผลิตจากงานวิจัยในการพัฒนาท้องถิ่น แต่การพัฒนาเรื่องมูลค่ามีปัญหาเชิงโครงสร้างจำนวนน้อย</li> </ol>
	กลยุทธ์	<ol style="list-style-type: none"> <li>มีเครือข่ายความร่วมมือด้านการบริการวิชาการกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและสถานศึกษาอื่นๆ (MOU)</li> <li>มีเครือข่ายด้านการวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>มีขีดจำกัดด้านข้อตกลง (MOU) ในการทำงานกับหน่วยงานภาครัฐ</li> </ol>
	ระบบ	<ol style="list-style-type: none"> <li>มีระบบและกลไกด้านการพัฒนาท้องถิ่นครบทุกยุทธศาสตร์</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรมีความแตกต่างด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะศาสตร์ที่หลากหลาย</li> <li>ระบบกลไกมีการปรับเปลี่ยนสอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติ</li> <li>การบูรณาการระหว่างศาสตร์ในการพัฒนาท้องถิ่นยังมีจำนวนน้อย</li> </ol>
	ทักษะ	<ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรมีทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน</li> <li>บุคลากรมีทักษะและประสบการณ์ในการทำงานวิจัยเชิงพื้นที่และการวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น (บพท.)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>นักวิจัยรุ่นใหม่ยังขาดโอกาสและประสบการณ์ในการทำงานวิจัยเชิงพื้นที่</li> <li>นักวิจัยรุ่นใหม่ขาดความมั่นใจในการทำงานวิจัยร่วมกับนักวิจัยรุ่นใหญ่</li> </ol>
	รูปแบบ	<ol style="list-style-type: none"> <li>ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจ</li> <li>ผู้บริหารบริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาท้องถิ่นมีความล่าช้าในการปฏิบัติ</li> </ol>
	ปัจจัยด้าน	จุดแข็ง (Strength):	จุดอ่อน (Weaknesses):
	บุคลากร	<ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรสังกัดศาสตร์สาขาวิชาที่หลากหลายที่สามารถนำมาบูรณาการ การทำงานเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น</li> <li>บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะด้านการวิจัยและบริการวิชาการอย่างเพียงพอ ทำให้มีความรู้ด้านการวิจัยท้องถิ่น</li> <li>องค์กรมีบุคลากรสายสนับสนุนที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่มีการทำงานเป็นระบบที่สอดคล้องกับ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ภาระงานของบุคลากรมีจำนวนมาก ส่งผลให้ไม่สามารถบริการวิชาการได้เต็มศักยภาพ</li> <li>บุคลากรสายสนับสนุนยังขาดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานเพื่อการพัฒนาพื้นที่</li> </ol>

		กลยุทธ์และโครงสร้างองค์กร	
	ค่านิยมร่วม	1. มหาวิทยาลัยราชภัฏได้รับการจัดให้อยู่ในกลุ่มมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น 2. บุคคลในองค์กรมีความเข้าใจร่วมกันในการดำเนินงานในฐานะมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	1. มีบุคลากรบางคนที่ยังยึดติดแบบแผนปฏิบัติแบบเดิมไม่ปรับตัวตามยุทธศาสตร์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง
ปัจจัยภายนอก	<b>ปัจจัยด้าน</b>	<b>โอกาส (Opportunities):</b>	<b>ความท้าทาย (Challenge/Constrains):</b>
	การเมือง	1. รัฐบาลสนับสนุนทุนวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นทุกปี 2. มหาวิทยาลัยราชภัฏได้รับให้อยู่ในกลุ่มมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	1. สภาพการณ์ทางการเมืองของประเทศไม่มีเสถียรภาพ
	เศรษฐกิจ	บุคลากรคณะเข้าไปพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากให้แก่ชุมชน	งบประมาณที่ได้รับสนับสนุนจากส่วนกลางมีจำกัดทำให้ไม่เพียงพอต่อการดำเนินโครงการเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก
	สังคม	1. พื้นที่ที่บริการได้รับบริการการพัฒนาท้องถิ่นด้วยการบูรณาการศาสตร์พื้นที่เป้าหมายด้านการพัฒนาท้องถิ่น 2. มีการยอมรับศักยภาพนักวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ	1. ข้อจำกัดของการกำหนดพื้นที่ในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ ทำให้นักวิจัยหน้าใหม่ไม่ทราบปัญหาแท้จริงของชุมชน 2. ทศนคติของคนในชุมชนเปลี่ยนแปลงไปตามระบบทุนนิยม
	เทคโนโลยี	1. เทคโนโลยีการสื่อสารครอบคลุม และสามารถทำให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้โดยไม่ต้องลงพื้นที่ด้วยระบบสารสนเทศ	1. การเข้าถึงเทคโนโลยีของประชาชนบางกลุ่มยังไม่ทั่วถึง ทำให้ไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน 2. เครือข่ายระบบสารสนเทศไม่ครอบคลุมบางพื้นที่ส่งผลต่อการขาดการรับรู้ของคนในพื้นที่
	<b>ปัจจัยด้าน</b>	<b>โอกาส (Opportunities):</b>	<b>ความท้าทาย (Challenge/Constrains):</b>
	สิ่งแวดล้อม	ระบบนิเวศที่เปลี่ยนไปทำให้รัฐบาลส่งเสริมสนับสนุน การดำเนินการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นในด้านการเปลี่ยนแปลงของฤดูกาล ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม และการจัดการภัยพิบัติ เป็นโอกาสให้ประชาชนได้รับการช่วยเหลือได้ทันท่วงทีขณะเกิดสถานการณ์ต่างๆ	ระบบทุนนิยมทำให้เกิดการขยายการลงทุนในพื้นที่ชุมชนมากขึ้น ทำให้การใช้ทรัพยากรในชุมชนอย่างไม่ยั่งยืน
กฎหมาย	1. กฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาให้การคุ้มครองด้านนวัตกรรมและผลงานที่ได้รับจากการวิจัย ทำให้นักวิจัยได้เป็นเจ้าของผลงาน 2. พื้นที่เป้าหมายของโครงการยุทธศาสตร์พัฒนาท้องถิ่น ได้รับการต่อยอดผลงานด้านทรัพย์สินทางปัญญา	1. กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเบิกจ่ายไม่สอดคล้องกับการทำงานจริงในเชิงพื้นที่ ทำให้งบประมาณบางรายการที่ได้รับจัดสรรไม่สามารถเบิกจ่ายได้ 2. ขั้นตอนในการยื่นขอทรัพย์สินทางปัญญามีความซับซ้อน 3. คณะกรรมการตรวจสอบการยื่นขอทรัพย์สินทางปัญญา ไม่ได้ทราบบริบทที่แท้จริงของพื้นที่ โดยตรวจสอบดูจากเอกสารและผลงานที่ยื่นขอ	



		โดยไม่ทราบบริบทของพื้นที่ ทำให้เกิดความล่าช้าในการยื่นขอเนื่องจากมีขั้นตอนในการตรวจสอบความซ้ำซ้อนของผลงานที่ยื่นขอทรัพย์สินทางปัญญา เช่น ลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร เป็นต้น
--	--	---

