

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน (RM-R12) รอบ 12 เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569.....

ชื่อหน่วยงานศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา.....

การบริหารจัดการความเสี่ยงตามพันธกิจ	☐ 1. พัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต	☐ 2. วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน	☐ 3. บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม
	☒ 4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย		☐ 5. บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์	4 ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย
คำเป้าหมาย	องค์ความรู้และมรดกศิลปวัฒนธรรมล้านนาได้รับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และถ่ายทอดอย่างเป็นระบบ
กลยุทธ์	ส่งเสริมกิจกรรม ฟื้นฟู ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ลำดับ	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยงที่ คงเหลือหลังการ จัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน	การดำเนินงานจัดการความเสี่ยง รอบ 12 เดือน	ผลการดำเนินงาน รอบ 12 เดือน	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือ หลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 12 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)
1	บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจ ด้านศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา	2x3 = 6	การควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน - มีบุคลากรที่มีความรู้พื้นฐานบางส่วน - มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน เป็นครั้งคราว วิธีการ/มาตรการจัดการความเสี่ยง 1. จัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรด้าน ศิลปวัฒนธรรมล้านนา รายปี 2. จัดอบรมเชิงลึก (เช่น ภาษา ล้านนา ประเพณี เครื่องแต่งกาย ดนตรีพื้นเมือง) 3. ส่งบุคลากรเข้าศึกษาดูงานหรือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชนวัฒนธรรมใน	สรุปผลการดำเนินงานตามรายการมาตรการ 1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านศิลปวัฒนธรรมล้านนา รายปี ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเสร็จสมบูรณ์และได้รับอนุมัติจากหัวหน้าหน่วยงานแล้ว เพื่อใช้เป็น กรอบในการพัฒนาความรู้บุคลากรตลอดปีงบประมาณ 2569 2. จัดอบรมเชิงลึก ดำเนินการมอบหมายงานให้เข้าร่วมอบรมที่เกี่ยวข้องกับศิลปะและวัฒนธรรม ส่งผลให้บุคลากรมีความ ตระหนักและมีความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นในการปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรมเพิ่มขึ้น - เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดการทางวัฒนธรรมและประเพณีล้านนา ระหว่างวันที่ 12-13 กันยายน พ.ศ. 2569 ณ หอศิลปวัฒนธรรมเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ - จัดกิจกรรม Workshop ศิลปวัฒนธรรม สืบสานภูมิปัญญา “จ้อย ขอ” ต่อยอดสู่การสร้างสรรค์เพลงคำ เมือง ระหว่างวันที่ 22-23 สิงหาคม 2569	ระดับโอกาส เท่ากับ 2 (ลดลง) เนื่องจากหน่วยงานได้ดำเนินการ ตามมาตรการจัดการความเสี่ยง อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีการ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายปี เสร็จสมบูรณ์ และได้ผลักดันให้ บุคลากรเข้าร่วมอบรมที่เกี่ยวข้อง กับศิลปะและวัฒนธรรม ส่งผลให้ บุคลากรมีความตระหนักและมี ความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นในการ ปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรมเพิ่มขึ้น

ลำดับ	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยงที่ คงเหลือหลังการ จัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน	การดำเนินงานจัดการความเสี่ยง รอบ 12 เดือน	ผลการดำเนินงาน รอบ 12 เดือน	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือ หลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 12 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)
			พื้นที่จริงรวมถึงสถาบันการศึกษาเครือข่าย 4. สร้างเครือข่ายศิลปะและวัฒนธรรม กับ ชุมชนและองค์กรภายในประเทศ	3. ส่งบุคลากรเข้าศึกษาดูงานหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชนวัฒนธรรมในพื้นที่จริง รวมถึงสถาบันการศึกษา เครือข่าย - เข้าศึกษาดูงาน ณ สถาบันทักษิณคดีศึกษา จังหวัดสงขลา ในวันที่ 26 มีนาคม 2569 ➤ (สรุป) ผลการบริหารจัดการความเสี่ยงฯ พบว่า ในรอบ 12 เดือนแรก หน่วยงานได้ดำเนินการตามมาตรการจัดการความเสี่ยงที่กำหนดไว้ โดยมีการ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านศิลปวัฒนธรรมล้านนารายปี เสร็จเรียบร้อยแล้ว และได้เริ่มดำเนินการ มอบหมายงานให้เข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับศิลปะและวัฒนธรรม ส่งผลให้บุคลากรมีความตระหนักและ มีความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นในการปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรมเพิ่มขึ้น ซึ่งช่วยลดระดับความเสี่ยงจากระดับ สูง (9 คะแนน) ลงมาอยู่ในระดับ ปานกลาง ในเบื้องต้น - จุดอ่อน/อุปสรรค/ปัจจัยเสี่ยงที่ยังมีอยู่ในการบริหารจัดการความเสี่ยง - ภาระงานประจำ บุคลากรมีภาระงานตามภารกิจหลักจำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถสละเวลาเข้า ร่วมการอบรมเชิงลึกที่ต้องใช้เวลาต่อเนื่องได้ครบทุกคน - ข้อจำกัดด้านวิทยากร การประสานงานกับปราชญ์ชาวบ้านหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางในบาง สาขาทำได้ยาก เนื่องจากตารางเวลาไม่ตรงกันและข้อจำกัดในการเดินทางลงพื้นที่ - แนวทางการปรับปรุงที่ต้องพัฒนาตามรายจุดอ่อน/อุปสรรค/ปัจจัยเสี่ยงที่ยังมีอยู่ - การสร้างฐานข้อมูลเครือข่าย จัดทำทำเนียบปราชญ์ชาวบ้านและเครือข่ายวัฒนธรรมในพื้นที่ให้ ชัดเจน พร้อมประสานงานแผนการลงพื้นที่ล่วงหน้าอย่างน้อย 1-2 เดือน เพื่อลดปัญหาการนัด หมาย - สรุปข้อมูลประกอบความเสี่ยงตามดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI) ณ รอบ 6 เดือน - ดัชนีชี้วัด (KRI) จำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรมหรือดูงานด้านศิลปวัฒนธรรมล้านนา (เป้าหมาย ตามแผนคือ ร้อยละ 80) - ผลการดำเนินงานจริง ปัจจุบันมีบุคลากรที่ผ่านการอบรมในระยะแรกแล้วคิดเป็น ร้อยละ 80 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด	รวมถึงเริ่มมีการสร้างเครือข่าย ปราชญ์ชาวบ้านเพื่อเป็นแหล่ง เรียนรู้ ทำให้อาสาหรือความถี่ที่ บุคลากรจะขาดความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงานลดน้อยลง เมื่อเทียบกับช่วงก่อนเริ่มแผน ระดับผลกระทบ เท่ากับ 2 (ลดลง) เนื่องจากบุคลากรที่ผ่าน การอบรมเริ่มมีความรู้ ความสามารถในการถ่ายทอด องค์ความรู้และมรดกทาง วัฒนธรรมได้อย่างถูกต้องมากขึ้น ประกอบกับมีคู่มือและเครือข่าย ผู้เชี่ยวชาญคอยให้คำปรึกษา ทำ ให้หากเกิดปัญหาในด้านการ ปฏิบัติงาน ความรุนแรงของ ผลกระทบที่จะเสียหายต่อ ภาพลักษณ์หรือพันธกิจหลักของ ศูนย์ฯ ในการสืบสานเอกลักษณ์ ความเป็นไทยลดระดับความ รุนแรงลงจากเดิม

ลำดับ	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยงที่ คงเหลือหลังการ จัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน	การดำเนินงานจัดการความเสี่ยง รอบ 12 เดือน	ผลการดำเนินงาน รอบ 12 เดือน	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือ หลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 12 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)
					สรุปคะแนนความเสี่ยงคงเหลือ รอบ 12 เดือน 2 (โอกาส) x 2 (ผลกระทบ) = 4 คะแนน สถานะความเสี่ยงลดลง จากระดับ "สูง" (9 คะแนน) มา อยู่ที่ระดับ "ปานกลาง" (4 คะแนน)

แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (ระดับคะแนนโอกาส x ระดับคะแนนผลกระทบ)

ความเสี่ยง : บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจด้านศิลปวัฒนธรรมล้านนา

หลักเกณฑ์การประเมินระดับคะแนนโอกาส x ระดับคะแนนผลกระทบของความเสี่ยง

ระดับคะแนนความรุนแรง (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood : L) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	ผลกระทบของความเสี่ยง (Impact : I) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)
5	เกิดขึ้นแน่นอนหรือเป็นประจำทุกปี	ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อภาพลักษณ์และการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน
4	มีโอกาสเกิดบ่อยในแต่ละปี	ส่งผลกระทบชัดเจนต่อความน่าเชื่อถือและคุณภาพของงาน
3	อาจเกิดขึ้นเป็นครั้งคราว	กระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานบางส่วน
2	มีโอกาสเกิดน้อย	มีผลกระทบเล็กน้อย สามารถแก้ไขได้ภายในหน่วยงาน
1	โอกาสเกิดน้อยมากหรือแทบไม่เกิดขึ้น	ผลกระทบต่ำมาก ไม่กระทบต่อเป้าหมายหลัก

หมายเหตุ : ให้ทุกส่วนงานวิเคราะห์ประเมิน การเปลี่ยนแปลงของคะแนนระดับโอกาสและคะแนนระดับผลกระทบในแต่ละความเสี่ยง ทั้งรอบแผน รอบ 6 เดือน หรือรอบ 12 เดือนให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน รวมถึงให้เชื่อมโยงกับหลักเกณฑ์การประเมินระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ ของความเสี่ยงที่ได้กำหนดไว้ โดยให้แนบบแบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยงของส่วนงาน ทุกครั้งที่รายงานแก่มหาวิทยาลัย

ระดับความเสี่ยง = ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ (คะแนน 1-25)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 1-2 = ความรุนแรงน้อย (สีเขียว)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 3-6 = ความรุนแรงปานกลาง (สีเหลือง)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 7-12 = ความรุนแรงสูง (สีส้ม)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 13-25 = ความรุนแรงสูงมาก (สีแดง)

ลายมือชื่อ

(.....นางสาวอานวยพร ขีตวิงศ์.....)

ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา.....

วัน21..... เดือนกันยายน..... พ.ศ. ...2569.....

สรุปภาพรวมความเสี่ยง (ด้านทั่วไป) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569.....

☐ รอบแผน ☐ รอบ 6 เดือน ☒ รอบ 12 เดือน

ชื่อหน่วยงานศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา.....

ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา	ลำดับ	ชื่อความเสี่ยง	ความต่อเนื่องในการ บริหารจัดการความเสี่ยง		ประเภท ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาสxผลกระทบ)		
			ความเสี่ยง ต่อเนื่อง จากปีก่อน	ความเสี่ยง ใหม่		รอบแผน	รอบ 6 เดือน	รอบ 12 เดือน
ยุทธศาสตร์ที่ 4	1	บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจ ด้านศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา	-	✓	S,O	3×3=9 สูง	2×3=6 ปานกลาง	2×2=4 ปานกลาง
รวมจำนวนความเสี่ยง1..... ประเด็น								

ลายมือชื่อ 

(.....นางสาวอำนวยการ ขัตติวงศ์.....)

ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา.....

วัน21..... เดือนกันยายน..... พ.ศ. ...2569.....

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน (RM-R12) รอบ 12 เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569.....

ชื่อหน่วยงานศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา.....

การบริหารจัดการความเสี่ยงตามพันธกิจ

☐ 1. พัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต	☐ 2. วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน	☐ 3. บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม
☐ 4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย		☐ 5. บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์

-ไม่มี-

ค่าเป้าหมาย

-ไม่มี-

กลยุทธ์

-ไม่มี-

ลำดับ	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยงที่ คงเหลือหลังการ จัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน	การดำเนินงานจัดการความเสี่ยง รอบ 12 เดือน	ผลการดำเนินงาน รอบ 12 เดือน	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือ หลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 12 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)
2	หมวด (1) การ อนุมัติ อนุญาต ตาม พระราชบัญญัติการ อำนวยความสะดวก ในการพิจารณา อนุญาตของทาง ราชการ พ.ศ. 2558“หน่วยงานไม่มี ความเสี่ยง	-ไม่มี-	-ไม่มี-	-ไม่มี-	-ไม่มี-

ลำดับ	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยงที่ คงเหลือหลังการ จัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน	การดำเนินงานจัดการความเสี่ยง รอบ 12 เดือน	ผลการดำเนินงาน รอบ 12 เดือน	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือ หลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 12 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)
	การทุจริตใน ประเด็นการรับ สินบนใน กระบวนการอนุมัติ อนุญาต เนื่องจาก หน่วยงานไม่มี ภารกิจ การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติ การอำนวยความสะดวก ในการพิจารณาอนุญาต ของทางราชการ พ.ศ. 2558”				

แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (ระดับคะแนนโอกาส x ระดับคะแนนผลกระทบ)

ความเสี่ยง : “หน่วยงานไม่มีความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นการรับสินบนในกระบวนการอนุมัติ อนุญาต เนื่องจากหน่วยงานไม่มีภารกิจการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาต
ของทางราชการ พ.ศ. 2558”.....

หลักเกณฑ์การประเมินระดับคะแนนโอกาส x ระดับคะแนนผลกระทบของความเสี่ยง

ระดับคะแนนความรุนแรง (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood : L) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	ผลกระทบของความเสี่ยง (Impact : I) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)
5	-ไม่มี-	-ไม่มี-
4	-ไม่มี-	-ไม่มี-
3	-ไม่มี-	-ไม่มี-
2	-ไม่มี-	-ไม่มี-
1	-ไม่มี-	-ไม่มี-

หมายเหตุ : ให้ทุกส่วนงานวิเคราะห์ประเมิน การเปลี่ยนแปลงของคะแนนระดับโอกาสและคะแนนระดับผลกระทบในแต่ละความเสี่ยง ทั้งรอบแผน รอบ 6 เดือน หรือรอบ 12 เดือนให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน
รวมถึงให้เชื่อมโยงกับหลักเกณฑ์การประเมินระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ ของความเสี่ยงที่ได้กำหนดไว้ โดยให้แนบบแบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยงของส่วนงาน ทุกครั้งที่รายงานแก่มหาวิทยาลัย

ระดับความเสี่ยง = ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ (คะแนน 1-25)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 1-2 = ความรุนแรงน้อย (สีเขียว)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 3-6 = ความรุนแรงปานกลาง (สีเหลือง)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 7-12 = ความรุนแรงสูง (สีแดง)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 13-25 = ความรุนแรงสูงมาก (สีแดงเข้ม)

ลายมือชื่อ.....
(.....นางสาวฉวีพร พ.ศิริวงศ์.....)
ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา.....
วัน21..... เดือนกันยายน..... พ.ศ.2569.....

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน (RM-R12) รอบ 12 เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569.....

ชื่อหน่วยงานศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา.....

