



คู่มือบริหารความเสี่ยง
กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

คำนำ

การบริหารความเสี่ยง มีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อลดมูลเหตุของแต่ละโอกาสที่จะก่อให้เกิดความเสียหาย รวมทั้งป้องกันและควบคุมความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้จากสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ดังเช่นในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) ในปัจจุบัน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศโดยรวม ทั้งนี้การบริหารความเสี่ยงที่ดีต้องให้บุคคลที่เกี่ยวข้องในองค์กรทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการค้นหา การวิเคราะห์ ตรวจสอบ ประเมินความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กร และร่วมกันวางแผนป้องกันและควบคุมให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร เพื่อลดระดับของความเสียหายและขนาดของความเสียหายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หรือหลีกเลี่ยงความเสี่ยงที่อาจสร้างความเสียหายให้กับองค์กรได้

ดังนั้น คณะทำงานการบริหารความเสี่ยงกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ จึงได้จัดทำคู่มือการบริหารความเสี่ยงกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ปฏิบัติงานกองทุนฯ นำไปใช้ประโยชน์ และสามารถลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

คณะทำงานการบริหารความเสี่ยง
กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
บทที่ ๑ แนวคิดการบริหารความเสี่ยง	๑
บทที่ ๒ กรอบการวัดระดับความสำเร็จด้านการบริหารความเสี่ยงและ การควบคุมภายในตามบันทึกข้อตกลงฯ ปี ๒๕๖๔	๙
บทที่ ๓ ข้อมูลทั่วไปของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๑๕
บทที่ ๔ โครงสร้างและนโยบายการบริหารความเสี่ยง	๑๙
บทที่ ๕ แผนบริหารความเสี่ยงของกองทุนฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๒๒
ภาคผนวก	๓๗

บทที่ ๑ แนวคิดการบริหารความเสี่ยง

๑. ความหมายและคำจำกัดความของการบริหารความเสี่ยง

๑.๑ ความเสี่ยง (Risk) หมายถึง เหตุการณ์หรือการกระทำใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน และจะส่งผลกระทบต่อหรือสร้างความเสียหายทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน หรือก่อให้เกิดความล้มเหลวหรือ ลดโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายตามภารกิจและพันธกิจหลักขององค์กร

(๑) ปัจจัยเสี่ยง (Risk Factor) หมายถึง สาเหตุของความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามขั้นตอน การดำเนินงานหลักที่กำหนดไว้ ทั้งที่เป็นปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร

๑) ปัจจัยภายใน เช่น ปัจจัยเสี่ยงด้านเทคโนโลยี ปัจจัยเสี่ยงด้านการดำเนินงาน ปัจจัยเสี่ยงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

๒) ปัจจัยภายนอก เช่น ปัจจัยเสี่ยงทางด้านการเมืองและสังคม ปัจจัยเสี่ยงทางด้านการเงินและเศรษฐกิจ ปัจจัยเสี่ยงทางด้านกฎหมาย และปัจจัยเสี่ยงทางด้านสิ่งแวดล้อมและภัยธรรมชาติ

(๒) การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) หมายถึง กระบวนการระบุความเสี่ยงและการวิเคราะห์เพื่อจัดลำดับความเสี่ยงที่จะมีผลกระทบต่อภารกิจขององค์กร โดยการประเมินจากโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ (Likelihood) และผลกระทบ (Impact)

๑) โอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ หมายถึง ความถี่หรือโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยง

๒) ผลกระทบ หมายถึง ขนาดของความรุนแรง ความเสียหายที่จะเกิดขึ้น หากเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยง

๓) ระดับของความเสี่ยง หมายถึง สถานะของความเสี่ยงที่ได้จากการประเมินโอกาส และผลกระทบของแต่ละปัจจัยเสี่ยง แบ่งออกเป็น ๔ ระดับคือ ความเสี่ยงสูงมาก ความเสี่ยงสูง ความเสี่ยงปานกลาง และความเสี่ยงต่ำ

๑.๒ การบริหารความเสี่ยง (Risk Management) หมายถึง การกำหนดนโยบาย โครงสร้าง และกระบวนการ เพื่อให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และบุคลากรนำไปปฏิบัติในการกำหนดกลยุทธ์และปฏิบัติงานทั่วทั้งองค์กรโดยกระบวนการบริหารความเสี่ยงจะสัมฤทธิ์ผลได้ องค์กรจะต้องสามารถบ่งชี้เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้น ประเมินผลกระทบต่อองค์กร และกำหนดวิธีการจัดการที่เหมาะสมให้ความเสี่ยงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในระดับหนึ่งว่าผลการดำเนินงานตามภารกิจต่าง ๆ จะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

(๑) การจัดการความเสี่ยง หมายถึง แนวทางในการลดโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์หรือความเสี่ยง หรือลดผลกระทบความเสียหายจากเหตุการณ์ความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ (Risk Tolerance)

(๒) การติดตามประเมินผล หมายถึง เพื่อให้เป็นระบบบริหารความเสี่ยงที่สมบูรณ์ หน่วยงานจะต้องมีการติดตามผลระหว่างดำเนินการตามแผน และทำการสอบถามดูว่าแผนจัดการความเสี่ยงใดมีประสิทธิภาพดีให้คงดำเนินการต่อไป เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการบริหารความเสี่ยงที่กำหนดไว้มีความเพียงพอเหมาะสม มีการปฏิบัติตามจริง ช้อบกพร่องที่พบได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสมและทันเวลา นอกจากนี้ควรกำหนดให้มีการประเมินความเสี่ยงซ้ำอีกอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง เพื่อดูว่าความเสี่ยงใดอยู่ในระดับที่ยอมรับได้แล้ว หรือมีความเสี่ยงใหม่เพิ่มขึ้นมาอีกหรือไม่

๑.๓ การบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร (ERM: Enterprise-wide Risk Management) หมายถึง การบริหารความเสี่ยงโดยประสานโครงสร้างองค์กร กระบวนการ/กิจกรรมตามภารกิจ และวัฒนธรรมองค์กร เข้าด้วยกัน โดยมีลักษณะที่สำคัญ ได้แก่

(๑) การผสมผสานและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยการบริหารความเสี่ยงควรสอดคล้องกับ แผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ วัตถุประสงค์ การตัดสินใจ และสามารถนำไปใช้กับองค์ประกอบอื่น ๆ ในการบริหารองค์กร

(๒) การพิจารณาความเสี่ยงทั้งหมด โดยครอบคลุมความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร ได้แก่ ความเสี่ยงเกี่ยวกับ กลยุทธ์ การดำเนินงาน การรายงาน และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ซึ่งความเสี่ยงเหล่านี้อาจทำให้เกิด ความเสียหาย ความไม่แน่นอน และโอกาส รวมถึงการมีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์ และความต้องการ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

(๓) การมีความคิดแบบมองไปข้างหน้า โดยบ่งชี้ความเสี่ยงอะไรที่อาจเกิดขึ้นบ้างและหากเกิดขึ้นจริง จะมีผลกระทบอย่างไรต่อวัตถุประสงค์ เพื่อให้องค์กรได้มีการเตรียมการบริหารความเสี่ยง

(๔) การได้รับการสนับสนุนและมีส่วนร่วม โดยทุกคนในองค์กรตั้งแต่ระดับคณะกรรมการ ผู้บริหาร ระดับสูง และพนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารความเสี่ยง

๒. กรอบการบริหารความเสี่ยงองค์กร

กรอบการบริหารความเสี่ยงขององค์กรที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวทางในการส่งเสริมการบริหาร ความเสี่ยงและเป็นหลักปฏิบัติที่เป็นสากล คือ กรอบการบริหารความเสี่ยงสำหรับองค์กรของคณะกรรมการ COSO (The Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission) หรือ COSO-ERM ซึ่งประกอบด้วย ๘ องค์ประกอบ ดังนี้

(๑) สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) สภาพแวดล้อมขององค์กรเป็นองค์ประกอบ ที่สำคัญในการกำหนดกรอบการบริหารความเสี่ยง และเป็นพื้นฐานสำคัญในการกำหนดทิศทางของกรอบการบริหาร ความเสี่ยงขององค์กร การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กรจะสะท้อนการดำเนินงานชัดเจนขึ้น เมื่อพิจารณาให้ครอบคลุมถึงปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่อาจมีผลกระทบต่อองค์กร

๑) ปัจจัยภายใน เช่น โครงสร้างองค์กร กระบวนการและวิธีการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กร ปรัชญาการบริหารความเสี่ยงและระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ของผู้บริหาร

๒) ปัจจัยภายนอก เช่น ภาวะเศรษฐกิจ การเมืองทั้งในประเทศและต่างประเทศ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี กฎเกณฑ์การกำกับดูแลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๒) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective Setting) องค์กรต้องพิจารณากำหนดวัตถุประสงค์ ในการบริหารความเสี่ยง ให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์และความเสี่ยงที่องค์กรยอมรับได้ เพื่อวางเป้าหมายในการบริหารความเสี่ยงขององค์กรได้อย่างชัดเจนและเหมาะสม โดยการกำหนด วัตถุประสงค์ควรครอบคลุมวัตถุประสงค์ด้านกลยุทธ์ (Strategic Objectives) วัตถุประสงค์ด้านการปฏิบัติงาน (Operations Objectives) วัตถุประสงค์ด้านการรายงาน (Reporting Objectives) วัตถุประสงค์ ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Objectives)

(๓) การบ่งชี้เหตุการณ์ (Event Identification) เป็นการรวบรวมเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นกับหน่วยงาน ทั้งปัจจัยเสี่ยงที่เกิดจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์กรและเมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบต่อวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย โดยความเสี่ยงแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ได้แก่ ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk) ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน (Operation Risk) ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk) ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Risk)

(๔) การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) การประเมินความเสี่ยงเป็นการวัดระดับความรุนแรงของความเสี่ยง เพื่อพิจารณาจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงที่มีอยู่ โดยการประเมินจากโอกาสที่จะเกิด (Likelihood) ซึ่งขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่นำมาพิจารณา ผู้บริหารต้องมีความชัดเจนในการกำหนดระยะเวลาที่ใช้ในการพิจารณา ไม่ควรละเลยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในระยะยาว และผลกระทบ (Impact) เป็นการพิจารณาถึงผลกระทบทั้งทางด้านการเงิน เช่น การลดลงของรายได้ และด้านที่ไม่ใช่การเงิน เช่น ด้านกลยุทธ์ การดำเนินงานที่ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือ ด้านทรัพยากรบุคคล การลาออกของพนักงาน การสูญเสียพนักงานในตำแหน่งที่สำคัญ เป็นต้น

(๕) การตอบสนองต่อความเสี่ยง (Risk Response) เป็นการดำเนินการหลังจากที่องค์กรสามารถระบุความเสี่ยงขององค์กรและประเมินระดับของความเสี่ยงแล้ว โดยจะต้องนำความเสี่ยงไปดำเนินการเพื่อลดโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงและลดระดับความรุนแรงของผลกระทบให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ ด้วยวิธีการควบคุมความเสี่ยงที่เหมาะสมที่สุดและคุ้มค่ากับการลงทุน การตอบสนองต่อความเสี่ยงแบ่งเป็น ๔ ประการ ได้แก่ การยอมรับ (Accept) การลด (Reduce) การหลีกเลี่ยง/การยกเลิก (Avoid/Terminate) และการโอนความเสี่ยง (Transfer) ผู้บริหารอาจทำการพิจารณาปัจจัยในการกำหนดกลยุทธ์การจัดการความเสี่ยง โดยการประเมินผลกระทบและโอกาสเกิดจากการดำเนินการตามกลยุทธ์การจัดการความเสี่ยง หรือการประเมินต้นทุนและผลตอบแทนของการดำเนินการตามกลยุทธ์การจัดการความเสี่ยง หรือการประเมินความเป็นไปได้ที่จะประสบความสำเร็จในการจัดการความเสี่ยง

(๖) กิจกรรมควบคุม (Control Activities) การกำหนดกิจกรรมและการปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อช่วยลดหรือควบคุมความเสี่ยงเพื่อสร้างความมั่นใจว่าจะสามารถจัดการกับความเสี่ยงนั้นได้อย่างถูกต้อง และทำให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ป้องกันและลดระดับความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ ทั้งนี้ การควบคุมแบ่งออกเป็น การควบคุมแบบป้องกัน (Preventive Control) การควบคุมแบบค้นหา (Detective Control) การควบคุมแบบแก้ไข (Corrective Control) และการควบคุมแบบส่งเสริม (Directive Control)

(๗) สารสนเทศและการสื่อสาร (Information & Communication) องค์กรจะต้องมีระบบสารสนเทศและการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพราะเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะนำไปพิจารณาดำเนินการบริหารความเสี่ยงต่อไปตามกรอบและขั้นตอนการปฏิบัติที่องค์กรกำหนด

๑) สารสนเทศ หมายถึง ข้อมูลที่ได้ผ่านการประมวลผลและถูกจัดให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสม มีความหมายและเป็นประโยชน์ต่อการใช้งาน ซึ่งข้อมูลสารสนเทศหมายถึงข้อมูลทางการเงิน และการดำเนินงานในด้านอื่น ๆ โดยเป็นข้อมูลทั้งจากแหล่งภายในและภายนอกองค์กร

๒) การสื่อสาร เป็นการสื่อสารข้อมูลที่จัดทำไว้แล้วส่งไปถึงผู้ที่ควรจะได้รับหรือมีไว้พร้อมสำหรับผู้ที่ใช้สารสนเทศนั้น เพื่อให้ผู้ที่ได้รับใช้ข้อมูลดังกล่าวให้เกิดประโยชน์ในการตัดสินใจด้านต่าง ๆ และเพื่อสนับสนุนให้เกิดความเข้าใจตลอดจนมีการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ โดยระบบการสื่อสารต้องประกอบด้วย การสื่อสารภายในองค์กรและระบบการสื่อสารภายนอกองค์กร ทั้งนี้ องค์กรจะต้องมี