2. การผลิตและพัฒนาครู

ปัจจัยภายใน	ปัจจัยด้าน	จุดแข็ง (Strength):	จุดอ่อน (Weaknesses):
	โครงสร้าง	1. มีโครงสร้างการดำเนินงานขององค์กรที่มีสายบังคับบัญชาชัดเจน 2. มีการกำหนดขอบข่ายความรับผิดชอบที่ชัดเจน	1. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอและบางโครงการไม่ได้รับการจัดสรร
	กลยุทธ์	ปรัชญา วิสัยทัศน์ และนโยบายในการผลิตและพัฒนาครูที่ชัดเจนและสอดคล้องกับนโยบายมหาวิทยาลัย แผนพลิกโฉมและพระราชโบายด้านการศึกษ	เนื่องจากเป็นคณะร่วมผลิตและพัฒนาครู บางครั้งเกิดปัญหาในการประสานงาน และมีความเข้าใจไม่ตรงกัน
	ระบบ	1. มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ 2. มีการกำกับ ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานที่เป็นระบบ 3. การดำเนินงานตามพันธกิจและยุทธศาสตร์ของคณะและมหาวิทยาลัย โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน 4. การประสานความร่วมมือกับเครือข่ายในการจัดการศึกษาและพันธกิจอื่น ๆ ของคณะ	1. การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่เต็มศักยภาพและไม่ครอบคลุมทั่วถึงทุกหลักสูตร
	ปัจจัยด้าน	จุดแข็ง (Strength):	จุดอ่อน (Weaknesses):
	ทักษะ	บุคลากรสายวิชาการมีความเชี่ยวชาญเฉพาะศาสตร์ และวิชาชีพครูที่มีความรู้ ความสามารถ และสายสนับสนุนมีประสบการณ์และเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ	บุคลากรสายสนับสนุนบางส่วนขาดทักษะและความชำนาญในการนำ ICT มาใช้ปฏิบัติงาน
	รูปแบบ	1. ผู้บริหารเป็นผู้นำที่ดีในการทำงาน 2. ให้ความสำคัญอิสระในการทำงานแก่หลักสูตร	-
	บุคลากร	1. ระเบียบกฎเกณฑ์ ระบบ กลไก ว่าด้วยกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคนทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน 2. บุคลากรมีความสามารถตรงกับงานและคุณวุฒิ พร้อมทั้งส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองตามความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	1. ระดับปริญญาเอกและตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไปมีน้อย 2. บุคลากรสายสนับสนุนมีน้อย ไม่เพียงพอต่อการสนับสนุนงานตามภารกิจของคณะและหลักสูตร

	ค่านิยมร่วม	มีความผูกพันกับองค์กรทำงานและมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันทุกพันธกิจอย่างทุ่มเทบริการด้วยใจ ฉันทันมิตรด้วยจิตรสาธารณะ	-
ปัจจัยภายนอก	<b>ปัจจัยด้าน</b>	<b>โอกาส (Opportunities):</b>	<b>ความท้าทาย (Challenge/Constrains):</b>
	การเมือง	นโยบายของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีความชัดเจนและมีทิศทางในการพัฒนาของคณะนำไปสู่การบริหารเป็นตามเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	การกระจายงบประมาณไม่เพียงพอต่อการต้องการของหลักสูตรภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
	เศรษฐกิจ	-	1. การแข่งขันของตลาดแรงงานมีเพิ่มมากขึ้น 2. งบประมาณแผ่นดินในการสนับสนุนมีจำนวนลดลง
	สังคม	1. ค่านิยมของคนในชุมชนยังมีความต้องการให้บุตรหลานต้องศึกษาในหลักสูตรวิชาชีพครู	1. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้มีการปรับปรุงหลักสูตรศิลปกรรมศึกษาซึ่งเป็นหลักสูตรร่วมผลิตครูกับคณะครุศาสตร์เพื่อเป็นหลักสูตรทางเลือกให้กับคนในชุมชน ในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช 2. แนวโน้มการบรรจุข้าราชการครูในกลุ่มสาระศิลปะดนตรี นาฏศิลป์ มีแนวโน้มลดลง
	<b>ปัจจัยด้าน</b>	<b>โอกาส (Opportunities):</b>	<b>ความท้าทาย (Challenge/Constrains):</b>
	เทคโนโลยี	1. นโยบายในทุกภาคส่วนให้การสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงาน 2. มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างกว้างขวางส่งผลให้วิถีชีวิตและความต้องการของคนเปลี่ยนแปลงไป	-
	สิ่งแวดล้อม	1. การใช้พื้นที่โรงเรียนและชุมชน เป็นแหล่งเรียนรู้ของนักศึกษาทำให้นักศึกษาได้เรียนรู้จากพื้นที่ปฏิบัติการจริงส่งผลให้บัณฑิตมีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น	1. สภาพภูมิอากาศมีการเปลี่ยนแปลงทำให้การบริหารงานยากขึ้น เนื่องจากต้องมีการลงพื้นที่จริงในการปฏิบัติการเรียนการสอนของนักศึกษา
กฎหมาย	-	-	

### 3. การยกระดับคุณภาพการศึกษา

ปัจจัยภายใน	<b>ปัจจัยด้าน</b>	<b>จุดแข็ง (Strength):</b>	<b>จุดอ่อน (Weaknesses):</b>
	โครงสร้าง	โครงสร้างหลักสูตรมีการกระจายอำนาจบริหารจากส่วนกลางสู่ระดับสาขาวิชา	ขาดการประสานงานเชิงบูรณาการระหว่างส่วนกลางกับสาขาวิชา
	กลยุทธ์	มีการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรที่ครอบคลุมทุกกระบวนการและตอบสนองต่อกลุ่มเป้าหมาย	ขาดการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร
	ระบบ	หลักสูตรมีระบบในการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	ความร่วมมือกับองค์กรและหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาหลักสูตรยังไม่ครอบคลุมทุกหลักสูตร

