

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน (RM-R6) รอบ 6 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	ระดับความเสี่ยง รอบแผน (โอกาสxผลกระทบ)	การดำเนินงานจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน	ผลการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือ หลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)
1	บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจ ด้านศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา	3x3 = 9	การควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน - มีบุคลากรที่มีความรู้พื้นฐานบางส่วน - มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงานเป็นครั้งคราว วิธีการ/มาตรการจัดการความเสี่ยง 1. จัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรด้านศิลปวัฒนธรรมล้านนา รายปี 2. จัดอบรมเชิงลึก (เช่น ภาษา ล้านนา ประเพณี เครื่องแต่งกาย ดนตรีพื้นเมือง) 3. ส่งบุคลากรเข้าศึกษาดูงานหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชนวัฒนธรรมใน	สรุปผลการดำเนินงานตามรายการมาตรการ 1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านศิลปวัฒนธรรมล้านนา รายปี ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเสร็จสมบูรณ์และได้รับอนุมัติจากหัวหน้าหน่วยงานแล้ว เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาความรู้บุคลากรตลอดปีงบประมาณ 2569 2. จัดอบรมเชิงลึก ดำเนินการมอบหมายงานให้เข้าร่วมอบรมที่เกี่ยวข้องกับศิลปะและวัฒนธรรม ส่งผลให้บุคลากรมีความตระหนักและมีความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นในการปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรมเพิ่มขึ้น 3. ส่งบุคลากรเข้าศึกษาดูงานหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชนวัฒนธรรมในพื้นที่จริง รวมถึงสถาบันการศึกษาเครือข่าย อยู่ระหว่างการดำเนินกิจกรรมการศึกษาดูงาน ณ สถาบันทักษิณคดีศึกษา จังหวัดสงขลา	ระดับโอกาส เท่ากับ 2 (ลดลง) เนื่องจากหน่วยงานได้ดำเนินการตามมาตรการจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายปีเสร็จสมบูรณ์ และได้ผลักดันให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมอบรมที่เกี่ยวข้องกับศิลปะและวัฒนธรรม ส่งผลให้บุคลากรมีความตระหนักและมีความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นในการปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรม

ลำดับ	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง รอบแผน (โอกาสxผลกระทบ)	การดำเนินงานจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน	ผลการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือ หลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)
			พื้นที่จริงรวมถึงสถาบันการศึกษาเครือข่าย 4. สร้างเครือข่ายศิลปะและวัฒนธรรม กับ ชุมชนและองค์กรภายในประเทศ	➤ (สรุป) ผลการบริหารจัดการความเสี่ยงฯ พบว่า ในรอบ 6 เดือนแรก หน่วยงานได้ดำเนินการตามมาตรการจัดการความเสี่ยงที่กำหนดไว้ โดยมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านศิลปวัฒนธรรมล้านนารายปี เสร็จเรียบร้อยแล้ว และได้เริ่มดำเนินการมอบหมายงานให้เข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับศิลปะและวัฒนธรรม ส่งผลให้บุคลากรมีความตระหนักและมีความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นในการปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรมเพิ่มขึ้น ซึ่งช่วยลดระดับความเสี่ยงจากระดับสูง (12 คะแนน) ลงมาอยู่ในระดับ ปานกลาง ในเบื้องต้น - จุดอ่อน/อุปสรรค/ปัจจัยเสี่ยงที่ยังมีอยู่ในการบริหารจัดการความเสี่ยง - ภาระงานประจำ บุคลากรมีภาระงานตามภารกิจหลักจำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถสละเวลาเข้าร่วมการอบรมเชิงลึกที่ต้องใช้เวลาต่อเนื่องได้ครบทุกคน - ข้อจำกัดด้านวิทยากร การประสานงานกับปราชญ์ชาวบ้านหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางในบางสาขาทำได้ยาก เนื่องจากตารางเวลาไม่ตรงกันและข้อจำกัดในการเดินทางลงพื้นที่ - แนวทางการปรับปรุงที่ต้องพัฒนาตามรายจุดอ่อน/อุปสรรค/ปัจจัยเสี่ยงที่ยังมีอยู่ - การสร้างฐานข้อมูลเครือข่าย จัดทำทำเนียบปราชญ์ชาวบ้านและเครือข่ายวัฒนธรรมในพื้นที่ให้ชัดเจน พร้อมประสานงานแผนการลงพื้นที่ล่วงหน้าอย่างน้อย 1-2 เดือน เพื่อลดปัญหาการนัดหมาย - สรุปข้อมูลประกอบความเสี่ยงตามดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI) ณ รอบ 6 เดือน - ดัชนีชี้วัด (KRI) จำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรมหรือดูงานด้านศิลปวัฒนธรรมล้านนา (เป้าหมายตามแผนคือ ร้อยละ 80) - ผลการดำเนินงานจริง ปัจจุบันมีบุคลากรที่ผ่านการอบรมในระยะแรกแล้วคิดเป็น ร้อยละ 50 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด	เพิ่มขึ้น รวมถึงเริ่มมีการสร้างเครือข่ายปราชญ์ชาวบ้านเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ ทำให้โอกาสหรือความถี่ที่บุคลากรจะขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานลดน้อยลงเมื่อเทียบกับช่วงก่อนเริ่มแผน ระดับผลกระทบ เท่ากับ 3 (ลดลง) เนื่องจากบุคลากรที่ผ่านการอบรมเริ่มมีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดองค์ความรู้และมรดกทางวัฒนธรรมได้อย่างถูกต้องมากขึ้น ประกอบกับมีคู่มือและเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญคอยให้คำปรึกษา ทำให้หากเกิดปัญหาในด้านการปฏิบัติงาน ความรุนแรงของผลกระทบที่จะเสียหายต่อภาพลักษณ์หรือพันธกิจหลักของศูนย์ฯ ในการสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทยลดระดับความรุนแรงลงจากเดิม