การสื่อสารเพื่อให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน มีความตระหนัก และเข้าใจในนโยบาย แนวปฏิบัติ และกระบวนการบริหารความเสี่ยง นอกจากนี้ควรมีการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการสื่อสาร เป็นระยะ ๆ เพื่อให้การสื่อสารเป็นส่วนหนึ่งของการควบคุมภายในที่เป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

(๘) การติดตามประเมินผล (Monitoring) เป็นกิจกรรมที่ใช้ติดตามและสอบทานแผนบริหารความเสี่ยง เพื่อให้มั่นใจว่าการจัดการความเสี่ยงมีประสิทธิภาพและเหมาะสม หรือควรปรับเปลี่ยน โดยกำหนดข้อมูลที่ต้องติดตามและความถี่ในการสอบทาน และควรกำหนดให้มีการประเมินความเสี่ยงซ้ำ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อประเมินว่าความเสี่ยงใดอยู่ในระดับที่ยอมรับได้แล้ว หรือมีความเสี่ยงใหม่เพิ่มขึ้น ทั้งนี้ ความเสี่ยงและการจัดการต่อความเสี่ยงอาจมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การจัดการต่อความเสี่ยงที่เคยมีประสิทธิผล อาจเปลี่ยนเป็นกิจกรรมที่ไม่เหมาะสม กิจกรรมการควบคุมอาจมีประสิทธิผลน้อยลงหรือไม่ควรดำเนินการต่อไป หรืออาจมีการเปลี่ยนแปลงในวัตถุประสงค์หรือ กระบวนการต่าง ๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรประเมินกระบวนการบริหารความเสี่ยงเป็นประจำเพื่อให้มั่นใจว่าการบริหารความเสี่ยงมีประสิทธิภาพเสมอ

๓. กระบวนการบริหารความเสี่ยงองค์กร

กระบวนการบริหารความเสี่ยงเป็นกระบวนการต่อเนื่อง โดยเริ่มต้นด้วยการกำหนดนโยบายหรือ วัตถุประสงค์ของการบริหารความเสี่ยงที่ชัดเจนจากฝ่ายบริหาร และดำเนินกระบวนการด้วยกลไกการบริหาร ความเสี่ยงที่กำหนดขึ้นในองค์กร ร่วมกับกลไกการตรวจสอบหรือการควบคุมภายในจนสามารถประเมิน ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ และนำไปสู่การปรับปรุงกลไกกระบวนการบริหารความเสี่ยงให้มีประสิทธิภาพ สูงขึ้นต่อไป ทั้งนี้ ขั้นตอนดำเนินการตามกระบวนการการบริหารความเสี่ยงขององค์กร สามารถแบ่งออกเป็น ๕ ขั้นตอนหลัก รายละเอียดในแต่ละขั้นตอนเป็นดังนี้

๓.๑ ขั้นตอนที่ ๑ การกำหนดวัตถุประสงค์ เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยรวม รวมถึง กระบวนการหลักต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร ได้แก่

(๑) วัตถุประสงค์ด้านกลยุทธ์ (Strategic Objectives) เป็นวัตถุประสงค์ในระดับสูง ซึ่งเชื่อมโยงและ สนับสนุนภารกิจขององค์กร โดยองค์กรกำหนดวัตถุประสงค์ด้านกลยุทธ์เพื่อแสวงหาทางเลือก หรือวิธีการ ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

(๒) วัตถุประสงค์ด้านการปฏิบัติงาน (Operations Objectives) เป็นวัตถุประสงค์ในระดับของ การปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๓) วัตถุประสงค์ด้านการรายงาน (Reporting Objectives) เป็นวัตถุประสงค์ที่มุ่งเน้นการจัดทำ รายงาน ทั้งรายงานทางการเงิน (Financial reporting) และรายงานที่ไม่ใช่ทางการเงิน (Non-financial reporting) ซึ่งนำเสนอต่อผู้ใช้ทั้งภายในและภายนอกให้มีความน่าเชื่อถือ โดยมีข้อมูลที่ถูกต้อง สมบูรณ์ และ ทันเวลา เพื่อสามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

(๔) วัตถุประสงค์ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Objectives) เป็นวัตถุประสงค์ที่ มุ่งเน้น การปฏิบัติตามกฎหมาย หรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

การกำหนดวัตถุประสงค์ควรจะ

- Specific (เฉพาะเจาะจง) มีความชัดเจนและกำหนดผลตอบแทนหรือผลลัพธ์ที่ต้องการที่ทุกคน สามารถเข้าใจได้อย่างชัดเจน

- Measurable (สามารถวัดได้) สามารถวัดผลการบรรลุวัตถุประสงค์ได้

- Achievable (สามารถบรรลุผลได้) มีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ ภายใต้เงื่อนไขการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน
- Relevant (มีความเกี่ยวข้อง) มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กร
- Timeliness (มีกำหนดเวลา) สามารถกำหนดระยะเวลาที่ต้องการบรรลุผล ทั้งนี้ การที่องค์กรจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ ควรดำเนินงานภายใต้ระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Tolerance) เพื่อให้ผู้บริหารมั่นใจได้ว่าการดำเนินงานขององค์กรอยู่ภายในเกณฑ์ หรือประเภทของความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Appetite)

๓.๒ ขั้นตอนที่ ๒ การบ่งชี้ความเสี่ยง เป็นการค้นหาความเสี่ยงและสาเหตุหรือปัจจัยของความเสี่ยง โดยพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อเป้าหมายผลลัพธ์ขององค์กร ตามกรอบการบริหารความเสี่ยง ทั้งนี้ สาเหตุของความเสี่ยงที่ระบุควรเป็นสาเหตุที่แท้จริง เพื่อจะได้วิเคราะห์และกำหนดมาตรการลดความเสี่ยงในภายหลังได้อย่างถูกต้อง แหล่งที่มาของปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่

(๑) ปัจจัยภายในองค์กร : วัตถุประสงค์ขององค์กร นโยบายและกลยุทธ์ การดำเนินงาน กระบวนการทำงาน ประสบการณ์การทำงาน โครงสร้างองค์กรและระบบการบริหารงาน การเงิน วัฒนธรรมขององค์กร สภาพทางภูมิศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องภายในองค์กร เป็นต้น

(๒) ปัจจัยภายนอกองค์กร : นโยบายของรัฐบาล สภาพเศรษฐกิจ การดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กฎระเบียบภายนอกองค์กร เหตุการณ์ธรรมชาติ สภาพสังคม และการเมือง เป็นต้น

การระบุปัจจัยเสี่ยงจะเริ่มต้นที่เป้าประสงค์ หรือวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยการมองปัจจัยเสี่ยงไม่จำเป็นต้องมาก แต่ต้องมีเรื่องการบริหารและการควบคุมในการรองรับปัญหาที่ตีพ้อ ทั้งนี้ การจัดประเภทความเสี่ยงองค์กร จะแบ่งประเภทตามกรอบการบริหารความเสี่ยงองค์กร ได้แก่

(๑) ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk) ความเสี่ยงอันเกิดจากการที่องค์กรไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอันเนื่องมาจากขาดกลยุทธ์ที่เหมาะสมหรือสภาพการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลง

(๒) ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน (Operation Risk) ความเสี่ยงอันเกิดจากการดำเนินงานภายในองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบุคลากร กระบวนการทำงาน โครงสร้างพื้นฐาน รวมถึงการทุจริตภายในองค์กร

(๓) ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk) ความเสี่ยงที่ก่อให้เกิดผลกระทบทางการเงินต่อองค์กร

(๔) ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Risk) ความเสี่ยงอันเกิดจากการไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ โดยครอบคลุมถึงกฎ ระเบียบของทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกที่กำกับดูแลองค์กร

การค้นหาความเสี่ยงสามารถศึกษาได้จากข้อมูลสถิติของความเสี่ยงที่เคยเกิดขึ้น การสำรวจในปัจจุบัน หรือคาดว่าอาจจะเกิดขึ้นในอนาคต การรวบรวมข้อมูลเพื่อบ่งชี้เหตุการณ์ที่มีความเสี่ยงจะเป็นการรวบรวมข้อมูล ทั้งแบบ Top-down คือ การระดมความคิดเห็นผู้บริหารของหน่วยงานเพื่อระบุความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ขององค์กร และแบบ Bottom-up คือ การระดมความคิดเห็นของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน เพื่อระบุความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน ความเสี่ยงด้านการเงิน และความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ทั้งจากผู้บริหารและบุคลากร รวบรวมเป็นรายการความเสี่ยงองค์กร (Risk register) และประเมินความเสี่ยงนั้น ๆ ในขั้นตอนต่อไป

๓.๓ ขั้นตอนที่ ๓ การประเมินความเสี่ยง เป็นการประเมินระดับความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อองค์กร มากน้อยเพียงใด โดยพิจารณาจากโอกาส (Likelihood) ที่จะเกิดปัจจัยเสี่ยง และระดับความรุนแรงของ ผลกระทบ (Impact) และประเมินระดับของความเสี่ยง โดยการประมวลผลค่าระดับของโอกาส และระดับ ความรุนแรงของผลกระทบตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดไว้ทั้ง ๒ ด้าน

ระดับคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ผลกระทบของความเสี่ยง (Impact)	ต่ำ			→	สูง
โอกาสหรือความเป็นไปได้ที่เกิดขึ้น (Likelihood)	น้อยครั้ง			→	บ่อยครั้ง

การกำหนดนิยามของแต่ละระดับคะแนน ควรกำหนดให้มีความสอดคล้องกับระดับความเสี่ยง ที่องค์กรยอมรับได้ (Risk appetite) ซึ่งจะมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ในแต่ละช่วงเวลา องค์กรจึงควรมี การทบทวนนิยามดังกล่าวในแต่ละปี โดยตัวอย่างนิยามที่ใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาประเมินความเสี่ยง เป็นดังนี้

ระดับคะแนน	ผลกระทบของความเสี่ยง	โอกาสหรือความเป็นไปได้ ที่เหตุการณ์จะเกิดขึ้น
๑ (น้อยมาก)	เกิดความล่าช้าของโครงการ ไม่เกิน ๑ สัปดาห์	น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐
๒ (น้อย)	เกิดความล่าช้าของโครงการ มากกว่า ๒ สัปดาห์ ถึง ๓ สัปดาห์	ร้อยละ ๕๐-๕๙
๓ (ปานกลาง)	เกิดความล่าช้าของโครงการ มากกว่า ๓ สัปดาห์ ถึง ๑ เดือน	ร้อยละ ๖๐-๖๙
๔ (สูง)	เกิดความล่าช้าของโครงการ มากกว่า ๑ เดือน ถึง ๓ เดือน	ร้อยละ ๗๐-๗๕
๕ (สูงมาก)	เกิดความล่าช้าของโครงการ มากกว่า ๓ เดือน	มากกว่า ร้อยละ ๘๐

จากนั้นจึงคำนวณให้ระดับความเสี่ยงตามผลคูณของระดับคะแนนทั้ง ๒ ด้าน ตัวอย่างเช่น

ปัจจัยเสี่ยง	ผลกระทบของ ความเสี่ยง (Impact)	โอกาสหรือความเป็นไปได้ ที่เกิดขึ้น (Likelihood)	ระดับความเสี่ยง (Level of Risk)
ปัจจัยเสี่ยง A	๑	๓	๑ X ๓ = ๓
ปัจจัยเสี่ยง B	๓	๓	๓ X ๓ = ๙
ปัจจัยเสี่ยง C	๔	๔	๔ X ๔ = ๑๖
ปัจจัยเสี่ยง D	๕	๔	๕ X ๔ = ๒๐

เมื่อได้ระดับความเสี่ยงครบทุกความเสี่ยงแล้ว ก็จะสามารถจัดทำแผนผังความเสี่ยงองค์กร (Risk profile) ดังนี้

		ผลกระทบของความเสียหาย (Impact)				
		๑ (ต่ำมาก)	๒	๓	๔	๕ (สูงมาก)
โอกาสหรือ ความเป็นไป ได้ ที่เกิดขึ้น (Likelihood)	๕ (สูงมาก)					ความเสี่ยง D
	๔				ความเสี่ยง C	
	๓			ความเสี่ยง B		
	๒	ความเสี่ยง A				
	๑ (ต่ำมาก)					

ระดับความเสี่ยง แสดงถึงระดับความสำคัญในการบริหารความเสี่ยง โดยพิจารณาจากผลคูณของระดับโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย (Likelihood) กับระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ของความเสี่ยงแต่ละสาเหตุ (โอกาส X ผลกระทบ) ซึ่งระดับความเสี่ยงแบ่งตามความสำคัญเป็น ๔ ระดับ ดังนี้

ระดับความเสี่ยง	ระดับคะแนน	ความหมาย
สูงมาก	๑๗-๒๕	ระดับความเสี่ยงที่ไม่สามารถยอมรับได้ จำเป็นต้องเร่งรัดจัดการแก้ไขในทันที
สูง	๑๐-๑๖	ระดับความเสี่ยงที่ไม่สามารถยอมรับได้ โดยต้องจัดการความเสี่ยงให้ลดลง เพื่อให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้
ปานกลาง	๕-๙	ระดับความเสี่ยงที่พอยอมรับได้ แต่ต้องมีการควบคุมความเสี่ยงเพิ่มเติมเพื่อป้องกันไม่ให้ความเสี่ยงสูงขึ้นไปอยู่บนระดับที่ไม่สามารถยอมรับได้
ต่ำ	๑-๔	ระดับความเสี่ยงที่สามารถยอมรับได้ ภายใต้การควบคุมปกติ ไม่ต้องการจัดการเพิ่มเติม

การประเมินความเสี่ยงจำเป็นต้องมีการประเมินอย่างน้อย ๒ ครั้ง ในแต่ละรอบของการบริหารความเสี่ยง คือ ก่อนจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงองค์กร และหลังจากสิ้นสุดการดำเนินการกิจกรรมตามแผนบริหารความเสี่ยงองค์กร เพื่อให้สามารถทราบถึงผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินการกิจกรรมการจัดการความเสี่ยงต่าง ๆ โดยอาจเพิ่ม ความถี่การประเมินให้มากขึ้นระหว่างรอบได้ ทั้งนี้ เพื่อใช้ผลการประเมินเปรียบเทียบ และปรับปรุงกลยุทธ์/ มาตรการให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