	ทักษะ	บัณฑิตมีทักษะวิชาชีพตามอัตลักษณ์แต่ละสาขาวิชา	ขาดการนำทักษะไปบูรณาการกับการทำงาน
	รูปแบบ	มีศาสตร์ที่หลากหลายและเชื่อมโยงทำให้สามารถตอบสนองกลุ่มผู้เรียนและผู้ใช้บัณฑิต	ขาดความทันสมัยของหลักสูตร
	บุคลากร	บุคลากรมีความเชี่ยวชาญหลากหลายศาสตร์ และเพียงพอ	ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากร ส่งผลให้คุณวุฒิและผลงานทางวิชาการของอาจารย์ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์
	ค่านิยมร่วม	บุคลากรเข้าใจและมีความสุขในการทำงาน มีความสามัคคี เป็นเอกภาพ มีคุณธรรม มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีการศึกษาข้อมูลเพื่อประกอบการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง และทันสมัยกับยุคปัจจุบัน	ขาดความเข้มข้นในการถ่ายทอดความรู้แต่ละด้าน เนื่องจากบุคลากรสายวิชาการมีภารกิจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นจำนวนมาก รวมทั้งมีระยะเวลาไม่เพียงพอ จึงทำให้ขาดการถ่ายทอดองค์ความรู้เป็นได้อย่างเต็มศักยภาพ
ปัจจัยภายนอก	<b>ปัจจัยด้าน</b>	<b>โอกาส (Opportunities):</b>	<b>ความท้าทาย (Challenge/Constrains):</b>
	การเมือง	นโยบายของภาครัฐเอื้อต่อการพัฒนายกระดับคุณภาพการศึกษา	ต้องปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่อนโยบายของภาครัฐ
	เศรษฐกิจ	ความผันผวนทางเศรษฐกิจส่งผลให้ผู้เรียนตัดสินใจเลือกสถานศึกษาใกล้บ้านมากขึ้น	การหาแหล่งทุน การศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมาสนับสนุน
	สังคม	มหาวิทยาลัยให้สิทธิเสรีภาพในทางความคิด จึงทำให้สามารถรับฟังข้อเสนอแนะ ความคิดเห็น รวมทั้งการมีส่วนร่วมการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ทั้งภายในและนอกมหาวิทยาลัย	อัตราการเกิดของประชากรลดน้อยลง
	เทคโนโลยี	มีนวัตกรรมใหม่ทางการศึกษา ทั้งด้านการเรียนการสอน การทำวิจัย การพัฒนาท้องถิ่น เพื่อนำมาบูรณาการและประยุกต์ใช้ในรายวิชาต่างๆ	ต้องปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้มีความเท่าทันกับนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป
	สิ่งแวดล้อม	1. มีการปรับภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน 2. มหาวิทยาลัยเอื้ออำนวยความสะดวกโดยจัดให้มีอาคารเรียนรวมที่เพียงพอต่อจำนวนนักศึกษา 3. มีการใช้ระบบสารสนเทศของคณะในการบริหารจัดการ	-
	กฎหมาย	มีประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	มีการปรับเปลี่ยนเกณฑ์ที่ส่งผลต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ ทำให้บุคลากรต้องมีการปรับเปลี่ยนข้อมูลและเอกสารต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับเกณฑ์ในการขอตำแหน่งวิชาการ จึงทำให้เกิดความล่าช้า

4. ด้านการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ

ปัจจัยภายใน	ปัจจัยด้าน	จุดแข็ง (Strength):	จุดอ่อน (Weaknesses):
	โครงสร้าง	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการแบ่งโครงสร้างขององค์กร และมีการแบ่งหน้าที่การทำงานที่ชัดเจน</li> <li>2. มีสายการบังคับบัญชาและระเบียบการบริหารที่ชัดเจนระดับคณะ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. กระจายอำนาจการบริหารงานยังไม่ครอบคลุมในภารกิจของคณะเท่าที่ควร</li> <li>2. ภารกิจบางอย่างไม่มีผู้รับผิดชอบหลักในระดับคณะ</li> <li>3. ห้องเรียน อุปกรณ์และสื่อทัศนูปกรณ์ เกี่ยวกับการเรียนการสอน ไม่มีความทันสมัย และบางห้องชำรุดเสียหาย</li> <li>4. บางอาคารไม่มีสัญญาณอินเทอร์เน็ต และบางอาคารสัญญาณอินเทอร์เน็ตไม่พร้อมใช้งาน</li> <li>5. ห้องปฏิบัติการมีจำนวนไม่เพียงพอต่อความต้องการในการจัดการเรียนการสอน และบางห้องขาดความทันสมัยและขาดการบำรุงรักษาให้พร้อมใช้งานอยู่ตลอดเวลา</li> </ol>
	กลยุทธ์	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. คณะมีแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจนที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของมหาวิทยาลัย และมีเข็มมุ่ง เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม</li> <li>2. มหาวิทยาลัยมีการวางแผนในการจัดสรรงบประมาณ ให้แต่ละคณะอย่างมีความเหมาะสม</li> <li>3. คณะมีการส่งเสริมการใช้ระบบออนไลน์ในการทำงานมากขึ้น</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การขับเคลื่อนกลยุทธ์ไปสู่เป้าหมายยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์</li> <li>2. การใช้ทรัพยากรด้านอุปกรณ์ของคณะบางอย่าง ไม่มีความพร้อมในการใช้งาน</li> <li>3. ระบบสารสนเทศของคณะ บางช่วงเวลาไม่มีการอัปเดตข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน</li> </ol>
	ระบบ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. คณะมีการออกแบบการทำงานอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจ</li> <li>2. มีกระบวนการ ขั้นตอน ในการใช้อาคารสถานที่ และสื่อทัศนูปกรณ์ อย่างเป็นระบบ</li> <li>3. มีระบบ wifi ทั่วถึง สามารถสนับสนุนภารกิจต่างๆ ของคณะได้</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ลำดับในการทำงานมีหลายขั้นตอนซ้ำซ้อนเกินความจำเป็น ทำให้เกิดความล่าช้า</li> <li>2. ขาดการบริหารจัดการที่เป็นระบบและขาดความต่อเนื่องในบางภารกิจ</li> <li>3. สัญญาณ internet ไม่เสถียร ยังไม่มีระบบสารสนเทศที่มีความทันสมัย ส่งผลต่อการทำงานในด้านต่างๆ</li> </ol>
	ทักษะ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในศาสตร์ที่มีความหลากหลาย มีความพร้อมในการให้บริการวิชาการ แก่หน่วยงานภายในและภายนอก</li> <li>2. บุคลากรมีทักษะที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนา นักศึกษา มีการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เทคนิคการสอนของอาจารย์บางส่วนไม่มีความโดดเด่น และความเชี่ยวชาญในตำแหน่งของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการยังขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</li> <li>2. บุคลากรบางตำแหน่งงานไม่เพียงพอต่อการพัฒนาในบางภารกิจ</li> </ol>
	ปัจจัยด้าน	จุดแข็ง (Strength):	จุดอ่อน (Weaknesses):
	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. คณะมีนโยบายที่สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยในการพัฒนาบุคลากรให้เป็น smart people ทั้งทางด้านการศึกษาต่อ การพัฒนาด้านการสอน การทำวิจัย การบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริการวิชาการ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. บุคลากรขาดทักษะ ต่อการพัฒนาในงานที่ปฏิบัติหน้าที่</li> <li>4. บุคลากรของคณะขาดความรู้และความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศขั้นสูง</li> </ol>	

