

แผนบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน (RM-Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ...2567.....

ชื่อหน่วยงาน ...มหาวิทยาลัยพะเยา (สภาพนักงาน).....

การบริหารจัดการความเสี่ยงตามพันธกิจ

<input type="checkbox"/> 1. พัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต	<input type="checkbox"/> 2. วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน	<input type="checkbox"/> 3. บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม
<input type="checkbox"/> 4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย	<input type="checkbox"/> 5. บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	

ยุทธศาสตร์

-

ค่าเป้าหมาย

-

กลยุทธ์

-

ลำดับ	ความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง	สาเหตุ/ ปัจจัยเสี่ยง	ผลกระทบ ของความเสี่ยง	การควบคุมที่มีอยู่ ในปัจจุบัน	ระดับความเสี่ยง ปัจจุบัน (โอกาสxผลกระทบ)	วิธีการ/ มาตรการจัดการ ความเสี่ยง	ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)	กำหนดเสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ
-	หมวด (1) การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณา อนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558	หน่วยงาน ไม่มีความเสี่ยงการ ทุจริตในประเด็นการ รับสินบนใน กระบวนการอนุมัติ อนุญาต เนื่องจาก หน่วยงานไม่มีการก การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติ การอำนวยความสะดวก ในการ พิจารณาอนุญาต ของทางราชการ พ.ศ. 2558	ปัจจัยภายใน - ปัจจัยภายนอก -	-	-	-	-	-	-

แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ)

ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต

หมวด (1) การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการ
อำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ
พ.ศ. 2558 :

..... หน่วยงานไม่มีความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นการรับสินบนในกระบวนการอนุมัติ อนุญาต เนื่องจาก
หน่วยงานไม่มีภารกิจการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทาง
ราชการ พ.ศ. 2558.....

หลักเกณฑ์การประเมินระดับโอกาส x ระดับผลกระทบของความเสี่ยง

ระดับคะแนนความรุนแรง (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood : L) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	ผลกระทบของความเสี่ยง (Impact : I) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)
5	-	-
4	-	-
3	-	-
2	-	-
1	-	-

หมายเหตุ : ให้ทุกส่วนงานวิเคราะห์ประเมิน การเปลี่ยนแปลงของคะแนนระดับโอกาสและคะแนนระดับผลกระทบในแต่ละความเสี่ยง ทั้งรอบแผน รอบ 6 เดือน หรือรอบ 12 เดือนให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน
รวมถึงให้เชื่อมโยงกับหลักเกณฑ์การประเมินระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ ของความเสี่ยงที่ได้กำหนดไว้ โดยให้แนบแบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยงของส่วนงาน ทุกครั้งที่รายงานแก่มหาวิทยาลัย

ระดับความเสี่ยง = ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ (คะแนน 1-25)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 1-2 = ความรุนแรงน้อย (สีเขียว)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 3-6 = ความรุนแรงปานกลาง (สีเหลือง)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 7-12 = ความรุนแรงสูง (สีส้ม)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 13-25 = ความรุนแรงสูงมาก (สีแดง)

ลายมือชื่อ

(...รองศาสตราจารย์ ดร.เอกสิทธิ์ วงศ์ราษฎร์..)

ตำแหน่งประธานสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา.....

(รองอธิการบดีฯ/คณบดี/ผู้อำนวยการ/หัวหน้าหน่วยงาน)

วัน15..... เดือนมีนาคม..... พ.ศ.2567.....

แผนบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน (RM-Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ...2567.....

ชื่อหน่วยงานมหาวิทยาลัยพะเยา (สภาพนักงาน).....

