

รายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ทำการประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ตลอดจนกำหนดมาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยมีผลการดำเนินงานตามมาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง ดังนี้

ภารกิจ	เหตุการณ์ความเสี่ยงประจำปี พ.ศ.2568	ระดับความเสี่ยง (โอกาสเกิด x ผลกระทบ)	วิธีการบริหารจัดการความเสี่ยง	ผลการดำเนินงานการบริหารจัดการความเสี่ยง
ด้านการบริหารงานบุคคล (หน่วยทรัพยากรบุคคล)	กระบวนการสรรหาคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย	ปานกลาง (2x2)	<ol style="list-style-type: none"> 1) ผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้างาน/หน่วย รองผู้อำนวยการฝ่ายฯ มีการกำกับและติดตามให้เกิดการปฏิบัติ ตามประกาศและนโยบายที่เกี่ยวข้อง ของสถาบันฯ และมหาวิทยาลัยฯ อย่างเคร่งครัด 2) มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินคัดเลือกก่อนการสัมภาษณ์ และหากพบว่ามีคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกท่านใดมีผลประโยชน์ทับซ้อน เช่น เป็นเครือญาติกับผู้สมัคร จะต้องยุติหน้าที่การสอบคัดเลือกทันที โดยประธานจะต้องสอบถามกรรมการแต่ละท่านก่อนทำการสอบคัดเลือกทุกครั้ง เพื่อคัดกรองกรรมการเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในกระบวนการคัดเลือก 3) การใช้คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการชุดต่างๆ ต้องมีความหลากหลายระดับเพื่อลดอคติ และช่วยป้องกัน การใช้อำนาจหน้าที่ในการ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้างาน/หน่วย รองผู้อำนวยการฝ่ายฯ กำกับและติดตามการปฏิบัติงานด้านการสรรหาคัดเลือกให้เป็นไปตามประกาศ และนโยบายที่เกี่ยวข้องของทั้งระดับสถาบันฯ และมหาวิทยาลัยอย่างเข้มงวด ตามขั้นตอนกระบวนการดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> 1.1 หน่วยงานที่ต้องการสรรหาคัดเลือกเสนอเรื่องขออนุมัติในการเปิดรับสมัคร ตำแหน่ง พร้อมเสนอรายชื่อผู้ที่จะมาเป็นคณะกรรมการในการคัดเลือก ทั้งนี้หัวหน้าส่วนงานพิจารณาการใช้คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการชุดต่างๆ ต้องมีความหลากหลาย 1.2 หัวหน้างาน หรือผู้ได้รับมอบหมายจัดทำหลักเกณฑ์ คุณสมบัติที่กำหนดตามมาตรฐานของตำแหน่งและความสามารถเฉพาะตามที่ส่วนงานต้องการ อาทิ เกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือก และการใช้มติคณะกรรมการ 1.3 เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคลร่างประกาศการรับสมัครให้ตรงกับหลักเกณฑ์ คุณสมบัติที่กำหนดตามมาตรฐานของตำแหน่งและความสามารถเฉพาะตามที่ส่วนงานต้องการ