	รูปแบบ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. คณะมีการเปิดโอกาสทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน</li> <li>2. คณะมีการบริหารจัดการพัฒนาอาคาร สถานที่ และ โสตทัศนูปกรณ์</li> <li>3. ผู้บริหารใส่ใจและพร้อมรับฟังในการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการเรียนการสอนและการทำงาน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การพัฒนาบุคคลยังไม่ครอบคลุมในบางตำแหน่งงาน</li> <li>2. คณะไม่มีหน่วยงานกลาง ในการบริหารจัดการพัฒนาอาคาร สถานที่ และโสตทัศนูปกรณ์</li> <li>3. ผู้บริหารมีเวลาน้อยในการวางแผนเพื่อพัฒนากลยุทธ์ที่วางไว้</li> </ol>
	บุคลากร	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีระบบกลไกการคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งงานอย่างชัดเจน และมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ ก้าวหน้าในวิชาชีพ</li> <li>2. บุคลากรมีความรู้ความสามารถตามศาสตร์ของตนเองที่สังกัด</li> <li>3. บุคลากรมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. แนวทางการพัฒนาบุคลากรบางส่วน ไม่มีแผนในการพัฒนาตนเอง</li> <li>2. ขาดบุคลากรในการซ่อมบำรุงรักษาที่มีทักษะเฉพาะด้าน</li> <li>3. ไม่มีเจ้าหน้าที่ประจำที่ทำงานด้านระบบบริหารจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ</li> </ol>
	ค่านิยมร่วม	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. คณะเปิดรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อใช้ในการบริหารงาน และมีการทำงานเป็นทีม</li> <li>2. มีวัฒนธรรมองค์กรที่ปฏิบัติร่วมกันมาอย่างต่อเนื่อง เช่น มหาวิทยาลัยจัดให้มีการพัฒนา แบบ 5 ส.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความหลากหลายทางศาสตร์ ทำให้เป้าหมายของแต่ละส่วนงานไม่เป็นหนึ่งเดียวกัน</li> <li>2. บุคลากรและนักศึกษาบางส่วนขาดจิตสำนึก และห่วงหาญในการใช้อาคารสถานที่และโสตทัศนูปกรณ์</li> <li>3. การใช้ระบบสารสนเทศในการทำงานยังมีน้อย</li> </ol>
ปัจจัยภายนอก	<b>ปัจจัยด้าน</b>	<b>โอกาส (Opportunities):</b>	<b>ความท้าทาย (Challenge/Constrains):</b>
	การเมือง	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ภาครัฐมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรคือ มติคณะรัฐมนตรี เรื่องแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563-2565 ซึ่งคณะสามารถนำมาเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนากลไก ระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์</li> <li>2. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มอบนโยบายที่ชัดเจนให้มหาวิทยาลัยดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารจัดการ ด้าน การพัฒนาอาคารสถานที่ และโสตทัศนูปกรณ์</li> <li>3. มหาวิทยาลัยมีนโยบาย Smart University</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การขัดแย้ง การเล่นพรรคเล่นพวก อิทธิพลผู้นำชุมชน</li> <li>2. นโยบายที่ขาดความต่อเนื่องและมีการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัยของรัฐบาล ส่งผลให้มหาวิทยาลัยต้องปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานอยู่ตลอดเวลา</li> <li>3. ขาดระบบการทำงานให้สอดคล้องกับการเป็น Smart University</li> </ol>
	<b>ปัจจัยด้าน</b>	<b>โอกาส (Opportunities):</b>	<b>ความท้าทาย (Challenge/Constrains):</b>
	เศรษฐกิจ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การขยายตัวของเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่น ช่วยเพิ่มโอกาสในการเพิ่มพูนองค์ความรู้ในการพัฒนาตัวเองของบุคลากรในด้านการทำวิจัย และสร้างองค์ความรู้</li> <li>2. มหาวิทยาลัยได้รับการจัดสรรงบประมาณ เพื่อการพัฒนาอาคาร สถานที่ และโสตทัศนูปกรณ์</li> <li>3. ได้รับการสนับสนุนจาก อว. และแหล่งทุนภายนอก</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การจัดหารายได้ และงบประมาณอุดหนุน ค่าครองชีพ</li> </ol>

<p>สังคม</p>	<p>1. วัฒนธรรมการทำงานแบบช่วยเหลือพึ่งพา ทำให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงาน ซึ่งเป็นผลดีต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากร</p> <p>2. ประชากรในวัยแรงงานมีจำนวนมากขึ้น ส่งผลให้มีอัตรากำลังคนที่เพียงพอในการทำงาน</p>	<p>1. การไม่ให้ความร่วมมือ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร การสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กรยังขาดความร่วมมือในการประสานการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>2. จำนวนประชากรบางกลุ่ม ขาดโอกาสในการได้รับการศึกษา และขาดความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน</p> <p>3. ภาวะความตึงเครียด แรงกดดัน ปัญหาครอบครัว</p>
<p>เทคโนโลยี</p>	<p>1. ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร ช่วยให้การบริหารและการพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น</p> <p>2. เทคโนโลยีสารสนเทศในโลกปัจจุบัน เข้ามามีส่วนสำคัญในการใช้ชีวิตประจำวัน</p> <p>3. มีการปรับตัวในการทำงานและมีการปรับเปลี่ยนการทำงานโดยใช้ระบบออนไลน์</p>	<p>1. ระบบเครือข่ายที่อาจจะยังไม่ทั่วถึง</p> <p>2. การใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์ขาดเสถียรภาพ และขาดการเข้าใจในการใช้ระบบออนไลน์</p>
<p>สิ่งแวดล้อม</p>	<p>1. กระแสการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ดีในสังคม ช่วยให้บุคลากรตระหนักในการดูแลสิ่งแวดล้อมในองค์กรร่วมกัน</p> <p>2. มหาวิทยาลัยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการสร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนการสอน</p> <p>3. มหาวิทยาลัยได้รับนโยบายจากกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ด้าน Green University</p>	<p>1. มหาวิทยาลัยมีสภาพอากาศร้อนและฝนตกชุกในบางช่วง ส่งผลต่อบรรยากาศในการเรียนการสอน</p> <p>2. มหาวิทยาลัยต้องดำเนินการปรับปรุงภูมิทัศน์ รวมถึงสถานที่ให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ด้าน Green University</p> <p>3. ระบบสำรองไฟไม่เต็มศักยภาพในการทำงานที่ต่อเนื่องเช่นไฟฟ้าดับ</p>
<p><b>ปัจจัยด้าน</b></p>	<p><b>โอกาส (Opportunities):</b></p>	<p><b>ความท้าทาย (Challenge/Constrains):</b></p>
<p>กฎหมาย</p>	<p>1. กฎหมายด้านสิทธิและเสรีภาพที่เท่าเทียมกันของบุคคล ช่วยส่งเสริมบุคลากรที่ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง และมีบทบาทในการมีส่วนร่วมในการบริหารของหน่วยงานมากขึ้น</p> <p>2. มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่ชัดเจน และสอดคล้องกับระบบการบริหารจัดการ</p> <p>3. มีระเบียบ กฎเกณฑ์ที่กำกับการใช้อาคาร สถานที่ และอุปกรณ์ ในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ</p> <p>4. มี พ.ร.บ.คอมพิวเตอร์</p>	<p>1. กฎหมายมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาตามสังคมและการเมือง ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนการบริหารงานขององค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายและเป็นไปตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา</p> <p>2. กฎหมายมีความชัดเจนไม่สามารถกระทำได้อย่างรวดเร็วและขาดความสะดวกและยากต่อการตีความทางด้านกฎหมาย</p> <p>3. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เคร่งครัดมากเกินไปและไม่ยืดหยุ่น จนส่งผลให้การปฏิบัติงานยากลำบาก</p> <p>4. ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการนำไปใช้เกี่ยวกับ พ.ร.บ. คอมพิวเตอร์</p>