การบริหารจัดการความเสี่ยงตามพันธกิจ

 1. พัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต 2. วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน 3. บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม 4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย 5. บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์

5. บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

คำเป้าหมาย

ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้อำนาจโดยมิชอบ

กลยุทธ์

สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความโปร่งใสและความซื่อสัตย์

ลำดับ	ความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยเสี่ยง	ผลกระทบของความเสี่ยง	การควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน	ระดับความเสี่ยงปัจจุบัน (โอกาสxผลกระทบ)	วิธีการ/มาตรการจัดการความเสี่ยง	ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)	กำหนดเสร็จ/ผู้รับผิดชอบ
1	หมวด (2) การใช้อำนาจตามกฎหมายหรือการให้บริการตามภารกิจ - ความเสี่ยงด้านการใช้อำนาจโดยมิชอบ	ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรและธรรมาภิบาล (Reputation and Good Governance Risks : G) หมวด (2) การใช้อำนาจตามกฎหมายหรือการให้บริการตามภารกิจ	ปัจจัยภายใน การขาดความรู้ความเข้าใจ 1. เจ้าหน้าที่ไม่มีความรู้ความเข้าใจกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง 2. ขาดการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้อำนาจตามกฎหมายหรือการให้บริการตามภารกิจ กระบวนการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ	ทำให้หน่วยงานเสียชื่อเสียง สูญเสียความน่าเชื่อถือและประสิทธิภาพการทำงาน ลดลง	1. การควบคุมก่อนการปฏิบัติงาน เช่น กำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ กำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ การตรวจสอบสมบัติของเจ้าหน้าที่ 2. การควบคุมระหว่างปฏิบัติงาน เช่น การติดตามผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายใน การตรวจสอบโดยหน่วยงานภายนอก การมีกลไกการร้องเรียน 3. การควบคุมหลังการปฏิบัติงาน เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การทบทวนแนวทางปฏิบัติงาน การปรับปรุงแก้ไขระบบงาน การลงโทษผู้กระทำผิด	2x2=4 (ต่ำ)	1. การกำหนดบทบาทหน้าที่ และ ความรับผิดชอบ: กำหนดรายละเอียดงาน อำนาจ หน้าที่ และ ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ให้ชัดเจน 2. การติดตามผลการปฏิบัติงาน: ตรวจสอบ และติดตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ 3. การปรับปรุงแก้ไขระบบงาน: ปรับปรุง	1. จำนวนคดีความที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจโดยมิชอบ 2. จำนวน การร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้อำนาจโดยมิชอบ 3. คะแนนดัชนีความโปร่งใสในการใช้อำนาจ	30 กันยายน 2567 หน่วยงานผู้รับผิดชอบ สภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา (ผู้กำกับดูแล : รองอธิการบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร)

ลำดับ	ความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง	สาเหตุ/ ปัจจัยเสี่ยง	ผลกระทบ ของความเสี่ยง	การควบคุมที่มีอยู่ ในปัจจุบัน	ระดับความเสี่ยง ปัจจุบัน (โอกาสxผลกระทบ)	วิธีการ/ มาตรการจัดการ ความเสี่ยง	ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)	กำหนดเสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ
			<p>1. ขาดขั้นตอนหรือ แนวทางปฏิบัติที่ ชัดเจน</p> <p>2. ระบบควบคุม ภายในไม่เพียงพอ</p> <p>การขาดการ ควบคุมดูแล</p> <p>1. ผู้บังคับบัญชาไม่ ติดตามผลการ ปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่</p> <p>2. ขาดกลไกการ ตรวจสอบถ่วงดุล</p> <p>การทุจริต</p> <p>1. เจ้าหน้าที่แสวงหา ผลประโยชน์ส่วนตัว</p> <p>2. มีการใช้อำนาจโดย มิชอบ</p> <p>ปัจจัยภายนอก</p> <p>การเปลี่ยนแปลงของ กฎหมาย</p> <p>1. มีการออกกฎหมาย ใหม่หรือแก้ไข กฎหมายเดิม</p> <p>2. ตีความกฎหมายได้ หลายแง่มุม</p> <p>การเมือง</p>				<p>แก้ไขระบบงานให้มี ประ ส ท ธ ิ ภ า พ ปลอดภัย และโปร่งใส</p> <p>4. การลงโทษผู้กระทำ ผิด: ลงโทษผู้ฝ่าฝืน กฎหมาย ระเบียบ หรือ แนวทางปฏิบัติงาน</p>		

ลำดับ	ความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยเสี่ยง	ผลกระทบของความเสี่ยง	การควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน	ระดับความเสี่ยงปัจจุบัน (โอกาสxผลกระทบ)	วิธีการ/มาตรการจัดการความเสี่ยง	ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)	กำหนดเสร็จ/ผู้รับผิดชอบ
			1. มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง 2. มีนโยบายใหม่จากรัฐบาล						

