แผนบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน (RM-Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ...2568.....

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

การบริหารจัดการความเสี่ยงตามพันธกิจ

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

ยุทธศาสตร์ -

ค่าเป้าหมาย -

กลยุทธ์ -

ลำดับ	ความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยเสี่ยง	ผลกระทบของความเสี่ยง	การควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน	ระดับความเสี่ยงปัจจุบัน (โอกาสxผลกระทบ)	วิธีการ/มาตรการจัดการความเสี่ยง	ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)	กำหนดเสร็จ/ผู้รับผิดชอบ
-	**หมวด (1) การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558**	หน่วยงานไม่มีความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นการรับสินบนในกระบวนงานอนุมัติ อนุญาต เนื่องจากหน่วยงานไม่มีภารกิจการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการ	**ปัจจัยภายใน** - **ปัจจัยภายนอก** -	-	-	-	-	-	-

ลำดับ	ความเสี่ยง	ประเภท ความเสี่ยง	สาเหตุ/ ปัจจัยเสี่ยง	ผลกระทบ ของความเสี่ยง	การควบคุมที่มีอยู่ ในปัจจุบัน	ระดับความเสี่ยง ปัจจุบัน (โอกาสxผลกระทบ)	วิธีการ/ มาตรการจัดการ ความเสี่ยง	ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)	กำหนดเสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ
		พิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558							

แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ)

ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต หมวด (1) การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 :	**..... หน่วยงานไม่มีความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นการรับสินบนในกระบวนงานอนุมัติ อนุญาต เนื่องจากหน่วยงานไม่มีภารกิจการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ 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)

ตำแหน่ง .....ประธานสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา.....

(รองอธิการบดีฯ/คณบดี/ผู้อำนวยการ/หัวหน้าหน่วยงาน)

วัน .....14..... เดือน ..มีนาคม...พ.ศ. ...2568.....

แผนบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน (RM-Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ...2568.....

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

การบริหารจัดการความเสี่ยงตามพันธกิจ

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

ยุทธศาสตร์ 5. บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

ค่าเป้าหมาย 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) การใช้อำนาจตามกฎหมายหรือการ	**ปัจจัยภายใน การขาดความรู้ความเข้าใจ** 1. เจ้าหน้าที่ไม่มีความรู้ความเข้าใจกฎหมาย ระเบียบหรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง 2. ขาดการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้อำนาจ	ทำให้หน่วยงานเสียชื่อเสียง สูญเสียความน่าเชื่อถือและประสิทธิภาพการทำงานลดลง	1. การควบคุมก่อนการปฏิบัติงาน เช่น กำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ กำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ การตรวจสอบสมบัติของเจ้าหน้าที่ 2. การควบคุมระหว่างปฏิบัติงาน เช่น การติดตามผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายใน การตรวจสอบโดยหน่วยงานภายนอก การมีกลไกการร้องเรียน	2x2=4 (ต่ำ)	1. การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ: กำหนดรายละเอียดงาน อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจน 2. การติดตามผลการปฏิบัติงาน: ตรวจสอบและติดตามผลการ	1. จำนวนคดีความที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจโดยมิชอบ 2. จำนวนการร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้อำนาจโดยมิชอบ 3. คะแนนดัชนีความโปร่งใสในการใช้อำนาจ	30 กันยายน 2568 หน่วยงานผู้รับผิดชอบ สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา (ผู้กำกับดูแล : รองอธิการบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร)

ลำดับ	ความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยเสี่ยง	ผลกระทบของความเสี่ยง	การควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน	ระดับความเสี่ยงปัจจุบัน (โอกาสxผลกระทบ)	วิธีการ/มาตรการจัดการความเสี่ยง	ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)	กำหนดเสร็จ/ผู้รับผิดชอบ
		ให้บริการตามภารกิจ	ตามกฎหมายหรือการให้บริการตามภารกิจ **กระบวนการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ** 1. ขาดขั้นตอนหรือแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน 2. ระบบควบคุมภายในไม่เพียงพอ **การขาดการควบคุมดูแล** 1. ผู้บังคับบัญชาไม่ติดตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ 2. ขาดกลไกการตรวจสอบถ่วงดุล **การทุจริต** 1. เจ้าหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว 2. มีการใช้อำนาจโดยมิชอบ		3. การควบคุมหลังการปฏิบัติงาน เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การทบทวนแนวทางปฏิบัติงาน การปรับปรุงแก้ไขระบบงาน การลงโทษผู้กระทำผิด		ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ 3. การปรับปรุงแก้ไขระบบงาน: ปรับปรุงแก้ไขระบบงานให้มีประสิทธิภาพ ปลอดภัย และโปร่งใส 4. การลงโทษผู้กระทำผิด: ลงโทษผู้ฝ่าฝืนกฎหมาย ระเบียบ หรือแนวทางปฏิบัติงาน		