5. ด้านการบริหารสินทรัพย์และการจัดหารายได้

ปัจจัยภายใน	ปัจจัยด้าน	จุดแข็ง (Strength):	จุดอ่อน (Weaknesses):
	โครงสร้าง	โครงสร้างระดับมหาวิทยาลัยที่ตอบโจทย์ระดับคณะ	-
	กลยุทธ์	-	ไม่มีระบบกลไกในการจัดการบริหารทรัพย์สินบริหารและการจัดหารายได้ในระดับคณะ
	ระบบ	มีระบบกลไกในการบริหารสินทรัพย์และการจัดหารายได้ โดยบุคคลากรในคณะมีการบริการวิชาการและมีหลักสูตรระยะสั้นภายในคณะ	ไม่มีการเชื่อมโยงระหว่างระบบกลไกในการบริหารทรัพย์สินและการจัดหารายได้ ระดับมหาวิทยาลัย ถึงระดับ คณะ ศูนย์ สำนัก หน่วยงาน (คณะไม่มีระบบการเชื่อมโยงระบบกลไกในการบริหารทรัพย์สินและการจัดหารายได้ระหว่างมหาวิทยาลัย อย่างเป็นรูปธรรม)
	ทักษะ	1. บุคลากรที่มีความหลากหลายและศาสตร์เฉพาะทาง 2. ความสามารถของบุคลากรทางด้านสายวิชาการ	1. บุคลากรยังขาดทักษะในการปฏิบัติตามขั้นตอนในการทำงานจัดหารายได้ เนื่องจากไม่มีทักษะความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารสินทรัพย์และการจัดหารายได้ แต่จะมีความรู้ความเชี่ยวชาญในการสอนและการบริการวิชาการ
	รูปแบบ	1. มีจุดเน้นในการจัดหารายได้/สภา/นโยบาย	-
	บุคลากร	1. การมีผู้ทรงความรู้ที่มีความหลากหลายสำหรับศาสตร์เฉพาะ 2. มีความหลากหลายทางด้านบุคลากร	1. ขาดระบบและกลไกในการบริหารจัดการ 2. การเข้าถึงข้อมูลด้านทรัพย์สินทางภูมิปัญญา
	ค่านิยมร่วม	-	-
ปัจจัยภายนอก	ปัจจัยด้าน	โอกาส (Opportunities):	ความท้าทาย (Challenge/Constrains):
	การเมือง	1. การผ่อนคลายทางด้านกฎหมายในระดับประเทศ 2. นโยบายของรัฐ SDGs, BCG ทำให้แนวโน้มในการบริหารจัดการของคณะมีการพัฒนาที่ยั่งยืนเพื่อเชื่อมโยงไปยังภาคธุรกิจ	1. การปฏิรูประบบราชการทำให้เกิดการยืดหยุ่นในการบริหารงานรวมทั้งการดำเนินงาน จึงทำให้คณะมีความจำเป็นที่จะต้องมุ่งหารายได้มากกว่ารายจ่ายในการดำเนินงาน
	เศรษฐกิจ	1. สอดรับกับนโยบายทางเศรษฐกิจที่หนุนเสริม	1. มีกำลังทรัพย์ ความท้าทายในการลงทุน 2. ความคุ้มทุน
	สังคม	1. การสร้างเครือข่ายทางภาครัฐ เอกชน เอื้อต่อการพัฒนาและจัดหารายได้ในระดับคณะและมหาวิทยาลัย 2. มหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น สามารถเข้าถึงได้ ทั้งทางด้านการวิจัย การบริการวิชาการและการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน	1. การเปรียบเทียบอัตราการเกิด และวิเคราะห์สถานการณ์ประชากรในประเทศไทย จึงส่งผลให้จำนวนนักศึกษาที่เข้ามาศึกษาลดน้อยลง
	เทคโนโลยี	1. มีการให้เข้าสถานที่ประชุมสำหรับองค์กรภายนอกในระดับคณะ	1. ระบบเครือข่ายสื่อสารในการบริการยังไม่ครอบคลุม 2. การเข้าถึงข้อมูล รายได้จัดสรรพื้นที่น้อยลง

สิ่งแวดล้อม	1. สภาพแวดล้อมบริเวณพื้นที่หน้าคณะ มีความสะดวกในเดินทางเข้าออก จึงสามารถจัดทำเป็นตลาด เพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ให้กับมหาวิทยาลัย 2. มีความเป็นอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญา	1. สภาพอากาศที่แปรปรวนไม่สามารถดำเนินกิจกรรมได้
กฎหมาย	พระราชกฤษฎีกาช่วยสนับสนุนให้นักวิชาการลงพื้นที่งานวิจัย เช่น การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีที่เกี่ยวข้องกับสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ เพื่อนำมาสู่การกำหนดนโยบายที่มีความชัดเจนและเข้าถึงได้มากขึ้น	-

## ส่วนที่ 2

### นโยบายและแนวทางการบริหารความเสี่ยง

#### 1. นโยบายการยอมรับความเสี่ยง มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำหนดการบริหารความเสี่ยงไว้ 2 ระดับ ดังนี้

1. ระดับมหาวิทยาลัย
2. ระดับคณะ สำนัก/สถาบัน ที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ตามคำสั่งที่ 104/2567 สั่ง ณ วันที่ 28 พฤศจิกายน 2567 และกำหนดความเสี่ยงที่ยอมรับได้ในด้านต่างๆ ดังนี้

#### 2. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง

1. เพื่อให้คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีการบริหารจัดการที่เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี
2. เพื่อให้มีการเฝ้าระวัง ป้องกัน และบริหารจัดการ เพื่อลดโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงของผลกระทบปัญหาอุปสรรคต่างๆ อันนำไปสู่ความสูญเสีย ความล้มเหลว และเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายของ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
3. เพื่อให้มีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล อย่างเป็นระบบ

#### 3. ขั้นตอนการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

1. แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง
2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการบริหารความเสี่ยง
3. วิเคราะห์ความเสี่ยงคาดว่าจะเกิดขึ้น ตามประเด็นความเสี่ยง และพันธกิจของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
4. จัดทำ (ร่าง) แผนบริหารความเสี่ยง
5. เสนอ (ร่าง) แผนบริหารความเสี่ยง ต่อคณะกรรมการดำเนินงานการบริหารความเสี่ยง เพื่อพิจารณาอนุมัติ
6. คณะกรรมการดำเนินงานการบริหารความเสี่ยง ดำเนินการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการบริหารความเสี่ยง
7. ดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยง
8. นำผลการบริหารความเสี่ยงไปพัฒนาปรับปรุงในปีถัดไป



**ส่วนที่ 3**  
**แผนการบริหารความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568**  
**คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการบริหารความเสี่ยงของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ดำเนินการวิเคราะห์ความเสี่ยงตามหลักการของ COSO โดยมีการระบุ วิเคราะห์ และจัดการความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์
2. การระบุความเสี่ยง
3. การวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง
4. การประเมินผลการควบคุมและการจัดการความเสี่ยง
5. การติดตามประเมินผล และการรายงานผล

ความสัมพันธ์ของพันธกิจกับประเด็นความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น (ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน)

พันธกิจ	ความเสี่ยง ด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk)	ความเสี่ยง ด้านการ ปฏิบัติงาน (Operational Risk)	ความเสี่ยง ด้านการเงิน (Financial Risk)	ความเสี่ยง ด้านการ ปฏิบัติตาม กฎระเบียบ (Compliance Risk)	ความเสี่ยง ด้านความ ปลอดภัย (Hazard Risk)	รวม
การผลิตบัณฑิต	2	-	-	-	-	2
การวิจัยสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรม	-	-	-	-	-	-
การพัฒนาท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-
การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ	-	-	-	-	-	-
การบริหารจัดการ	1	1	-	1	1	4
<b>รวม</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>6</b>