การบริหารจัดการความเสี่ยงตามพันธกิจ

☐ 1. พัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต	☐ 2. วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน	☐ 3. บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม
☐ 4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย		☒ 5. บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์

5 บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

คำเป้าหมาย

ศูนย์มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง

กลยุทธ์

พัฒนาระบบบริหารงานและการประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน

ลำดับ	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยงที่ คงเหลือหลังการ จัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน	การดำเนินงานจัดการความเสี่ยง รอบ 12 เดือน	ผลการดำเนินงาน รอบ 12 เดือน	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือ หลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 12 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)
3	หมวด (2) การใช้ อำนาจตามกฎหมาย หรือการให้บริการ ตามภารกิจ การถูกร้องเรียน จาก การใช้อำนาจใน ตำแหน่งหน้าที่ หรือ การให้บริการแก่	1x2 = 2	การควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน 1. มหาวิทยาลัยได้มีระเบียบ และแนว ปฏิบัติ รวมถึงคำสั่ง เพื่อควบคุมการใช้ อำนาจในตำแหน่งหน้าที่,การปฏิบัติงาน และการให้บริการตามภารกิจของบุคลากร ที่ปฏิบัติงาน 2. หน่วยงานมีกระบวนการกำกับดูแลการ ใช้อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่,การ ปฏิบัติงานหรือการให้บริการ	สรุปผลการดำเนินงานตามรายการ 1. ผลักดันการปฏิบัติงานตามคู่มือการให้บริการอย่างเคร่งครัด กำกับดูแลให้เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการยึดถือขั้นตอนตามคู่มือ โดยมีการสุ่มตรวจการให้บริการในรอบ 12 เดือน ไม่พบข้อร้องเรียนเรื่องการข้ามขั้นตอน 2. สนับสนุนการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลแล้วร้อยละ 70 ของ กลุ่มเป้าหมาย - ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย หัวข้อ “เทคนิค การสอบสวนสืบสวนและการจัดทำรายงาน” วันที่ 11 มิถุนายน 2569 ณ ห้องประชุมเอื้องคำ อาคาร บริการเรือนเอื้องคำ มหาวิทยาลัยพะเยา	ระดับโอกาส เท่ากับ 1 (ลดลง) เนื่องจากหน่วยงานได้มีการจัดทำ และเผยแพร่คู่มือการปฏิบัติงาน และคู่มือการให้บริการที่ชัดเจน แก่สาธารณะ รวมถึงมีการจัดตั้ง ช่องทางรับเรื่องร้องเรียนทั้ง ระบบ QR Code และกล่องรับ ความคิดเห็น ทำให้เจ้าหน้าที่เพิ่ม ความระมัดระวังและปฏิบัติงาน

ลำดับ	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยงที่ คงเหลือหลังการ จัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน	การดำเนินงานจัดการความเสี่ยง รอบ 12 เดือน	ผลการดำเนินงาน รอบ 12 เดือน	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือ หลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 12 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)
	ผู้รับบริการอย่างไม่ เท่าเทียม		มีการประชุมบุคลากรแจ้งแนวทางการให้บริการและหลักธรรมาภิบาล วิธีการ/มาตรการจัดการความเสี่ยง 1. ผลักดันให้บุคลากรให้ความสำคัญการให้บริการตามคู่มือปฏิบัติงาน และคู่มือการให้บริการ 2. สนับสนุนให้บุคลากรเข้าอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณกับการปฏิบัติหน้าที่ 3. สร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากร ในการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน หรือการให้บริการ ให้เป็นไปตามขอบเขตของกฎหมาย และผลประโยชน์ทับซ้อน รวมไปถึงการดำเนินการและบทลงโทษทางวินัย 4. จัดทำคู่มือปฏิบัติงานคู่มือการให้บริการ 5. จัดตั้งช่องทางรับข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะอย่างเป็นระบบ (ออนไลน์/ออฟไลน์)	- ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569 - ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ เสริมสร้างความโปร่งใสตามหลัก ITA - ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ควบคู่การขับเคลื่อนนโยบายไม่รับของขวัญ และการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินโดยธรรมจรรยา 3. จัดทำคู่มือปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการ ปรับปรุงคู่มือการให้บริการฉบับปี 2569 ให้เป็นปัจจุบัน และเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานเรียบร้อยแล้ว 4. จัดตั้งช่องทางรับข้อร้องเรียน (ออนไลน์/ออฟไลน์) ติดตั้งกล่องรับความคิดเห็น ณ จุดบริการ และเปิดระบบร้องเรียนผ่าน QR Code บนหน้าเว็บไซต์ สรุปผลรอบ 12 เดือน "ไม่พบข้อร้องเรียนด้านการใช้อำนาจหน้าที่" ➢ (สรุป) ผลการบริหารจัดการความเสี่ยงฯ พบว่า ในรอบ 12 เดือนที่ผ่านมา หน่วยงานได้ยกระดับความโปร่งใสโดยการจัดทำและประกาศใช้คู่มือการปฏิบัติงานและการให้บริการที่ชัดเจน พร้อมทั้งเปิดช่องทางรับเรื่องร้องเรียนทั้งออฟไลน์และออนไลน์ - จุดอ่อน/อุปสรรค/ปัจจัยเสี่ยงที่ยังมีอยู่ในการบริหารจัดการความเสี่ยง - ขั้นตอนการให้บริการในบางภารกิจยังมีความซับซ้อนและต้องใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ ส่งผลให้มาตรฐานการตัดสินใจหรือระยะเวลาให้บริการในแต่ละรายมีความต่างกัน ซึ่งเปิดช่องให้เกิดข้อสงสัยเรื่องความไม่เท่าเทียม - แนวทางการปรับปรุงที่ต้องพัฒนาตามรายจุดอ่อน/อุปสรรค/ปัจจัยเสี่ยงที่ยังมีอยู่ - ยกระดับการบริการสู่รูปแบบดิจิทัล (e-Service) เพื่อลดการปฏิสัมพันธ์โดยตรงและเพิ่มความโปร่งใส - แสดงสรุปข้อมูลประกอบความเสี่ยงที่สามารถชี้วัดถึงระดับความเสี่ยง ณ รอบ 12 เดือน ตามข้อมูลที่กำหนดไว้ในดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)	ตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัด ผลการดำเนินงานในรอบ 6 เดือน "ไม่พบข้อร้องเรียน" ทำให้โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงลดลงจากระดับมากมาสู่ระดับน้อยที่สุด ระดับผลกระทบ เท่ากับ 1 (เท่าเดิม) เนื่องจากหากเกิดกรณีการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ หรือการปฏิบัติงานที่ไม่เท่าเทียมขึ้นจริง จะยังคงส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือ ภาพลักษณ์ขององค์กร และอาจนำไปสู่การสอบสวนทางวินัย ซึ่งเป็นผลกระทบที่รุนแรงตามเกณฑ์มาตรฐานเดิมที่วางไว้ในแผน สรุปคะแนนความเสี่ยงคงเหลือรอบ 12 เดือน 1 (โอกาส) x 1 (ผลกระทบ) = 1 คะแนน สถานะความเสี่ยงลดลงจากระดับ "ปานกลาง" (4 คะแนน) มาอยู่ที่ระดับ "น้อย"(1 คะแนน)

ลำดับ	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยงที่ คงเหลือหลังการ จัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน	การดำเนินงานจัดการความเสี่ยง รอบ 12 เดือน	ผลการดำเนินงาน รอบ 12 เดือน	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือ หลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 12 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)
				- ดัชนีชี้วัด (KRI 1) จำนวนข้อร้องเรียนเรื่อง "การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ (เป้าหมาย = 0 ราย) - ผลการดำเนินงาน 0 ราย - ดัชนีชี้วัด (KRI 2) จำนวนข้อร้องเรียนเรื่อง "การให้บริการไม่เท่าเทียม / เลือกปฏิบัติ (เป้าหมาย = ไม่เกิน 3 ข้อ/ปี) - ผลการดำเนินงาน ไม่มีข้อร้องเรียน	

แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (ระดับคะแนนโอกาส x ระดับคะแนนผลกระทบ)

ความเสี่ยง : การถูกร้องเรียน จากการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ หรือการให้บริการแก่ผู้รับบริการอย่างไม่เท่าเทียม