ระดับคะแนนความรุนแรง (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	โอกาสที่จะเกิดความเสียหาย (Likelihood : L) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	ผลกระทบของความเสียหาย (Impact : I) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)
5	จำนวนการร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้อำนาจโดยมิชอบมากกว่า 15 เรื่องต่อปี	สูญเสียความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจต่อหน่วยงาน เกิดกระแสวิพากษ์วิจารณ์และประณามหน่วยงานมากกว่าร้อยละ 60 ของบุคลากรทั้งหมด
4	จำนวนการร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้อำนาจโดยมิชอบมากกว่า 10 เรื่อง แต่ไม่เกิน 15 เรื่องต่อปี	สูญเสียความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจต่อหน่วยงาน เกิดกระแสวิพากษ์วิจารณ์และประณามหน่วยงานมากกว่าร้อยละ 40 แต่ไม่เกินร้อยละ 60 ของบุคลากรทั้งหมด
3	จำนวนการร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้อำนาจโดยมิชอบมากกว่า 5 เรื่อง แต่ไม่เกิน 10 เรื่องต่อปี	สูญเสียความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจต่อหน่วยงาน เกิดกระแสวิพากษ์วิจารณ์และประณามหน่วยงานมากกว่าร้อยละ 20 แต่ไม่เกินร้อยละ 40 ของบุคลากรทั้งหมด
2	จำนวนการร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้อำนาจโดยมิชอบมากกว่า 1 เรื่อง แต่ไม่เกิน 5 เรื่องต่อปี	สูญเสียความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจต่อหน่วยงาน เกิดกระแสวิพากษ์วิจารณ์และประณามหน่วยงานน้อยกว่าร้อยละ 20 ของบุคลากรทั้งหมด
1	ไม่มีจำนวนการร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้อำนาจโดยมิชอบ	หน่วยงานมีความน่าเชื่อถือ

หมายเหตุ : ให้ทุกส่วนงานวิเคราะห์ประเมิน การเปลี่ยนแปลงของคะแนนระดับโอกาสและคะแนนระดับผลกระทบในแต่ละความเสี่ยง ทั้งรอบแผน รอบ 6 เดือน หรือรอบ 12 เดือนให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน รวมถึงให้เชื่อมโยงกับหลักเกณฑ์การประเมินระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ ของความเสี่ยงที่ได้กำหนดไว้ โดยให้แนบแบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยงของส่วนงาน ทุกครั้งที่รายงานแก่มหาวิทยาลัย

ระดับความเสี่ยง = ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ (คะแนน 1-25)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 1-2 = ความรุนแรงน้อย (สีเขียว)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 3-6 = ความรุนแรงปานกลาง (สีเหลือง)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 7-12 = ความรุนแรงสูง (สีส้ม)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 13-25 = ความรุนแรงสูงมาก (สีแดง)

ลายมือชื่อ

(...รองศาสตราจารย์ ดร.เอกสิทธิ์ วงศ์ราษฎร์...)

ตำแหน่งประธานสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา.....

(รองอธิการบดีฯ/คณบดี/ผู้อำนวยการ/หัวหน้าหน่วยงาน)

วัน15..... เดือนมีนาคม..... พ.ศ.2567.....

แผนบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน (RM-Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ...2567.....

ชื่อหน่วยงานมหาวิทยาลัยพะเยา (สภาพัฒนาการ).....