### การระบุ วิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง

มหาวิทยาลัย ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินระดับโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ และเกณฑ์การประเมินระดับของผลกระทบทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน ดังนี้

เกณฑ์โอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ น้อยมาก น้อย ปานกลาง สูง สูงมาก โดยประเมินจากขอบเขตของผลกระทบ ดังนี้

ระดับ	โอกาสที่เกิด	ความถี่ในการเกิดเหตุการณ์	ความน่าจะเป็น	ความน่าจะเป็นในการเกิดเหตุการณ์
1	น้อยมาก	5 ปี/ครั้ง	0 – 20%	ไม่มีโอกาสเกิดขึ้นเลย
2	น้อย	2-3 ปี/ครั้ง	มากกว่า 20% – 40%	มีโอกาสในการเกิดขึ้น น้อยมาก
3	ปานกลาง	1 ปี/ครั้ง	มากกว่า 40% – 60%	มีโอกาสในการเกิดขึ้น ปานกลาง
4	สูง	1-6 เดือน/ครั้ง (แต่ไม่เกิน 5 ครั้ง)	มากกว่า 60% – 80%	มีโอกาสในการเกิดขึ้น มาก
5	สูงมาก	1 เดือน/ครั้ง หรือมากกว่า	มากกว่า 80% – 100%	มีโอกาสในการเกิดขึ้น สูงมาก

เกณฑ์การประเมินระดับของผลกระทบ แบ่งระดับของผลกระทบออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ น้อยมาก น้อย ปานกลาง สูง สูงมาก โดยประเมินจากขอบเขตของผลกระทบ ดังนี้

#### เกณฑ์การประเมินระดับของผลกระทบ (เป็นตัวเงิน)

ระดับ	ผลกระทบ	มูลค่าความเสียหาย
1	น้อยมาก	ไม่เกิน 10,000 บาท
2	น้อย	> 10,000 บาท – 50,000 บาท
3	ปานกลาง	> 50,000 บาท – 250,000 บาท
4	สูง	> 250,000 บาท – 10 ล้านบาท
5	สูงมาก	> 10 ล้านบาท

#### เกณฑ์การประเมินระดับของผลกระทบ (ไม่เป็นตัวเงิน)

ระดับ	ผลกระทบ	ผลกระทบต่อ		
		ทรัพย์สิน	วัตถุประสงค์	องค์กร
1	น้อยมาก	ไม่มีการสูญเสีย	น้อยมากหรือ ไม่มี	ไม่ส่งผลเลย หรือส่งผลกระทบระดับบุคคล
2	น้อย	สูญเสียเล็กน้อย	ค่อนข้างน้อย	ส่งผลกระทบในหน่วยงานภายใต้ คณะ/ศูนย์/สำนัก/สถาบัน
3	ปานกลาง	สูญเสียปานกลาง	บางส่วน	ส่งผลกระทบต่อคณะ/ศูนย์/สำนัก/สถาบัน

ระดับ	ผลกระทบ	ผลกระทบต่อ		
		ทรัพย์สิน	วัตถุประสงค์	องค์กร
4	สูง	สูญเสียค่อนข้างมาก	ค่อนข้างมาก	ส่งผลกระทบต่อมหาวิทยาลัย
5	สูงมาก	สูญเสียมาก	มาก	ส่งผลกระทบไปยังภายนอกมหาวิทยาลัย





เมื่อได้ผลการประเมินความเสี่ยง โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (ความถี่ของโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง) และผลกระทบของความเสี่ยง (ความรุนแรง/ความเสียหาย (ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน) จากระดับความเสี่ยงน้อยมาก น้อย ปานกลาง สูง สูงมาก แล้ว จึงนำผลการประเมินดังกล่าวมาจัดลำดับความสำคัญในการจัดการความเสี่ยง โดยพิจารณาตามเกณฑ์ในการจัดการความเสี่ยง ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

**แผนภูมิความเสี่ยง**

ผลกระทบ (IMPACT)	5	H	H	VH	VH	VH
	4	M	H	H	VH	VH
	3	M	M	H	H	VH
	2	L	M	M	H	H
	1	L	L	M	M	M
			1	2	3	4
		โอกาส (LIKELIHOOD)				

กรอบการกำหนดระดับความเสี่ยงตามเขตสี (zone)

**เกณฑ์ความสามารถในการยอมรับความเสี่ยง**

ระดับความเสี่ยง	เขตสี (zone)	ความหมาย
ระดับต่ำ	เขียว 	ระดับที่ยอมรับได้ โดยไม่ต้องควบคุมความเสี่ยง ไม่ต้องมีการจัดการเพิ่มเติม
ปานกลาง	เหลือง 	ระดับที่พอยอมรับได้แต่ต้องมีการควบคุมเพื่อป้องกันไม่ให้ความเสี่ยงเคลื่อนย้ายไปยังระดับที่ยอมรับไม่ได้
สูง	ส้ม 	ระดับที่ไม่สามารถยอมรับได้ โดยต้องมีการจัดการความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ต่อไป
สูงมาก	แดง 	ระดับที่ยอมรับไม่ได้ จำเป็นต้องเร่งจัดการความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

**รายละเอียดแผนการบริหารความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568**  
**คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**

**RID 1 จำนวนนักศึกษาที่รายงานตัวเข้าศึกษาบางสาขาวิชาไม่เป็นไปตามแผนการรับที่กำหนดไว้**

ประเภทความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยงก่อนการควบคุม	ผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้น
S (ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์)	VH (4 X 4)	1. รายได้จากค่าธรรมเนียมการศึกษาลดลง 2. หลักสูตรอาจจะโดนปิด หากจำนวนนักศึกษาไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด (ขั้นต่ำ 10 คน) ติดต่อกัน 2 ปีการศึกษา

1. Risk Tolerance : ร้อยละ 80

2. ตัวชี้วัดความเสี่ยง

สิ่งเตือนภัย	ระดับการเตือนภัย	การปฏิบัติ
จำนวนสาขาวิชาที่มีผู้สมัครเข้าศึกษาต่อไม่ถึงร้อยละ 80 ของแผนรับ	ปีการศึกษา 2567 จำนวน 3 สาขาวิชา (ทั้งหมด 13 สาขาวิชา) คิดเป็นร้อยละ 43 ของสาขาวิชาทั้งหมด	1. เชิญประธานสาขาวิชาที่มีนักศึกษาไม่ถึงร้อยละ 80 ในการรายงานตัวรอบที่ 3 เข้าประชุมเพื่อหารือแนวทางในการเพิ่มจำนวน 2. ให้สาขาวิชาที่ยังมีจำนวนนักศึกษาไม่ถึงร้อยละ 80 จัดทำรายงานผลการรับนักศึกษาทุก 3 เดือน พร้อมแจ้งปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน กรณีหลักสูตรใดมีจำนวนนักศึกษาถึงร้อยละ 80 แล้ว ไม่ต้องรายงานผลการรับนักศึกษาในเดือนถัดไป

3. การจัดการความเสี่ยง

1. การพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและผู้ประกอบการ
2. การเพิ่มรูปแบบการประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัย การรับสมัครนักศึกษา และการแนะแนวเชิงรุก

4. ผู้รับผิดชอบหลัก (Risk Owner)

1. รองคณบดีฝ่ายวิชาการและงานประกันคุณภาพ
2. ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ
3. นักวิชาการศึกษา