ลำดับ	ความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยเสี่ยง	ผลกระทบของความเสี่ยง	การควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน	ระดับความเสี่ยงปัจจุบัน (โอกาสxผลกระทบ)	วิธีการ/มาตรการจัดการความเสี่ยง	ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)	กำหนดเสร็จ/ผู้รับผิดชอบ
			ปัจจัยภายนอก **การเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย** 1. มีการออกกฎหมายใหม่หรือแก้ไขกฎหมายเดิม 2. ตีความกฎหมายได้หลายแง่มุม **การเมือง** 1. มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง 2. มีนโยบายใหม่จากรัฐบาล						

แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ)

ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต
หมวด (2) การใช้อำนาจตามกฎหมาย
หรือการให้บริการตามภารกิจ :

.....ความเสี่ยงด้านการใช้อำนาจโดยมิชอบ.....

หลักเกณฑ์การประเมินระดับโอกาส x ระดับผลกระทบของความเสี่ยง

ระดับคะแนนความรุนแรง (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	**โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง** (Likelihood : L) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	**ผลกระทบของความเสี่ยง** (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 เกิดกระแสวิพากษ์วิจารณ์และประณามหน่วยงานน้อยว่าร้อยละ 20 ของบุคลากรทั้งหมด
1	ไม่มีจำนวนการร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้อำนาจโดยมิชอบ	หน่วยงานมีความน่าเชื่อถือ

<u>หมายเหตุ</u> : ให้ทุกส่วนงานวิเคราะห์ประเมิน การเปลี่ยนแปลงของคะแนนระดับโอกาสและคะแนนระดับผลกระทบใน<u>แต่ละ</u>ความเสี่ยง 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)

ตำแหน่ง .....ประธานสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา.....

(รองอธิการบดีฯ/คณบดี/ผู้อำนวยการ/หัวหน้าหน่วยงาน)

วัน .....14..... เดือน ..มีนาคม...พ.ศ. ...2568.....

แผนบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน (RM-Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ...2568.....

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

การบริหารจัดการความเสี่ยงตามพันธกิจ

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

ยุทธศาสตร์ 5. บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

ค่าเป้าหมาย ไม่มีการร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดทำ TOR และราคากลาง

กลยุทธ์ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความโปร่งใสและความซื่อสัตย์

ลำดับ	ความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยเสี่ยง	ผลกระทบของความเสี่ยง	การควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน	ระดับความเสี่ยงปัจจุบัน (โอกาสxผลกระทบ)	วิธีการ/มาตรการจัดการความเสี่ยง	ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)	กำหนดเสร็จ/ผู้รับผิดชอบ
2	**หมวด (3) การจัดซื้อจัดจ้าง** -ความเสี่ยงด้านการทุจริตและการรับสินบนในการจัดทำ TOR และกำหนดราคากลาง	ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรและธรรมาภิบาล (Reputation and Good Governance Risks : G) หมวด (3) การจัดซื้อจัดจ้าง	**ปัจจัยภายใน** 1. เจ้าหน้าที่ที่ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำ TOR และราคากลาง 2. เจ้าหน้าที่ที่ขาดจริยธรรมอาจใช้อำนาจในทางมิชอบเอื้อประโยชน์ต่อผู้ประกอบการบางราย	ทำให้หน่วยงานเสียชื่อเสียง สูญเสียความน่าเชื่อถือและประสิทธิภาพการทำงานลดลง	1. มีพระราชบัญญัติจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 2. มีระเบียบคณะกรรมการพัสดุ ฯ ว่าด้วยวิธีการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุ พ.ศ. 2560 3. มีแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดทำ TOR และราคากลาง 4. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการต่างๆ ประกอบไปด้วย คณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง คณะกรรมการตรวจรับพัสดุ ฝ่ายตรวจสอบภายใน เป็นต้น	1x1=1 (ต่ำ)	1. แต่งตั้งคณะกรรมการที่มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ เพื่อกำกับดูแลการจัดทำ TOR และราคากลาง 2. กำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนตรวจสอบได้ เกี่ยวกับการจัดทำ TOR และราคากลาง	1. ระยะเวลาในการเปิดเผย TOR และราคากลาง 2. จำนวนผู้ประกอบการที่เข้าร่วมการประกวดราคา/สอบราคา 3. จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ถูกสอบสวน/ลงโทษ	30 กันยายน 2568 หน่วยงานผู้รับผิดชอบ สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา (ผู้กำกับดูแล : รองอธิการบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร)

