

รายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567.....

ชื่อหน่วยงานวิทยาเขตเชียงราย.....

การบริหารจัดการความเสี่ยงตามพันธกิจ

☐ 1. พลิตคนไทยศตวรรษที่ 21	☐ 2. วิจัยและนวัตกรรม สู่ประโยชน์เชิงพาณิชย์	☐ 3. บริการวิชาการ สร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนและสังคม
☐ 4. ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมท้องถิ่นเพื่อความเป็นไทย		☒ 5. บริหารงานทันสมัยด้วยธรรมาภิบาล และเรียนรู้เปลี่ยนแปลงร่วมกัน

ยุทธศาสตร์

คำเป้าหมาย

กลยุทธ์

การพัฒนากระบวนการจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

เพิ่มความน่าเชื่อถือขององค์กรและธรรมาภิบาล

ส่งเสริมการสร้างธรรมาภิบาลและความโปร่งใภายในหน่วยงานอย่างยั่งยืน

ลำดับ	ความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง (S-O-F-C-E-G)	สาเหตุ/ ปัจจัยเสี่ยง	ผลกระทบ ของความเสี่ยง	การควบคุมที่มีอยู่ ในปัจจุบัน	ระดับความเสี่ยง ปัจจุบัน (โอกาสxผลกระทบ)	วิธีการ/ มาตรการจัดการ ความเสี่ยง	ดัชนีชี้วัดความ เสี่ยง(KRI)	ผลการ ดำเนินงาน	กำหนด เสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ
1	การเงิน	G (ด้านความ น่าเชื่อถือของ องค์กรและธรร มาภิบาล)	ปัจจัยภายใน - ขาดความรู้ความเข้าใจใน ระเบียบงานการเงินและงาน พัสดุจัดซื้อจัดจ้างใหม่ ๆ ปัจจัยภายนอก - อาจมีการให้สินบนของผู้มี ส่วนได้ส่วนเสีย	ผลกระทบด้าน ความน่าเชื่อถือของ องค์กรและธรรมา ภิบาล	- ติดตามข้อมูล ข่าวสาร ระเบียบ การเงินและพัสดุจัดซื้อ จัดจ้าง อย่าง สม่ำเสมอ - ข้อบังคับ มหาวิทยาลัยพะเยาว่า ด้วยการบริหารงาน บุคคล - ประมวลจริยธรรม มหาวิทยาลัยพะเยา	1 x 1 = 1 (ความเสี่ยงน้อย)	1. มอบหมายให้ ผู้รับผิดชอบในงาน การเงินและงาน พัสดุเข้ารับการ อบรม สัมมนา อย่างสม่ำเสมอ 2. ปลุกฝังค่านิยม และวัฒนธรรม องค์กรให้แก่ บุคลากร	จำนวนเรื่อง ร้องเรียนการ ทุจริตในด้าน การเงินของ บุคลากร	ไม่มีความ เสี่ยงด้าน การทุจริต ด้านการเงิน	วิทยาเขต เชียงราย / 30 กันยายน 2567

ลำดับ	ความเสี่ยง	ประเภท ความเสี่ยง (S-O-F-C-E-G)	สาเหตุ/ ปัจจัยเสี่ยง	ผลกระทบ ของความเสี่ยง	การควบคุมที่มีอยู่ ในปัจจุบัน	ระดับความเสี่ยง ปัจจุบัน (โอกาสxผลกระทบ)	วิธีการ/ มาตรการจัดการ ความเสี่ยง	ดัชนีชี้วัดความ เสี่ยง(KRI)	ผลการ ดำเนินงาน	กำหนด เสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ
					- พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ - นโยบาย No Gift Policy ของมหาวิทยาลัยพะเยา		3. ส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ คำสั่งของมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด			
2	การบริหารงานบุคคล	G (ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรและธรรมาภิบาล)	<u>ปัจจัยภายใน</u> บุคลากรอาจจะปฏิบัติงานไม่ครบตามชั่วโมงที่กำหนด <u>ปัจจัยภายนอก</u> ไม่มี	ผลกระทบด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรและธรรมาภิบาล	- พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ - ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยาว่าด้วยการบริหารงานบุคคล	1 x 1 = 1 (ความเสี่ยงน้อย)	1. ปลุกจิตสำนึกด้านการใช้เวลาในการปฏิบัติหน้าที่ 2. ปลุกจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อหน้าที่ผ่านค่านิยมและวัฒนธรรมของวิทยาเขตเชียงราย (ค่านิยม CRC)	จำนวนการเข้างานสายและกลับก่อนเวลางานที่กำหนด	การบริหารงานบุคคลของวิทยาเขตเชียงรายมีจิตสำนึกและปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัย	วิทยาเขตเชียงราย / 30 กันยายน 2567