หลักเกณฑ์การประเมินระดับคะแนนโอกาส x ระดับคะแนนผลกระทบของความเสี่ยง

ระดับคะแนนความรุนแรง (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood : L) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	ผลกระทบของความเสี่ยง (Impact : I) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)
5	หน่วยงานได้รับเรื่องร้องเรียน ประเภท การทุจริตประพฤติมิชอบในหน้าที่ มากกว่า 3 เรื่อง	การร้องเรียนที่มีมูลความจริงและส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กร อย่างรุนแรงและยาวนาน ต้องการการแก้ไขอย่างเร่งด่วนและอาจส่งผล กระทบต่อการดำเนินงานในระยะยาว รวมถึงการสูญเสียความเชื่อมั่นจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
4	หน่วยงานได้รับเรื่องร้องเรียน ประเภท การทุจริตประพฤติมิชอบในหน้าที่ จำนวน 3 เรื่อง	การร้องเรียนที่มีมูลความจริงและส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กร อย่างรุนแรง ต้องการการแก้ไขอย่างเร่งด่วนและอาจส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานในระยะยาว
3	หน่วยงานได้รับเรื่องร้องเรียน ประเภท การทุจริตประพฤติมิชอบในหน้าที่ จำนวน 2 เรื่อง	การร้องเรียนที่มีมูลความจริงและต้องการการแก้ไขโดยการปรับปรุง กระบวนการ หรือการเปลี่ยนแปลงนโยบาย ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานใน ระยะสั้น
2	หน่วยงานได้รับเรื่องร้องเรียน ประเภท การทุจริตประพฤติมิชอบในหน้าที่ จำนวน 1 เรื่อง	การร้องเรียนที่มีมูลความจริงแต่สามารถแก้ไขได้โดยการเจรจาตกลง โดยไม่มีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กร
1	หน่วยงานไม่ได้รับเรื่องร้องเรียน ประเภท การทุจริตประพฤติมิชอบในหน้าที่	ไม่มีผลกระทบต่อภาพลักษณ์หรือการทำงาน

หมายเหตุ : ให้ทุกส่วนงานวิเคราะห์ประเมิน การเปลี่ยนแปลงของคะแนนระดับโอกาสและคะแนนระดับผลกระทบในแต่ละความเสี่ยง ทั้งรอบแผน รอบ 6 เดือน หรือรอบ 12 เดือนให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน รวมถึงให้เชื่อมโยงกับหลักเกณฑ์การประเมินระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ ของความเสี่ยงที่ได้กำหนดไว้ โดยให้แนบแบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยงของส่วนงาน ทุกครั้งที่รายงานแก่มหาวิทยาลัย

ระดับความเสี่ยง = ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ (คะแนน 1-25)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 1-2 = ความรุนแรงน้อย (สีเขียว)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 3-6 = ความรุนแรงปานกลาง (สีเหลือง)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 7-12 = ความรุนแรงสูง (สีส้ม)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 13-25 = ความรุนแรงสูงมาก (สีแดง)

ลายมือชื่อ

(.....นางสาวอำนวยการ ขัติวงศ์.....)

ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา.....

วัน21..... เดือนกันยายน..... พ.ศ. ...2569.....

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน (RM-R12) รอบ 12 เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569.....

ชื่อหน่วยงานศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา.....

การบริหารจัดการความเสี่ยงตามพันธกิจ	☐ 1. พัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต	☐ 2. วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน	☐ 3. บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม
	☐ 4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย		☒ 5. บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ 5 บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

คำเป้าหมาย ศูนย์มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง

กลยุทธ์ พัฒนาระบบบริหารงานและการประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน

ลำดับ	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยงที่ คงเหลือหลังการ จัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน	การดำเนินงานจัดการความเสี่ยง รอบ 12 เดือน	ผลการดำเนินงาน รอบ 12 เดือน	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือ หลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 12 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)
4	หมวด (3) การจัดซื้อ จัดจ้าง การจัดหาพัสดุที่มีวง เกิน 500,000 บาท มี การเอื้อประโยชน์ ให้กับผู้ประกอบการ หรือผู้เสนอราคา ราย ใดรายหนึ่ง	2x3 = 6	การควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน 1. จัดให้มีการตรวจสอบและควบคุมภายใน อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้แน่ใจว่าการ ดำเนินงานจัดหาพัสดุเป็นไปตาม กฎหมาย และขั้นตอนที่กำหนด โดย ประยุกต์ใช้แบบฟอร์ม Checklist ที่ สอดคล้องกับกระดาดำทำกรของ ผู้ตรวจสอบภายใน 2. ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ระบบ e-GP) ในการติดตามและตรวจสอบการ	สรุปผลการดำเนินงานตามรายการ 1. ตรวจสอบโดยใช้ Checklist ตามมาตรฐานการตรวจสอบภายใน มีการนำแบบ Checklist มาใช้ตรวจสอบความครบถ้วนของเอกสารก่อนการประกาศเชิญชวนทุก โครงการที่เข้าเงื่อนไข 2. ใช้ระบบ e-GP ในการติดตามตรวจสอบการยื่นเสนอราคา ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างผ่านระบบ e-GP 100% เพื่อความโปร่งใสและตรวจสอบเส้นทางการเสนอราคา ได้ 3. บังคับใช้นโยบาย No Gift Policy และแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts ผู้อำนวยการศูนย์ฯ ประกาศเจตนารมณ์ No Gift Policy และจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ Dos & Don'ts ติดตั้งในแผนกพัสดุ 4. ประชุมติดตามผลการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างอย่างสม่ำเสมอ	ระดับโอกาส เท่ากับ 1 (ลดลง) เนื่องจากการบังคับใช้มาตรการ ควบคุมที่เข้มงวด โดยทุก โครงการต้องผ่านการตรวจสอบ ด้วย Checklist ก่อนเริ่ม กระบวนการ และดำเนินการผ่าน ระบบ e-GP 100% เพื่อความ โปร่งใส นอกจากนี้ยังมีการ ประกาศนโยบาย No Gift Policy อย่างเป็นทางการ ทำให้ ช่องว่างหรือโอกาสที่จะเกิดการ

ลำดับ	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยงที่ คงเหลือหลังการ จัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน	การดำเนินงานจัดการความเสี่ยง รอบ 12 เดือน	ผลการดำเนินงาน รอบ 12 เดือน	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือ หลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 12 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)
		ยื่นเสนอราคา เพื่อเพิ่มความโปร่งใสและลดโอกาสในการทุจริต 3. สนับสนุนให้คณะกรรมการ/ผู้เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างได้รับการฝึกอบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการการทุจริต สีนบน และผลประโยชน์ทับซ้อนในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง 4. สร้างและบังคับใช้นโยบาย เพื่อให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ได้แก่ 5. แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts นโยบาย No Gift Policy วิธีการ/มาตรการจัดการความเสี่ยง 1. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความโปร่งใสและจริยธรรม เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนมีความรับผิดชอบและปฏิบัติตามหลักการที่ถูกต้อง 2. จัดประชุมติดตามผลการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้าง อย่างสม่ำเสมอ เพื่อหารือและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	ยื่นเสนอราคา เพื่อเพิ่มความโปร่งใสและลดโอกาสในการทุจริต 3. สนับสนุนให้คณะกรรมการ/ผู้เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างได้รับการฝึกอบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการการทุจริต สีนบน และผลประโยชน์ทับซ้อนในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง 4. สร้างและบังคับใช้นโยบาย เพื่อให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ได้แก่ 5. แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts นโยบาย No Gift Policy วิธีการ/มาตรการจัดการความเสี่ยง 1. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความโปร่งใสและจริยธรรม เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนมีความรับผิดชอบและปฏิบัติตามหลักการที่ถูกต้อง 2. จัดประชุมติดตามผลการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้าง อย่างสม่ำเสมอ เพื่อหารือและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	จัดประชุมคณะกรรมการติดตามงานพัสดุเป็นประจำทุกเดือน เพื่อเร่งรัดการเบิกจ่ายและตรวจสอบความโปร่งใส 5. สนับสนุนการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลแล้วร้อยละ 70 ของกลุ่มเป้าหมาย - ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย หัวข้อ “เทคนิคการสอบสวนสืบสวนและการจัดทำรายงาน” วันที่ 11 มิถุนายน 2569 ณ ห้องประชุมเอื้องคำ อาคารบริการเรือนเอื้องคำ มหาวิทยาลัยพะเยา - ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569 - ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ เสริมสร้างความโปร่งใสตามหลัก ITA - ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ควบคู่การขับเคลื่อนนโยบายไม่รับของขวัญ และการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินโดยธรรมจรรยา ➤ (สรุป) ผลการบริหารจัดการความเสี่ยงฯ พบว่า ในรอบ 12 เดือนที่ผ่านมา หน่วยงานได้ยกระดับความโปร่งใสโดยการจัดทำและประกาศใช้คู่มือการปฏิบัติงานและการให้บริการที่ชัดเจน พร้อมทั้งเปิดช่องทางรับเรื่องร้องเรียนทั้งออฟไลน์และออนไลน์ นอกจากนี้ ในส่วนของงานพัสดุได้มีการนำระบบ e-GP และมาตรการ Checklist มาใช้ในการตรวจสอบอย่างเคร่งครัด ทำให้กระบวนการทำงานมีความรัดกุมมากขึ้น และไม่พบข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้อำนาจโดยมิชอบหรือการทุจริตในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ส่งผลให้ระดับความเสี่ยงในภาพรวมลดลงจากระดับ "ปานกลาง" มาอยู่ในระดับ "น้อย"	เอื้อประโยชน์ลดลงอย่างมีนัยสำคัญ ระดับผลกระทบ เท่ากับ 2 (เท่าเดิม) เนื่องจากมูลค่าการจัดซื้อจัดจ้างที่สูงกว่า 500,000 บาท หากเกิดความผิดพลาดหรือการทุจริตขึ้น ย่อมส่งผลเสียต่อการบริหารงบประมาณและประสิทธิผลของโครงการโดยตรง ผลกระทบในเชิงมูลค่าและความเสียหายต่อโครงการจึงยังคงอยู่ในระดับเดิมตามที่ประเมินไว้ในรอบแผน สรุปคะแนนความเสี่ยงคงเหลือรอบ 12 เดือน 1 (โอกาส) x 2 (ผลกระทบ) = 2 คะแนน สถานะความเสี่ยงลดลงจากระดับ "ปานกลาง" (6 คะแนน) มาอยู่ที่ระดับ "น้อย"(2 คะแนน)