การบริหารจัดการความเสี่ยงตามพันธกิจ

<input type="checkbox"/> 1. พัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต	<input type="checkbox"/> 2. วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน	<input type="checkbox"/> 3. บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม
<input type="checkbox"/> 4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย		<input checked="" type="checkbox"/> 5. บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์

5. บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

คำเป้าหมาย

ไม่มีการร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดทำ TOR และราคากลาง

กลยุทธ์

สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความโปร่งใสและความซื่อสัตย์

ลำดับ	ความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยเสี่ยง	ผลกระทบของความเสี่ยง	การควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน	ระดับความเสี่ยงปัจจุบัน (โอกาสxผลกระทบ)	วิธีการ/มาตรการจัดการความเสี่ยง	ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)	กำหนดเสร็จ/ผู้รับผิดชอบ
2	หมวด (3) การจัดซื้อจัดจ้าง -ความเสี่ยงด้านการจัดทำ TOR และราคากลาง	ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรและธรรมาภิบาล (Reputation and Good Governance Risks : G) หมวด (3) การจัดซื้อจัดจ้าง	ปัจจัยภายใน 1. เจ้าหน้าที่ที่ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำ TOR และราคากลาง 2. เจ้าหน้าที่ที่ขาดจริยธรรม อาจใช้อำนาจในทางมิชอบเอื้อประโยชน์ต่อผู้ประกอบการบางราย 3. กลไกการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพต่ำ 4. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพต่ำ	ทำให้หน่วยงานเสียหายชื่อเสียง สูญเสียความน่าเชื่อถือและประสิทธิภาพการทำงานลดลง	1. มีพระราชบัญญัติจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 2. มีระเบียบคณะกรรมการพัสดุ ว่าด้วยวิธีการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุ พ.ศ. 2560 3. มีแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดทำ TOR และราคากลาง 4. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการต่างๆ ประกอบไปด้วย คณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง คณะกรรมการตรวจรับพัสดุ ฝ่ายตรวจสอบภายใน เป็นต้น 5. มีระบบ e-GP และระบบจัดซื้อจัดจ้างทางอิเล็กทรอนิกส์ 6. มีกลไกการร้องเรียนและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร	1x1=1 (ต่ำ)	1. แ ต่ ' ง ตั้ ง คณะกรรมการที่มี ความ โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อกำกับดูแลการจัดทำ TOR และราคากลาง 2. กำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ตรวจสอบได้ เกี่ยวกับการจัดทำ TOR และราคากลาง 3. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความโปร่งใสและความซื่อสัตย์	1. ระยะเวลาในการเปิดเผย TOR และราคากลาง 2. จ ำ น ว น ผู้ประกอบการที่เข้าร่วมการประกวดราคา/สอบราคา 3. จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ถูกสอบสวน/ลงโทษ	30 กันยายน 2567 หน่วยงานผู้รับผิดชอบสภาพัฒนาการมหาวิทยาลัยพะเยา (ผู้กำกับดูแล : รองอธิการบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร)

ลำดับ	ความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยเสี่ยง	ผลกระทบของความเสี่ยง	การควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน	ระดับความเสี่ยงปัจจุบัน (โอกาสxผลกระทบ)	วิธีการ/มาตรการจัดการความเสี่ยง	ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)	กำหนดเสร็จ/ผู้รับผิดชอบ
			<p>ปัจจัยภายนอก</p> <p>1. ผู้ประกอบการบางราย อาจใช้วิธีการที่ไม่เหมาะสม เพื่อกดดันให้หน่วยงาน จัดทำ TOR และราคากลาง เอื้อประโยชน์ต่อตนเอง</p> <p>2. วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทุจริต</p>				<p>4. เปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดทำ TOR และราคากลางต่อสาธารณะ</p> <p>5. สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ไปอบรม เพื่อให้ได้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายระเบียบ และแนวทางปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำ TOR และราคากลาง</p>		

แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ)

ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต
หมวด (3) การจัดซื้อจัดจ้าง :

.....ความเสี่ยงด้านการจัดทำ TOR และราคากลาง.....

หลักเกณฑ์การประเมินระดับโอกาส x ระดับผลกระทบของความเสี่ยง

ระดับคะแนนความรุนแรง (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมาก ตามลำดับ)	โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood : L) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	ผลกระทบของความเสี่ยง (Impact : I) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)
5	จำนวนการร้องเรียนเกี่ยวกับความเสี่ยงด้านการจัดทำ TOR และราคากลาง มากกว่า 15 เรื่องต่อปี	สูญเสียความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจต่อหน่วยงาน เกิดกระแสวิพากษ์วิจารณ์ และประณามหน่วยงานมากกว่าร้อยละ 60 ของบุคลากรทั้งหมด
4	จำนวนการร้องเรียนเกี่ยวกับความเสี่ยงด้านการจัดทำ TOR และราคากลางมากกว่า 10 เรื่อง แต่ไม่เกิน 15 เรื่องต่อปี	สูญเสียความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจต่อหน่วยงาน เกิดกระแสวิพากษ์วิจารณ์ และประณามหน่วยงานมากกว่าร้อยละ 40 แต่ไม่เกินร้อยละ 60 ของบุคลากรทั้งหมด
3	จำนวนการร้องเรียนเกี่ยวกับความเสี่ยงด้านการจัดทำ TOR และราคากลางมากกว่า 5 เรื่อง แต่ไม่เกิน 10 เรื่องต่อปี	สูญเสียความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจต่อหน่วยงาน เกิดกระแสวิพากษ์วิจารณ์ และประณามหน่วยงานมากกว่าร้อยละ 20 แต่ไม่เกินร้อยละ 40 ของบุคลากรทั้งหมด
2	จำนวนการร้องเรียนเกี่ยวกับความเสี่ยงด้านการจัดทำ TOR และราคากลางมากกว่า 1 เรื่อง แต่ไม่เกิน 5 เรื่องต่อปี	สูญเสียความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจต่อหน่วยงาน เกิดกระแสวิพากษ์วิจารณ์ และประณามหน่วยงานน้อยกว่าร้อยละ 20 ของบุคลากรทั้งหมด
1	ไม่มีจำนวนการร้องเรียนเกี่ยวกับความเสี่ยงด้านการจัดทำ TOR และราคากลาง	หน่วยงานมีความน่าเชื่อถือ

หมายเหตุ : ให้ทุกส่วนงานวิเคราะห์ประเมิน การเปลี่ยนแปลงของคะแนนระดับโอกาสและคะแนนระดับผลกระทบในแต่ละความเสี่ยง ทั้งรอบแผน รอบ 6 เดือน หรือรอบ 12 เดือนให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน รวมถึงให้เชื่อมโยงกับหลักเกณฑ์การประเมินระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ ของความเสี่ยงที่ได้กำหนดไว้ โดยให้แนบแบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยงของส่วนงาน ทุกครั้งที่รายงานแก่มหาวิทยาลัย


ระดับความเสี่ยง = ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ (คะแนน 1-25)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 1-2 = ความรุนแรงน้อย (สีเขียว)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 7-12 = ความรุนแรงสูง (สีส้ม)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 3-6 = ความรุนแรงปานกลาง (สีเหลือง)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 13-25 = ความรุนแรงสูงมาก (สีแดง)

ลายมือชื่อ 

(....รองศาสตราจารย์ ดร.เอกสิทธิ์ วงศ์ราษฎร์..)

ตำแหน่งประธานสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา.....

(รองอธิการบดีฯ/คณบดี/ผู้อำนวยการ/หัวหน้าหน่วยงาน)

วัน15..... เดือนมีนาคม..... พ.ศ.2567.....

แผนบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน (RM-Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ...2567.....

ชื่อหน่วยงานมหาวิทยาลัยพะเยา (สภาพนักงาน).....

การบริหารจัดการความเสี่ยงตามพันธกิจ

<input type="checkbox"/> 1. พัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต	<input type="checkbox"/> 2. วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน	<input type="checkbox"/> 3. บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม
<input type="checkbox"/> 4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย	<input checked="" type="checkbox"/> 5. บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	

ยุทธศาสตร์

5. บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

คำเป้าหมาย

ไม่มีการร้องเรียนเกี่ยวกับการประเมินผลงานที่ไม่เป็นธรรม

กลยุทธ์

สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความโปร่งใสและความซื่อสัตย์

ลำดับ	ความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยเสี่ยง	ผลกระทบของความเสี่ยง	การควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน	ระดับความเสี่ยงปัจจุบัน (โอกาสxผลกระทบ)	วิธีการ/มาตรการจัดการความเสี่ยง	ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)	กำหนดเสร็จ/ผู้รับผิดชอบ
.....	หมวด (4) การบริหารงานบุคคล - การประเมินผลงานที่ไม่เป็นธรรม	ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรและธรรมาภิบาล (Reputation and Good Governance Risks : G) หมวด (4) การบริหารงานบุคคล	ปัจจัยภายใน 1. ระบบการประเมินผลงานที่ไม่ชัดเจน 2. เกณฑ์การประเมินผลงานที่ไม่โปร่งใส 3. วิธีการประเมินผลงานที่ไม่เหมาะสม 4. กลไกการตรวจสอบและถ่วงดุลที่ไม่มีประสิทธิภาพ ปัจจัยภายนอก 1. กฎหมายและข้อบังคับที่ไม่เข้มงวดเพียงพอ	ทำให้หน่วยงานเสียชื่อเสียง สูญเสียความน่าเชื่อถือและประสิทธิภาพการทำงานลดลง	1. มีการกำหนดระเบียบและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม 2. มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานที่วัดผลได้ มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานที่วัดผลได้ 3. มีการกำหนดกลไกการตรวจสอบและถ่วงดุล	1x1=1 (ต่ำ)	1. พัฒนาระบบการประเมินผลงานโดยต้องกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานที่ชัดเจน โปร่งใส และวัดผลได้ 2. กำหนดวิธีการประเมินผลงานที่หลากหลาย 3. อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรมแก่ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน	1. อัตราส่วนการร้องเรียนเกี่ยวกับการประเมินผลงานที่ไม่เป็นธรรม 2. คะแนนเฉลี่ยของการประเมินผลงาน 3. คะแนนความพึงพอใจของพนักงานต่อระบบการประเมินผลงาน	30 กันยายน 2567 หน่วยงานผู้รับผิดชอบ สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา (ผู้กำกับดูแล : รองอธิการบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร)

ลำดับ	ความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง	สาเหตุ/ ปัจจัยเสี่ยง	ผลกระทบ ของความเสี่ยง	การควบคุมที่มีอยู่ ในปัจจุบัน	ระดับความเสี่ยง ปัจจุบัน (โอกาสxผลกระทบ)	วิธีการ/ มาตรการจัดการ ความเสี่ยง	ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)	กำหนดเสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ
			2. ค่านิยมทางสังคมที่ ยอมรับการทุจริต 3. การบังคับใช้ กฎหมายที่ไม่มี ประสิทธิภาพ						

แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ)

ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต
หมวด (4) การบริหารงานบุคคล :

.....การประเมินผลงานที่ไม่เป็นธรรม.....

หลักเกณฑ์การประเมินระดับโอกาส x ระดับผลกระทบของความเสี่ยง

ระดับคะแนนความรุนแรง (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood : L) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	ผลกระทบของความเสี่ยง (Impact : I) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)
5	จำนวนการร้องเรียนเกี่ยวกับความเสี่ยงด้านการประเมินผลงานที่ไม่เป็นธรรมมากกว่า 15 ครั้งต่อปี	สูญเสียความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจต่อหน่วยงาน เกิดกระแสวิพากษ์วิจารณ์และประณามหน่วยงานมากกว่าร้อยละ 60 ของบุคลากรทั้งหมด
4	จำนวนการร้องเรียนเกี่ยวกับความเสี่ยงด้านการประเมินผลงานที่ไม่เป็นธรรมมากกว่า 10 ครั้ง แต่ไม่เกิน 15 ครั้งต่อปี	สูญเสียความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจต่อหน่วยงาน เกิดกระแสวิพากษ์วิจารณ์และประณามหน่วยงานมากกว่าร้อยละ 40 แต่ไม่เกินร้อยละ 60 ของบุคลากรทั้งหมด
3	จำนวนการร้องเรียนเกี่ยวกับความเสี่ยงด้านการประเมินผลงานที่ไม่เป็นธรรมมากกว่า 5 ครั้ง แต่ไม่เกิน 10 ครั้งต่อปี	สูญเสียความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจต่อหน่วยงาน เกิดกระแสวิพากษ์วิจารณ์และประณามหน่วยงานมากกว่าร้อยละ 20 แต่ไม่เกินร้อยละ 40 ของบุคลากรทั้งหมด
2	จำนวนการร้องเรียนเกี่ยวกับความเสี่ยงด้านการประเมินผลงานที่ไม่เป็นธรรมมากกว่า 1 ครั้ง แต่ไม่เกิน 5 ครั้งต่อปี	สูญเสียความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจต่อหน่วยงาน เกิดกระแสวิพากษ์วิจารณ์และประณามหน่วยงานน้อยกว่าร้อยละ 20 ของบุคลากรทั้งหมด
1	ไม่มีจำนวนการร้องเรียนเกี่ยวกับความเสี่ยงด้านการประเมินผลงานที่ไม่เป็นธรรม	หน่วยงานมีความน่าเชื่อถือ

หมายเหตุ : ให้ทุกส่วนงานวิเคราะห์ประเมิน การเปลี่ยนแปลงของคะแนนระดับโอกาสและคะแนนระดับผลกระทบในแต่ละความเสี่ยง ทั้งรอบแผน รอบ 6 เดือน หรือรอบ 12 เดือนให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน รวมถึงให้เชื่อมโยงกับหลักเกณฑ์การประเมินระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ ของความเสี่ยงที่ได้กำหนดไว้ โดยให้แนบแบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยงของส่วนงาน ทุกครั้งที่รายงานแก่มหาวิทยาลัย

ระดับความเสี่ยง = ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ (คะแนน 1-25)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 1-2 = ความรุนแรงน้อย (สีเขียว)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 3-6 = ความรุนแรงปานกลาง (สีเหลือง)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 7-12 = ความรุนแรงสูง (สีส้ม)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 13-25 = ความรุนแรงสูงมาก (สีแดง)

ลายมือชื่อ
(....รองศาสตราจารย์ ดร.เอกสิทธิ์ วงศ์ราษฎร์..)

ตำแหน่งประธานสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา.....

(รองอธิการบดีฯ/คณบดี/ผู้อำนวยการ/หัวหน้าหน่วยงาน)

วัน15..... เดือนมีนาคม..... พ.ศ.2567.....

สรุปภาพรวมความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567.....

รอบแผน รอบ 6 เดือน รอบ 12 เดือน

ชื่อหน่วยงานมหาวิทยาลัยพะเยา (สภาพนักงาน).....

ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา	ลำดับ	ชื่อความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต	ความต่อเนื่องในการบริหารจัดการ ความเสี่ยง		ประเภท ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาสxผลกระทบ)			
			ความเสี่ยง ต่อเนื่องจากปีก่อน	ความเสี่ยงใหม่		ความเสี่ยง	แผน	6 เดือน	12 เดือน
ยุทธศาสตร์ที่ ...5....1....	หมวด (1) การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 “หน่วยงานไม่มีความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นการรับสินบนในกระบวนการอนุมัติ อนุญาต เนื่องจากหน่วยงานไม่มีภารกิจการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558”	-	-	-	-	-	-	
ยุทธศาสตร์ที่ ...5....2....	หมวด (2) การใช้อำนาจตามกฎหมายหรือการให้บริการตามภารกิจ เรื่องความเสี่ยงด้านการใช้อำนาจโดยมิชอบ.....	-	✓	G : หมวด (2)	2X2=4 (ต่ำ)			
ยุทธศาสตร์ที่5....3....	หมวด (3) การจัดซื้อจัดจ้าง เรื่องความเสี่ยงด้านการจัดทำ TOR และราคากลาง.....	-	✓	G : หมวด (3)	1X1=1 (ต่ำ)			
ยุทธศาสตร์ที่ ...5....4....	หมวด (4) การบริหารงานบุคคล เรื่องการประเมินผลงานที่ไม่เป็นธรรม.....	-	✓	G : หมวด (4)	1X1=1 (ต่ำ)			
รวมจำนวนความเสี่ยง3..... ประเด็น									

ลายมือชื่อ


(.....รองศาสตราจารย์ ดร.เอกสิทธิ์ วงศ์ราษฎร์..)

ตำแหน่งประธานสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา.....

(รองอธิการบดีฯ/คณบดี/ผู้อำนวยการ/หัวหน้าหน่วยงาน)

วัน15..... เดือนมีนาคม..... พ.ศ.2567.....