ลำดับ	ความเสี่ยง	ประเภท ความเสี่ยง (S-O-F-C-E-G)	สาเหตุ/ ปัจจัยเสี่ยง	ผลกระทบ ของความเสี่ยง	การควบคุมที่มีอยู่ ในปัจจุบัน	ระดับความเสี่ยง ปัจจุบัน (โอกาสxผลกระทบ)	วิธีการ/ มาตรการจัดการ ความเสี่ยง	ดัชนีชี้วัดความ เสี่ยง(KRI)	ผลการ ดำเนินงาน	กำหนด เสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ
3	การใช้อำนาจที่ขัดต่อ ตามกฎหมายหรือ ประมวลจริยธรรมใน การปฏิบัติงาน	G (ด้านความ น่าเชื่อถือของ องค์กรและธรร มาภิบาล)	<u>ปัจจัยภายใน</u> อาจมีการแสวงหาผลประโยชน์ ส่วนตนจากภารกิจที่ปฏิบัติ <u>ปัจจัยภายนอก</u> อาจมีการให้สินบนจากบุคคล หรือหน่วยงานภายนอก	ผลกระทบด้าน ความโปร่งใสของ องค์กร (Transparency)	- ประมวลจริยธรรม มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ พึงประสงค์และไม่พึง ประสงค์ - นโยบาย No Gift Policy ของ มหาวิทยาลัยพะเยา	1 x 1 = 1 (ความเสี่ยงน้อย)	1. ปลุกฝังค่านิยม และวัฒนธรรม องค์กรให้แก่ บุคลากร 2. ส่งเสริม บุคลากรให้ ปฏิบัติตาม กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ของมหาวิทยาลัย อย่างเคร่งครัด	จำนวนเรื่อง ร้องเรียนการ ทุจริตในหน้าที่ ของบุคลากร	ไม่มีข้อ ร้องเรียน การทุจริตใน หน้าที่ของ บุคลากร	วิทยาเขต เชียงราย / 30 กันยายน 2567



(รองศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์จันทร์ วงศ์จันทร์ตา)

ผู้อำนวยการวิทยาเขตเชียงราย มหาวิทยาลัยพะเยา

30 กันยายน 2567

แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (โอกาส L x ผลกระทบ I)

ความเสี่ยง : การเงิน

หลักเกณฑ์การประเมินระดับความเสี่ยง (โอกาสxผลกระทบ)

ระดับคะแนน	โอกาส (L)	ผลกระทบ (I)
5	เกิดขึ้นทุกปีงบประมาณ	จำนวนเรื่องร้องเรียนการทุจริตในด้านการเงินของบุคลากร เกิน 4 ครั้ง
4	เกิดขึ้นทุกปีงบประมาณ	จำนวนเรื่องร้องเรียนการทุจริตในด้านการเงินของบุคลากร เกิน 3 ครั้ง
3	เกิดขึ้นทุกปีงบประมาณ	จำนวนเรื่องร้องเรียนการทุจริตในด้านการเงินของบุคลากร เกิน 2 ครั้ง
2	เกิดขึ้นทุกปีงบประมาณ	จำนวนเรื่องร้องเรียนการทุจริตในด้านการเงินของบุคลากร เกิน 1 ครั้ง
1	เกิดขึ้นทุกปีงบประมาณ	ไม่มีเรื่องร้องเรียนการทุจริตในด้านการเงินของบุคลากร

แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (โอกาส L x ผลกระทบ I)

ความเสี่ยง : การบริหารงานบุคคล

หลักเกณฑ์การประเมินระดับความเสี่ยง (โอกาสxผลกระทบ)

ระดับคะแนน	โอกาส (L)	ผลกระทบ (I)
5	เกิดขึ้นทุกปีงบประมาณ	จำนวนการเข้างานสายและกลับก่อนเวลางานที่กำหนด คนละ 4 ครั้ง
4	เกิดขึ้นทุกปีงบประมาณ	จำนวนการเข้างานสายและกลับก่อนเวลางานที่กำหนด คนละ 3 ครั้ง
3	เกิดขึ้นทุกปีงบประมาณ	จำนวนการเข้างานสายและกลับก่อนเวลางานที่กำหนด คนละ 2 ครั้ง
2	เกิดขึ้นทุกปีงบประมาณ	จำนวนการเข้างานสายและกลับก่อนเวลางานที่กำหนด คนละ 1 ครั้ง
1	เกิดขึ้นทุกปีงบประมาณ	ไม่มีบุคลากรเข้างานสายและกลับก่อนเวลางานที่กำหนด

แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (โอกาส L x ผลกระทบ I)

ความเสี่ยง : การใช้อำนาจที่ขัดต่อตามกฎหมายหรือประมวลจริยธรรมในการปฏิบัติภารกิจ

หลักเกณฑ์การประเมินระดับความเสี่ยง (โอกาสxผลกระทบ)

ระดับคะแนน	โอกาส (L)	ผลกระทบ (I)
5	เกิดขึ้นทุกปีงบประมาณ	จำนวนเรื่องร้องเรียนการทุจริตในหน้าที่ของบุคลากร ≥ 4 ครั้ง
4	เกิดขึ้นทุกปีงบประมาณ	จำนวนเรื่องร้องเรียนการทุจริตในหน้าที่ของบุคลากร ≥ 3 ครั้ง
3	เกิดขึ้นทุกปีงบประมาณ	จำนวนเรื่องร้องเรียนการทุจริตในหน้าที่ของบุคลากร ≥ 2 ครั้ง
2	เกิดขึ้นทุกปีงบประมาณ	จำนวนเรื่องร้องเรียนการทุจริตในหน้าที่ของบุคลากร ≥ 1 ครั้ง
1	เกิดขึ้นทุกปีงบประมาณ	ไม่มีเรื่องร้องเรียนการทุจริตในหน้าที่ของบุคลากร



(รองศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์จันทร์ วงศ์จันทร์ตา)

ผู้อำนวยการวิทยาเขตเชียงราย มหาวิทยาลัยพะเยา

30 กันยายน 2567