ลำดับ	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยงที่ คงเหลือหลังการ จัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน	การดำเนินงานจัดการความเสี่ยง รอบ 12 เดือน	ผลการดำเนินงาน รอบ 12 เดือน	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือ หลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 12 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)
				- จุดอ่อน/อุปสรรค/ปัจจัยเสี่ยงที่ยังมีอยู่ในการบริหารจัดการความเสี่ยง - การรับรู้นโยบายของบุคคลภายนอก คู่สัญญาหรือผู้ประกอบการบางรายยังติดภาพลักษณ์การมอบของขวัญตามประเพณีเดิม ทำให้มาตรการ No Gift Policy ยังไม่บรรลุผลในเชิงรุก 100% ต่อบุคคลภายนอก - ข้อจำกัดด้านบุคลากร เจ้าหน้าที่ด้านพัสดุและตรวจสอบมีจำกัด เมื่อเทียบกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในช่วงไตรมาสที่ 2 ทำให้การตรวจสอบโดยใช้ Checklist อาจใช้เวลามากกว่าปกติ - แนวทางการปรับปรุงที่ต้องพัฒนาตามรายจุดอ่อน/อุปสรรค/ปัจจัยเสี่ยงที่ยังมีอยู่ - การประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพิ่มข้อความแจ้งนโยบาย No Gift Policy แนบไปกับประกาศจัดซื้อจัดจ้างและหนังสือเชิญชวนทุกฉบับ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันกับผู้ประกอบการ - การใช้เทคโนโลยีช่วยตรวจสอบ พัฒนาแบบฟอร์ม Checklist ให้อยู่ในรูปแบบออนไลน์ (Digital Form) เพื่อความรวดเร็วในการจัดเก็บข้อมูลและลดภาระงานเอกสารของเจ้าหน้าที่ - แสดงสรุปข้อมูลประกอบความเสี่ยงที่สามารถชี้วัดถึงระดับความเสี่ยง ณ รอบ 6 เดือน ตามข้อมูลที่กำหนดไว้ในดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI) - ดัชนีชี้วัด (KRI 1) จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้อำนาจหน้าที่หรือการให้บริการที่ไม่เท่าเทียม (เป้าหมาย = 0 ราย) - ผลการดำเนินงาน 0 ราย - ดัชนีชี้วัด (KRI 2) ร้อยละของโครงการจัดซื้อจัดจ้างวงเงินเกิน 500,000 บาท ที่ดำเนินการผ่านระบบ e-GP และมีการใช้ Checklist ตรวจสอบ (เป้าหมาย = 100%) - ผลการดำเนินงาน 100% (ดำเนินการครบทุกโครงการที่เกิดขึ้นในรอบ 12 เดือน)	

แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (ระดับคะแนนโอกาส x ระดับคะแนนผลกระทบ)

ความเสี่ยง : การจัดหาพัสดุที่มีวงเงิน 500,000 บาท มีการเอื้อประโยชน์ให้กับผู้ประกอบการหรือผู้เสนอราคารายใดรายหนึ่ง

หลักเกณฑ์การประเมินระดับคะแนนโอกาส x ระดับคะแนนผลกระทบของความเสี่ยง

ระดับคะแนนความรุนแรง (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood : L) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	ผลกระทบของความเสี่ยง (Impact : I) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)
5	การเปลี่ยนแปลงสัญญาหลังจากการจัดซื้อจัดจ้างเสร็จสิ้น ซึ่งอาจบ่งชี้ถึงการทุจริตหรือการเอื้อประโยชน์ให้กับคู่สัญญา	การทุจริตที่ทำให้องค์กรสูญเสียความเชื่อมั่นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและอาจ นำไปสู่การฟ้องร้องทางกฎหมาย
4	การไม่เปิดเผยข้อมูลเอกสารประกวดราคาให้กับสาธารณะ ทำให้เกิดความไม่โปร่งใสและเพิ่มโอกาสในการทุจริต	การทุจริตที่ทำให้เกิดความเสียหายทางการเงินอย่างมากต่อองค์กร
3	คณะกรรมการ/ผู้เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างอาจเผยแพร่ข้อมูล ในการเตรียมเอกสารเสนอราคาที่เป็นประโยชน์ให้กับผู้เสนอราคารายใด รายหนึ่ง	การทุจริตที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของสินค้าหรือบริการที่ได้รับ
2	ผู้เสนอราคาอาจให้สินบนหรือของกำนัลแก่เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง	การรับสินบนที่ไม่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจในการจัดซื้อจัดจ้าง
1	คณะกรรมการ/ผู้เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างอาจมีการตั้งเงื่อนไขการ เสนอราคา ที่เอื้อประโยชน์ให้กับตนเองหรือผู้ประกอบการที่ตนมี ความสัมพันธ์ด้วย	การทุจริตที่เกิดขึ้นในระดับเล็กน้อยและสามารถจัดการได้โดยง่าย

หมายเหตุ : ให้ทุกส่วนงานวิเคราะห์ประเมิน การเปลี่ยนแปลงของคะแนนระดับโอกาสและคะแนนระดับผลกระทบในแต่ละความเสี่ยง ทั้งรอบแผน รอบ 6 เดือน หรือรอบ 12 เดือนให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน
รวมถึงให้เชื่อมโยงกับหลักเกณฑ์การประเมินระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ ของความเสี่ยงที่ได้กำหนดไว้ โดยให้แนบบแบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยงของส่วนงาน ทุกครั้งที่รายงานแก่มหาวิทยาลัย

ระดับความเสี่ยง = ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ (คะแนน 1-25)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 1-2 = ความรุนแรงน้อย (สีเขียว)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 3-6 = ความรุนแรงปานกลาง (สีเหลือง)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 7-12 = ความรุนแรงสูง (สีส้ม)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 13-25 = ความรุนแรงสูงมาก (สีแดง)

ลายมือชื่อ

(.....นางสาวอำนวยการฯ.....)

ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา.....

วัน21..... เดือนกันยายน..... พ.ศ. ...2569.....

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน (RM-R12) รอบ 12 เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569.....