ลำดับ	ความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยเสี่ยง	ผลกระทบของความเสี่ยง	การควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน	ระดับความเสี่ยงปัจจุบัน (โอกาสxผลกระทบ)	วิธีการ/มาตรการจัดการความเสี่ยง	ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)	กำหนดเสร็จ/ผู้รับผิดชอบ
			3. กลไกการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพต่ำ 4. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพต่ำ **ปัจจัยภายนอก** 1. ผู้ประกอบการบางรายอาจใช้วิธีการที่ไม่เหมาะสมเพื่อกดดันให้หน่วยงานจัดทำ TOR และราคากลางเอื้อประโยชน์ต่อตน 2. วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทุจริต		5. มีระบบ e-GP และระบบจัดซื้อจัดจ้างทางอิเล็กทรอนิกส์ 6. มีกลไกการร้องเรียนและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร		3. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความโปร่งใสและความซื่อสัตย์ 4. เปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดทำ TOR และราคากลางต่อสาธารณะ 5. สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ไปอบรมเพื่อให้ได้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำ TOR และราคากลา		

แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ)

ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต หมวด (3) การจัดซื้อจัดจ้าง : **.....ความเสี่ยงด้านการทุจริตและการรับสินบนในการจัดทำ TOR และกำหนดราคากลาง.....**

หลักเกณฑ์การประเมินระดับโอกาส x ระดับผลกระทบของความเสี่ยง

ระดับคะแนนความรุนแรง (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	**โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง** (Likelihood : L) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	**ผลกระทบของความเสี่ยง** (Impact : I) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)
5	จำนวนการร้องเรียนเกี่ยวกับความเสี่ยงด้านการทุจริตและการรับสินบนในการจัดทำ TOR และกำหนดราคากลาง มากกว่า 15 เรื่องต่อปี	สูญเสียความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจต่อหน่วยงาน เกิดกระแสวิพากษ์วิจารณ์และประณามหน่วยงานมากกว่าร้อยละ 60 ของบุคลากรทั้งหมด
4	จำนวนการร้องเรียนเกี่ยวกับความเสี่ยงด้านการทุจริตและการรับสินบนในการจัดทำ TOR และกำหนดราคากลาง มากกว่า 10 เรื่อง แต่ไม่เกิน 15 เรื่องต่อปี	สูญเสียความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจต่อหน่วยงาน เกิดกระแสวิพากษ์วิจารณ์และประณามหน่วยงานมากกว่าร้อยละ 40 แต่ไม่เกินร้อยละ 60 ของบุคลากรทั้งหมด
3	จำนวนการร้องเรียนเกี่ยวกับความเสี่ยงด้านการทุจริตและการรับสินบนในการจัดทำ TOR และกำหนดราคากลาง มากกว่า 5 เรื่อง แต่ไม่เกิน 10 เรื่องต่อปี	สูญเสียความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจต่อหน่วยงาน เกิดกระแสวิพากษ์วิจารณ์และประณามหน่วยงานมากกว่าร้อยละ 20 แต่ไม่เกินร้อยละ 40 ของบุคลากรทั้งหมด
2	จำนวนการร้องเรียนเกี่ยวกับความเสี่ยงด้านการทุจริตและการรับสินบนในการจัดทำ TOR และกำหนดราคากลาง มากกว่า 1 เรื่อง แต่ไม่เกิน 5 เรื่องต่อปี	สูญเสียความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจต่อหน่วยงาน เกิดกระแสวิพากษ์วิจารณ์และประณามหน่วยงานน้อยว่าร้อยละ 20 ของบุคลากรทั้งหมด
1	ไม่มีจำนวนการร้องเรียนเกี่ยวกับความเสี่ยงด้านการทุจริตและการรับสินบนในการจัดทำ TOR และกำหนดราคากลาง	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)