๓.๔ ขั้นตอนที่ ๔ การจัดการความเสี่ยง

(๑) กลยุทธ์การจัดการความเสี่ยง การจัดการความเสี่ยง คือ การดำเนินการเพื่อควบคุมความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ โดยใช้วิธีการจัดการที่สอดคล้องกับระดับความเสี่ยงที่ประเมินไว้และต้นทุนค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง ตามแนวทางดังนี้

๑) Terminate risk (การหลีกเลี่ยง/กำจัดความเสี่ยง) กรณีที่ไม่สามารถยอมรับความเสี่ยงได้ อาจใช้วิธีการเปลี่ยนวัตถุประสงค์ การหยุดดำเนินการ/ระงับ/ยกเลิก หรือการไม่ดำเนินการกิจกรรมนั้น ๆ เลย เช่น การลงทุนในโครงการขนาดใหญ่ มีงบประมาณโครงการสูง อาจมีการประเมินความเสี่ยงก่อนเริ่มโครงการ ซึ่งหากมีความเสี่ยงสูงต่อการเกิดปัญหาตามมา ทั้งด้านการเงินและด้านอื่น ๆ ก็จะไม่ดำเนินการ เป็นต้น

๒) Transfer risk (การถ่ายโอนความเสี่ยง) เป็นวิธีการร่วมหรือแบ่งความรับผิดชอบให้กับผู้อื่นในการจัดการความเสี่ยง เช่น การทำประกันภัย และการจ้างบุคคลภายนอกที่มีความสามารถหรือความชำนาญในเรื่องต่าง ๆ เหล่านั้นดำเนินการแทน (Outsource) เป็นต้น

๓) Treat risk (การควบคุมความเสี่ยง) เป็นการดำเนินการเพิ่มเติมเพื่อควบคุมโอกาสที่อาจเกิดขึ้นหรือขนาดของผลกระทบจากความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่กำหนด ซึ่งเป็นระดับที่สามารถยอมรับได้ เช่น การจัดซื้ออุปกรณ์เพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน หรือการจัดหาอุปกรณ์เพิ่มเติมจากเดิม การปรับปรุงแก้ไขกระบวนการงาน การจัดทำแผนฉุกเฉิน และการจัดทำมาตรฐานความปลอดภัย เป็นต้น

๔) Take risk (การยอมรับความเสี่ยง) เป็นการยอมรับให้ความเสี่ยงสามารถเกิดขึ้นได้ภายใต้ระดับความเสี่ยงที่สามารถยอมรับได้ โดยไม่มีมาตรการหรือกลยุทธ์ใด ๆ ในการควบคุม ซึ่งอาจเนื่องมาจากความเสี่ยงนั้นอยู่ในระดับความเสี่ยงต่ำมาก หรือไม่มีวิธีการใด ๆ ในปัจจุบันที่จะควบคุม หรือวิธีการที่จะนำมาใช้มีต้นทุนสูงเมื่อเทียบกับความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากความเสี่ยงนั้น ไม่คุ้มค่าต่อการดำเนินการ

(๒) การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงองค์กร แผนบริหารความเสี่ยงองค์กร เป็นการรวบรวมข้อมูลวิธีการและกิจกรรมการจัดการความเสี่ยงต่าง ๆ มาพิจารณาในภาพรวม เพื่อให้การบริหารความเสี่ยงองค์กรมีประสิทธิภาพสูงขึ้น มีความมั่นใจต่อการบรรลุเป้าหมายตามแผนบริหารความเสี่ยง โดยแผนบริหารความเสี่ยงมีองค์ประกอบในลักษณะเดียวกับแผนปฏิบัติการ คือ มาตรการ/กิจกรรมการจัดการความเสี่ยง กำหนดระยะเวลาดำเนินการของกิจกรรมและผู้รับผิดชอบ

เมื่อดำเนินการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงองค์กรเรียบร้อยแล้ว ต้องมีการสื่อสารให้บุคลากรทั้งหมดทราบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่สอดคล้องกันในหลักการของการบริหารความเสี่ยงองค์กร รวมทั้งสนับสนุนร่วมดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการ

องค์กรมีการดำเนินงานทั้งด้านการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ซึ่งมีวัตถุประสงค์/เป้าหมายร่วมกัน คือ ควบคุมและลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ โดยการควบคุมภายในเป็นกระบวนการและมาตรการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลที่องค์กรได้กำหนดขึ้นเพื่อสร้างความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลในด้านการดำเนินงาน การรายงานและการปฏิบัติตามกฎระเบียบส่วนการบริหารความเสี่ยงเป็นกระบวนการที่ได้รับการออกแบบให้สามารถบ่งชี้เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นและมีผลกระทบต่อองค์กร เพื่อสามารถจัดการความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้

เมื่อบริหารความเสี่ยงให้ลดลงอยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้แล้วความเสี่ยงนั้นจะถูกส่งต่อไปยังกระบวนการควบคุมภายใน ในทางกลับกันความเสี่ยงที่ไม่สามารถควบคุมได้ด้วยกระบวนการควบคุมภายใน ความเสี่ยงนั้นจะถูกส่งต่อไปสู่กระบวนการบริหารความเสี่ยง

๓.๕ ขั้นตอนที่ ๕ การติดตามผล และการรายงาน

เมื่อมีการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงแล้ว จะต้องมีการติดตามผลและการรายงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าได้มีการดำเนินงานไปอย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยมีเป้าหมายในการติดตามผล คือ เป็นการประเมินคุณภาพและความเหมาะสมของวิธีการจัดการความเสี่ยง รวมทั้งติดตามผลการจัดการความเสี่ยงที่ได้มีการดำเนินการไปแล้วว่าบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการบริหารความเสี่ยงหรือไม่ โดยต้องมีการสอบถามดูว่า วิธีการจัดการความเสี่ยงใดที่มีประสิทธิภาพ ควรดำเนินการต่อเนื่อง และวิธีการจัดการความเสี่ยงใดควร ปรับเปลี่ยน และนำผลการติดตามดังกล่าวมาจัดทำรายงาน

บทที่ ๒

กรอบการวัดระดับความสำเร็จด้านการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

กรมบัญชีกลางจะประเมินผลการดำเนินงานจากระดับความสำเร็จในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารความเสี่ยง ตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานสำหรับทุนหมุนเวียนที่อยู่ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการ ดังนี้

(๑) สภาพแวดล้อมการควบคุมภายใน (ร้อยละ ๗) พิจารณาจากการจัดให้มีระบบข้อร้องเรียน ช่องทางการรับข้อร้องเรียน รวมทั้งการจัดทำรายงานสรุปเกี่ยวกับข้อร้องเรียนภายในองค์กรนำเสนอผู้บริหารขององค์กร

(๒) การกำหนดวัตถุประสงค์การบริหารความเสี่ยง (ร้อยละ ๘) พิจารณาจากการกำหนดวัตถุประสงค์การบริหารความเสี่ยง ซึ่งปรากฏผ่านคู่มือการบริหารความเสี่ยงที่มีองค์ประกอบที่ได้อย่างครบถ้วน

(๓) การระบุความเสี่ยงระดับองค์กร (ร้อยละ ๑๕) พิจารณาจากการระบุความเสี่ยงระดับองค์กร โดยการนำเกณฑ์การพิจารณาระบบการควบคุมภายในที่เพียงพอควบคู่ไปกับการระบุความเสี่ยงระดับองค์กรและการพิจารณาระดับความเสี่ยงที่เหลืออยู่ (Residual Risk) หลังจากการควบคุมภายใน

(๔) การประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยงระดับองค์กร (ร้อยละ ๑๕) พิจารณาจากการประเมินระดับความรุนแรง ทั้งโอกาสและผลกระทบของปัจจัยเสี่ยง ซึ่งประกอบด้วยโอกาสและผลกระทบที่จะเกิดต่อความเสี่ยงระดับองค์กร รวมทั้งการนำฐานข้อมูลมาใช้ในการพิจารณากำหนดระดับความรุนแรง

(๕) การตอบสนองความเสี่ยง (ร้อยละ ๑๕) พิจารณาจากการกำหนดแผนงานการบริหารความเสี่ยงระดับองค์กรครบทุกปัจจัยเสี่ยงระดับองค์กร โดยมีการวิเคราะห์ Cost - Benefit ในแต่ละทางเลือกในการจัดการ รวมถึงการวิเคราะห์การบริหารความเสี่ยงแบบบูรณาการเพื่อนำมาจัดทำแผนการบริหารความเสี่ยง

(๖) กิจกรรมการควบคุมภายใน (ร้อยละ ๑๐) พิจารณาจากการสอบทานรายงานทางการเงินและที่ไม่ใช่ทางการเงินโดยผู้บริหารทุนหมุนเวียนและผู้บริหารระดับรอง การจัดทำทะเบียนทรัพย์สินและการตรวจนับทรัพย์สินเทียบกับทะเบียนทรัพย์สิน/หลักฐานทางบัญชี

(๗) สารสนเทศและการสื่อสาร (ร้อยละ ๒๕) พิจารณาจากการใช้สารสนเทศเพื่อสนับสนุนการติดตามการดำเนินกิจกรรมตามแผนการบริหารความเสี่ยงโดยพิจารณาผ่านการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงได้ครบถ้วน และความเสี่ยงระดับองค์กรสามารถลดระดับความรุนแรงได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

(๘) การติดตามผลและการประเมินผล (ร้อยละ ๕) พิจารณาจากการประเมินผลการควบคุมภายในตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑

รายละเอียดการประเมินผลในแต่ละด้าน ดังนี้

(๑) สภาพแวดล้อมการควบคุมภายใน (ร้อยละ ๗)

ประเด็นย่อย ที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
๑) การจัดให้มีระบบ ข้อร้องเรียน ช่องทาง การรับข้อร้องเรียน ^๑ และการจัดทำ รายงานสรุปเกี่ยวกับ ข้อร้องเรียนภายใน องค์กรนำเสนอ ผู้บริหารขององค์กร	๗	มีการระบุ ช่องทางรับ ข้อร้องเรียน และมีกร จัดทำ รายงานสรุป นำเสนอเป็น รายปี	มีการระบุ ช่องทางรับ ข้อร้องเรียน และเสนอ แนวทาง แก้ไข พร้อม ทั้งมีการจัดทำ รายงาน สรุป นำเสนอเป็น รายปี	มีการระบุ ช่องทางรับ ข้อร้องเรียน และ มีการ จัดทำ รายงานสรุป นำเสนอเป็น รายไตรมาส	มีการระบุ ช่องทาง รับ ข้อร้องเรียน และเสนอ แนวทาง แก้ไข พร้อม ทั้งมีการจัดทำ รายงานสรุป นำเสนอ เป็นรายไตรมาส	มีการระบุ ช่องทาง รับ ข้อร้องเรียน และ เสนอ แนวทาง แก้ไข พร้อม ทั้งมีการจัดทำ รายงานสรุป นำเสนอ เป็นรายเดือน

หมายเหตุ :

^๑ ช่องทางการรับข้อร้องเรียน เช่น ๑. ร้องเรียนต่อผู้บริหารโดยตรง (Website/จดหมาย) ๒. ศูนย์รับข้อร้องเรียน (Call center / e-mail /webboard) ๓. ตู้แสดงความคิดเห็น ๔. หัวหน้าหน่วยงาน (ต้นสังกัด) และ ๕. หน่วยงานภายนอก

(๒) การกำหนดวัตถุประสงค์การบริหารความเสี่ยง (ร้อยละ ๘)

ประเด็นย่อย ที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
๑) การจัดทำ/ ทบทวน คู่มือการ บริหาร ความเสี่ยง ^๑	๘	ไม่มีการ จัดทำ/ ทบทวนคู่มือ การบริหาร ความเสี่ยง	ทุน หมุนเวียน อยู่ระหว่าง จัดทำ/ ทบทวน คู่มือการ บริหารความ เสี่ยง	คู่มือการ บริหาร ความ เสี่ยงของทุน หมุนเวียน แล้วเสร็จ โดยมี องค์ประกอบ ที่ดีของคู่มือ การบริหาร ความเสี่ยงที่ ดี ครบถ้วน ^๑	ครบถ้วนตาม ระดับ ๓ และ คู่มือการบริหาร ความเสี่ยงผ่าน ความเห็นชอบ จากคณะ กรรมการบริหาร ทุนหมุนเวียน	ครบถ้วน ตาม ระดับ ๔ และ เผยแพร่คู่มือ การบริหาร ความเสี่ยง ให้กับ ผู้บริหารและ พนักงาน ใน องค์กร

หมายเหตุ :

^๑ องค์ประกอบของคู่มือการบริหารความเสี่ยงที่ดี ประกอบด้วย

๑. โครงสร้างการบริหารความเสี่ยงขององค์กร
๒. นโยบาย วัตถุประสงค์ของการบริหารความเสี่ยง
๓. การระบุความเสี่ยง

๔. การระบุถึงระดับความรุนแรงและการจัดลำดับความเสี่ยงจากผลการวิเคราะห์ความเสียหายข้างต้น

๕. การกำหนด/คัดเลือกวิธีการจัดการต่อความเสี่ยงที่ระบุไว้ โดยพิจารณาถึงผลกระทบและโอกาสที่จะเกิดค่าใช้จ่ายและผลประโยชน์ที่ได้ (Cost - Benefit) และระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ของความเสี่ยงที่เหลืออยู่ (Residual Risk) ขององค์กร

๖. การทำรายงานการบริหารความเสี่ยงและการประเมินผลการบริหารความเสี่ยง ในกรณีที่มิคู่มือการบริหารความเสี่ยงอยู่แล้ว ให้มีการทบทวนคู่มือการบริหารความเสี่ยงทุกปี หรือในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารความเสี่ยง

(๓) การระบุความเสี่ยงระดับองค์กร (ร้อยละ ๑๕)