ชื่อหน่วยงานศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา.....

การบริหารจัดการความเสี่ยงตามพันธกิจ	☐ 1. พัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต	☐ 2. วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน	☐ 3. บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม
	☐ 4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย		☒ 5. บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ 5 บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

คำเป้าหมาย ศูนย์มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง

กลยุทธ์ พัฒนาระบบบริหารงานและการประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน

ลำดับ	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยงที่ คงเหลือหลังการ จัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน	การดำเนินงานจัดการความเสี่ยง รอบ 12 เดือน	ผลการดำเนินงาน รอบ 12 เดือน	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือ หลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 12 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)
5	หมวด (4) การ บริหารงานบุคคล : มีการเรียกรับ ผลประโยชน์เพื่อ นำไปสู่การพิจารณา อนุมัติให้บุคคลเข้า ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัย	2x3 = 6	การควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน 1. หน่วยงานมีการสร้างและบังคับใช้นโยบาย เพื่อให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ได้แก่ 1.1. แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts 1.2. นโยบาย No Gift Policy 2. หน่วยงานมีช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ 3. กระบวนการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน เป็นไปตามขั้นตอน/แนวปฏิบัติของมหาวิทยาลัย	สรุปผลการดำเนินงานตามรายการมาตรการ 1. ผลักดันให้คณะกรรมการสรรหาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมด้านการป้องกันการทุจริตและการไม่เลือกปฏิบัติ ในรอบ 12 เดือน หน่วยงานได้ส่งรายชื่อคณะกรรมการสรรหาและเจ้าหน้าที่งานบุคคลเข้าร่วมโครงการ "การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในการบริหารงานบุคคล" จัดโดยมหาวิทยาลัย/หน่วยงานกลางแล้วจำนวน 100% ของผู้ที่มีรายชื่อในคณะกรรมการชุดปัจจุบัน 2. สร้างความเชื่อมั่นในเรื่องความโปร่งใสและเป็นธรรมในทุกขั้นตอนของการสรรหา มีการประกาศหลักเกณฑ์การคะแนน และขั้นตอนการคัดเลือกให้ผู้สมัครทราบล่วงหน้าอย่างชัดเจนผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน พร้อมทั้งมีการจัดทำบันทึกความเห็นของคณะกรรมการเป็นลายลักษณ์อักษรในทุกขั้นตอน เพื่อให้สามารถตรวจสอบย้อนหลังได้ 3. บังคับใช้นโยบาย No Gift Policy และแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts อย่างเคร่งครัด	ระดับโอกาส เท่ากับ 1 (ลดลง) เนื่องจากในรอบ 12 เดือน หน่วยงานได้ดำเนินการมาตรการเชิงรุกอย่างเข้มงวด ได้แก่ การส่งคณะกรรมการสรรหาเข้ารับการอบรมด้านการป้องกันการทุจริตการบังคับใช้นโยบาย No Gift Policy อย่างชัดเจน ทำให้โอกาสหรือช่องว่างที่จะเกิดการเรียกรับผลประโยชน์ลดลงสู่ระดับต่ำสุดและจากผลการดำเนินงานจริง

ลำดับ	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือหลังการจัดการความเสี่ยงรอบ 6 เดือน	การดำเนินงานจัดการความเสี่ยงรอบ 12 เดือน	ผลการดำเนินงานรอบ 12 เดือน	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือหลังการจัดการความเสี่ยงรอบ 12 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)
		4. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการชุดต่าง ๆ เพื่อดำเนินการสรรหา คัดเลือกบุคคล เข้ามาปฏิบัติงาน เช่น คณะกรรมการออกข้อสอบ ตรวจสอบข้อสอบ สัมภาษณ์ยื่นเสนอราคา เพื่อเพิ่มความโปร่งใสและลดโอกาสในการทุจริต 5. สนับสนุนให้คณะกรรมการ/ผู้เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างได้รับการฝึกอบรม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการการทุจริต สิบบน และผลประโยชน์ทับซ้อนในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง 6. สร้างและบังคับใช้นโยบาย เพื่อให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ได้แก่ 7. แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts นโยบาย No Gift Policy วิธีการ/มาตรการจัดการความเสี่ยง 1. ผลักดันให้คณะกรรมการฯ / บุคลากรภายในหน่วยงาน ได้รับการอบรม เพื่อให้สามารถป้องกันการทุจริตและการเลือกปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความเชื่อมั่นในความโปร่งใสและความเป็นธรรมในการดำเนินงาน	มีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการโดยระบุข้อความกำชับเรื่องการห้ามรับของขวัญหรือผลประโยชน์ใดๆ จากผู้สมัครหรือผู้เกี่ยวข้อง และมีการติดป้ายประชาสัมพันธ์นโยบาย No Gift Policy ณ ห้องสอบและห้องสัมภาษณ์อย่างชัดเจน 4. ปฏิบัติตามขั้นตอนมาตรฐานและมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ ในการสรรหาบุคลากรที่ผ่านมา ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการแยกจากกันอย่างชัดเจน ได้แก่ คณะกรรมการออกข้อสอบ คณะกรรมการคุมสอบ และคณะกรรมการสัมภาษณ์ เพื่อป้องกันการแทรกแซง และสร้างระบบตรวจสอบถ่วงดุล ➤ (สรุป) ผลการบริหารจัดการความเสี่ยงฯ พบว่า ในรอบ 12 เดือน หน่วยงานได้ดำเนินการสร้างระบบความโปร่งใสในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยเน้นการพัฒนาคณะกรรมการสรรหาให้มีความรู้ด้านการป้องกันการทุจริตและการขัดกันแห่งผลประโยชน์ พร้อมทั้งมีการบังคับใช้ขั้นตอนมาตรฐานอย่างเคร่งครัด เช่น การแยกชุดคณะกรรมการออกข้อสอบและคณะกรรมการสัมภาษณ์ออกจากกัน ส่งผลให้กระบวนการคัดเลือกเป็นไปอย่างยุติธรรม ตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน และ "ไม่พบเรื่องร้องเรียนหรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริตในการบริหารงานบุคคล" จุดอ่อน/อุปสรรค/ปัจจัยเสี่ยงที่ยังมีอยู่ในการบริหารจัดการความเสี่ยง • ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ความเสี่ยงในเชิงความสัมพันธ์ที่นอกเหนือจากฐานข้อมูล (เช่น เพื่อนสนิทหรือศิษย์เก่า) ที่อาจไม่ถูกระบุในแบบฟอร์มประวัติเบื้องต้น ซึ่งอาจนำไปสู่ข้อกังขาเรื่องความลำเอียง (Bias) แม้จะไม่มีการรับสินบนก็ตาม • ความเข้าใจในเกณฑ์การตัดสินใจ ในมาตรการเชิงรุก การสื่อสารเกณฑ์คะแนน (Rubric) ไปยังผู้สมัครบางส่วนยังไม่ชัดเจนเพียงพอ ทำให้ผู้สมัครที่ผิดหวังอาจเกิดความสงสัยในความโปร่งใส แนวทางการปรับปรุงที่ต้องพัฒนามาตรายจุดอ่อน/อุปสรรค/ปัจจัยเสี่ยงที่ยังมีอยู่ • การเปิดเผยเกณฑ์คะแนน เพิ่มความโปร่งใสโดยการประกาศรายละเอียดเกณฑ์การให้คะแนนในประกาศรับสมัครงานอย่างชัดเจน เพื่อลดความคลางแคลงใจของผู้สมัคร	ไม่พบข้อร้องเรียนใดๆ เกี่ยวกับ การสรรหาบุคลากร ระดับผลกระทบ เท่ากับ 2 (เท่าเดิม) เนื่องจากแม้โอกาสจะลดลง แต่หากเกิดเหตุการณ์ทุจริตในการบริหารงานบุคคลขึ้นจริง จะยังคงส่งผลกระทบในระดับที่ "ยอมรับไม่ได้" ต่อความน่าเชื่อถือขององค์กร และคุณภาพของบุคลากรที่จะเข้ามาขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของศูนย์ฯ ผลกระทบในเชิงคุณภาพและชื่อเสียงจึงยังคงประเมินไว้ที่ระดับเดิมตามเกณฑ์มาตรฐาน สรุปคะแนนความเสี่ยงคงเหลือรอบ 12 เดือน 1 (โอกาส) x 2 (ผลกระทบ) = 2 คะแนน สถานะความเสี่ยงลดลงจากระดับ "ปานกลาง" (6 คะแนน) มาอยู่ที่ระดับ "น้อย"(2 คะแนน)	