ลำดับ	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง รอบแผน (โอกาสxผลกระทบ)	การดำเนินงานจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน	ผลการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือ หลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)
					สรุปคะแนนความเสี่ยงคงเหลือ รอบ 6 เดือน 2 (โอกาส) x 3 (ผลกระทบ) = 6 คะแนน สถานะความเสี่ยงลดลง จากระดับ "สูง" (9 คะแนน) มา อยู่ที่ระดับ "ปานกลาง" (6 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 โดยให้แนบบทการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยงของส่วนงาน 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

(.....นางสาวฉนวนพร ขัติวงศ์.....)

ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา.....

วันที่20..... เดือนเมษายน..... พ.ศ.2569.....

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน (RM-R6) รอบ 6 เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569.....

ชื่อหน่วยงานศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา.....

การบริหารจัดการความเสี่ยงตามพันธกิจ

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

ยุทธศาสตร์

-ไม่มี-

คำเป้าหมาย

-ไม่มี-

กลยุทธ์

-ไม่มี-

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

ลำดับ	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง รอบแผน (โอกาสxผลกระทบ)	การดำเนินงานจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน	ผลการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือ หลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)
	ประเด็นการรับ สินบนใน กระบวนการอนุมัติ อนุญาต เนื่องจาก หน่วยงานไม่มี ภารกิจ การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติ การอำนวยการ ความสะดวกในการ พิจารณาอนุญาต 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

(.....นางสาวอานวยพร ขัติวงศ์.....)

ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา.....

วันที่20..... เดือนเมษายน..... พ.ศ. ...2569.....

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน (RM-R6) รอบ 6 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	ระดับความเสี่ยง รอบแผน (โอกาสxผลกระทบ)	การดำเนินงานจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน	ผลการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือ หลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)
3	หมวด (2) การใช้ อำนาจตามกฎหมาย หรือการให้บริการ ตามภารกิจ การถูกร้องเรียน จาก การใช้อำนาจใน ตำแหน่งหน้าที่ หรือ การให้บริการแก่ ผู้รับบริการอย่างไม่ เท่าเทียม	2x2 = 4	การควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน 1. มหาวิทยาลัยได้มีระเบียบ และแนว ปฏิบัติ รวมถึงคำสั่ง เพื่อควบคุมการใช้ อำนาจในตำแหน่งหน้าที่,การปฏิบัติงาน และการให้บริการตามภารกิจของบุคลากร ที่ปฏิบัติงาน 2. หน่วยงานมีกระบวนการกำกับดูแลการ ใช้อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่,การ ปฏิบัติงานหรือการให้บริการ มีการประชุมบุคลากรแจ้งแนวทางการ ให้บริการและหลักธรรมาภิบาล	สรุปผลการดำเนินงานตามรายการมาตรการ 1. ผลักดันการปฏิบัติงานตามคู่มือการให้บริการอย่างเคร่งครัด กำกับดูแลให้เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการยึดถือขั้นตอนตามคู่มือ โดยมีการสุ่มตรวจการให้บริการในรอบ 6 เดือน แรก ไม่พบข้อร้องเรียนเรื่องการข้ามขั้นตอน 2. สนับสนุนการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลแล้วร้อยละ 70 ของ กลุ่มเป้าหมาย 3. จัดทำคู่มือปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการ ปรับปรุงคู่มือการให้บริการฉบับปี 2569 ให้เป็นปัจจุบัน และเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานเรียบร้อยแล้ว 4. จัดตั้งช่องทางรับข้อร้องเรียน (ออนไลน์/ออฟไลน์)	ระดับโอกาส เท่ากับ 1 (ลดลง) เนื่องจากหน่วยงานได้มีการจัดทำ และเผยแพร่คู่มือการปฏิบัติงาน และคู่มือการให้บริการที่ชัดเจน แก่สาธารณะ รวมถึงมีการจัดตั้ง ช่องทางรับเรื่องร้องเรียนทั้ง ระบบ QR Code และกล่องรับ ความคิดเห็น ทำให้เจ้าหน้าที่เพิ่ม ความระมัดระวังและปฏิบัติงาน ตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัด ผล การดำเนินงานในรอบ 6 เดือน

ลำดับ	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง รอบแผน (โอกาสxผลกระทบ)	การดำเนินงานจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน	ผลการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือ หลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)
			วิธีการ/มาตรการจัดการความเสี่ยง 1. ผลักดันให้บุคลากรให้ความสำคัญการให้บริการตามคู่มือปฏิบัติงาน และคู่มือการให้บริการ 2. สนับสนุนให้บุคลากรเข้าอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณกับการปฏิบัติหน้าที่ 3. สร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากร ในการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน หรือการให้บริการ ให้เป็นไปตามขอบเขตของกฎหมาย และผลประโยชน์ทับซ้อน รวมไปถึงการดำเนินการและบทลงโทษทางวินัย 4. จัดทำคู่มือปฏิบัติงานคู่มือการให้บริการ 5. จัดตั้งช่องทางรับข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะอย่างเป็นระบบ (ออนไลน์/ออฟไลน์)	ติดตั้งกล่องรับความคิดเห็น ณ จุดบริการ และเปิดระบบร้องเรียนผ่าน QR Code บนหน้าเว็บไซต์ สรุปผลรอบ 6 เดือน "ไม่พบข้อร้องเรียนด้านการใช้อำนาจหน้าที่" ➤ (สรุป) ผลการบริหารจัดการความเสี่ยงฯ พบว่า ในรอบ 6 เดือนที่ผ่านมา หน่วยงานได้ยกระดับความโปร่งใสโดยการจัดทำและประกาศใช้คู่มือการปฏิบัติงานและการให้บริการที่ชัดเจน พร้อมทั้งเปิดช่องทางรับเรื่องร้องเรียนทั้งออฟไลน์และออนไลน์ นอกจากนี้ ในส่วนของงานพัสดุได้มีการนำระบบ e-GP และมาตรการ Checklist มาใช้ในการตรวจสอบอย่างเคร่งครัด ทำให้กระบวนการทำงานมีความรัดกุมมากขึ้น และไม่พบข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้อำนาจ โดยมีข้อหรือการทุจริตในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ส่งผลให้ระดับความเสี่ยงในภาพรวมลดลงจากระดับ "ปานกลาง" มาอยู่ในระดับ "น้อย" - จุดอ่อน/อุปสรรค/ปัจจัยเสี่ยงที่ยังมีอยู่ในการบริหารจัดการความเสี่ยง - การรับรู้นโยบายของบุคคลภายนอก คู่สัญญาหรือผู้ประกอบการบางรายยังติดภาพลักษณ์การมอบของขวัญตามประเพณีเดิม ทำให้มาตรการ No Gift Policy ยังไม่บรรลุผลในเชิงรุก 100% ต่อบุคคลภายนอก - ข้อจำกัดด้านบุคลากร เจ้าหน้าที่ด้านพัสดุและตรวจสอบมีจำกัด เมื่อเทียบกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในช่วงไตรมาสที่ 2 ทำให้การตรวจสอบโดยใช้ Checklist อาจใช้เวลามากกว่าปกติ - แนวทางการปรับปรุงที่ต้องพัฒนาตามรายจุดอ่อน/อุปสรรค/ปัจจัยเสี่ยงที่ยังมีอยู่ - การประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพิ่มข้อความแจ้งเตือนนโยบาย 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)	"ไม่พบข้อร้องเรียน" ทำให้โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงลดลงจากระดับมากมาสู่ระดับน้อยที่สุด ระดับผลกระทบ เท่ากับ 2 (เท่าเดิม) เนื่องจากหากเกิดกรณีการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ หรือการปฏิบัติงานที่ไม่เท่าเทียมขึ้นจริง จะยังคงส่งผลกระทบในระดับสูงต่อความน่าเชื่อถือ ภาพลักษณ์ขององค์กร และอาจนำไปสู่การสอบสวนทางวินัย ซึ่งเป็นผลกระทบที่รุนแรงตามเกณฑ์มาตรฐานเดิมที่วางไว้ในแผน สรุปคะแนนความเสี่ยงคงเหลือ รอบ 6 เดือน 1 (โอกาส) x 2 (ผลกระทบ) = 2 คะแนน สถานะความเสี่ยงลดลงจากระดับ "ปานกลาง" (4 คะแนน) มาอยู่ที่ระดับ "น้อย" (2 คะแนน)

ลำดับ	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง รอบแผน (โอกาสxผลกระทบ)	การดำเนินงานจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน	ผลการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือ หลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)
				○ ผลการดำเนินงาน: 0 ราย ● ดัชนีชี้วัด (KRI 2) ร้อยละของโครงการจัดซื้อจัดจ้างวงเงินเกิน 500,000 บาท ที่ดำเนินการผ่านระบบ e-GP และมีการใช้ Checklist ตรวจสอบ (เป้าหมาย = 100%) ○ ผลการดำเนินงาน 100% (ดำเนินการครบทุกโครงการที่เกิดขึ้นในรอบ 6 เดือน)	

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 ดำเนินงานในระยะยาว
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 เดือน ให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน
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.....

วันที่20..... เดือนเมษายน..... พ.ศ. ...2569.....

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน (RM-R6) รอบ 6 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	ระดับความเสี่ยง รอบแผน (โอกาสxผลกระทบ)	การดำเนินงานจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน	ผลการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือ หลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)
4	หมวด (3) การจัดซื้อ จัดจ้าง การจัดหาพัสดุที่มีวง เกิน 500,000 บาท มี การเอื้อประโยชน์ ให้กับผู้ประกอบการ หรือผู้เสนอราคาขาย 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 หัวหน้าหน่วยงานประกาศเจตนารมณ์ No Gift Policy และจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ Dos & Don'ts ติดตั้งในแผนกพัสดุ 4. ประชุมติดตามผลการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างอย่างสม่ำเสมอ	ระดับโอกาส เท่ากับ 1 (ลดลง) เนื่องจากมีการบังคับใช้มาตรการ ควบคุมที่เข้มงวด โดยทุก โครงการต้องผ่านการตรวจสอบ ด้วย Checklist ก่อนเริ่ม กระบวนการ และดำเนินการผ่าน ระบบ e-GP 100% เพื่อความ โปร่งใส นอกจากนี้ยังมีการ ประกาศนโยบาย No Gift Policy อย่างเป็นทางการ ทำให้ ช่องว่างหรือโอกาสที่จะเกิดการ

ลำดับ	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง รอบแผน (โอกาสxผลกระทบ)	การดำเนินงานจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน	ผลการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือ หลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)
			ยื่นเสนอราคา เพื่อเพิ่มความโปร่งใส และลดโอกาสในการทุจริต 3. สนับสนุนให้คณะกรรมการ/ผู้เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างได้รับการฝึกอบรม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการการทุจริต สีนบน และผลประโยชน์ทับซ้อน ในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง 4. สร้างและบังคับใช้นโยบาย เพื่อให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ได้แก่ 5. แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts นโยบาย No Gift Policy วิธีการ/มาตรการจัดการความเสี่ยง 1. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความโปร่งใสและจริยธรรม เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนมีความรับผิดชอบและปฏิบัติตามหลักการที่ถูกต้อง 2. จัดประชุมติดตามผลการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้าง อย่างสม่ำเสมอ เพื่อหารือและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	จัดประชุมคณะกรรมการติดตามงานพัสดุเป็นประจำทุกเดือน เพื่อเร่งรัดการเบิกจ่ายและตรวจสอบความโปร่งใส ➢ (สรุป) ผลการบริหารจัดการความเสี่ยงฯ พบว่า ในรอบ 6 เดือนที่ผ่านมา หน่วยงานได้ยกระดับความโปร่งใสโดยการจัดทำและประกาศใช้คู่มือการปฏิบัติงานและการให้บริการที่ชัดเจน พร้อมทั้งเปิดช่องทางรับเรื่องร้องเรียนทั้งออฟไลน์และออนไลน์ นอกจากนี้ ในส่วนของงานพัสดุได้มีการนำระบบ e-GP และมาตรการ Checklist มาใช้ในการตรวจสอบอย่างเคร่งครัด ทำให้กระบวนการทำงานมีความรัดกุมมากขึ้น และไม่พบข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้อำนาจโดยมิชอบหรือการทุจริตในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ส่งผลให้ระดับความเสี่ยงในภาพรวมลดลงจากระดับ "ปานกลาง" มาอยู่ในระดับ "น้อย" - จุดอ่อน/อุปสรรค/ปัจจัยเสี่ยงที่ยังมีอยู่ในการบริหารจัดการความเสี่ยง - การรับรู้นโยบายของบุคคลภายนอก คู่สัญญาหรือผู้ประกอบการบางรายยังติดภาพลักษณ์การมอบของขวัญตามประเพณีเดิม ทำให้มาตรการ No Gift Policy ยังไม่บรรลุผลในเชิงรุก 100% ต่อบุคคลภายนอก - ข้อจำกัดด้านบุคลากร เจ้าหน้าที่ด้านพัสดุและตรวจสอบมีจำกัด เมื่อเทียบกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในช่วงไตรมาสที่ 2 ทำให้การตรวจสอบโดยใช้ Checklist อาจใช้เวลามากกว่าปกติ - แนวทางการปรับปรุงที่ต้องพัฒนาตามรายจุดอ่อน/อุปสรรค/ปัจจัยเสี่ยงที่ยังมีอยู่ - การประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพิ่มข้อความแจ้งเตือนนโยบาย 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)	เอื้อประโยชน์ลดลงอย่างมีนัยสำคัญ ระดับผลกระทบ เท่ากับ 3 (เท่าเดิม) เนื่องจากมูลค่าการจัดซื้อจัดจ้างที่สูงกว่า 500,000 บาท หากเกิดความผิดพลาดหรือการทุจริตขึ้น ย่อมส่งผลเสียต่อการบริหารงบประมาณและประสิทธิภาพของโครงการโดยตรง ผลกระทบในเชิงมูลค่าและความเสียหายต่อโครงการจึงยังคงอยู่ในระดับเดิมตามที่ประเมินไว้ในรอบแผน สรุปคะแนนความเสี่ยงคงเหลือ รอบ 6 เดือน 1 (โอกาส) x 3 (ผลกระทบ) = 3 คะแนน สถานะความเสี่ยงลดลงจากระดับ "ปานกลาง" (6 คะแนน) มาอยู่ที่ระดับ "ปานกลาง"(3 คะแนน)

ลำดับ	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง รอบแผน (โอกาสxผลกระทบ)	การดำเนินงานจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน	ผลการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือ หลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)
				○ ผลการดำเนินงาน: 0 ราย ● ดัชนีชี้วัด (KRI 2) ร้อยละของโครงการจัดซื้อจัดจ้างวงเงินเกิน 500,000 บาท ที่ดำเนินการผ่านระบบ e-GP และมีการใช้ Checklist ตรวจสอบ (เป้าหมาย = 100%) ○ ผลการดำเนินงาน 100% (ดำเนินการครบทุกโครงการที่เกิดขึ้นในรอบ 6 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 โดยให้แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยงของส่วนงาน 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.....

วันที่20..... เดือนเมษายน..... พ.ศ. ...2569.....

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน (RM-R6) รอบ 6 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	ระดับความเสี่ยง รอบแผน (โอกาสxผลกระทบ)	การดำเนินงานจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน	ผลการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือ หลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 6 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 6 เดือนแรก หน่วยงานได้ส่งรายชื่อคณะกรรมการสรรหาและเจ้าหน้าที่งานบุคคลเข้าร่วมโครงการ "บรรษัทภิบาลและการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในการบริหารงานบุคคล" จัดโดยมหาวิทยาลัย/หน่วยงานกลางแล้ว จำนวน 100% ของผู้ที่มีรายชื่อในคณะกรรมการชุดปัจจุบัน 2. สร้างความเชื่อมั่นในเรื่องความโปร่งใสและความเป็นธรรมในทุกขั้นตอนของการสรรหา มีการประกาศหลักเกณฑ์การคะแนน และขั้นตอนการคัดเลือกให้ผู้สมัครทราบล่วงหน้าอย่างชัดเจนผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน พร้อมทั้งมีการจัดทำบันทึกความเห็นของคณะกรรมการเป็นลายลักษณ์อักษรในทุกขั้นตอน เพื่อให้สามารถตรวจสอบย้อนหลังได้ 3. บังคับใช้นโยบาย No Gift Policy และแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts อย่างเคร่งครัด	ระดับโอกาส เท่ากับ 1 (ลดลง) เนื่องจากในรอบ 6 เดือนที่ผ่านมา หน่วยงานได้ดำเนินการมาตรการเชิงรุกอย่างเข้มงวด ได้แก่ การส่งคณะกรรมการสรรหาเข้ารับการอบรมด้านการป้องกันการทุจริต การบังคับใช้นโยบาย No Gift Policy อย่างชัดเจน ทำให้โอกาสหรือช่องว่างที่จะเกิดการเรียกรับผลประโยชน์ลดลงสู่ระดับต่ำสุด และจากผลการดำเนินงานจริง

ลำดับ	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง รอบแผน (โอกาสxผลกระทบ)	การดำเนินงานจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน	ผลการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือ หลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)
			4. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการชุดต่าง ๆ เพื่อดำเนินการสรรหา คัดเลือกบุคคล เข้ามาปฏิบัติงาน เช่น คณะกรรมการออกข้อสอบ ตรวจสอบ 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 / บุคลากรภายในกอง 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 6 เดือนที่ผ่านมา 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 แนวทางการปรับปรุงที่ต้องพัฒนามาตามรายจุดอ่อน/อุปสรรค/ปัจจัยเสี่ยงที่ยังมีอยู่ • การประกาศความไม่มีส่วนได้เสีย พัฒนาแบบฟอร์ม "คำรับรองตนเองของคณะกรรมการ" ที่ระบุความสัมพันธ์ทุกรูปแบบก่อนเริ่มการคัดเลือก หากพบว่ามีความเกี่ยวข้องกันให้ถอนตัวทันที	ไม่พบข้อร้องเรียนใดๆ เกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร ระดับผลกระทบ เท่ากับ 3 (เท่าเดิม) เนื่องจากแม้โอกาสจะลดลง แต่หากเกิดเหตุการณ์ทุจริตในการบริหารงานบุคคลขึ้นจริง จะยังคงส่งผลกระทบในระดับที่ "ยอมรับไม่ได้" ต่อความน่าเชื่อถือขององค์กร และคุณภาพของบุคลากรที่จะเข้ามาขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของศูนย์ฯ ผลกระทบในเชิงคุณภาพและชื่อเสียงจึงยังคงประเมินไว้ที่ระดับเดิมตามเกณฑ์มาตรฐาน สรุปคะแนนความเสี่ยงคงเหลือ รอบ 6 เดือน 1 (โอกาส) x 3 (ผลกระทบ) = 3 คะแนน สถานะความเสี่ยงลดลงจากระดับ "ปานกลาง" (6 คะแนน) มาอยู่ที่ระดับ "ปานกลาง" (3 คะแนน)

ลำดับ	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง รอบแผน (โอกาสxผลกระทบ)	การดำเนินงานจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน	ผลการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือ หลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)
				- การเปิดเผยเกณฑ์คะแนน เพิ่มความโปร่งใสโดยการประกาศรายละเอียดเกณฑ์การให้คะแนนในประกาศรับสมัครงานอย่างชัดเจน เพื่อลดความคลงแคลงใจของผู้สมัคร แสดงสรุปข้อมูลประกอบความเสี่ยงที่สามารถชี้วัดถึงระดับความเสี่ยง ณ รอบ 6 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 3 (เท่าเดิม) เนื่องจากผลกระทบจากการทุจริตในงานบุคคลยังคงส่งผลเสียต่อชื่อเสียงและคุณภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัยในระดับปานกลางตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแผนเดิม - ระดับความเสี่ยงคงเหลือ: $1 \times 3 = 3$ (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 ไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือการตัดสินใจในมหาวิทยาลัย

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 7-12 = ความรุนแรงสูง (สีส้ม)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 3-6 = ความรุนแรงปานกลาง (สีเหลือง)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 13-25 = ความรุนแรงสูงมาก (สีแดง)

ลายมือชื่อ 

(.....นางสาวอำนวยการ ขัติวงศ์.....)

ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา.....

วันที่20..... เดือนเมษายน..... 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)		
			ความเสี่ยงต่อเนื่อง จากปีก่อน	ความเสี่ยงใหม่		แผน	6 เดือน	12 เดือน
ยุทธศาสตร์ที่ 4	1	บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจ ด้านศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา	-	✓	S,O	3×3=9 สูง	2×3=6 ปานกลาง	-
ยุทธศาสตร์ที่ 5	2	หมวด (1) การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 เรื่อง ไม่มีความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นการรับสินบนในกระบวนการอนุมัติ อนุญาต เนื่องจากหน่วยงานไม่มีภารกิจการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558	-ไม่มี-	-ไม่มี-	-ไม่มี-	-ไม่มี-	-ไม่มี-	-ไม่มี-
	3	หมวด (2) การใช้อำนาจตามกฎหมายหรือการให้บริการตามภารกิจ เรื่อง การถูกร้องเรียน จากการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ หรือการให้บริการแก่ผู้รับบริการอย่างไม่เท่าเทียม	-	✓	G : หมวด (2)	2 × 2 = 4 ปานกลาง	1 × 2 = 2 น้อย	-
	4	หมวด (3) การจัดซื้อจัดจ้าง เรื่อง การจัดหาพัสดุที่มีวงเงิน 500,000 บาท มีการเอื้อประโยชน์ให้กับผู้ประกอบการ หรือผู้เสนอราคายาใดรายหนึ่ง	-	✓	G : หมวด (3)	2 × 3 = 6 ปานกลาง	1 × 3 = 3 ปานกลาง	-
	5	หมวด (4) การบริหารงานบุคคล เรื่อง มีการให้และรับของ นำไปสู่การพิจารณาบุคคลภายนอกเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย	-	✓	G : หมวด (4)	2 × 3 = 6 ปานกลาง	1 × 3 = 3 ปานกลาง	-
รวมจำนวนความเสี่ยง4..... ประเด็น								

ลายมือชื่อ.....
(.....นางสาวอำนวยการ วิชาวิงศ์.....)
ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา.....
วันที่20..... เดือนเมษายน..... พ.ศ. ...2569.....