ตำแหน่ง .....ประธานสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา.....

(รองอธิการบดีฯ/คณบดี/ผู้อำนวยการ/หัวหน้าหน่วยงาน)

วัน .....14..... เดือน ..มีนาคม...พ.ศ. ...2568.....

แผนบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน (RM-Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ...2568.....

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

การบริหารจัดการความเสี่ยงตามพันธกิจ

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

ยุทธศาสตร์ 5. บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

ค่าเป้าหมาย 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	ทำให้หน่วยงานเสียชื่อเสียง สูญเสียความน่าเชื่อถือและประสิทธิภาพการทำงานลดลง	1. มีการกำหนดระเบียบและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม 2. มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานที่วัดผลได้มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานที่วัดผลได้ 3. มีการกำหนดกลไกการตรวจสอบและถ่วงดุล	1x1=1 (ต่ำ)	1. พัฒนาระบบการประเมินผลงานโดยต้องกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานที่ชัดเจน โปร่งใส และวัดผลได้ 2. กำหนดวิธีการประเมินผลงานที่หลากหลาย 3. อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรมแก่ผู้	1. อัตราส่วนการร้องเรียนเกี่ยวกับการประเมินผลงานที่ไม่เป็นธรรม 2. คะแนนเฉลี่ยของการประเมินผลงาน 3. คะแนนความพึงพอใจของพนักงานต่อระบบการประเมินผลงาน	30 กันยายน 2568 หน่วยงานผู้รับผิดชอบ สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา (ผู้กำกับดูแล : รองอธิการบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร)

ลำดับ	ความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยเสี่ยง	ผลกระทบของความเสี่ยง	การควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน	ระดับความเสี่ยงปัจจุบัน (โอกาสxผลกระทบ)	วิธีการ/มาตรการจัดการความเสี่ยง	ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)	กำหนดเสร็จ/ผู้รับผิดชอบ
			4. กลไกการตรวจสอบและถ่วงดุลที่ไม่มีประสิทธิภาพ **ปัจจัยภายนอก** 1. กฎหมายและข้อบังคับที่ไม่เข้มงวดเพียงพอ 2. ค่านิยมทางสังคมที่ยอมรับการทุจริต 3. การบังคับใช้กฎหมายที่ไม่มีประสิทธิภาพ				ประเมินและผู้ถูกประเมิน		

แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ)

ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต **.....การประเมินผลงานที่ไม่เป็นธรรม.....**

หมวด (4) การบริหารงานบุคคล :

หลักเกณฑ์การประเมินระดับโอกาส x ระดับผลกระทบของความเสี่ยง

ระดับคะแนนความรุนแรง (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	**โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง** (Likelihood : L) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	**ผลกระทบของความเสี่ยง** (Impact : I) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)
5	จำนวนการร้องเรียนเกี่ยวกับความเสี่ยงด้านการประเมินผลงานที่ไม่เป็นธรรม มากกว่า 15 ครั้งต่อปี	สูญเสียความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจต่อหน่วยงาน เกิดกระแสวิพากษ์วิจารณ์ และประณามหน่วยงานมากกว่าร้อยละ 60 ของบุคลากรทั้งหมด
4	จำนวนการร้องเรียนเกี่ยวกับความเสี่ยงด้านการประเมินผลงานที่ไม่เป็นธรรม มากกว่า 10 ครั้ง แต่ไม่เกิน 15 ครั้งต่อปี	สูญเสียความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจต่อหน่วยงาน เกิดกระแสวิพากษ์วิจารณ์ และประณามหน่วยงานมากกว่าร้อยละ 40 แต่ไม่เกินร้อยละ 60 ของบุคลากรทั้งหมด
3	จำนวนการร้องเรียนเกี่ยวกับความเสี่ยงด้านการประเมินผลงานที่ไม่เป็นธรรม มากกว่า 5 ครั้ง แต่ไม่เกิน 10 ครั้งต่อปี	สูญเสียความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจต่อหน่วยงาน เกิดกระแสวิพากษ์วิจารณ์ และประณามหน่วยงานมากกว่าร้อยละ 20 แต่ไม่เกินร้อยละ 40 ของบุคลากรทั้งหมด
2	จำนวนการร้องเรียนเกี่ยวกับความเสี่ยงด้านการประเมินผลงานที่ไม่เป็นธรรม มากกว่า 1 ครั้ง แต่ไม่เกิน 5 ครั้งต่อปี	สูญเสียความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจต่อหน่วยงาน เกิดกระแสวิพากษ์วิจารณ์ และประณามหน่วยงานน้อยว่าร้อยละ 20 ของบุคลากรทั้งหมด
1	ไม่มีจำนวนการร้องเรียนเกี่ยวกับความเสี่ยงด้านการประเมินผลงานที่ไม่เป็นธรรม	หน่วยงานมีความน่าเชื่อถือ

<u>หมายเหตุ</u> : ให้ทุกส่วนงานวิเคราะห์ประเมิน การเปลี่ยนแปลงของคะแนนระดับโอกาสและคะแนนระดับผลกระทบใน<u>แต่ละ</u>ความเสี่ยง 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)

ตำแหน่ง .....ประธานสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา.....

(รองอธิการบดีฯ/คณบดี/ผู้อำนวยการ/หัวหน้าหน่วยงาน)

วัน .....14..... เดือน ..มีนาคม...พ.ศ. ...2568.....

สรุปภาพรวมความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ....2568.....

☑ รอบแผน ☐ รอบ 6 เดือน ☐ รอบ 12 เดือน

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

ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา	ลำดับ	ชื่อความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต	ความต่อเนื่องในการบริหารจัดการความเสี่ยง		ประเภทความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาสxผลกระทบ)		
			ความเสี่ยงต่อเนื่องจากปีก่อน	ความเสี่ยงใหม่		แผน	6 เดือน	12 เดือน
ยุทธศาสตร์ที่ ...5....	....1....	**หมวด (1) การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558** “หน่วยงานไม่มีความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นการรับสินบนในกระบวนงานอนุมัติ อนุญาต เนื่องจากหน่วยงานไม่มีภารกิจการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558”	-	-	-	-	-	-
ยุทธศาสตร์ที่ ...5....	....2....	**หมวด (2) การใช้อำนาจตามกฎหมายหรือการให้บริการตามภารกิจ** เรื่อง .....ความเสี่ยงด้านการใช้อำนาจโดยมิชอบ.....	✓	-	G : หมวด (2)	2X2=4 (ต่ำ)	-	-
ยุทธศาสตร์ที่ ....5...	....3....	**หมวด (3) การจัดซื้อจัดจ้าง** เรื่อง ความเสี่ยงด้านการทุจริตและการรับสินบนในการจัดทำ TOR และกำหนดราคากลาง	✓	-	G : หมวด (3)	1X1=1 (ต่ำ)	-	-
ยุทธศาสตร์ที่ ...5....	....4....	**หมวด (4) การบริหารงานบุคคล** เรื่อง .....การประเมินผลงานที่ไม่เป็นธรรม.....	✓	-	G : หมวด (4)	1X1=1 (ต่ำ)	-	-
	รวมจำนวนความเสี่ยง .....3..... ประเด็น							

ลายมือชื่อ ....

(รองศาสตราจารย์ ดร.เอกสิทธิ์ วงศ์ราษฎร์)

ตำแหน่ง .....ประธานสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา.....

(รองอธิการบดีฯ/คณบดี/ผู้อำนวยการ/หัวหน้าหน่วยงาน)

วัน .....14..... เดือน ..มีนาคม...พ.ศ. ...2568.....