ลำดับ	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยงที่ คงเหลือหลังการ จัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน	การดำเนินงานจัดการความเสี่ยง รอบ 12 เดือน	ผลการดำเนินงาน รอบ 12 เดือน	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือ หลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 12 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)
				แสดงสรุปข้อมูลประกอบความเสี่ยงที่สามารถชี้วัดถึงระดับความเสี่ยง ณ รอบ 12 เดือน (KRI) - ดัชนีชี้วัด (KRI) จำนวนข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน (เป้าหมาย = 0 ราย) - ผลการดำเนินงาน 0 ราย (เป็นไปตามเป้าหมายและสะท้อนถึงการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ) สรุปสาเหตุการเปลี่ยนแปลงของคะแนน (ยุทธศาสตร์ที่ 5 หมวด 4) - ระดับโอกาส เท่ากับ 1 (ลดลง) เนื่องจากมีการวางระบบการสรรหาแบบแยกส่วน (Check and Balance) และมีการอบรมจริยธรรมให้คณะกรรมการอย่างต่อเนื่อง ทำให้โอกาสในการเรียกรับผลประโยชน์ทำได้ยากขึ้น - ระดับผลกระทบ เท่ากับ 2 (ลดลง) เนื่องจากผลกระทบจากการทุจริตในงานบุคคลยังคงส่งผลเสียต่อชื่อเสียงและคุณภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัยในระดับน้อยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแผนเดิม - ระดับความเสี่ยงคงเหลือ: $1 \times 2 = 2$ (ระดับน้อย)	

แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (ระดับคะแนนโอกาส x ระดับคะแนนผลกระทบ)

ความเสี่ยง : การจัดหาพัสดุที่มีวงเงิน 500,000 บาท มีการเอื้อประโยชน์ให้กับผู้ประกอบการหรือผู้เสนอราคารายใดรายหนึ่ง

หลักเกณฑ์การประเมินระดับคะแนนโอกาส x ระดับคะแนนผลกระทบของความเสี่ยง

ระดับคะแนนความรุนแรง (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood : L) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	ผลกระทบของความเสี่ยง (Impact : I) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)
5	การเรียกรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นเกือบทุกครั้ง	ส่งผลให้การตัดสินใจผิดพลาดอย่างรุนแรง และทำให้การดำเนินงานหยุดชะงักหรือเกิดความเสียหายอย่างมาก
4	การเรียกรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นบ่อยๆ	ส่งผลต่อการตัดสินใจอย่างมีนัยสำคัญ และส่งผลกระทบต่อการทำงานในหลายส่วน
3	การเรียกรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นบางครั้ง	ส่งผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลาง และอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานบางส่วน
2	การเรียกรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นนานๆ ครั้ง	ส่งผลต่อการตัดสินใจในบางส่วน แต่ไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานโดยรวม
1	การเรียกรับผลประโยชน์ที่ไม่เคยเกิดขึ้นในอดีต	ผลกระทบเล็กน้อย ไม่ส่งผลการดำเนินงานหรือการตัดสินใจในมหาวิทยาลัย

หมายเหตุ : ให้ทุกส่วนงานวิเคราะห์ประเมิน การเปลี่ยนแปลงของคะแนนระดับโอกาสและคะแนนระดับผลกระทบในแต่ละความเสี่ยง ทั้งรอบแผน รอบ 6 เดือน หรือรอบ 12 เดือนให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน รวมถึงให้เชื่อมโยงกับหลักเกณฑ์การประเมินระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ ของความเสี่ยงที่ได้กำหนดไว้ โดยให้แนบแบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยงของส่วนงาน ทุกครั้งที่รายงานแก่มหาวิทยาลัย

ระดับความเสี่ยง = ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ (คะแนน 1-25)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 1-2 = ความรุนแรงน้อย (สีเขียว)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 7-12 = ความรุนแรงสูง (สีส้ม)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 3-6 = ความรุนแรงปานกลาง (สีเหลือง)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 13-25 = ความรุนแรงสูงมาก (สีแดง)

ลายมือชื่อ 

(.....นางสาวอำนวยการ ขัติวงศ์.....)

ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา.....

วัน21..... เดือนกันยายน..... พ.ศ. ...2569.....

สรุปภาพรวมความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569.....
☐ รอบแผน ☐ รอบ 6 เดือน ☒ รอบ 12 เดือน
ชื่อหน่วยงานศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา.....

ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา	ลำดับ	ชื่อความเสี่ยง (ด้านทั่วไปและด้านป้องกันการทุจริต)	ความต่อเนื่องในการบริหารจัดการ ความเสี่ยง		ประเภท ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาสผลกระทบ)		
			ความเสี่งต่อเนื่อง จากปีก่อน	ความเสี่ยงใหม่				
						แผน	6 เดือน	12 เดือน
ยุทธศาสตร์ที่ 5	2	หมวด (1) การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 เรื่อง ไม่มีความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นการรับสินบนในกระบวนการอนุมัติ อนุญาต เนื่องจากหน่วยงานไม่มีการกิจการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558	-ไม่มี-	-ไม่มี-	-ไม่มี-	-ไม่มี-	-ไม่มี-	-ไม่มี-
	3	หมวด (2) การใช้อำนาจตามกฎหมายหรือการให้บริการตามภารกิจ เรื่อง การถูกร้องเรียน จากการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ หรือการให้บริการแก่ผู้รับบริการอย่างไม่เท่าเทียม	-	✓	G : หมวด (2)	2 x 2 = 4 ปานกลาง	1 x 2 = 2 น้อย	1 x 2 = 2 น้อย
	4	หมวด (3) การจัดซื้อจัดจ้าง เรื่อง การจัดหาพัสดุที่มีวงเงิน 500,000 บาท มีการเอื้อประโยชน์ให้กับผู้ประกอบการ หรือผู้เสนอราคารายใดรายหนึ่ง	-	✓	G : หมวด (3)	2 x 3 = 6 ปานกลาง	1 x 3 = 3 ปานกลาง	1 x 2 = 2 น้อย
	5	หมวด (4) การบริหารงานบุคคล เรื่อง มีการให้และรับของ นำไปสู่การพิจารณาบุคคลภายนอกเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย	-	✓	G : หมวด (4)	2 x 3 = 6 ปานกลาง	1 x 3 = 3 ปานกลาง	1 x 2 = 2 น้อย
	รวมจำนวนความเสี่ยง3..... ประเด็น							

ลายมือชื่อ 

(.....นางสาวอำนวยการ ชัดวงศ์.....)

ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา.....

วันที่....21.... เดือน.....กันยายน..... พ.ศ. ...2569.....