RID 2 การส่งเอกสารเบิกจ่ายเงินที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเบิกจ่าย

ประเภทความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยงก่อนการควบคุม	ผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้น
C (ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ)	H (3 x 5)	1. การเบิกจ่ายล่าช้าไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้แต่ละไตรมาส 2. ถูกหักท้วงจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินส่งผลให้ถูกเรียกเงินคืน 3. ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์การบริหารงานของมหาวิทยาลัย 4. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอาจต้องได้รับโทษทางวินัย

1. Risk Tolerance : ร้อยละ 90

2. ตัวชี้วัดความเสี่ยง

สิ่งเตือนภัย	ระดับการเตือนภัย	การปฏิบัติ
จำนวนการส่งคืนของชุดเบิกที่มีความผิดพลาดซ้ำในประเด็นเดิม	15 ชุด/เดือน	ซักซ้อมความเข้าใจในการเบิกจ่ายเงินที่เกี่ยวข้องกับประเด็นดังกล่าว

3. การจัดการความเสี่ยง

1. จัดทำแนวปฏิบัติและคู่มือการเบิกจ่ายเงิน
2. ประชุมซักซ้อมความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเบิกจ่าย
3. จัดทำหนังสือเวียนแจ้งหน่วยงานต่างๆ เพื่อซักซ้อมความเข้าใจในการเบิกจ่ายเงินในวาระต่างๆ ที่เจอประเด็นปัญหา
4. ให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเบิกจ่ายแก่บุคลากรของคณะหน่วยงาน
5. ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ปฏิบัติงานของคณะหน่วยงานจัดทำคู่มือในการเบิกจ่าย
6. ผู้บริหารของคณะหน่วยงานกำกับ ดูแล ตรวจสอบ/สอบทานความถูกต้องของเอกสารก่อนการนำส่งเอกสารเบิกจ่าย

4. ผู้รับผิดชอบหลัก (Risk Owner)

1. รองคณบดีฝ่ายวางแผนและบริการวิชาการ
2. หัวหน้าสำนักงาน
3. นักวิชาการเงินและบัญชี
4. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

**RID 3 ความมั่นคงปลอดภัยทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และภัยคุกคามทางไซเบอร์**

ประเภทความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยงก่อนการควบคุม	ผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้น
H (ความเสี่ยงด้านความปลอดภัย)	VH (3 x 5)	ระบบที่โดนโจมตีไม่สามารถให้บริการได้ ชั่วคราว หรือถาวร การดำเนินงานหยุดชะงัก ระหว่างดำเนินการ หรือกู้ข้อมูลที่เสียหาย อาจโดนฟ้องร้องเรียกค่าเสียหาย ในกรณีมีข้อมูลส่วนบุคคลรั่วไหล และข้อมูลถูกเผยแพร่สู่สาธารณะ อย่างรวดเร็ว

1. Risk Tolerance : ร้อยละ 60-80

**2. ตัวชี้วัดความเสี่ยง**

สิ่งเตือนภัย	ระดับการเตือนภัย	การปฏิบัติ
1. ติดตั้งหรืออัปเดตระบบปฏิบัติการรุ่นใหม่ ๆ ที่มีความปลอดภัย และยากแก่การเจาะระบบ 2. ติดตั้งระบบแจ้งเตือนและป้องกันการโจมตีหรือบุกรุกทางไซเบอร์	3 ครั้ง/เดือน	1. ติดต่อผู้ดูแลหรือหน่วยงานเจ้าของระบบโดยเร็ว 2. แจ้งช่องโหว่ที่ตรวจพบพร้อมให้คำแนะนำในการแก้ไข 3. ติดตามและประเมินผลการแก้ไข 4. ป้องกันการโดนโจมตีด้วยการติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันทางไซเบอร์ เช่น ไฟร์วอลล์

**3. การจัดการความเสี่ยง**

1. การติดตั้งระบบแจ้งเตือนและป้องกันการโจมตีหรือบุกรุกทางไซเบอร์
2. ติดตั้งระบบสำรองข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ
3. ติดตั้งหรืออัปเดตระบบปฏิบัติการรุ่นใหม่ ๆ ที่มีความปลอดภัย และยากแก่การเจาะระบบ
4. มีการเข้ารหัสในการสื่อสารของข้อมูลเพื่อป้องกันการดักจับข้อมูลจากภายนอก
5. มอบหมายผู้รับผิดชอบในการเฝ้าระวัง และแจ้งเตือน เมื่อเกิดเหตุการณ์ไม่ปกติ หรือโดนโจมตี

**4. ผู้รับผิดชอบหลัก (Risk Owner)**

1. คณะบดีมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
2. รองคณบดีฝ่ายวางแผนและบริการวิชาการ
3. นักวิชาการคอมพิวเตอร์

**RID 4 จำนวนนักศึกษาออกกลางคัน**

ประเภทความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยงก่อนการควบคุม	ผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้น
S (ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์)	H (3 X 4)	1. รายได้จากค่าธรรมเนียมการศึกษาลดลง 2. ความสูญเสียทางการศึกษา คือ มหาวิทยาลัยเสียเวลาในการบริหารจัดการ เสียทรัพยากรในการลงทุน และเสียโอกาสในการสร้างคน

1. Risk Tolerance : ร้อยละ 80

**2. ตัวชี้วัดความเสี่ยง**

สิ่งเตือนภัย	ระดับการเตือนภัย	การปฏิบัติ
อัตราการคงอยู่ของนักศึกษาน้อยกว่าร้อยละ 80	จำนวน 2 สาขาวิชา (ทั้งหมด 13 สาขาวิชา) คิดเป็นร้อยละ 15 ของสาขาวิชาทั้งหมด ในคณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์	1. เชิญประธานสาขาวิชาที่มีอัตราคงอยู่ของนักศึกษาน้อยกว่าร้อยละ 80 เข้าประชุมเพื่อหารือแนวทางในการแก้ปัญหา 2. ให้สาขาวิชาที่มีอัตราการคงอยู่ของนักศึกษาน้อยกว่าร้อยละ 80 รายงานอัตราการคงอยู่ของนักศึกษาทุกภาคเรียน พร้อมแจ้งสาเหตุการออกกลางคันของนักศึกษาและแนวทางแก้ปัญหาดังกล่าว

**3. การจัดการความเสี่ยง**

1. คณะสร้างระบบการติดตามดูแลให้ความช่วยเหลือนักศึกษาเพื่อลดอัตราการออกกลางคัน
2. พัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษา
3. ศึกษาและกำหนดกลยุทธ์เพื่อลดอัตราการออกกลางคัน

**4. ผู้รับผิดชอบหลัก (Risk Owner)**

1. รองคณบดีฝ่ายวิชาการและงานประกันคุณภาพ
2. ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ
3. นักวิชาการศึกษา

**RID 5 บุคลากรไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน**

ประเภทความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยงก่อนการควบคุม	ผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้น
C (ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ)	H (3 x 3)	ระดับความโปร่งใส ชื่อเสียง และความเชื่อมั่นของคณะฯ และมหาวิทยาลัยอาจมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในการดำเนินการทางกฎหมาย ซึ่งอาจต้องรับโทษทางอาญา/รับผิดทางปกครอง/รับผิดทางแพ่ง

