



024

รายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยง การทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปีของ หอสมุดและคลังความรู้มหาวิทยาลัยมหิดล



รายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี พ.ศ. 2567 ของหอสมุดและคลังความรู้มหาวิทยาลัยมหิดล

| เหตุการณ์ความเสี่ยง | ระดับความเสี่ยงก่อนดำเนินการ | | | วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง | ผลการดำเนินการตามวิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง | ระดับความเสี่ยงหลังดำเนินการ | | |
|----------------------------------------------------|------------------------------|----------------------------------------|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|----------------------------------------|-----------------|
| | โอกาสเกิด | ผลกระทบ | ระดับความเสี่ยง | | | โอกาสเกิด | ผลกระทบ | ระดับความเสี่ยง |
| 1. การบริการที่ไม่เป็นธรรมไม่เป็นไปตามลำดับขั้นตอน | 2 | 1 (ด้านชื่อเสียงและภาพลักษณ์องค์กร) | 2X1 (ต่ำ) | <ul style="list-style-type: none"> - เผยแพร่ประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจเพื่อรับรู้แก่บุคลากรในองค์กร - ดำเนินการตามระเบียบ/ขั้นตอน การให้บริการมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม - หัวหน้างานทบทวนแจ้งการให้บริการแก่ทีมงานให้ปฏิบัติตามระเบียบ/ขั้นตอนมากที่สุด | <p>หัวหน้างานได้แจ้งการให้บริการแก่บุคลากรให้ดำเนินการปฏิบัติตามระเบียบ/ขั้นตอนอย่างเคร่งครัดมากที่สุด เพื่อไม่ให้เกิดเหตุการณ์ทุจริตดังกล่าวในองค์กร และนอกจากนี้ หอสมุดฯ ได้พิจารณาให้มีการจัดอบรมความรู้เกี่ยวกับความผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้บุคลากรทุกท่านที่เข้าร่วมได้รับรู้กฎหมายเกี่ยวกับความรับผิดของหน่วยงานของรัฐและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ในผลแห่งการละเมิดที่เกิดขึ้นแก่บุคคล อันเนื่องมาจากการกระทำในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ทั้งนี้บุคลากรจะได้ทราบความเสี่ยงด้านความรับผิดทางละเมิดและการบังคับใช้กฎหมายดังกล่าว จึงทำให้บุคลากรมีความพึงตระหนักและระมัดระวังในการปฏิบัติงานบริการที่เสี่ยงต่อการทุจริต ซึ่งส่งผลให้ผู้ใช้บริการเกิดความมั่นใจในการใช้บริการหอสมุดฯ มากขึ้น และไม่ต้องกังวลเรื่องการบริการที่ไม่เป็นธรรมของเจ้าหน้าที่อีกต่อไป</p> <p>* ในรอบ 12 เดือน ไม่พบเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียน</p> | 1 | 1 (ด้านชื่อเสียงและภาพลักษณ์องค์กร) | 1X1 (ต่ำ) |

| เหตุการณ์ความเสี่ยง | ระดับความเสี่ยง ก่อนดำเนินการ | | | วิธีการในการบริหารจัดการ ความเสี่ยง | ผลการดำเนินการตามวิธีการ ในการบริหารจัดการความเสี่ยง | ระดับความเสี่ยง หลังดำเนินการ | | |
|--------------------------------------------|----------------------------------|---------------------------------------------------------|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------------------------|---------------------|
| | โอกาส เกิด | ผลกระทบ | ระดับความ เสี่ยง | | | โอกาส เกิด | ผลกระทบ | ระดับความ เสี่ยง |
| 2. การกำหนด TOR และราคา กลางไม่เป็นธรรม | 2 | 2 (ด้าน ชื่อเสียง และ ภาพลักษณ์ องค์กร) | 2X2 (ปานกลาง) | <ul style="list-style-type: none"> - มีคณะกรรมการกำกับดูแลการกำหนด TOR/Spec จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง - ส่งให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าอบรมทั้งด้านการเขียน TOR และการป้องกันการทุจริต | <p>พอสมควร ได้ส่งเสริมให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการกำหนด TOR และราคากลาง เข้าอบรมการเขียน TOR และอบรมความรู้เกี่ยวกับความผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ โดยบุคลากรที่เข้าร่วมจะทราบหลักการของกฎหมายว่าด้วยความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ , หลักเกณฑ์การเรียกให้เจ้าหน้าที่ชดใช้ค่าสินไหมทดแทน และทราบความเสี่ยงด้านความรับผิดทางละเมิดจากการดำเนินการด้านพัสดุ ทำให้บุคลากรเกิดความตระหนักและหลีกเลี่ยงการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริต เนื่องจากได้รับรู้หลักความรับผิดของการละเมิดดังกล่าว</p> <p>*ในรอบ 12 เดือน ไม่พบเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียน</p> | 2 | 2 (ด้านชื่อเสียง และ ภาพลักษณ์ องค์กร) | 2x2 (ปานกลาง) |
| 3. การบริหารสัญญาไม่เป็น ธรรม | 1 | 1 (ด้าน ชื่อเสียง และ) ภาพลักษณ์ องค์กร) | 1X1 (ต่ำ) | <ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการตามระเบียบ/ขั้นตอนการบริหารสัญญาที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม - กำชับให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการบริหารสัญญาให้เป็นธรรม หรือตามระเบียบมากที่สุด | <p>มีการกำชับให้บุคลากรที่มีส่วนเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการบริหารสัญญา ให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม และเป็นไปตามระเบียบ/ขั้นตอนการบริหารสัญญามากที่สุด และตามที่อยู่อาศัยการพอสมควร ได้มีการประกาศ เรื่อง แนวปฏิบัติในการประพฤติตนทางจริยธรรมของหอสมุดและคลังความรู้ฯ (Do's & Don'ts) ประจำปี พ.ศ. 2567 จึงทำให้บุคลากรได้รับทราบแนวทางในการปฏิบัติงานขั้นพื้นฐาน และยัง</p> | 1 | 1 (ด้านชื่อเสียง และ) ภาพลักษณ์ องค์กร) | 1X1 (ต่ำ) |

| เหตุการณ์ความเสี่ยง | ระดับความเสี่ยง ก่อนดำเนินการ | | | วิธีการในการบริหารจัดการ ความเสี่ยง | ผลการดำเนินการตามวิธีการ ในการบริหารจัดการความเสี่ยง | ระดับความเสี่ยง หลังดำเนินการ | | |
|--------------------------------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------------------------|---------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------------------------|---------------------|
| | โอกาส เกิด | ผลกระทบ | ระดับความ เสี่ยง | | | โอกาส เกิด | ผลกระทบ | ระดับความ เสี่ยง |
| | | | | | <p>ช่วยส่งเสริมความประพฤตินของเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสม รวมถึงสามารถยกระดับการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องตามหลักจริยธรรมอันดีให้มากขึ้น</p> <p>*ในรอบ 12 เดือน ไม่พบเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียน</p> | | | |
| 4. การเลื่อนตำแหน่ง การประเมิน ผลการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นธรรม | 1 | 1 (ด้านชื่อเสียง และ ภาพลักษณ์ องค์กร) | 1X1 (ต่ำ) | <ul style="list-style-type: none"> - มี คณะ กรรมการ การ ประเมิน ผลการ ปฏิบัติงาน ซึ่ง ดำเนินการ เป็น ไป ตาม ลำดับ ชั้น ตอน ของ การ ประเมิน - หน่วยงาน ทรัพยากร บุคคล กำชับ และ ปฏิบัติ ตาม ข้อ บังคับ การ ประเมิน ของ มหาวิทยาลัย อย่าง เคร่งครัด | <p>คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานและบุคลากรในหน่วยทรัพยากรบุคคลมีการควบคุม กำชับ และ ดำเนินการ ปฏิบัติ ตาม ข้อ บังคับ การ ประเมิน ของ มหาวิทยาลัย อย่าง เคร่งครัด และ มีการ สื่อ สาร ภายใน เพื่อ เพิ่ม ความ เข้าใจ และ ตระหนั ก เกี่ยว กับ เรื่อง การ เลื่อน ตำแหน่ง การ ประเมิน ผลการ ปฏิบัติงาน ให้ ปราศ จาก การ ประเมิน ผล ปฏิบัติงาน ที่ ไม่ เป็น ธรรม ทั้ง ทาง ตรง และ ทาง อ้อม รวมถึง การ ปลูก ฝัง ให้ บุคลากร หอม อด อด มี หน้าที่ ช่วย กัน สอดส่อง และ ร่วม กัน ป้อง กัน การ กระทำ ที่ เข้า ข่าย การ ทูจ ริต ใน การ เลื่อน ตำแหน่ง การ ประเมิน ผลงาน และ ต้อง ไม่ ละเลย หรือ แสดง ความ เพิกเฉย ต่อ การ กระทำ ผิด ดัง กล่าว</p> <p>*ในรอบ 12 เดือน ไม่พบเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียน</p> | 1 | 1 (ด้านชื่อเสียง และ) ภาพลักษณ์ องค์กร) | 1X1 (ต่ำ) |