ประเด็นย่อยที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
๑) การระบุความเสี่ยงระดับองค์กร ^๑	๑๕	มีการระบุปัจจัยเสี่ยงระดับองค์กร แต่ไม่สอดคล้องกับกระบวนการควบคุมภายใน	มีการระบุปัจจัยเสี่ยงระดับองค์กร โดยมีเกณฑ์การพิจารณาในระบบการควบคุมภายในที่เพียงพอ ควบคุมไปกับการระบุความเสี่ยงระดับองค์กร	ครบถ้วนตามระดับ ๒ และการระบุปัจจัยเสี่ยงระดับองค์กร ได้พิจารณาถึงระดับความเสี่ยงที่เหลืออยู่ (Residual Risk) หลังจากการควบคุมภายใน	ครบถ้วนตามระดับ ๓ และปัจจัยเสี่ยงระดับองค์กร มีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายประจำปี ของทุนหมุนเวียน และสามารถอธิบายความเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยเสี่ยงกับแต่ละยุทธศาสตร์ในทุกยุทธศาสตร์ของทุนหมุนเวียน	ครบถ้วนตามระดับ ๔ และสามารถแสดงถึงความเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยเสี่ยงที่เหลืออยู่ในปีก่อนหน้า กับปีที่ประเมินได้ชัดเจน ในรูปแบบของความรุนแรงคงเหลือของปัจจัยเสี่ยงในปีก่อนหน้า

หมายเหตุ :

^๑ การระบุ/บ่งชี้ความเสี่ยงตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐหรือความเสี่ยง ๔ ด้าน ตามหลักเกณฑ์ของ (COSO Enterprise Risk Management : COSO ERM) ที่แบ่งออกเป็น Strategic Risk / Operational Risk / Financial Risk และ Compliance Risk (S - O - F - C) เป็นต้น และในกรณีที่ทุนหมุนเวียน ไม่มีความเสี่ยงด้านใดด้านหนึ่ง ให้อธิบายสาเหตุ/รายละเอียดประกอบการรายงานผลการดำเนินงาน

(๔) การประเมินความรุนแรงของความเสี่ยงระดับองค์กร (ร้อยละ ๑๕)

ประเด็นย่อย ที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
๑) การประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยงระดับ องค์กร ^๑ (ระดับความรุนแรง = โอกาส x ผลกระทบ)	๑๕	ไม่มีการประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยงระดับองค์กร	มีการประเมินเฉพาะโอกาสหรือผลกระทบของความเสียหายระดับองค์กร	มีการประเมินทั้งโอกาสและผลกระทบ <u>ครบทุกความ</u> เสี่ยงระดับองค์กร	มีการประเมินทั้งโอกาสและผลกระทบ <u>ครบทุกความ</u> เสี่ยงระดับองค์กร โดยใช้ฐานข้อมูลของทุนหมุนเวียนในการพิจารณา	ครบถ้วนตามระดับ ๔ รวมถึงมีการจัดทำแผนภาพความเสี่ยงระดับองค์กร (Risk Profile) ^๒

หมายเหตุ :

^๑ การประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยง ให้ดำเนินการตามความเสี่ยงที่ระบุในข้อ ๓, ๕, ๗ การกำหนดแผนงานและดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงอ้างอิงจากข้อ ๔

^๒ Risk Profile (แผนภูมิความเสี่ยง) หมายถึง แผนภูมิแสดงสถานะของระดับความรุนแรงของปัจจัยเสี่ยงโดยรวม โดยแสดงเป็นพิกัดของโอกาสและผลกระทบ โดยใช้ระดับสีแทนระดับความรุนแรง ทั้งนี้ Risk Profile จะแสดงให้เห็นภาพรวมในการกระจายตัวของปัจจัยเสี่ยงองค์กร และแสดงให้เห็นถึงขอบเขตของความรุนแรงที่องค์กรยอมรับได้ (Risk Boundary) เพื่อให้องค์กรได้กำหนดเป็นเป้าหมายในภาพรวมว่าจะต้องบริหารความเสี่ยงจนมีระดับความรุนแรงลดลงจนอยู่ในระดับดังกล่าว

(๕) การตอบสนองความเสี่ยง (ร้อยละ ๑๕)

ประเด็นย่อย ที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
๑) การกำหนดแผนงาน การบริหารความเสี่ยง ระดับองค์กร	๑๕	ไม่มีการกำหนดแผนงาน การบริหารความเสี่ยง	มีการกำหนดแผนงาน การบริหารความเสี่ยงมากกว่าร้อยละ ๕๐ ของความเสี่ยงระดับองค์กร	มีการกำหนดแผนบริหารความเสี่ยง <u>ครบทุก</u> ปัจจัยเสี่ยงระดับองค์กร	มีการกำหนดแผนบริหารความเสี่ยง <u>ครบทุก</u> ปัจจัยเสี่ยงระดับองค์กร โดยมี การวิเคราะห์ Cost-Benefit ในแต่ละทางเลือก	ครบถ้วนตามระดับ ๔ รวมถึง แผนบริหารความเสี่ยงผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน

(๖) กิจกรรมการควบคุมภายใน (ร้อยละ ๑๐)

ประเด็นย่อย ที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
๑) ผู้บริหารทุน หมุนเวียนและ ผู้บริหารระดับรอง มีการสอบทาน ^๑ รายงานทางการเงิน และรายงานที่ไม่ใช่ ทางการเงิน ^๒	๑๐	ไม่มีการสอบ ทานรายงาน	มีการสอบทาน รายงานทาง การเงิน <u>หรือ</u> ที่ไม่ใช่ ทางการเงิน ครบทุกไตรมาส	มีการสอบ ทาน รายงาน ทางการเงิน <u>และ</u> ที่ไม่ใช่ ทางการเงิน ครบทุก ไตรมาส	มีการสอบ ทาน รายงาน ทางการเงิน <u>และ</u> ที่ไม่ใช่ ทางการเงิน ครบทุกไตร มาสและมี การสอบทาน ที่มีความถี่ มากกว่าราย ไตรมาส	มีการสอบ ทาน รายงาน ทางการเงิน <u>และ</u> ที่ไม่ใช่ ทางการเงิน ครบทุกไตร มาส และมี การสอบทาน เป็นราย เดือน ครบ ๑๒ เดือน

หมายเหตุ :

^๑ การสอบทานของผู้บริหารทุนหมุนเวียนและผู้บริหารระดับรอง หมายถึง การพิจารณาความครบถ้วน
ถูกต้อง น่าเชื่อถือ เช่น การรับทราบ การพิจารณารายงานในการประชุม เป็นต้น

^๒ รายงานทางการเงิน ประกอบด้วย ผลการดำเนินงานทางการเงินและฐานะทางการเงิน (งบการเงิน
เบื้องต้น งบทดลอง) และรายงานที่ไม่ใช่ทางการเงินเป็นรายงานผลการดำเนินงานขององค์กร เช่น ผลการ
ดำเนินงานตามภารกิจ แผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) แผนปฏิบัติการประจำปี นโยบายหน่วยงานที่
เกี่ยวข้อง ตัวชี้วัดของทุนหมุนเวียนที่สำคัญ เป็นต้น

(๗) สารสนเทศและการสื่อสาร (ร้อยละ ๒๕)

ประเด็นย่อย ที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
๑) การใช้สารสนเทศ เพื่อ สนับสนุนการ ติดตาม การดำเนินกิจกรรม ตามแผนการบริหาร ความเสี่ยง	๒๕	ไม่สามารถ ดำเนินงาน ตาม แผน บริหาร ความเสี่ยงได้	สามารถ ดำเนินงาน ตามแผน บริหารความ เสี่ยงได้ มากกว่า ร้อยละ ๕๐ ของแผน	ดำเนินงาน ตามแผน บริหารความ เสี่ยงได้ ครบถ้วน <u>ครบทุก</u> ปัจจัยเสี่ยง	ครบถ้วนตาม ระดับ ๓ และ ความเสี่ยง ระดับองค์กร ลดลงได้ มากกว่า ร้อยละ ๕๐ ของเป้าหมาย รวม ตาม แผน ความ เสี่ยง	ครบถ้วนตาม ระดับ ๓ และ ระดับ ความรุนแรง ของปัจจัย เสี่ยง ทุกปัจจัย เสี่ยง สามารถ ลดลงได้ ตาม เป้าหมาย ที่กำหนด

(๘) การติดตามผลและการประเมินผล (ร้อยละ ๕)

ประเด็นย่อย ที่ใช้พิจารณา	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
(๑) การประเมินผล การ ควบคุมภายใน ของ หน่วยงานตาม หลักเกณฑ์ กระทรวงการคลัง ^๑	๒	ไม่มีการ ประเมินผล การควบคุม ภายในของ หน่วยงาน	-	มีการ ประเมินผล การควบคุม ภายในของ หน่วยงาน แต่ไม่ ครบถ้วนตาม ภารกิจ ^๒ ของ ทุนหมุนเวียน	-	มีการ ประเมินผล การควบคุม ภายใน ของ หน่วยงาน ครบถ้วน ตามภารกิจ ^๒ ของทุน หมุนเวียน
(๒) การส่งรายงาน การประเมินผล การ ควบคุมภายใน ตาม หลักเกณฑ์ กระทรวงการคลัง ^๑	๒	ไม่ส่งผลการ ประเมิน/ส่งผล การ ประเมิน ล่าช้ากว่า กำหนดเวลา	-	-	-	ทันตาม กำหนดเวลา (ภายใน ๙๐ วัน นับตั้งแต่ สิ้นปีบัญชี)
(๓) การสอบทานการ ประเมินผลการ ควบคุม ภายในของ ผู้ตรวจสอบภายใน	๑	ไม่มีการสอบทาน การประเมินผล การควบคุม ภายในของผู้ ตรวจสอบ ภายใน	-	มีการสอบทาน การประเมินผล การควบคุม ภายในของผู้ ตรวจสอบ ภายใน	-	มีการสอบทาน การประเมินผล การควบคุม ภายใน ของ ผู้ตรวจสอบ ภายใน และ มี แนวทางใน การ ปรับปรุง เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ การ ดำเนินการ ตามข้อเสนอแนะ ของผู้ตรวจสอบ ภายใน

หมายเหตุ :

^๑ หลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับ
หน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑

^๒ ภารกิจของทุนหมุนเวียน หมายถึง ภารกิจตามกฎหมายจัดตั้งหน่วยงานของรัฐ หรือภารกิจตาม
แผนการดำเนินการหรือภารกิจอื่น ๆ ที่สำคัญของหน่วยงาน ภาครัฐ/วัตถุประสงค์

ข้อมูลทั่วไปของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๑. ความเป็นมาของกองทุน

กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ (มาตรา ๒๘) ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๘ และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๘ เป็นต้นมา โดยมีหลักการสำคัญดังต่อไปนี้

(๑) เป็นกฎหมายที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่เห็นว่าตนถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมด้วยสาเหตุเกี่ยวกับเพศ ได้เข้าสู่กระบวนการของกฎหมายอย่างเสมอภาคกัน ไม่ว่าบุคคลนั้นจะเป็นชายหรือหญิงหรือผู้แสดงออกแตกต่างจากเพศโดยกำเนิด

(๒) เป็นกฎหมายทางเลือก จึงเป็นเรื่องที่รัฐให้การคุ้มครองในลักษณะของการ “ให้สิทธิ” ไม่ใช่กฎหมายที่ส่งเสริมความขัดแย้งระหว่างหญิงชาย แต่เป็นกฎหมายที่ “เปิดโอกาส” ให้เพศชาย เพศหญิง หรือผู้แสดงออกแตกต่างจากเพศโดยกำเนิดได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเป็นธรรมตามหลักของกฎหมาย ทั้งนี้ หากไม่ประสงค์ใช้สิทธิตามกฎหมายฉบับนี้ หรือเลือกจะใช้สิทธิในช่องทางอื่น ก็ย่อมกระทำได้

(๓) ให้สิทธิตามกฎหมายนี้เป็น “สิทธิเฉพาะตัว” ไม่อาจโอนกันได้และไม่ตกทอดทางมรดกหากผู้ถูกเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมไม่ประสงค์จะใช้สิทธินั้น บุคคลอื่นย่อมไม่อาจใช้สิทธิตามกฎหมายฉบับนี้แทนได้ เว้นแต่กรณีและผู้เสียหายเป็นผู้เยาว์ คนเสมือนไร้ความสามารถ หรือคนไร้ความสามารถ หรือในกรณีที่ผู้เสียหายไม่สามารถยื่นคำขอรับการชดเชยหรือเยียวยาด้วยตนเองได้

(๔) กำหนดให้มีคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ วลพ.) ไว้เป็นการเฉพาะที่มีความ “เป็นอิสระ” และ “เป็นกลาง” เพื่อชี้ขาดตัดสินว่าการกระทำใดเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ โดยมีขั้นตอนของการเข้าสู่กระบวนการที่ชัดเจน

(๕) กำหนดให้กรรมการ วลพ. มีอำนาจและหน้าที่ชัดเจน คำสั่งของกรรมการมีอำนาจบังคับทางกฎหมายที่ชัดเจน และมีบทกำหนดโทษผู้ฝ่าฝืนคำสั่งของกรรมการโดยเฉพาะ

(๖) เพื่อเป็นหลักประกันให้ผู้เข้าสู่กระบวนการทางกฎหมายนี้ได้มั่นใจในความโปร่งใสและเป็นธรรม จึงได้กำหนดให้มีการตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจ กล่าวคือ แม้จะถือคำวินิจฉัยของคณะกรรมการเป็นที่สุด แต่หากผู้กรณีเห็นว่าเป็นคำสั่งทางปกครองที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ก็สามารถนำคดีเข้าสู่ศาลปกครองได้ ซึ่งเป็นช่องทางตรวจสอบว่าการกระทำดังกล่าวยังถูกเลือกปฏิบัติอยู่อีกหรือไม่

(๗) มีหลักเกณฑ์ในการชดเชยหรือเยียวยาผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ตามคำสั่งคณะกรรมการ วลพ. โดยกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

(๘) ให้มีกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ ที่มา และกรอบการใช้จ่ายเงินของกองทุนอย่างชัดเจน

(๙) กำหนดค่านิยามของ “การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ” ให้ชัดเจนในการพิจารณา รับดำเนินการให้แก่ผู้เสียหาย และเพื่อให้เกิดความชัดเจนเกี่ยวกับขอบเขตของการบังคับใช้กฎหมายนี้

(๑๐) กำหนดให้ความผิดตามกฎหมายนี้สามารถเปรียบเทียบได้โดยไม่ต้องดำเนินคดีต่อไปในชั้นศาล

๒. วัตถุประสงค์หลัก (Main Objectives)

เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ตามมาตรา ๒๘ แห่งพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘

๓. กรอบวัตถุประสงค์ของการใช้จ่ายเงินกองทุนฯ

เงินกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (มาตรา ๓๐) ให้ใช้จ่ายภายใต้กรอบวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

- (๑) เพื่อกิจกรรมหรือกิจการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
- (๒) เพื่อคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ
- (๓) เพื่อช่วยเหลือ ขาดเซยและเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคลซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามมาตรา ๒๖

(๔) เพื่อการสอดส่องและดูแลและให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และหน่วยงานของรัฐในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

(๕) เพื่อส่งเสริมการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

(๖) เพื่อการติดต่อและประสานงานกับบุคคล หน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

(๗) เพื่อการอื่นตามที่คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ สทพ.) เห็นสมควร

๔. วิสัยทัศน์

เป็นกลไกสนับสนุนการขับเคลื่อนความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างเป็นธรรมและยั่งยืน

๕. พันธกิจ

(๑) ช่วยเหลือ ขาดเซย เยียวยา แก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

(๒) สนับสนุนงบประมาณจัดทำโครงการ กิจกรรม และการศึกษาวิจัยเพื่อคุ้มครอง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

(๓) สร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม

๖. ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/แผนงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ

กลยุทธ์ สร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม และผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ มีองค์ความรู้และมีความตระหนักในการปฏิบัติงานการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

แผนงาน (๑) การจัดการความรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ

(๒) การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ตลอดจนผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศมีองค์ความรู้และมีความตระหนักในการปฏิบัติงานการส่งเสริม ความเท่าเทียมระหว่างเพศ

(๓) การสนับสนุนโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ กลยุทธ์ แผนงาน</p>	<p>เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศกับภาคีเครือข่าย ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาครัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคีเครือข่าย</p> <p>(๑) การบูรณาการ มิติความเท่าเทียมระหว่างเพศในการจัดทำแผน ปฏิบัติการของหน่วยงาน</p> <p>(๒) การเสริม สร้างความร่วมมือระหว่างกองทุนฯ กับภาคีเครือข่าย</p> <p>(๓) การประสานการปฏิบัติการ การติดตาม และการรายงานผล</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ กลยุทธ์ แผนงาน</p>	<p>พัฒนาการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>(๑) ส่งเสริมการขับเคลื่อนการบริหารจัดการกองทุนฯ</p> <p>(๒) พัฒนาเครื่องมือการบริหารจัดการกองทุนฯ</p> <p>(๑.๑) การขับเคลื่อนการบริหารจัดการกองทุน</p> <p>(๑.๒) การติดตามและประเมินผลการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>(๒.๑) การพัฒนาระบบข้อมูลการบริหารจัดการและระบบสารสนเทศเชิงดิจิทัลของกองทุนฯ</p> <p>(๒.๒) การเสริม สร้างทักษะผู้ปฏิบัติงานสนับสนุนงานกองทุนฯ</p> <p>(๒.๓) การระดมทุน</p> <p>(๒.๔) การติดตามและประเมินผลการขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p>

๗. คำนิยาม

“การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ” หมายถึง การกระทำ หรือไม่กระทำการใด อันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชาย หรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด

“เงินสนับสนุน” หมายความว่า เงินสนับสนุนของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘

“ผู้ขอรับเงินสนับสนุน” หมายความว่า มูลนิธิ สมาคม ชมรม องค์กรสาธารณประโยชน์ หรือองค์กรสวัสดิการชุมชน หน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรเอกชน ซึ่งมีผลงานหรือมีวัตถุประสงค์ ในการดำเนินกิจการหรือมีโครงการเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ หรือเพื่อคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ หรือเพื่อส่งเสริมการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ”

๘. งบประมาณกองทุนฯ

คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศเห็นชอบแผนปฏิบัติการและการใช้จ่ายงบประมาณของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบด้วย ๒ กรอบวงเงิน ได้แก่ วงเงินที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท และวงเงินคงเหลือจากปี พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๒,๘๐๐,๐๐๐ บาท รวมเป็นเงิน ๗,๘๐๐,๐๐๐ บาท แบ่งการดำเนินงานเป็น ๒ กิจกรรมหลักประกอบด้วย

กิจกรรมที่ ๑ การชดเชยและเยียวยาผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

(๑) การจัดการเลือกปฏิบัติและความไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

๑) การช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่ผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

๒) การคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

๓) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อคุ้มครองและป้องกันการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

(๒) การปรับทัศนคติและค่านิยมเกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศของสังคม

๑) การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมสร้างความตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศเพื่อความเป็นธรรมในสังคม

๒) การเสริมสร้างความตระหนักรู้เรื่องพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศและกลไกในการคุ้มครองป้องกันการเลือกปฏิบัติและการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ

๓) การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้สังคมเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ

กิจกรรมที่ ๒ การสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

(๑) การแก้ไขปัญหาใช้ความรุนแรงและการคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศ

๑) การสนับสนุนหน่วยงานภาคีเครือข่ายเพื่อส่งเสริมคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

(๒) การบริหารกองทุน

๑) การจัดการประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ/คณะอนุกรรมการภายใต้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ/คณะทำงาน

๒) การจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการกองทุนฯ

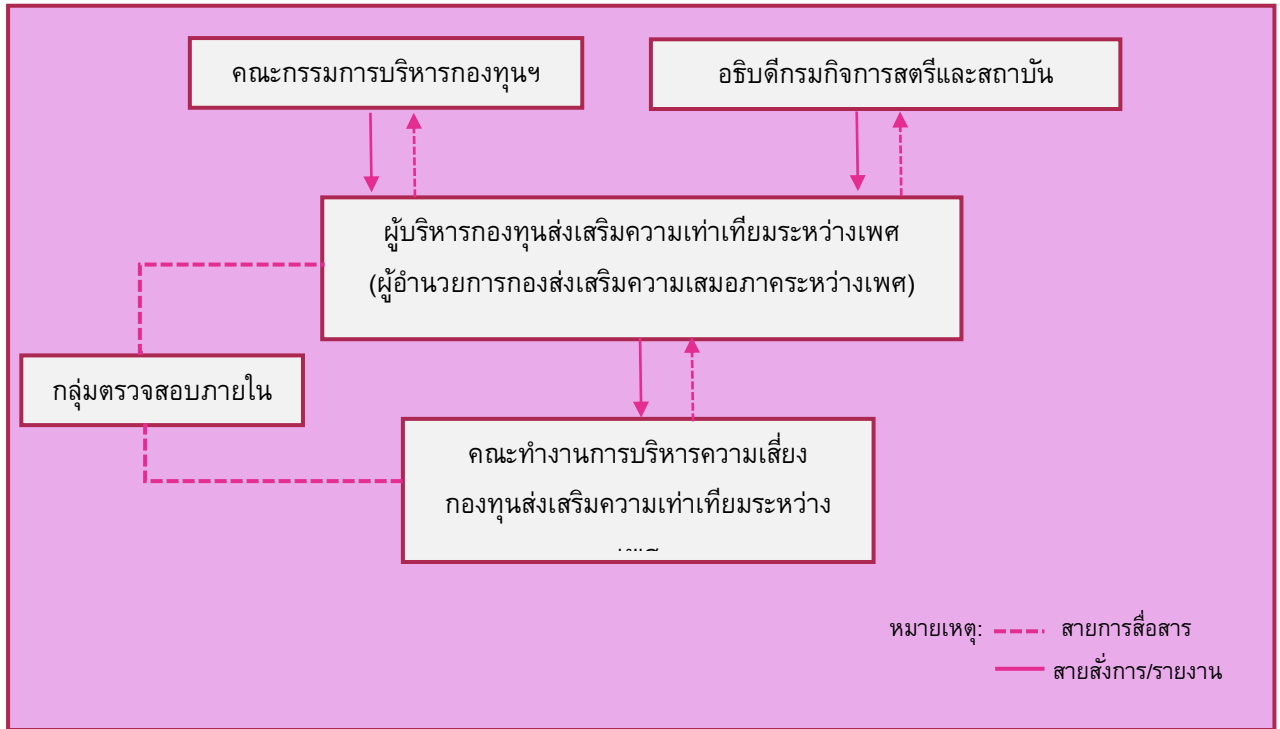
๓) การติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการ

๔) ค่าวัสดุสำนักงาน

บทที่ ๔

โครงสร้างและนโยบายการบริหารความเสี่ยง

๑. โครงสร้างการบริหารความเสี่ยงของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ



หมายเหตุ: คำสั่งกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวที่ ๙๔๐/๒๕๖๓ เรื่อง แบ่งส่วนราชการภายในกรม ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๓ ได้แบ่งส่วนราชการให้กลุ่มบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ อยู่ภายใต้กองส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ทำให้ผู้บริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ มีการเปลี่ยนแปลง

ตารางแสดงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ที่เกี่ยวข้อง

ผู้เกี่ยวข้อง	บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ
คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ	- กำกับดูแลให้มีการบริหารความเสี่ยงที่เหมาะสม และครอบคลุมในทุกด้าน - ให้ความเห็นชอบแผนบริหารความเสี่ยงของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
อธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว	- กำหนดนโยบายบริหารความเสี่ยงให้ได้รับการปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร - กำกับการบริหารความเสี่ยง
ผู้บริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (ผู้อำนวยการกองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ)	- ส่งเสริมให้มีการบริหารความเสี่ยงในองค์กร - กำหนดแนวทางหรือวิธีการสื่อสาร ให้บุคลากรในกองทุนฯ ได้รับทราบนโยบายหรือมาตรการที่ได้กำหนดขึ้น เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	- กำหนดนโยบายและแนวทางในการบริหารความเสี่ยงของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ผู้เกี่ยวข้อง	บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ
	<ul style="list-style-type: none"> - วิเคราะห์ความเสี่ยงด้านต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น และมีแนวโน้มที่จะมีผลกระทบต่อเป้าหมายการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ - จัดให้มีแนวทางหรือคู่มือในการบริหารความเสี่ยงของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ - ดำเนินการตามมาตรการบริหารความเสี่ยงของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ - ติดตามตรวจสอบความคืบหน้าของการบริหารความเสี่ยงของแต่ละเป้าหมายการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง - รายงานผลการดำเนินการบริหารความเสี่ยงต่อผู้บริหาร และคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างต่อเนื่อง
กลุ่มตรวจสอบภายใน	สอบทานและประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารความเสี่ยง

๒. นโยบายการบริหารความเสี่ยง

เพื่อให้กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ มีระบบในการบริหารความเสี่ยงโดยการบริหารจัดการปัจจัยและการควบคุมกิจกรรมทั้งกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อลดมูลเหตุของแต่ละโอกาสที่องค์กรจะเกิดความเสียหายหรือขาดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ให้ระดับความเสี่ยงและขนาดของความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นอยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ จึงกำหนดนโยบายการบริหารความเสี่ยง ดังนี้

- (๑) ให้ดำเนินการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบตามกรอบแนวคิดในการบริหารความเสี่ยงแบบทั้งองค์กร
- (๒) ผู้บริหารและบุคลากรของกองทุนฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารความเสี่ยง มีบทบาทและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการบริหารความเสี่ยง
- (๓) ให้มีการติดตามประเมินผลการบริหารความเสี่ยง โดยการทบทวนและปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ
- (๔) การปฏิบัติในการบริหารความเสี่ยงให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานตามปกติ เพื่อส่งเสริมและสร้างให้การบริหารความเสี่ยงเป็นวัฒนธรรมขององค์กร
- (๕) นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนการบริหารความเสี่ยง

๓. วัตถุประสงค์ของการบริหารความเสี่ยง

- (๑) เพื่อให้กระบวนการทำงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ รวดเร็ว
- (๒) เพื่อลดมูลเหตุของโอกาสที่จะเกิดความเสียหายให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ควบคุมได้และตรวจสอบได้
- (๓) เพื่อให้กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศมีผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์

๔. กรอบการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง ประจำปี ๒๕๖๔

ในการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง พ.ศ. ๒๕๖๔ ของกองทุนส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ จะพิจารณาจากกิจกรรมภายใต้โครงการขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๔ ดังนี้

กิจกรรม	ผลผลิต	กำหนดเวลาแล้วเสร็จ	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรมที่ ๑ การชดเชยและเยียวยาผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ			
กิจกรรมที่ ๑.๑ การขจัด การเลือกปฏิบัติและความไม่ เป็นธรรมระหว่างเพศ	- ผู้เสียหายตามพระราชบัญญัติฯ ได้รับ การช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยา - ระบบสารสนเทศเพื่อคุ้มครองและ ป้องกันการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ระหว่างเพศ	กันยายน ๒๕๖๔	กทพ./ คณะกรรมการ บริหารกองทุนฯ
กิจกรรมที่ ๑.๒ การปรับ ทักษะคดีและค่านิยมเกี่ยวกับ ความเท่าเทียมระหว่างเพศ ของสังคม	- หลักสูตรการฝึกอบรมสร้าง ความตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระ หว่างเพศเพื่อความเป็นธรรมในสังคม - หน่วยงาน/ผู้ปฏิบัติงาน/ประชาชน ตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ	กันยายน ๒๕๖๔	กทพ./ คณะกรรมการ บริหารกองทุนฯ
กิจกรรมที่ ๒ การสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ			
กิจกรรมที่ ๒.๑ การแก้ไข ปัญหาใช้ความรุนแรงและ การคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศ	สนับสนุนเงินงบประมาณให้แก่ มูลนิธิ สมาคม ชมรม องค์กร หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน เพื่อดำเนินโครงการ/กิจกรรม ให้เกิดการคุ้มครองป้องกันมิให้มีการเลือก ปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ	กันยายน ๒๕๖๔	กทพ./ คณะอนุกรรมการ พิจารณากลับกรอง โครงการ
กิจกรรมที่ ๒.๒ การบริหาร กองทุน	- จัดการประชุมคณะกรรมการบริหาร กองทุนฯ/คณะอนุกรรมการภายใต้คณะ กรรมการบริหารกองทุนฯ/คณะทำงาน - จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวน ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการกองทุนฯ - การติดตามและประเมินผลการดำเนิน โครงการ	กันยายน ๒๕๖๔	กทพ./ คณะอนุกรรมการ พิจารณากลับกรอง โครงการ

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยการบริหารความเสี่ยงดังกล่าวจะดำเนินการตามกรอบ การบริหารความเสี่ยงของ COSO ERM ต่อไป

บทที่ ๕

แผนบริหารความเสี่ยงของกองทุนฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑. การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective Setting)

เพื่อให้กองทุนฯ สามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติการกองทุนฯ พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ และกิจกรรมภายใต้โครงการขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๔ จึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการบริหารความเสี่ยง ดังนี้

(๑) เพื่อให้กระบวนการทำงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลรวดเร็ว

(๒) เพื่อลดมูลเหตุของโอกาสที่จะเกิดความเสียหายให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ควบคุมได้และตรวจสอบได้

(๓) เพื่อให้กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศมีผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์

๒. รายการความเสี่ยงขององค์กร

การระบุความเสี่ยงเป็นการค้นหาความเสี่ยงและสาเหตุหรือปัจจัยของความเสี่ยงโดยพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อเป้าหมายผลลัพธ์ขององค์กรตามกรอบการบริหารความเสี่ยง โดยการจัดประเภทความเสี่ยงองค์กร จะแบ่งประเภทตามกรอบการบริหารความเสี่ยงองค์กรของกองทุนฯ ได้แก่

(๑) ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk) ความเสี่ยงอันเกิดจากการที่องค์กรไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอันเนื่องมาจากขาดกลยุทธ์ที่เหมาะสมหรือสภาพการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลง

(๒) ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน (Operation Risk) ความเสี่ยงอันเกิดจากการดำเนินงานภายในองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบุคลากร กระบวนการทำงาน โครงสร้างพื้นฐาน รวมถึงการทุจริตภายในองค์กร

(๓) ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk) ความเสี่ยงที่ก่อให้เกิดผลกระทบทางการเงินต่อองค์กร

(๔) ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Risk) ความเสี่ยงอันเกิดจากการไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ โดยครอบคลุมถึงกฎ ระเบียบของทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกที่กำกับดูแลองค์กร

ทั้งนี้ สรุปปัจจัยเสี่ยงซึ่งจะถูกส่งต่อไปยังกระบวนการควบคุมภายในและปัจจัยเสี่ยงขององค์กรได้ ดังนี้

ทบทวนรายการความเสี่ยงองค์กร

ภารกิจการชดเชยและเยียวยาผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

ภารกิจ	ประเภทความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	ความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้น
การชดเชยและ เยียวยา ผู้เสียหายจาก การเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็น ธรรมระหว่าง เพศ	ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน (O) - ไม่สามารถจ่ายเงินชดเชย และเยียวยาแก่ผู้เสียหายฯ ได้ ทันตามระยะเวลาที่กำหนด ตาม SLA	O1: ไม่สามารถกำหนดรอบ ระยะเวลาการพิจารณา อนุมัติจ่ายเงินช่วยเหลือได้	- ผู้เสียหายฯ เกิดความไม่ เชื่อมั่นในการรับบริการจาก กองทุนฯ
	ความเสี่ยงด้านการเงิน (F) - การเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือไม่ เป็นไปตามแผนการใช้จ่ายเงิน ที่กำหนดไว้	F1: ผู้เสียหายไม่ประสงค์ ขอรับเงินช่วยเหลือเยียวยา ในรูปแบบของตัวเงิน	- ผลการเบิกจ่ายไม่สามารถ บรรลุเป้าหมายตามแผนได้

ภารกิจการสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ภารกิจ	ประเภทความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	ความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้น
การสนับสนุน การดำเนินงาน เพื่อส่งเสริม ความเท่าเทียม ระหว่างเพศ	ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (S) - หน่วยงาน/องค์กร ที่ช่วย ขับเคลื่อนการดำเนินงานด้าน การส่งเสริมความเท่าเทียม ระหว่างเพศยังมีจำนวนน้อย	S1: การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลการขอรับเงิน สนับสนุนโครงการยังไม่ ทั่วถึง S2: ผู้ขอรับเงินสนับสนุน ขาดข้อมูล ความรู้ และ ความเข้าใจเกี่ยวกับการ เขียนโครงการ	- การดำเนินงานไม่สามารถ ตอบสนองต่อภารกิจของ กองทุนฯ
	ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน (O) - การเสนอโครงการ ๑) โครงการที่เสนอขอ ดำเนินการไม่ถูกต้องตาม แนวทางปฏิบัติที่กำหนด (เสนอโครงการตรงที่ สค. โดย ไม่ผ่านการพิจารณาเบื้องต้น จาก พมจ. หรือศูนย์เรียนรู้) ๒) โครงการที่เสนอขอส่วน ใหญ่เป็นการจัดการอบรม/ ประชุม ไม่สอดคล้องกับ	O1: เจ้าหน้าที่ไม่เข้าใจ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน O2: คู่มือการขอรับเงิน สนับสนุนโครงการ ชี้แจง รายละเอียด ผู้พิจารณา โครงการเบื้องต้น ไม่ชัดเจน ก่อให้เกิดความเข้าใจผิดได้ O3: คณะอนุกรรมการ กลั่นกรอง มีมาตรฐานการพิจารณา โครงการสูง	- การดำเนินงานขาด ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล ส่งผลให้การ ดำเนินงานไม่บรรลุ เป้าหมายตามภารกิจของ กองทุนฯ - กองทุนฯ ไม่ผ่านการ ประเมินผลการดำเนินงาน ของกองทุนหมุนเวียน กระทบต่อความมั่นคงของ กองทุน

ภารกิจ	ประเภทความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	ความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้น
	<p>สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) ไม่มีโครงการประเภทอื่น ๆ ที่สามารถดำเนินการได้แม้จะมีสถานการณ์ เช่น ทำสื่อประชาสัมพันธ์</p> <p>- การพิจารณาโครงการ</p> <p>๑) มีการพิจารณาโครงการที่ละเอียด ทำให้โครงการไม่ผ่านการพิจารณา/ปรับแก้ไขในรายละเอียด จำนวนมาก จนผู้เสนอโครงการไม่พึงพอใจ และไม่ต้องการมีส่วนร่วมกับกองทุนฯ อีก</p> <p>- การอนุมัติโครงการ</p> <p>๑) ผู้ได้รับอนุมัติโครงการไม่สามารถเดินทางไปลงนามในสัญญารับเงิน ณ กองทุนฯ หรือ ศูนย์เรียนรู้ฯ ได้ เนื่องจากมาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา และ/หรือมีค่าใช้จ่ายในการเดินทางค่อนข้างสูง</p> <p>- SLA ดำเนินการไม่ได้ตามระยะเวลาที่กำหนด เพราะระยะเวลาดำเนินโครงการในรอบแรก เกิน ๙๐ วัน (ห้วงเวลาที่กำหนดในกระบวนการรอบที่ ๑ เกิน ๙๐ วัน)</p> <p>- การดำเนินโครงการ</p> <p>๑) โครงการที่ได้รับการอนุมัติ ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมได้ตามระยะเวลาที่กำหนด มีการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>O4: สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) ทำให้ผู้ได้รับงบประมาณไม่สามารถจัดกิจกรรมได้ ต้องขอเลื่อนการจัดงาน ไม่สามารถเดินทางมาลงนามในสัญญารับเงินได้ และคณะกรรมการติดตามฯ ไม่สามารถลงพื้นที่ติดตามได้</p> <p>O5: ประกาศคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการอนุมัติการใช้เงิน และทรัพย์สินของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ในกรณีสถานการณ์ฉุกเฉิน</p> <p>O6: วิทยากรไม่เข้าใจแนวคิดและเจตนารมณ์ ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>O7: ขาดการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลการขอรับเงินสนับสนุนโครงการรูปแบบอื่น ๆ</p> <p>O8: กระบวนการและระยะเวลาการดำเนินงาน SLA ไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติจริง</p>	<p>- สูญเสียเครือข่ายการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>- องค์กรภายนอกไม่เชื่อถือหรือสนใจเข้าร่วมเป็นเครือข่ายการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>- กระบวนการทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่า (ส่งเอกสารกลับแก้ไขหลายครั้ง)</p> <p>- องค์กรถูกร้องเรียนว่าสร้างความไม่เท่าเทียมระหว่างเพศ</p>

ภารกิจ	ประเภทความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	ความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้น
	<p>วัน/เวลา/สถานที่ ยกเลิกการจัดกิจกรรม/คืนเงิน</p> <p>๒) ได้รับการร้องเรียนว่าวิทยากรถ่ายทอดองค์ความรู้ไม่ตรงตามเจตนารมณ์ของกองทุนฯ</p> <p>- การประเมินโครงการ</p> <p>๑) การรายงานผลการติดตามตามKPIs ของกรมบัญชีกลาง ไม่สามารถรายงานผลการดำเนินงานได้อย่างครบถ้วน เนื่องจากการเลื่อนการจัดกิจกรรม (ไม่สามารถดำเนินการให้สิ้นสุดภายในปีบัญชีได้)</p> <p>๒) คณะกรรมการลงพื้นที่ติดตามไม่ได้ ทำให้การติดตามผลไม่ครบร้อยละ ๑๐๐</p>		
	<p>ความเสี่ยงด้านการเงิน (F)</p> <p>- ไม่สามารถเบิกจ่ายเงินได้ทันเวลา</p> <p>- การดำเนินการเบิกจ่ายผิดพลาด</p> <p>- ไม่สามารถคาดเดางบประมาณเหลือจ่ายได้</p>	<p>F1: เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความเชี่ยวชาญในระบบเบิกจ่าย GFMS</p> <p>F2: สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา2019 (COVID – 19) ทำให้ผู้ได้รับงบประมาณ ไม่สามารถเบิกจ่ายงบประมาณได้ตามที่กำหนด/ตกลงไว้</p> <p>F3: หน่วยงานที่ได้รับงบประมาณไม่สามารถจัดกิจกรรมตามที่กำหนดได้ มีการคืนเงิน</p>	<p>- การดำเนินงานขาดประสิทธิภาพส่งผลให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผน</p> <p>- กองทุนฯ ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจของกองทุนฯ</p>
	<p>ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (C)</p> <p>- การตรวจสอบโครงการเบื้องต้น ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ</p>	<p>C1: เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง</p> <p>C2: ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนฯ</p>	<p>- การดำเนินงานไม่เป็นไปตามกฎหมาย/ระเบียบ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผิดทางอาญาและวินัยได้</p>

ภารกิจ	ประเภทความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	ความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้น
	<ul style="list-style-type: none"> - ขั้นตอนข้อมูลการดำเนินการผิดพลาด - การลงนามในสัญญาของหน่วยงานที่ได้รับงบประมาณ มีการเปลี่ยนแปลง (เปลี่ยนผู้มาเซ็นสัญญา เปลี่ยนวันลงนามในสัญญา แบบกะทันหัน) - ประกาศกองทุน บางข้อ เช่น ข้อ ๑๒ ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และผู้ขอรับงบประมาณ - การนิยามความหมายของคำว่า มอบหมาย มอบอำนาจ สก. ใช้ไม่เหมือนส่วนราชการอื่น คือ ใช้คำว่ามอบหมาย แทนทั้งคำว่า มอบหมายและมอบอำนาจ ซึ่งอาจก่อให้เกิดการสื่อสารที่ผิดพลาดระหว่างหน่วยงานได้ 	<p>ยังไม่ได้ปรับปรุงให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน</p> <p>C3: สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19)</p> <p>C4: วิธีปฏิบัติของหน่วยงานไม่สอดคล้องกับวิธีปฏิบัติสากล อาจเสี่ยงต่อการสื่อสารที่ผิดพลาด</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินการไม่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน - สูญเสียเครือข่ายการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

หลังจากหน่วยงานค้นหาและระบุความเสี่ยงได้แล้ว หน่วยงานได้ดำเนินการวิเคราะห์เพื่อวัดระดับโอกาสและวัดระดับผลกระทบของความเสี่ยงนั้น ๆ โดยพิจารณาจากโอกาสที่จะเกิดปัจจัยเสี่ยง และระดับความรุนแรง ของผลกระทบและประเมินระดับของความเสี่ยงตามแนวทางการพิจารณาใช้ประเมินความเสี่ยง ทั้ง ๒ ด้าน ดังนี้

๑) ผลกระทบ (Impact)

ระดับ	ผลกระทบ	คำอธิบาย
๕	รุนแรงที่สุด	มีความสูญเสียอย่างรุนแรง
๔	ค่อนข้างรุนแรง	มีความสูญเสียหรือไม่สามารถดำเนินกิจกรรมได้
๓	ปานกลาง	มีความสูญเสียหรือดำเนินกิจกรรมล่าช้ามาก
๒	น้อย	มีความสูญเสียหรือดำเนินกิจกรรมล่าช้าบ้างพอสมควร
๑	น้อยมาก	มีความสูญเสียหรือดำเนินกิจกรรมล่าช้าบ้างเล็กน้อย

๒) โอกาสที่จะเกิด (Likelihood)

ระดับ	โอกาสที่จะเกิด	คำอธิบาย
๕	สูงมาก	มากกว่า ๙ ครั้งต่อปี/มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นทุกครั้งที่
๔	สูง	เกิดขึ้น ๗ - ๙ ครั้งต่อปี/มีโอกาสดังกล่าวสูงหรือบ่อย ๆ
๓	ปานกลาง	เกิดขึ้น ๔ - ๖ ครั้งต่อปี/มีโอกาสดังกล่าวเป็นบางครั้ง
๒	น้อย	เกิดขึ้น ๒ - ๓ ครั้งต่อปี/มีโอกาสดังกล่าวนาน ๆ ครั้ง
๑	น้อยมาก	ไม่เคยเกิดขึ้น หรือเกิดขึ้นไม่เกิน ๑ ครั้งต่อปี/มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้น

๓) ระดับความเสี่ยง (Degree of Risk)

ระดับความเสี่ยง	ระดับคะแนน	ความหมาย
สูงมาก	๑๗ - ๒๕	ระดับความเสี่ยงที่ไม่สามารถยอมรับได้ จำเป็นต้องเร่งรัดจัดการแก้ไขในทันที
สูง	๑๐ - ๑๖	ระดับความเสี่ยงที่ไม่สามารถยอมรับได้ โดยต้องจัดการความเสี่ยงให้ลดลง เพื่อให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้
ปานกลาง	๕ - ๙	ระดับความเสี่ยงที่พอยอมรับได้ แต่ต้องมีการควบคุมความเสี่ยงเพิ่มเติมเพื่อป้องกันไม่ให้ความเสี่ยงสูงขึ้นไปอยู่บนระดับที่ไม่สามารถยอมรับได้
ต่ำ	๑ - ๔	ระดับความเสี่ยงที่สามารถยอมรับได้ ภายใต้การควบคุมปกติ ไม่จำเป็นต้องมีการจัดการเพิ่มเติม

๓. การประเมินความเสี่ยงองค์กร

ประเภทความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	ระดับ			ระดับความเสี่ยง (ใส่เครื่องหมาย ✓)			
		โอกาส (๑-๕)	ผลกระทบ (๑-๕)	ความเสี่ยง (๑-๒๕)	ต่ำ (๑-๔)	ปานกลาง (๕-๙)	สูง (๑๐-๑๖)	สูงมาก (๑๗-๒๕)
ภารกิจ : การชดเชยและเยียวยาผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ								
ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน (Operation Risk)	O1: ไม่สามารถกำหนดรอบระยะเวลาการพิจารณาอนุมัติจ่ายเงินช่วยเหลือได้	๓	๓	๙		✓		
ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk)	F1: ผู้เสียหายไม่ประสงค์ขอรับเงินช่วยเหลือเยียวยา ในรูปแบบของตัวเงิน	๔	๔	๑๖			✓	

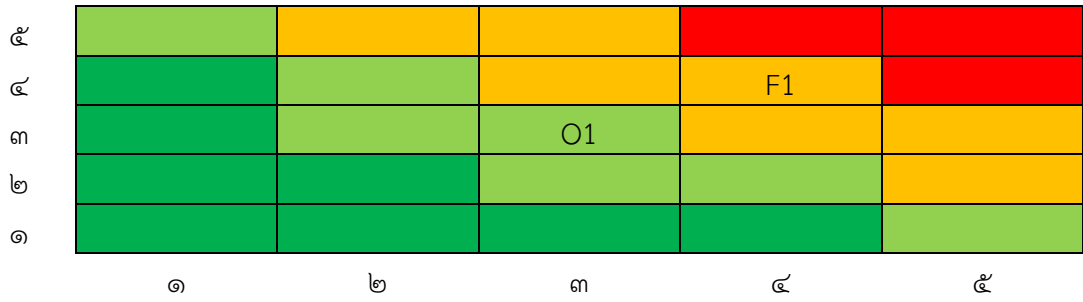
ประเภทความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	ระดับ			ระดับความเสี่ยง (ใส่เครื่องหมาย ✓)			
		โอกาส (๑-๕)	ผลกระทบ (๑-๕)	ความเสี่ยง (๑-๒๕)	ต่ำ (๑-๔)	ปานกลาง (๕-๙)	สูง (๑๐-๑๖)	สูงมาก (๑๗-๒๕)
ภารกิจ : การสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ								
ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk)	S1: การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลการขอรับเงินสนับสนุนโครงการยังไม่ทั่วถึง	๕	๓	๑๕			✓	
	S2: ผู้ขอรับเงินสนับสนุนขาดข้อมูล ความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนโครงการ	๔	๓	๑๒			✓	
ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน (Operation Risk)	O1: เจ้าหน้าที่ไม่เข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงาน	๓	๕	๑๕			✓	
	O2: คู่มือการขอรับเงินสนับสนุนโครงการ ชี้แจงรายละเอียด ผู้พิจารณาโครงการเบื้องต้น ไม่ชัดเจน ก่อให้เกิดความเข้าใจผิดได้	๕	๕	๒๕				✓
	O3: คณะอนุกรรมการกลั่นกรองมีมาตรฐานการพิจารณาโครงการสูง	๓	๔	๑๒			✓	
	O4: สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ทำให้ผู้ได้รับงบประมาณไม่สามารถจัดกิจกรรมได้ ต้องขอเลื่อนการจัดงาน ไม่สามารถเดินทางมาลงนามในสัญญารับเงินได้ คณะอนุกรรมการติดตามฯ ไม่สามารถลงพื้นที่ติดตามได้	๕	๕	๒๕				✓

ประเภทความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	ระดับ			ระดับความเสี่ยง (ใส่เครื่องหมาย ✓)			
		โอกาส (๑-๕)	ผลกระทบ (๑-๕)	ความเสี่ยง (๑-๒๕)	ต่ำ (๑-๔)	ปานกลาง (๕-๙)	สูง (๑๐-๑๖)	สูงมาก (๑๗-๒๕)
	O5: ประกาศ คณะกรรมการบริหาร กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และ เงื่อนไขการอนุมัติการใช้ เงินและทรัพย์สินของ กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ในกรณีสถานการณ์ฉุกเฉิน	๔	๔	๑๖			✓	
	O6: วิทยากรไม่เข้าใจ แนวคิดและเจตนารมณ์ ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๒	๔	๘		✓		
	O7: ขาดการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลการขอรับ เงินสนับสนุนโครงการ รูปแบบอื่น ๆ	๓	๔	๑๒			✓	
	O8: กระบวนการและ ระยะเวลาการดำเนินงาน SLA ไม่สอดคล้องกับ การปฏิบัติจริง	๒	๕	๑๐			✓	
ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk)	F1: เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ ความเชี่ยวชาญในระบบ เบิกจ่าย GFMS	๒	๔	๘		✓		
	F2: สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ทำให้หน่วยงานที่ไม่ได้รับงบประมาณไม่	๕	๔	๒๐				✓

ประเภทความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	ระดับ			ระดับความเสี่ยง (ใส่เครื่องหมาย ✓)			
		โอกาส (๑-๕)	ผลกระทบ (๑-๕)	ความเสี่ยง (๑-๒๕)	ต่ำ (๑-๔)	ปานกลาง (๕-๙)	สูง (๑๐-๑๖)	สูงมาก (๑๗-๒๕)
	สามารถเบิกจ่ายงบประมาณได้ตามที่กำหนด/ตกลงไว้							
	F3: หน่วยงานที่ได้รับงบประมาณไม่สามารถจัดกิจกรรมตามที่กำหนดได้ มีการคืนเงิน	๔	๔	๑๖			✓	
ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Risk)	C1: เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	๒	๔	๘		✓		
	C2: ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนฯ ยังไม่ได้ปรับปรุงให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน	๓	๓	๙		✓		
	C3: สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ทำให้การลงนามในสัญญาที่มีความเสี่ยงที่จะไม่ถูกต้องตามระเบียบ	๓	๓	๙		✓		
	C4: วิธีปฏิบัติของหน่วยงานไม่สอดคล้องกับวิธีปฏิบัติสากล	๒	๔	๘		✓		

จากข้อมูลการประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยงระดับองค์กรข้างต้น นำมาจัดทำเป็นแผนภาพความเสี่ยงระดับองค์กร (Risk Profile)

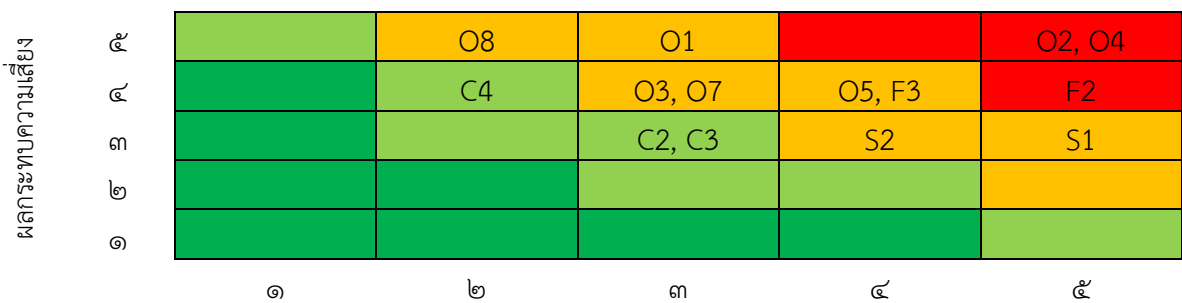
ภารกิจ : การชดเชยและเยียวยาผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ



โอกาสหรือความเป็นไปได้ที่เกิดขึ้น

ระดับความเสี่ยง	ระดับคะแนน	จำนวนปัจจัยเสี่ยง
สูงมาก	๑๗-๒๕	๑
สูง	๑๐-๑๖	๒
ปานกลาง	๕-๙	๒
ต่ำ	๑-๔	๐
	รวม	๕

ภารกิจ : การสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ



โอกาสหรือความเป็นไปได้ที่เกิดขึ้น

ระดับความเสี่ยง	ระดับคะแนน	จำนวนปัจจัยเสี่ยง
สูงมาก	๑๗-๒๕	๒
สูง	๑๐-๑๖	๕
ปานกลาง	๕-๙	๙
ต่ำ	๑-๔	๐
	รวม	๑๖

เมื่อได้ Risk Profile แล้ว จึงนำมาพิจารณากลยุทธ์การจัดการความเสี่ยงที่เหมาะสมกับแต่ละปัจจัยเสี่ยง เพื่อจัดทำเป็นแผนบริหารความเสี่ยงระดับองค์กร อย่างไรก็ตามการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงจะคำนึงถึงโอกาสในการดำเนินกิจกรรมให้ประสบความสำเร็จด้วย นอกเหนือจากโอกาสเกิดและผลกระทบ

กิจกรรมในแผนบริหารความเสี่ยง

ปัจจัยเสี่ยง	กลยุทธ์				กิจกรรมจัดการความเสี่ยง	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามประเมินผล
	การ หลีกเลี่ยง ความ เสี่ยง	การ ถ่าย โอน ความ เสี่ยง	การ ควบคุม ความ เสี่ยง	การ ยอมรับ ความ เสี่ยง				
ภารกิจ : การชดเชยและเยียวยาผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ								
F1: ผู้เสียหายไม่ประสงค์ ขอรับเงินช่วยเหลือเยียวยา ในรูปแบบของตัวเงิน			√		รวบรวมข้อมูลความต้องการ ของผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุ แห่งเพศ จัดทำเป็น ฐานข้อมูลเสนอคณะ กรรมการบริหารกองทุน เพื่อ หาแนวทางการปรับเปลี่ยน นโยบายให้สอดคล้องกับ ความจำเป็นและความ ต้องการของผู้เสียหาย	มี.ย.- ก.ย. ๖๔	กลุ่มบริหาร กองทุนฯ	รายงานการประชุม คณะกรรมการบริหาร กองทุนส่งเสริมความเท่า เทียมระหว่างเพศ
ภารกิจ : การสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ								
S1: การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลการขอรับ เงินสนับสนุนโครงการยังไม่ ทั่วถึง			√		ประชาสัมพันธ์คู่มือการขอรับ เงินอุดหนุนเน้นเฉพาะกลุ่ม โดยเริ่มจากสถานศึกษา	มี.ย.- ก.ย. ๖๔	กลุ่มบริหาร กองทุนฯ	โครงการที่เสนอขอรับการ สนับสนุนงบประมาณของ กองทุนฯ

ปัจจัยเสี่ยง	กลยุทธ์				กิจกรรมจัดการความเสี่ยง	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตาม ประเมินผล
	การ หลีกเลี่ยง ความ เสี่ยง	การ ถ่าย โอน ความ เสี่ยง	การ ควบคุม ความ เสี่ยง	การ ยอมรับ ความ เสี่ยง				
S2: ผู้ขอรับเงินสนับสนุน ขาดข้อมูล ความรู้ และ ความเข้าใจเกี่ยวกับการ เขียนโครงการ			✓		<p>๑. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการ พัฒนาศักยภาพการเขียนโครงการตาม หลักเกณฑ์กองทุนฯ ให้แก่หน่วยงาน/ องค์กรต่าง ๆ</p> <p>๒. ประชาสัมพันธ์คู่มือการขอรับเงิน อุดหนุนเน้นเฉพาะกลุ่ม โดยเริ่มจาก สถานศึกษา</p> <p>๓. พัฒนาหลักสูตรอบรมวิทยากร เพื่อ เป็นหลักสูตรสำหรับพัฒนาวิทยากร เพื่อให้ความรู้ด้านความเท่าเทียม ระหว่างเพศ และการขับเคลื่อน พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘</p>	มิ.ย.- ก.ย. ๖๔	กลุ่มบริหาร กองทุนฯ	<p>๑. รายงานผลการ จัดการประชุมอบรม การพัฒนาศักยภาพ</p> <p>๒. รายงาน ความก้าวหน้าการ พัฒนาหลักสูตร</p> <p>๓. โครงการที่เสนอ ขอรับการสนับสนุน งบประมาณของ กองทุนฯ</p>
๐1: เจ้าหน้าที่ไม่เข้าใจ ขั้นตอน การปฏิบัติงาน			✓		Workshop ผู้ปฏิบัติงาน เดือนละ ๑ ครั้ง, การจับคู่บัดดี้	มิ.ย.- ก.ย. ๖๔	กลุ่มบริหาร กองทุนฯ	คู่มือการปฏิบัติงาน

ปัจจัยเสี่ยง	กลยุทธ์				กิจกรรมจัดการความเสี่ยง	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามประเมินผล
	การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง	การถ่ายโอนความเสี่ยง	การควบคุมความเสี่ยง	การยอมรับความเสี่ยง				
<p>O2: คู่มือการขอรับเงินสนับสนุนโครงการ ชี้แจงรายละเอียด ผู้พิจารณาโครงการเบื้องต้น ไม่ชัดเจน ก่อให้เกิดความเข้าใจผิดได้</p>			✓		ปรับปรุงคู่มือการขอรับเงินสนับสนุนโครงการ เพิ่มรายละเอียด หน่วยงานผู้รับรองโครงการให้ชัดเจน	มิ.ย.- ก.ย. ๖๔	กลุ่มบริหาร กองทุนฯ	ความก้าวหน้าการพัฒนาคู่มือขอรับเงินสนับสนุนโครงการ
<p>O4, F2: สถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา2019 (COVID – 19) ทำให้ผู้ได้รับงบประมาณไม่สามารถจัดกิจกรรมได้ ต้องขอเลื่อนการจัดงาน ไม่สามารถเดินทางมาลงนามในสัญญาฯรับเงินได้ คณะอนุกรรมการติดตามฯ ไม่สามารถลงพื้นที่ติดตามได้ หน่วยงานได้รับงบประมาณไม่สามารถเบิกจ่ายงบประมาณได้ตามที่กำหนด/ตกลงไว้</p>			✓		<p>๑. อำนวยความสะดวกหน่วยงานผู้ได้รับงบประมาณให้สามารถจัดกิจกรรมได้ เช่น ให้เลื่อนการจัดงาน ปรับลดจำนวน/เพิ่มจำนวนรุ่น ให้มีการลงนามในจังหวัดเป็นรายกรณี</p> <p>๒. ปรับรูปแบบการติดตามประเมินผลให้สอดคล้องกับสถานการณ์</p>	มิ.ย.- ก.ย. ๖๔	กลุ่มบริหาร กองทุนฯ	รายงานผลการดำเนินงานกทพ.๓

ปัจจัยเสี่ยง	กลยุทธ์				กิจกรรมจัดการความเสี่ยง	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามประเมินผล
	การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง	การถ่ายโอนความเสี่ยง	การควบคุมความเสี่ยง	การยอมรับความเสี่ยง				
O5: ประกาศคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เรื่องหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการอนุมัติการใช้เงินและทรัพย์สินของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ในกรณีสถานการณ์ฉุกเฉิน			✓		ปรับปรุงประกาศคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการอนุมัติการใช้เงินและทรัพย์สินของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ข้อ ๑๒	มิ.ย.- ก.ย. ๖๔	๑.กลุ่มบริหารกองทุน ๒. กลุ่มกฎหมาย	ความก้าวหน้าการปรับปรุงประกาศคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
O8: กระบวนการและระยะเวลาการดำเนินงาน SLA ไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง			✓		ปรับ SLA รอบที่ ๑ เป็น ๑๒๐ วัน	มิ.ย.- ก.ย. ๖๔	กลุ่มบริหารกองทุนฯ	รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
F3: หน่วยงานที่ได้รับงบประมาณไม่สามารถจัดกิจกรรมตามที่กำหนดได้ มีการคืนเงิน				✓				

ภาคผนวก

การประเมินความคุ้มค่าในการบริหารความเสี่ยง

ปัจจัยเสี่ยง	กลยุทธ์				รายละเอียดการจัดการ	ต้นทุน	ผลประโยชน์
	การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง	การถ่ายโอนความเสี่ยง	การควบคุมความเสี่ยง	การยอมรับความเสี่ยง			
ภารกิจ : การชดเชยและเยียวยาผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ							
F1: ผู้เสียหายไม่ประสงค์ขอรับเงินช่วยเหลือเยียวยาในรูปแบบของตัวเงิน			✓		รวบรวมข้อมูลความต้องการของผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศจัดทำเป็นฐานข้อมูลเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อหาแนวทางการปรับเปลี่ยนนโยบายให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของผู้เสียหาย	-	ผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศได้รับการชดเชย เยียวยา สอดคล้องกับความต้องการ

ปัจจัยเสี่ยง	กลยุทธ์				รายละเอียด การจัดการ	ต้นทุน	ผลประโยชน์
	การ หลีกเลี่ยง ความ เสี่ยง	การถ่าย โอน ความ เสี่ยง	การ ควบคุม ความ เสี่ยง	การ ยอมรับ ความ เสี่ยง			
ภารกิจ : การสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ							
S1: การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลการ ขอรับเงินสนับสนุน โครงการยังไม่ทั่วถึง			✓		ประชาสัมพันธ์คู่มือ การขอรับเงินอุดหนุน เน้นเฉพาะกลุ่ม โดย เริ่มจากสถานศึกษา	จัดส่งเอกสาร ให้สถานศึกษา (๘๐,๐๐๐)	มีหน่วยงาน/ องค์กร เสนอ โครงการเพื่อขอรับ เงินสนับสนุนเพิ่มขึ้น
S2: ผู้ขอรับเงิน สนับสนุนขาดข้อมูล ความรู้ และความ เข้าใจเกี่ยวกับ การเขียนโครงการ			✓		๑. เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในการพัฒนา ศักยภาพการเขียน โครงการตามหลักเกณฑ์ กองทุนฯ ให้แก่ หน่วยงานองค์กรต่างๆ ๒ ประชาสัมพันธ์คู่มือ การขอรับเงิน อุดหนุนเน้นเฉพาะ กลุ่ม โดยเริ่มจาก สถานศึกษา ๓ พัฒนาหลักสูตร อบรมวิทยากร เพื่อ เป็นหลักสูตรสำหรับ พัฒนาวิทยากร เพื่อให้ความรู้ด้าน ความเท่าเทียม ระหว่างเพศ และการ ขับเคลื่อน พจนาคม เท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘	๑. กำหนด กลุ่มเป้าหมาย ที่สามารถ ถ่ายทอด ความรู้ความ เข้าใจในเรื่อง ความเท่า เทียมระหว่าง เพศไปสู่ หน่วยงาน/ ประชาชนได้ (๕๐,๐๐๐) ๒. จัดส่ง เอกสารให้ สถานศึกษา (๘๐,๐๐๐) ๓. พัฒนา หลักสูตร อบรมวิทยากร (๓๐๐,๐๐๐)	๑. มีหน่วยงาน/ องค์กร เสนอ โครงการเพื่อ ขอรับเงิน สนับสนุน เพิ่มขึ้น ๒. หน่วยงาน/ องค์กร เสนอ โครงการที่ สมบูรณ์ ถูกต้อง ตามหลักการ เขียนโครงการ และสอดคล้อง กับสถานการณ์ ในพื้นที่
O1: เจ้าหน้าที่ไม่ เข้าใจขั้นตอน การปฏิบัติงาน			✓		Workshop ผู้ปฏิบัติงาน เดือน ละ ๑ ครั้ง, การจับคู่บัดดี้	-	การดำเนินงาน ส่งเสริมความ เท่าเทียม ระหว่างเพศมี ประสิทธิภาพ

ปัจจัยเสี่ยง	กลยุทธ์				รายละเอียด การจัดการ	ต้นทุน	ผลประโยชน์
	การ หลีกเลี่ยง ความ เสี่ยง	การถ่าย โอน ความ เสี่ยง	การ ควบคุม ความ เสี่ยง	การ ยอมรับ ความ เสี่ยง			
O2: คู่มือการขอรับ เงินสนับสนุนโครงการ ชี้แจงรายละเอียด ผู้พิจารณาโครงการ เบื้องต้น ไม่ชัดเจน ก่อให้เกิดความเข้าใจผิดได้			✓		ปรับปรุงคู่มือ การขอรับเงิน สนับสนุนโครงการ เพิ่มรายละเอียด หน่วยงานผู้รับรอง โครงการให้ชัดเจน	-	๑. หน่วยงาน/ องค์กร เสนอ โครงการที่ สมบูรณ์ ถูกต้อง ตามหลักการ เขียนโครงการ ๒. ลดภาระงาน ของฝ่ายเลขานุการฯ ๓. การดำเนินงาน มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ๔. เครือข่ายการ ส่งเสริมความ เท่าเทียมระหว่าง เพศ มีความ ผูกพันกับองค์กร
O4, F2: สถานการณ์ การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อ ไวรัสโคโรนา2019 (COVID – 19) ทำให้ผู้ ได้รับงบประมาณไม่ สามารถจัดกิจกรรมได้ ต้องขอเลื่อนการจัดงาน ไม่สามารถเดินทางมา ลงนามในสัญญาฯ รับเงิน ได้คณะอนุกรรมการ ติดตามฯ ไม่สามารถ ลงพื้นที่ติดตามได้ หน่วยงานได้รับงบประมาณ ไม่สามารถเบิกจ่าย งบประมาณได้ตามที่ กำหนด/ตกลงไว้			✓		๑. อำนวยความสะดวก หน่วยงานผู้ ได้รับงบประมาณ ให้สามารถจัด กิจกรรมได้ เช่น ให้ เลื่อนการจัดงาน ปรับลดจำนวน/ เพิ่มจำนวนรุ่น ให้ มีการลงนามใน จังหวัดเป็นรายกรณี ๒. ปรับรูปแบบ การติดตาม ประเมินผลให้ สอดคล้องกับ สถานการณ์	-	๑. การดำเนินงาน มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ๒. เครือข่ายการ ส่งเสริมความ เท่าเทียม ระหว่างเพศ มีความผูกพัน กับองค์กร ๓. การดำเนินงาน บรรลุภารกิจ ของกองทุน

ปัจจัยเสี่ยง	กลยุทธ์				รายละเอียด การจัดการ	ต้นทุน	ผลประโยชน์
	การ หลีกเลี่ยง ความ เสี่ยง	การถ่าย โอน ความ เสี่ยง	การ ควบคุม ความ เสี่ยง	การ ยอมรับ ความ เสี่ยง			
O5: ประกาศ คณะกรรมการบริหาร กองทุนส่งเสริมความ เท่าเทียมระหว่างเพศ เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การอนุมัติการใช้เงิน และทรัพย์สินของ กองทุนส่งเสริมความ เท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ในกรณีสถานการณ์ ฉุกเฉิน			✓		ปรับปรุงประกาศ คณะกรรมการ บริหารกองทุน ส่งเสริมความเท่า เทียมระหว่างเพศ เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ และ เงื่อนไขการอนุมัติ การใช้เงินและ ทรัพย์สินของกองทุน ส่งเสริมความเท่า เทียมระหว่างเพศ ไม่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงาน ข้อ ๑๒	-	๑. การดำเนินงาน มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ๒. เครือข่ายการ ส่งเสริมความ เท่าเทียม ระหว่างเพศ มีความผูกพัน กับองค์กร และ มีเครือข่ายเพิ่มขึ้น ๓. การดำเนินงาน บรรลุภารกิจ ของกองทุน
O8: กระบวนการและ ระยะเวลาการ ดำเนินงาน SLA ไม่ สอดคล้องกับการ ปฏิบัติจริง			✓		ปรับ SLA รอบที่ ๑ เป็น ๑๒๐ วัน	-	การดำเนินงาน มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

มอบอำนาจ และ มอบหมาย

สค.	หน่วยงานอื่น	
ใช้คำว่า มอบหมาย	<p>มอบอำนาจ (ผู้มอบอำนาจมีหน้าที่ที่จะต้องกำกับดูแลและติดตามผลการปฏิบัติราชการของผู้รับมอบอำนาจ ตลอดจนให้คำแนะนำหรือแก้ไขการปฏิบัติราชการของผู้รับมอบอำนาจด้วย ไม่ใช่มอบแล้วมอบเลย จะปฏิเสธความรับผิดชอบไม่ได้)</p>	<p>-การมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทนในกรณีนี้จะกระทำได้อต่อเมื่อผู้มอบอำนาจต้องเป็นผู้มีอำนาจหรือใช้อำนาจหรือสั่งการได้ตามกฎหมาย แต่ได้มอบอำนาจให้บุคคลอื่นปฏิบัติราชการแทนตน และบุคคลผู้ได้รับมอบอำนาจนั้นสามารถลงนามในฐานะผู้ปฏิบัติราชการแทนผู้ใช้อำนาจได้ หลักของการมอบอำนาจนี้ เนื่องจากผู้มอบอำนาจยังต้องรับผิดชอบในอำนาจของตน ผู้มอบอำนาจจึงต้องคำนึงถึงขีดความสามารถ ความรับผิดชอบ และความเหมาะสมตามสภาพของตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้รับมอบอำนาจ รวมทั้งสามารถวางแผน กำหนดรายละเอียด และกำกับดูแลวิธีปฏิบัติราชการเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับการมอบอำนาจเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหรือลักษณะของงานที่ได้รับมอบด้วย</p>
	<p>มอบหมาย (ผู้รับมอบหมายมีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายนั้นได้บัญญัติให้อำนาจไว้ในฐานะที่เป็นอำนาจของตนเอง รวมทั้งสามารถใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจได้ในนามของตนเองภายใต้กรอบวัตถุประสงค์และขอบเขตของภารกิจที่ได้รับมอบหมายนั้น)</p>	<p>การมอบหมายอำนาจในการปฏิบัติราชการมีความแตกต่างจากการมอบอำนาจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ผู้ได้รับมอบหมายมีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ดังเช่นเป็นอำนาจของตนเอง ไม่ได้ปฏิบัติราชการแทนหรือทำการแทนผู้มอบหมายอำนาจ ผู้ได้รับมอบหมายสามารถใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจและใช้อำนาจในนามตนเองภายใต้กรอบวัตถุประสงค์ของการมอบหมายนั้น ๆ หรือตามที่กฎหมายกำหนดไว้เป็นการเฉพาะได้</p>

เอกสารอ้างอิง

กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ.(๒๕๖๓). แผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศและ
แผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕. กรุงเทพฯ.
บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด. (๒๕๖๔). รายงานการประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี
๒๕๖๔. กรุงเทพฯ.
พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘. (๒๕๕๘,๑๓ มีนาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ ๑๓๒ ตอนที่
๑๘ ก, หน้า ๒๔ – ๒๕
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.(๒๕๖๐).คู่มือบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ ๒).กรุงเทพฯ