1. Risk Tolerance : ร้อยละ 40-60

**2. ตัวชี้วัดความเสี่ยง**

สิ่งเตือนภัย	ระดับการเตือนภัย	การปฏิบัติ
จำนวนการร้องเรียนซ้ำในประเด็นเดิม เกี่ยวกับการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติงาน	3 ครั้ง/ปี	1. การเข้าถึงข้อมูล กฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้เข้าถึงได้ง่าย ครบถ้วน ถูกต้อง 2. สร้างความรู้ความเข้าใจกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ผ่านกระบวนการ จัดอบรม จัดสัมมนา เพื่อทบทวนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับด้านกฎหมาย กฎระเบียบ ในการปฏิบัติงาน 3. สร้างความตระหนักให้บุคลากรมีการดำเนินงานให้อยู่ภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด

**2. การจัดการความเสี่ยง**

1. การเข้าถึงข้อมูล กฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้เข้าถึงได้ง่าย ครบถ้วน ถูกต้อง
2. สร้างความรู้ความเข้าใจกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ผ่านกระบวนการจัดอบรม สัมมนา เพื่อทบทวนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน พร้อมมีการปรับปรุง แก้ไข ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ และกฎเกณฑ์ต่างๆ ให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง
3. สร้างความตระหนักให้บุคลากรมีการดำเนินงานให้ อยู่ภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด
4. สร้างค่านิยม ในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

**3. ผู้รับผิดชอบหลัก (Risk Owner)**

1. รองคณบดีฝ่ายวางแผนและบริการวิชาการ
2. หัวหน้าสำนักงาน
3. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป



**RID 6 บุคลากรขาดทักษะสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุยุทธศาสตร์**

ประเภทความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยงก่อนการควบคุม	ผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้น
S (ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์)	M (3 x 3)	1. บุคลากรทุกระดับได้รับการอบรมหรือพัฒนาทักษะ/สมรรถนะมีน้อย

1. Risk Tolerance : 95 %

**2. ตัวชี้วัดความเสี่ยง**

สิ่งเตือนภัย	ระดับการเตือนภัย	การปฏิบัติ
1. บุคลากรทุกระดับได้รับการอบรมหรือพัฒนาทักษะ/สมรรถนะ ร้อยกว่าร้อยละ 100 ของบุคลากรทั้งหมด 2. ร้อยละของความสำเร็จของการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ต่ำกว่าร้อยละ 100	1 คน	1. รายงานการฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะสมรรถนะในการทำงานทุกไตรมาส 2. ร้อยละของความสำเร็จของการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ในแผนฯ

**2. การจัดการความเสี่ยง**

1. การวิเคราะห์หัตถรากำลังและขีดความสามารถที่จำเป็นต่อการบรรลุยุทธศาสตร์
2. การกำหนดสมรรถนะของแต่ละตำแหน่งและแต่ละงาน(Core Competency, Functional Competency)
3. ประเมินสมรรถนะของบุคลากรในแต่ละสายงานการขอรอบอัตรากำลังและการสรรหาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง สำหรับพันธกิจเชิงรุกและขาดอัตรากำลังที่เพียงพอ
4. การพัฒนาบุคลากรตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลสำหรับบุคลากรที่ขาดทักษะสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามพันธกิจ
5. การพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมและเสริมทักษะสมรรถนะเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร/ตำแหน่งที่สูงขึ้น
6. การสร้างความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันที่ดีต่อองค์กร การรักษาทรัพยากรบุคคลโดยเฉพาะบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง

**3. ผู้รับผิดชอบหลัก (Risk Owner)**

1. รองคณบดีฝ่ายวางแผนและบริการวิชาการ
2. หัวหน้าสำนักงาน
3. นักวิชาการเงินและบัญชี
4. นักวิชาการคอมพิวเตอร์
5. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

ภาคผนวก



คำสั่งคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ที่ ๑๐๔ / ๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

.....

เพื่อให้การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุด อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑(๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ จึงแต่งตั้งบุคคลเป็นคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ดังรายชื่อต่อไปนี้

- |   |                            |
|---|----------------------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ ทองทศ     | ประธานกรรมการ              |
| ๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลกฤษณ์ วสีวิวัฒน์ | รองกรรมการ                 |
| ๓. อาจารย์เกษมา กักดีพันธ์                  | กรรมการ                    |
| ๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญยิ่ง ประทุม         | กรรมการ                    |
| ๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐา มุหะหมัด     | กรรมการ                    |
| ๖. อาจารย์วรเวช ว่องศิริ                    | กรรมการ                    |
| ๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทยา เตชะเสน        | กรรมการ                    |
| ๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเชษฐ์ ไชยสงค์        | กรรมการ                    |
| ๙. อาจารย์ ดร.กัลยารัตน์ ศิริรัตน์          | กรรมการ                    |
| ๑๐. อาจารย์ ดร.ธนวัฒน์ บุรีรัตน์            | กรรมการ                    |
| ๑๑. อาจารย์ ดร.ธีรยุทธ ชะนิล                | กรรมการ                    |
| ๑๒. อาจารย์ ดร.สุภาวดี วสีวิวัฒน์           | กรรมการ                    |
| ๑๓. อาจารย์ ดร.อุดมศักดิ์ เตโชชัย           | กรรมการ                    |
| ๑๔. อาจารย์ขวัญฤตา หนูปล้อง                 | กรรมการ                    |
| ๑๕. อาจารย์ทัศนีย์ หมอสอน                   | กรรมการ                    |
| ๑๖. อาจารย์ญาตา จุลเสวก                     | กรรมการ                    |
| ๑๗. อาจารย์วรรณวิภางค์ พลกำจัต              | กรรมการ                    |
| ๑๘. อาจารย์สุธี โส้ปะกลาง                   | กรรมการ                    |
| ๑๙. อาจารย์สุนา ผาด่านแก้ว                  | กรรมการ                    |
| ๒๐. นางสาวจิราวรรณ ศรีวิลาศ                 | กรรมการและเลขานุการ        |
| ๒๑. นางสาวภัทร์ชนก อุตพันธ์                 | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

**โดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้**

๑. กำหนดแนวปฏิบัติและประสานการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในของหน่วยงาน
๒. รวบรวมสังเคราะห์ปัจจัยเสี่ยงของหน่วยงาน เพื่อระบุเป็นปัจจัยเสี่ยงของมหาวิทยาลัยที่ก่อให้เกิดความเสียหาย หรืออันตรายในกระบวนการทำงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการสูญเสียในอนาคต
๓. จัดทำแผนการบริหารความเสี่ยงคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
๔. ถ่ายทอดและประสานการนำแผนการบริหารความเสี่ยงสู่การปฏิบัติ
๕. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินประสิทธิผลของการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน
๖. จัดทำรายงานการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน
๗. อื่น ๆ ตามที่คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๗



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ ทองทศ)

คณบดี



**คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช**

**THE FACULTY OF HUMANITIFS AND SOCALL SCIENCES  
NAKHON SI THAMMARAT RAJABHAT UINIVERSHY**

**1 ม. 4 ต.ท่าจิว อ.เมือง จ.นครศรีธรรมราช 80280**

☎ โทร. 0 7584 5506

✉ human.nstru65@gmail.com

🌐 <https://human.ac.th>