การอบรมให้ความรู้ด้านศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา



ศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา
Lanna art and culture center

หน้าหลัก เกี่ยวกับเรา ข่าวประชาสัมพันธ์ แผน/มาตรการ บริการ ติดต่อเรา

ศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา มหาวิทยาลัยพะเยา เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดงานเทศกาลทางวัฒนธรรมและประเพณีล้านนา พัฒนาความรู้และทักษะด้านการจัดการทางวัฒนธรรมของบุคลากร

36 Views 14 ก.ย. 2026 [Copy Link](#)



ศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา มหาวิทยาลัยพะเยา
เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดงานเทศกาลทางวัฒนธรรมและประเพณีล้านนา
พัฒนาความรู้และทักษะด้านการจัดการทางวัฒนธรรมของบุคลากร

ศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา มหาวิทยาลัยพะเยา โทร : 0 5446 6666 ต่อ 6250 - 6256

ศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา มหาวิทยาลัยพะเยา เข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดงานเทศกาลทางวัฒนธรรมและประเพณีล้านนา จัดโดย Greater Chiang Mai และเมืองจามศรีเอ๋อ ระหว่างวันที่ 12-13 กันยายน พ.ศ. 2569 ณ หอศิลป์วัฒนธรรมเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะด้านการจัดการทางวัฒนธรรมของบุคลากร ตลอดจนส่งเสริมการนำองค์ความรู้ด้านศิลปะและวัฒนธรรมล้านนาไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมอย่างสร้างสรรค์



ศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา มหาวิทยาลัยพะเยา จัดกิจกรรม Workshop ศิลปวัฒนธรรม สืบสานภูมิปัญญา “จ้อย ซอ” ต่อยอดสู่การสร้างสรรค์เพลงคำเมือง

80 Views 24 ส.ค. 2026

Copy Link



ศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา มหาวิทยาลัยพะเยา
จัดกิจกรรม Workshop ศิลปวัฒนธรรม สืบสานภูมิปัญญา
“จ้อย ซอ” ต่อยอดสู่การสร้างสรรค์เพลงคำเมือง

ศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา มหาวิทยาลัยพะเยา โทร : 0 5446 6666 ต่อ 6250 - 6256

ศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา มหาวิทยาลัยพะเยา จัดกิจกรรม Workshop ศิลปวัฒนธรรม ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 22-23 สิงหาคม 2569 ภายใต้แนวคิด “กิจกรรมสร้างสรรค์จากจ้อย ซอ ต่อยอดสู่เพลงคำเมือง” เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมล้านนา และเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้เรียนรู้กระบวนการสร้างสรรค์จากภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม นำไปสู่การต่อยอดเป็นผลงานเพลงคำเมืองร่วมสมัย

ศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา มหาวิทยาลัยพะเยา เดินหน้าขยายความร่วมมือด้านศิลปะและวัฒนธรรม ร่วมกับพิพิธภัณฑ์คติชนวิทยา สถาบันทักษิณคดีศึกษา

112 Views 29 มี.ค. 2026

Copy Link



ศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา มหาวิทยาลัยพะเยา
เดินหน้าขยายความร่วมมือด้านศิลปะและวัฒนธรรม
ร่วมกับพิพิธภัณฑ์คติชนวิทยา สถาบันทักษิณคดีศึกษา

ศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา มหาวิทยาลัยพะเยา โทร : 0 5446 6666 ต่อ 6250 - 6256

เมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2569 ศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา มหาวิทยาลัยพะเยา เดินหน้าขยายความร่วมมือด้านศิลปะและวัฒนธรรม โดยมี ผู้ช่วยอธิการบดี ดร.จากรวรรณ โปษยานนท์ พร้อมด้วยบุคลากรศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา ได้เดินทางไปยังพิพิธภัณฑ์คติชนวิทยา สถาบันทักษิณคดีศึกษา จังหวัดสงขลา เพื่อเข้าพบและหารือแนวทางการร่วมมือทางวิชาการและการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมร่วมกัน

การอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ



ศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา
Lanna art and culture center

หน้าหลัก

เกี่ยวกับเรา

ข่าวประชาสัมพันธ์

แผน/มาตรการ

บริการ

ติดต่อเรา

ศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา เข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569

135 Views 01 พ.ค. 2026

Copy Link



ศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา
เข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อยกระดับคุณธรรม
และความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569

ศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา มหาวิทยาลัยพะเยา โทร : 0 5446 6666 ต่อ 6250 - 6256

เมื่อวันที่ 29 และวันที่ 30 เมษายน 2569 ศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา มหาวิทยาลัยพะเยา โดยนางสาวอานวยพร ชิตวงศ์ ผู้อำนวยการศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา พร้อมด้วยนายอภิเชษฐ์ คุ้มใจ หัวหน้างานธุรการ และนายณัฐวุฒิ ดาวทอง หัวหน้างานสารสนเทศและนวัตกรรมการศึกษาศิลปะและวัฒนธรรม เข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569 ในระหว่างวันที่ 29 - 30 เมษายน 2569 ตั้งแต่เวลา 08.30 - 16.00 น. ณ ห้อง Active Learning Classroom อาคารเรียนรวม (CE) โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (UP ITA) และเป็นเวทีสำหรับแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย เพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินและลดข้อผิดพลาดก่อนการประเมินจริง

ศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา ส่งบุคลากรพัฒนาศักยภาพด้านกฎหมาย ในโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย หัวข้อ “เทคนิคการสอบสวนสืบสวนและการจัดทำรายงาน”

87 Views 11 มิ.ย. 2026

Copy Link



ศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา ส่งบุคลากรพัฒนาศักยภาพด้านกฎหมาย
ในโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย
หัวข้อ “เทคนิคการสอบสวนสืบสวนและการจัดทำรายงาน”

ศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา มหาวิทยาลัยพะเยา โทร : 0 5446 6666 ต่อ 6250 - 6256

วันที่ 11 มิถุนายน 2569 ศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา มหาวิทยาลัยพะเยา โดยนางสาวอานวยพร ขัติวงศ์ ผู้อำนวยการศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา มอบหมายให้นายอภิเชษฐ ฐิติ หัตถ์นางานธุการ และนายยุทธพงษ์ วัฒนาพร เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย หัวข้อ “เทคนิคการสอบสวนสืบสวนและการจัดทำรายงาน” ณ ห้องประชุมเอื้องคำ อาคารบริการเรือนเอื้องคำ มหาวิทยาลัยพะเยา



ศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนามหาวิทยาลัยพะเยา เข้าร่วมโครงการการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ควบคู่การขับเคลื่อนนโยบายไม่รับของขวัญ และการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินโดยธรรมจรรยา

👁 147 Views 🕒 12 พ.ค. 2026

[Copy Link](#)



ศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา มหาวิทยาลัยพะเยา
เข้าร่วมโครงการการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ควบคู่การขับเคลื่อนนโยบายไม่รับของขวัญ
และการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินโดยธรรมจรรยา

ศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา มหาวิทยาลัยพะเยา โทร : 0 5446 6666 ต่อ 6250 - 6256

เมื่อวันจันทร์ที่ 11 พฤษภาคม 2569 ศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนามหาวิทยาลัยพะเยา โดยนางสาวอานวยพร ขัติวงศ์ ผู้อำนวยการศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา พร้อมด้วยนายอภิเชษฐ ธุใจ หัวหน้างานธุรการ เข้าร่วมโครงการการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ควบคู่การขับเคลื่อนนโยบายไม่รับของขวัญ และการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินโดยธรรมจรรยา ในวันจันทร์ที่ 11 พฤษภาคม 2569 เวลา 08.30 – 12.00 น. ณ ห้อง CE11206 อาคารเรียนรวม (CE) โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อมุ่งเน้นการสร้างความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลให้แก่บุคลากร

ศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ เสริมสร้างความโปร่งใสตามหลัก ITA

136 Views 09 ก.พ. 2026

Copy Link



ศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา
เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ เสริมสร้างความโปร่งใสตามหลัก ITA

ศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา มหาวิทยาลัยพะเยา โทร : 0 5446 6666 ต่อ 6250 - 6256

ศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา มหาวิทยาลัยพะเยา นำโดยนางสาวอานวยพร ชิตวงศ์ ผู้อำนวยการศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา นายอภิเชษฐ ธุใจ หัวหน้างานธุรการ และนางกชพร เชื้อนเพชร ผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ภายใต้หัวข้อ "แนวปฏิบัติที่ดีในการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ เพื่อยกระดับความโปร่งใสและประสิทธิภาพการดำเนินงาน" ที่จัดขึ้นโดยกองแผนงาน งานพัสดุกลาง เมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2569 ณ ห้องประชุมเมืองพะเยา อาคารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยพะเยา