1. ระบุวัตถุประสงค์				2. ระบุความเสี่ยง											3. ประเมินและจัดลำดับความเสี่ยง							4. ตอบสนองความเสี่ยง		
											เกณฑ์การประเมิน					3.2 ความเสี่ยงหลังควบคุม			3.3 ความเสี่ยงที่ยอมรับได้					
1.1 พันธกิจ	1.2 ยุทธศาสตร์	1.3 เป้าหมาย	1.4 วัตถุประสงค์	2.1 ความเสี่ยง (Risk)	2.2 ประเภทความเสี่ยง (Risk Category)	2.3 คำอธิบายความเสี่ยง (Risk Description)	2.4 ปัจจัยเสี่ยง (Risk Factor) / สาเหตุความเสี่ยง (Risk Cause)	2.5 ผลกระทบของความเสี่ยง (Effect of the Risk)	2.6 เป้าหมายความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (เชื่อมโยงกับ 1.3 เป้าหมาย)	2.7 ข้อมูลที่แสดงถึงสาเหตุความเสี่ยง (Data)	2.8 โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood)	2.9 ผลกระทบ (Impact)	2.10 ผู้กำกับดูแล/หน่วยงานเจ้าภาพ	2.11 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (Risk Owner)	3.1 วิธีการที่ดำเนินการอยู่ปัจจุบัน	โอกาส (L)	ผลกระทบ (I)	ระดับความเสี่ยง	โอกาส (L)	ผลกระทบ (I)	ระดับความเสี่ยง	4.1 แนวทางการตอบสนองความเสี่ยง (Risk Response)	4.2 มาตรการ/กิจกรรม	4.3 ตัวชี้วัดความเสี่ยง (KRI)
สร้างการรับรู้ และยกระดับภาพลักษณ์องค์กรให้มีความชัดเจนโดดเด่นและน่าเชื่อถือ	พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลก	พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ	พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพตรงตามตำแหน่งงาน	S1.1 การพัฒนาไม่ตรงตามสมรรถนะที่จำเป็น	ด้านกลยุทธ์/นโยบาย (Strategic Risk)	การกำหนดแผนหรือกิจกรรมพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นของตำแหน่งงาน หรือไม่ตอบสนองต่อทิศทางการเปลี่ยนแปลงขององค์กรและบริบทโลก ส่งผลให้การพัฒนาไม่สามารถยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความเป็นมืออาชีพของบุคลากรได้ตามเป้าหมายยุทธศาสตร์	1) การสำรวจความต้องการพัฒนาไม่ครอบคลุมหรือไม่ทันสมัย 2) การจัดทำกรอบสมรรถนะในแต่ละตำแหน่งไม่ชัดเจน 3) ขาดข้อมูลประเมินผลหลังการพัฒนาเพื่อนำมาปรับปรุงแผน	1) การใช้ทรัพยากรด้านงบประมาณและเวลาไม่เกิดความคุ้มค่า 2) บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามบทบาทหน้าที่ 3) องค์กรขาดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง	บุคลากรทุกคนต้องเข้ารับการพัฒนาศักยภาพตนเองผ่านการอบรม สัมมนา หรือกิจกรรมเสริมสร้างสมรรถนะอย่างน้อย 1 หลักสูตรต่อปีงบประมาณ	บุคลากรเลือกอบรมตามความสนใจ ไม่ตรงตำแหน่ง	เกณฑ์ทั่วไป	ชื่อเสียง	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	กองกลาง	1) วิเคราะห์ภาระงานและสมรรถนะบุคลากรตามสายงาน 2) กำหนดสมรรถนะหลัก 3) สนับสนุนให้บุคลากรอบรมหลักสูตรที่จำเป็นตามสายงาน 4) จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การเขียนภาระงาน (Job Description) 5) จัดทำแผนพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะรายบุคคล (IDP : Individual Development Plan)	3	2	ความเสี่ยงปานกลาง	2	2	ความเสี่ยงต่ำ			
สร้างการรับรู้ และยกระดับภาพลักษณ์องค์กรให้มีความชัดเจนโดดเด่นและน่าเชื่อถือ	พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลก	พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ	พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพตรงตามตำแหน่งงาน	S1.2 บุคลากรไม่สามารถปรับตัวในการทำงานให้เท่าทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง	ด้านกลยุทธ์/นโยบาย (Strategic Risk)	บุคลากรขาดความพร้อมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทการทำงาน ทั้งด้านนโยบาย เทคโนโลยี ระบบงาน รูปแบบการให้บริการ และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่งผลให้การปฏิบัติงานล่าช้า ขาดประสิทธิภาพ หรือไม่สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ทั้งนี้อาจเกิดจากการขาดทักษะที่จำเป็น (เช่น ทักษะดิจิทัล ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์) การขาดความเข้าใจทิศทางองค์กร หรือทัศนคติที่ไม่เปิดรับการเปลี่ยนแปลง	1) ขาดทักษะดิจิทัลพื้นฐาน ปรับตัวต่อ Digital Transformation ไม่ทัน 2) ขาดแรงจูงใจและผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นรวดเร็วเกินกว่าศักยภาพที่เตรียมไว้	1) คุณภาพงานลดลงไม่สามารถใช้ระบบใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) การดำเนินงานล่าช้า ไม่สามารถตอบสนองนโยบายเร่งด่วนได้ทันเวลา ไม่เป็นไปตามแผน 3) สูญเสียความได้เปรียบในการแข่งขัน/ภาพลักษณ์องค์กรลดลง	1) บุคลากรยังขาดทักษะดิจิทัลขั้นสูง แต่มีทักษะพื้นฐานเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ยังไม่ถึงระดับที่กระทบต่อคุณภาพงานหลัก 2) ต้องใช้งบประมาณอบรม/พัฒนาทักษะมากขึ้น	1) จำนวนครั้งที่ขอความช่วยเหลือด้านระบบ IT สูง 2) งานค้างสะสม ไม่สามารถดำเนินงานตาม Timeline ที่กำหนด	เกณฑ์ทั่วไป	ชื่อเสียง	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	กองกลาง	1) จัดโครงการอบรมการใช้งานดิจิทัลเพื่อพัฒนาองค์กร 2) จัดโครงการอบรมปรับเปลี่ยน Mindset ปลุกพลังความคิด พิชิตความสำเร็จในการทำงานสู่ความสำเร็จขององค์กรที่เข้มแข็ง 3) แต่งตั้ง Digital Champion ให้คำปรึกษาหน้างาน	3	3	ความเสี่ยงปานกลาง	1	2	ความเสี่ยงต่ำมาก			
สร้างการรับรู้ และยกระดับภาพลักษณ์องค์กรให้มีความชัดเจนโดดเด่นและน่าเชื่อถือ	พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลก	การรับรู้ข่าวสารของหน่วยงานอย่างกว้างขวางและทั่วถึง	สร้างการรับรู้และภาพลักษณ์ที่ดีของหน่วยงานต่อสาธารณะ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับ	O1.3 ข่าวสารไม่กระจายอย่างทั่วถึง ส่งผลให้เป้าหมาย “การรับรู้กว้างขวาง” ไม่บรรลุผล	ด้านการปฏิบัติงาน (Operational Risk)	กระบวนการประชาสัมพันธ์อาจไม่ครอบคลุมและไม่ทั่วถึง ส่งผลให้ข่าวสารของหน่วยงานไม่สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างกว้างขวาง ทำให้การรับรู้และภาพลักษณ์องค์กรไม่บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	1) บุคลากรขาดทักษะด้านการสื่อสารดิจิทัลและการสร้างภาพลักษณ์องค์กร 2) เนื้อหาไม่ดึงดูด ไม่ชัดเจน หรือไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับสาร 3) ช่องทางการสื่อสารไม่หลากหลาย หรือไม่ตรงกับพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมาย 4) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเสพสื่อของสังคมอย่างรวดเร็ว	1) การสื่อสารไม่มีความเป็นมืออาชีพ ขาดความน่าสนใจ 2) การรับรู้ไม่ทั่วถึง ข่าวสารเข้าถึงเฉพาะบางกลุ่ม 3) ผู้รับสารไม่สนใจหรือละเลยข้อมูลข่าวสาร ข่าวสารสำคัญไม่ถูกจดจำ 4) การแข่งขันด้านภาพลักษณ์สูงขึ้น	1) ความล่าช้าในการเผยแพร่ไม่เกินระยะเวลาที่กำหนด 2) ไม่ควรมีช่วงเวลาที่ “ขาดการสื่อสาร” ต่อสาธารณะเป็นเวลานาน 3) บางกิจกรรมอาจมีการตอบรับต่ำ แต่ภาพรวมต้องไม่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยที่กำหนด	1) ข้อมูลส่งมาที่ฝ่ายประชาสัมพันธ์ไม่ครบถ้วน 2) ข่าวบางรายการมียอดเข้าชมน้อยผิดปกติ 3) อัตราการกดไลก์ แชร์ แสดงความคิดเห็น อยู่ในระดับต่ำ เมื่อเทียบกับจำนวนผู้ติดตาม	เกณฑ์ทั่วไป	ชื่อเสียง	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	กองกลาง	1) จัดทำและปรับปรุงเพจ/เว็บไซต์ของหน่วยงาน 2) ผลิตเนื้อหาประชาสัมพันธ์ (วิดีโอ infographic บทความ) 3) วิเคราะห์ข้อมูลผู้ติดตามและปรับปรุงเนื้อหาให้ตรงกลุ่มเป้าหมาย	4	3	ความเสี่ยงสูง	3	2	ความเสี่ยงปานกลาง	ลดความเสี่ยง (Reduce)	1) กำหนดกลุ่มเป้าหมายหลัก–รองอย่างชัดเจน 2) พัฒนาทักษะบุคลากรด้าน Digital Communication และ Branding 3) ใช้การสื่อสารแบบหลายช่องทาง (Multi-channel)	1) ร้อยละของจำนวนผู้ติดตามเพจ/ช่องทางโซเชียลมีเดียเพิ่มขึ้น (ร้อยละ 10) 2) จำนวนการโพสข่าวสาร/กิจกรรมต่อปี (360 ข่าวสาร/กิจกรรม) 3) จำนวนการกดถูกใจเฉลี่ย 50 ไลท์/ข่าว/ปี
พัฒนาพื้นที่สร้างสรรค์และส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการเรียนรู้	พัฒนาพื้นที่สร้างสรรค์การเรียนรู้เพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยมืออาชีพ	จัดให้มีภูมิทัศน์/สิ่งอำนวยความสะดวก	มีภูมิทัศน์/สิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของวิทยาลัยในกำกับและการทำงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ	O2.1 การพัฒนาพื้นที่สร้างสรรค์ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	ด้านการปฏิบัติงาน (Operational Risk)	การดำเนินโครงการพัฒนาภูมิทัศน์และสิ่งอำนวยความสะดวกอาจเกิดความล่าช้าในขั้นตอนต่าง ๆ เช่น การจัดทำ TOR การจัดซื้อจัดจ้าง การอนุมัติงบประมาณ การควบคุมงานก่อสร้าง หรือการส่งมอบงาน ส่งผลให้ไม่สามารถดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนที่กำหนด และกระทบต่อการเปิดใช้พื้นที่เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการทำงานตามเป้าหมายยุทธศาสตร์	1) กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างใช้เวลานาน 2) การอนุมัติงบประมาณล่าช้า 3) ผู้รับจ้างดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผน 4) ปัญหาการส่งมอบวัสดุ/อุปกรณ์ 5) การเปลี่ยนแปลงแบบหรือขอบเขตงานระหว่างดำเนินโครงการ 6) ปัจจัยภายนอก เช่น สภาพอากาศ เศรษฐกิจ	1) ไม่สามารถเปิดใช้พื้นที่ตามกำหนด 2) การเรียนการสอน/การทำงานได้รับผลกระทบ 3) เบิกจ่ายไม่ทันปีงบประมาณ/งบประมาณตกค้าง	ล่าช้าได้ในระดับจำกัด โดยต้องไม่กระทบต่อการเบิกจ่ายงบประมาณปีปัจจุบัน และไม่กระทบต่อการดำเนินงานหลักของหน่วยงาน	1) ขั้นตอนและระยะเวลาการจัดซื้อจัดจ้างล่าช้า 2) จำนวนรอบการประกาศ/ยกเลิกประกวดราคา	เกณฑ์ทั่วไป	ความสำเร็จตามเป้าหมาย	ฝ่ายอาคารและสถานที่	กองกลาง	1) สำรวจความต้องการ 2) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน 3) จัดทำแผนการพัฒนาภูมิทัศน์/สิ่งอำนวยความสะดวก 4) ประสานงานวิทยาเขตกับหน่วยงานในกำกับ	4	4	ความเสี่ยงสูงมาก	3	3	ความเสี่ยงปานกลาง	ลดความเสี่ยง (Reduce)	1) จัดทำแผนงาน (Project Timeline) ชัดเจน 2) ติดตามความก้าวหน้าเป็นรายเดือน 3) จัดประชุมติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ	จำนวนพื้นที่สร้างสรรค์การเรียนรู้ที่เปิดให้บริการและมีการใช้งานจริง (อย่างน้อย 1 พื้นที่)
สร้างการรับรู้ และยกระดับภาพลักษณ์องค์กรให้มีความชัดเจนโดดเด่นและน่าเชื่อถือ	ยกระดับระบบนิเวศดิจิทัล	สร้างและพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถเป็น Digital Transformation Champion ของสำนักงานวิทยาเขตนครปฐม	สร้างและพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถเป็น Digital Transformation Champion ของสำนักงานวิทยาเขตนครปฐม	S3.1 การไม่สามารถพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านดิจิทัลเพียงพอในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ด้านกลยุทธ์/นโยบาย (Strategic Risk)	หน่วยงานอาจไม่สามารถพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านดิจิทัลได้อย่างเพียงพอ ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงดิจิทัล (Digital Transformation) รวมถึงขาดความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน การให้บริการ และการสื่อสารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	1) ขาดความเข้าใจแนวคิด Digital Transformation 2) ภาระงานประจำสูง ไม่มีเวลาเรียนรู้เพิ่มเติม 3) ระบบ IT ไม่เชื่อมโยงข้อมูลกัน ไม่ทันสมัยหรือไม่เสถียร 4) ความคาดหวังของผู้รับบริการสูงขึ้น	1) กระบวนการทำงานยังคงเป็นแบบเดิม (Manual) 2) ไม่สามารถนำเทคโนโลยีมาปรับปรุงงานได้เต็มประสิทธิภาพ 3) เกิดความซ้ำซ้อนของข้อมูลและงานเอกสาร 4) ภาพลักษณ์องค์กรไม่ทันสมัย	อาจยังไม่เชี่ยวชาญระดับสูงในทุกมิติของดิจิทัล แต่ต้องมีความสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในงานจริงได้	1) ระบบ IT มีปัญหาขัดข้องบ่อย 2) บุคลากร “ไม่มั่นใจ” ในการใช้เทคโนโลยี	เกณฑ์ทั่วไป	ชื่อเสียง	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	กองกลาง	1) คัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพเป็น Champion โดยดูทั้งทักษะดิจิทัลและความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) Fast-track Digital Training 3) มีที่ปรึกษาจากหน่วยงานภายใน/ภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อช่วยกำกับและให้คำปรึกษา 4) บูรณาการทุกด้านของสำนักงานฯ ให้เป็น One stop Service	4	2	ความเสี่ยงปานกลาง	2	2	ความเสี่ยงต่ำ			