

ผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยง วิทยาลัยการศึกษาลอตซีวิต
 ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้หรือรับสินบน
 ณ ไตรมาสที่ 4 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ลำดับ	ประเด็นความเสี่ยง	เหตุการณ์ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง			
			ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4
1	การใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ	เจ้าหน้าที่เรียกรับทรัพย์สินหรือผลประโยชน์อื่นใดเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือบริการจากผู้เรียน ผู้รับบริการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง	1 × 1 = 1 ต่ำมาก	1 × 1 = 1 ต่ำมาก	1 × 1 = 1 ต่ำมาก	1 × 1 = 1 ต่ำมาก
2	การจัดซื้อจัดจ้าง	เจ้าหน้าที่มีการเรียกรับทรัพย์สินหรือผลประโยชน์อื่นใด เพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง	1 × 1 = 1 ต่ำมาก	1 × 1 = 1 ต่ำมาก	1 × 1 = 1 ต่ำมาก	1 × 1 = 1 ต่ำมาก
3	การบริหารงานบุคคล	เจ้าหน้าที่เรียกรับทรัพย์สินหรือผลประโยชน์อื่นใดเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งในกระบวนการด้านบริหารงานบุคคล	1 × 1 = 1 ต่ำมาก	1 × 1 = 1 ต่ำมาก	1 × 1 = 1 ต่ำมาก	1 × 1 = 1 ต่ำมาก

เหตุการณ์ความเสี่ยง : เจ้าหน้าที่เรียกรับทรัพย์สินหรือผลประโยชน์อื่นใดเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือบริการจากผู้เรียน ผู้รับบริการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

1) สาเหตุหลักจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่นำไปสู่ความเสี่ยง

ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
1. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการตามภารกิจ	1. การเสนอผลประโยชน์หรือสินบนให้ผู้ปฏิบัติงานเอื้อประโยชน์ในการบริการตามที่บุคคลนั้นต้องการ
2. ระบบการกำกับติดตามและตรวจสอบการใช้อำนาจตามกฎหมายไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ	2. ความคาดหวังของผู้รับบริการที่ต้องการความรวดเร็วอาจนำไปสู่การข้ามขั้นตอนปฏิบัติ
3. ช่องว่างในกระบวนการให้บริการที่อาจเปิดโอกาสให้เกิดการเรียกรับผลประโยชน์	3. เครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายนอกกับผู้มีอำนาจตัดสินใจภายใน

2) ผลกระทบของความเสี่ยงต่อหน่วยงาน

ผลกระทบของความเสี่ยง
1. ผลกระทบต่อระดับความโปร่งใส ชื่อเสียง และความเชื่อมั่นต่อวิทยาลัย รวมถึงภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

3) ตัวชี้วัดความเสี่ยง (KRI)

KRI 1: จำนวนข้อตรวจพบการทุจริตในประเด็นการเรียกรับสินบน

KRI	Risk Limit (เพดานความเสี่ยง)	
	Risk Appetite (ระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้)	Risk Tolerance (ช่วงเบี่ยงเบนจากระดับที่ยอมรับได้)
1	$L \times I = 1 \times 1$	$L \times I = 1 \times 1$

4) เกณฑ์การประเมินระดับความเสี่ยง: โอกาสเกิดและผลกระทบ (Likelihood & Impact)

ระดับ	(L) การตรวจพบการทุจริตในประเด็นการเรียกรับสินบน	(I) ด้านชื่อเสียง
5	มีข้อตรวจพบการทุจริตในประเด็นการเรียกรับสินบนมากกว่า 1 ครั้ง/เดือน	เกิดความเสียหายด้านชื่อเสียงในระดับบุคคลและมหาวิทยาลัย
4	มีข้อตรวจพบการทุจริตในประเด็นการเรียกรับสินบนไม่เกิน 1 ครั้ง/1-3 เดือน	เกิดความเสียหายด้านชื่อเสียงในระดับบุคคลและส่วนงาน
3	มีข้อตรวจพบการทุจริตในประเด็นการเรียกรับสินบนไม่เกิน 1 ครั้ง/4-6 เดือน	เกิดความเสียหายด้านชื่อเสียงในระดับบุคคลและหน่วยงาน
2	มีข้อตรวจพบการทุจริตในประเด็นการเรียกรับสินบนไม่เกิน 1 ครั้ง/7-12 เดือน	เกิดความเสียหายด้านชื่อเสียงในระดับบุคคล
1	ไม่มีข้อตรวจพบการทุจริตในประเด็นการเรียกรับสินบน	ไม่มีการเสียชื่อเสียง

5) ระดับความเสี่ยง

ประเด็นความเสี่ยง	เหตุการณ์ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง			
		ไตรมาสที่1	ไตรมาสที่2	ไตรมาสที่3	ไตรมาสที่4
การใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ	เจ้าหน้าที่เรียกรับทรัพย์สินหรือผลประโยชน์อื่นใดเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือบริการจากผู้เรียน ผู้รับบริการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง	1 x 1 = 1 ต่ำมาก	1 x 1 = 1 ต่ำมาก	1 x 1 = 1 ต่ำมาก	1 x 1 = 1 ต่ำมาก

6) ผลการดำเนินงานตามมาตรการควบคุมความเสี่ยง

มาตรการควบคุมความเสี่ยง	ผลการดำเนินงาน
1. จัดทำคู่มือและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการให้บริการผู้เรียน	จัดทำแนวปฏิบัติการให้บริการผู้เรียน ครอบคลุมขั้นตอนระยะเวลา เอกสารที่ใช้ อัตราค่าธรรมเนียม (ถ้ามี) และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง พร้อมเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ รวมทั้งจัดประชุมชี้แจงบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้รับทราบและถือปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน ส่งผลให้การให้บริการมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และลดช่องว่างในการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล
2. สร้างกระบวนการตรวจสอบย้อนกลับในทุกขั้นตอนการให้บริการ	ได้พัฒนาแบบฟอร์มบันทึกข้อมูลการให้บริการ สามารถระบุผู้ปฏิบัติงาน ระยะเวลา และรายการดำเนินการได้อย่างครบถ้วน พร้อมกำหนดให้มีการตรวจทานโดยหัวหน้างานทุกครั้ง ผลการดำเนินงานพบว่าสามารถติดตามตรวจสอบรายการได้ครบถ้วน และยังไม่พบข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการเรียกรับผลประโยชน์
3. นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อลดการใช้ดุลพินิจของบุคคล	วิทยาลัยฯ ได้นำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในกระบวนการให้บริการ เช่น การสมัครเรียนออนไลน์ และการชำระเงินผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Payment) เพื่อลดการติดต่อโดยตรงระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้รับบริการ พร้อมกำหนดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูลและบันทึกการใช้งานระบบ ส่งผลให้ขั้นตอนการดำเนินงานมีมาตรฐาน ลดความเสี่ยงในการใช้ดุลพินิจ และเพิ่มความโปร่งใสในการให้บริการ
4. ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกด้านจริยธรรมและความโปร่งใส (ITA)	จัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมและความโปร่งใสอย่างต่อเนื่อง อาทิ การจัดอบรมชี้แจงแนวปฏิบัติ “ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิด (No Gift Policy)” การสื่อสารผ่านหน่วยงานความร่วมมือ และผู้มีส่วนเสียส่วนเสีย เพื่อแสดงเจตจำนงต่อต้านการทุจริต

7) ผู้รับผิดชอบ

ผู้รับผิดชอบความเสี่ยง	1. รองผู้อำนวยการฝ่ายขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 2. นางสาวระวีวรรณ พยัคฆชาติ 3. นางสาวสุชัญญา เววา
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	1. ฝ่ายนโยบายและแผน 2. ฝ่ายวิชาการศึกษา

เหตุการณ์ความเสี่ยง : เจ้าหน้าที่มีการเรียกรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด เพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง (การจัดซื้อจัดจ้าง)

1) สาเหตุหลักจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่นำไปสู่ความเสี่ยง

ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
1. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบพัสดุและการจัดซื้อจัดจ้างที่ถูกต้อง	1. การเปลี่ยนแปลงของกฎหมายและระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ
2. การขาดการวางแผนจัดซื้อจัดจ้างที่ดี ทำให้เกิดสถานการณ์เร่งด่วนอันนำไปสู่การลัดขั้นตอน	2. ผู้ประกอบการหรือผู้รับจ้างอาจมีความพยายามให้สินบนหรือผลประโยชน์
3. การกำหนดคุณสมบัติหรือขอบเขตงานที่เอื้อประโยชน์ต่อผู้เสนอราคารายใดรายหนึ่ง	3. ความกดดันจากสภาพเศรษฐกิจที่อาจนำไปสู่การทุจริต

2) ผลกระทบของความเสี่ยงต่อหน่วยงาน

ผลกระทบของความเสี่ยง
1. ผลกระทบต่อระดับความโปร่งใส ชื่อเสียง และความเชื่อมั่นต่อวิทยาลัย รวมถึงภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย
2. เกิดความเสียหายต่อมหาวิทยาลัยในเรื่องของผลประโยชน์ที่มหาวิทยาลัยควรจะได้

3) การกำหนดตัวชี้วัดความเสี่ยง/ตัวบ่งชี้ความเสี่ยง/สัญญาณเตือนภัย (KRI)

KRI 1: จำนวนการเรียกรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด เพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง

KRI	Risk Limit (เพดานความเสี่ยง)	
	Risk Appetite (ระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้)	Risk Tolerance (ช่วงเบี่ยงเบนจากระดับที่ยอมรับได้)
1	$L \times I = 1 \times 1$	$L \times I = 1 \times 1$

4) เกณฑ์การประเมินระดับความเสี่ยง: โอกาสเกิดและผลกระทบ (Likelihood & Impact)

ระดับ	(L) การเรียกรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด เพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง	(I) ด้านชื่อเสียง
5	เกิดการเรียกรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดมากกว่า 4 ครั้ง	เกิดความเสียหายด้านชื่อเสียงในระดับบุคคลและมหาวิทยาลัย
4	เกิดการเรียกรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด 3 ครั้ง	เกิดความเสียหายด้านชื่อเสียงในระดับบุคคลและส่วนงาน
3	เกิดการเรียกรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด 2 ครั้ง	เกิดความเสียหายด้านชื่อเสียงในระดับบุคคลและหน่วยงาน
2	เกิดการเรียกรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด 1 ครั้ง	เกิดความเสียหายด้านชื่อเสียงในระดับบุคคล
1	ไม่เกิดการเรียกรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด	ไม่มีการเสียชื่อเสียง

5) ระดับความเสี่ยง

ประเด็นความเสี่ยง	เหตุการณ์ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง			
		ไตรมาสที่1	ไตรมาสที่2	ไตรมาสที่3	ไตรมาสที่4
การจัดซื้อจัดจ้าง	เจ้าหน้าที่มีการเรียกรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด เพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง	1 x 1 = 1 ต่ำมาก	1 x 1 = 1 ต่ำมาก	1 x 1 = 1 ต่ำมาก	1 x 1 = 1 ต่ำมาก

6) ผลการดำเนินงานตามมาตรการควบคุมความเสี่ยง

มาตรการควบคุมความเสี่ยง	ผลการดำเนินงาน
1. กำหนดแนวทางการจัดทำ TOR ที่เป็นมาตรฐานและไม่เอื้อต่อรายใดรายหนึ่ง	จัดทำแบบฟอร์มมาตรฐานในการจัดทำขอบเขตของงาน (TOR) โดยกำหนดหลักเกณฑ์ให้ใช้คุณลักษณะทั่วไปตามความจำเป็นของงาน และห้ามระบุรายละเอียดที่อาจเอื้อประโยชน์แก่ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง พร้อมทั้งกำหนดให้มีการตรวจทาน TOR โดยคณะกรรมการหรือผู้บังคับบัญชาก่อนดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง ส่งผลให้กระบวนการจัดทำ TOR มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ และลดความเสี่ยงในการเอื้อประโยชน์แก่เอกชนเฉพาะราย
2. จัดฝึกอบรมบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในกระบวนการจัดซื้อ จัดจ้าง	ดำเนินการอบรมและชี้แจงแนวปฏิบัติ ตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ 2560 รวมถึงแนวทางป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และจิตสำนึกด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรสามารถดำเนินงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ และลดความเสี่ยงในการกระทำที่อาจเข้าข่ายทุจริต
3. พัฒนาระบบติดตามและรายงานการจัดซื้อจัดจ้างแบบ Real-time	พัฒนาระบบติดตามสถานะการดำเนินงานด้านจัดซื้อจัดจ้างและการใช้งบประมาณในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้สามารถตรวจสอบข้อมูลได้แบบ Real-time และสามารถติดตามขั้นตอนการดำเนินงานย้อนหลังได้อย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องตามหลักความโปร่งใส ส่งผลให้ผู้บริหารสามารถกำกับติดตามการดำเนินงานได้อย่างใกล้ชิด และช่วยลดช่องว่างในการใช้ดุลพินิจหรือการแทรกแซงกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง
4. กำหนดบทลงโทษที่ชัดเจนสำหรับผู้ฝ่าฝืนระเบียบ	สื่อสารแนวทางการดำเนินการทางวินัยและบทลงโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนระเบียบหรือกระทำการอันเข้าข่ายทุจริตในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างให้บุคลากรรับทราบอย่าง

มาตรการควบคุมความเสี่ยง	ผลการดำเนินงาน
	ทั่วถึง รวมถึงกำหนดช่องทางการร้องเรียนและแจ้งเบาะแสการทุจริต เพื่อสร้างกลไกในการเฝ้าระวังและป้องปรามการกระทำผิด ส่งผลให้บุคลากรมีความตระหนักในการปฏิบัติงานตามระเบียบมากยิ่งขึ้น และไม่พบข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการเรียกรับผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมา

7) กำหนดผู้รับผิดชอบ

ผู้รับผิดชอบความเสี่ยง	1. รองผู้อำนวยการฝ่ายขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 2. นายเกรียงไกร จินะโกฏิ 3. นางสาวสุชัญญา เววา
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	1. งานบริหารงานกลาง

เหตุการณ์ความเสี่ยง : เจ้าหน้าที่เรียกรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งใน กระบวนการด้านบริหารงานบุคคล

1) สาเหตุหลักจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่นำไปสู่ความเสี่ยง

ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
1. การเรียกรับผลประโยชน์หรือสินบนจากผู้สมัครงาน เพื่อเอื้อประโยชน์ในการคัดเลือกเข้าทำงาน	1.การแทรกแซงจากผู้มีอิทธิพลภายนอกในกระบวนการสรรหาและคัดเลือก
2. เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่ชัดเจนและอาจใช้ดุลพินิจส่วนตัว	2. สภาพการแข่งขันในตลาดแรงงานที่อาจนำไปสู่การให้สิทธิพิเศษกับบุคคลบางกลุ่ม
3. ระบบการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งที่ขาดเกณฑ์ที่ชัดเจน	3. ความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างผู้สมัครงานกับบุคลากรในองค์กร
4.การขาดการแบ่งแยกอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจด้านทรัพยากรบุคคล	

2) ผลกระทบของความเสี่ยงต่อหน่วยงาน

ผลกระทบของความเสี่ยง
1. ผลกระทบต่อความเชื่อมั่นต่อวิทยาลัย รวมถึงภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย
2. ก่อให้เกิดอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรทั้งในระดับส่วนงานและมหาวิทยาลัย

3) การกำหนดตัวชี้วัดความเสี่ยง/ตัวบ่งชี้ความเสี่ยง/สัญญาณเตือนภัย (KRI)

KRI 1: จำนวนการเรียกรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ในกระบวนการด้านบริหารงานบุคคล

KRI	Risk Limit (เพดานความเสี่ยง)	
	Risk Appetite (ระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้)	Risk Tolerance (ช่วงเบี่ยงเบนจากระดับที่ยอมรับได้)
1	$L \times I = 1 \times 1$	$L \times I = 1 \times 1$

4) เกณฑ์การประเมินระดับความเสี่ยง: โอกาสเกิดและผลกระทบ (Likelihood & Impact)

ระดับ	(L) การเรียกรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ในกระบวนการด้านบริหารงานบุคคล	(I) ด้านชื่อเสียง
5	เกิดการเรียกรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดมากกว่า 4 ครั้ง	เกิดความเสียหายด้านชื่อเสียงในระดับบุคคลและมหาวิทยาลัย
4	เกิดการเรียกรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด 3 ครั้ง	เกิดความเสียหายด้านชื่อเสียงในระดับบุคคลและส่วนงาน
3	เกิดการเรียกรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด 2 ครั้ง	เกิดความเสียหายด้านชื่อเสียงในระดับบุคคลและหน่วยงาน

ระดับ	(L) การเรียกรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ในกระบวนการด้านบริหารงานบุคคล	(I) ด้านชื่อเสียง
2	เกิดการเรียกรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด 1 ครั้ง	เกิดความเสียหายด้านชื่อเสียงในระดับบุคคล
1	ไม่เกิดการเรียกรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด	ไม่มีการเสียชื่อเสียง

5) ระดับความเสี่ยง

ประเด็นความเสี่ยง	เหตุการณ์ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง			
		ไตรมาสที่1	ไตรมาสที่2	ไตรมาสที่3	ไตรมาสที่4
การบริหารงานบุคคล	เจ้าหน้าที่เรียกรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งในกระบวนการด้านบริหารงานบุคคล	1 x 1 = 1 ต่ำมาก	1 x 1 = 1 ต่ำมาก	1 x 1 = 1 ต่ำมาก	1 x 1 = 1 ต่ำมาก

6) ผลการดำเนินงานตามมาตรการควบคุมความเสี่ยง

มาตรการควบคุมความเสี่ยง	ผลการดำเนินงาน
1. อบรมผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องให้ตระหนักถึงผลกระทบของการทุจริตใน ประเด็นการรับสินบน	ดำเนินการอบรมและชี้แจงแนวปฏิบัติด้านคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการรับสินบนแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ทั้งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ.2566 แนวปฏิบัติข้อควรทำและไม่ควรทำในการประพฤติตนทางจริยธรรม พร้อมยกกรณีศึกษาเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ส่งผลให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางป้องกันการทุจริตเพิ่มมากขึ้น และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ
2. ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกด้านจริยธรรมและความโปร่งใส (ITA)	ดำเนินกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง อาทิ การสื่อสารนโยบาย No Gift Policy การประชาสัมพันธ์แนวปฏิบัติด้านจริยธรรมผ่านช่องทางภายในองค์กร และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) เพื่อปลูกฝังค่านิยมในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเป็นธรรม ส่งผลให้บุคลากรมีความตระหนักรู้ด้านจริยธรรม และให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้

มาตรการควบคุมความเสี่ยง	ผลการดำเนินงาน
3. ระบบดักเตือน ลงโทษที่เหมาะสม	กำหนดแนวทางและมาตรการทางวินัยสำหรับผู้กระทำผิดหรือผู้ฝ่าฝืนระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน พร้อมทั้งสื่อสารให้บุคลากรรับทราบโดยทั่วกัน รวมถึงเปิดช่องทางรับเรื่องร้องเรียนและแจ้งเบาะแสการทุจริตเพื่อให้เป็นกลไกในการเฝ้าระวังและตรวจสอบพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ส่งผลให้บุคลากรมีความระมัดระวังในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และไม่พบข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการเรียกรับผลประโยชน์ในกระบวนการบริหารงานบุคคลในรอบการประเมินที่ผ่านมา

7) กำหนดผู้รับผิดชอบ

ผู้รับผิดชอบความเสี่ยง	1. รองผู้อำนวยการฝ่ายขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 2. นายเกรียงไกร จินะโกฏิ 3. นางสาวสุชัญญา เววา
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	เลขานุการวิทยาลัย