ภารกิจ	เหตุการณ์ความเสี่ยง ประจำปี พ.ศ.2568	ระดับ ความเสี่ยง (โอกาสเกิด x ผลกระทบ)	วิธีการบริหารจัดการความเสี่ยง	ผลการดำเนินงาน การบริหารจัดการความเสี่ยง
			<p>เรียกรับสื่อบนจากผู้สมัครงาน เพื่อแลกกับการได้รับคัดเลือกเข้าทำงานได้</p> <p>4) มีการสอบถามผู้สมัครทุกครั้ง ก่อนสอบสัมภาษณ์ ว่ารู้จักคณะกรรมการที่สอบสัมภาษณ์ และเป็นสถานะอะไรทุกครั้ง เพื่อคัดกรองกรรมการเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในกระบวนการคัดเลือก หากกรณีพบมีความสัมพันธ์ที่มีผลประโยชน์ทับซ้อน กรรมการจะต้องงดออกเสียงหรือให้ความเห็นใดๆ</p>	<p>1.4 ประกาศคัดเลือกผ่านระบบสรรหาคัดเลือกบุคลากรอย่างกว้างขวางทั้งในระบบออนไลน์ และออฟไลน์ของมหาวิทยาลัย</p> <p>1.5 เมื่อถึงวันที่ปิดรับสมัคร หน่วยทรัพยากรบุคคล รวบรวมข้อมูลผู้สมัครพร้อมหลักเกณฑ์การคัดเลือก โดยส่งข้อมูลให้คณะกรรมการคัดเลือกแต่ละท่านอย่างครบถ้วน</p> <p>1.6 ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบคัดเลือก และประกาศวัน เวลา และสถานที่สอบตามหลักเกณฑ์การสอบ</p> <p>1.7 ทำการสอบคัดเลือกเพื่อวัดความรู้ความสามารถ และคุณภาพตามหลักเกณฑ์ของหน่วยงาน</p> <p>1.8 คณะกรรมการตรวจสอบผลการสอบและพิจารณาลงมติตามหลักเกณฑ์ และส่งผลการพิจารณาให้เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคลดำเนินการ</p> <p>1.9 หน่วยทรัพยากรบุคคลประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบสัมภาษณ์ ตามประกาศหลักเกณฑ์ วัน เวลา และสถานที่ให้ครบถ้วน</p> <p>1.10 คณะกรรมการสัมภาษณ์ ดำเนินการสัมภาษณ์ และลงมติพิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ พร้อมส่งผลให้เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคลดำเนินการประกาศรายชื่อผู้ผ่านและได้รับคัดเลือกในตำแหน่งนั้น</p> <p>2. มีการคัดกรองความสัมพันธ์และผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อความโปร่งใสในกระบวนการสรรหาคัดเลือก โดยมีมาตรการควบคุมที่สำคัญคือ การตรวจสอบความสัมพันธ์ที่อาจมีผลประโยชน์ทับซ้อนหรือความสัมพันธ์ทางเครือญาติ ของ</p>

ภารกิจ	เหตุการณ์ความเสี่ยง ประจำปี พ.ศ.2568	ระดับ ความเสี่ยง (โอกาสเกิด x ผลกระทบ)	วิธีการบริหารจัดการความเสี่ยง	ผลการดำเนินงาน การบริหารจัดการความเสี่ยง
				<p>ผู้สมัครกับคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือก เพื่อป้องกันการใช้อำนาจหน้าที่ในการ เรียกรับสินบนจากผู้สมัครงาน เพื่อแลกกับการได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน ทั้งนี้หากพบใน ภายหลังว่าผู้ได้รับคัดเลือกกับ คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกมี ความสัมพันธ์ที่ส่อไปในทางทุจริต ควรเสนอ ให้หัวหน้าส่วนงานพิจารณาสั่งการต่อไป</p> <p>3. มีการประเมินความเสี่ยงในการรับ สมัครทุกครั้ง เพื่อลดความเสี่ยงเกี่ยวกับ การใช้อำนาจหน้าที่ในการ เรียกรับสินบน จากผู้สมัครงาน เพื่อแลกกับการได้รับ คัดเลือกเข้าทำงาน และสามารถกำหนด มาตรการในการป้องกัน ที่จะช่วยบริหาร จัดการ ให้กระบวนการสรรหาเป็นไปด้วย ความบริสุทธิ์ยุติธรรม</p> <p>จากการดำเนินงานดังกล่าว ไม่พบข้อร้องเรียน หรือประเด็นความไม่โปร่งใสในการสรรหาและ คัดเลือกบุคลากร ทำให้กระบวนการดำเนินงาน เป็นไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็น ธรรม</p>