

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

ชื่อหน่วยงาน คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

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) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย โปร่งใสและมีธรรมาภิบาล

ค่าเป้าหมาย

19. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการดำเนินงานของคณะฯ ไม่น้อยกว่า 3.61

กลยุทธ์

5.3 บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

ลำดับ	ความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยเสี่ยง	ผลกระทบของความเสี่ยง	การควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน	ระดับความเสี่ยงปัจจุบัน (โอกาสxผลกระทบ)	วิธีการ/มาตรการจัดการความเสี่ยง	ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)	กำหนดเสร็จ/ผู้รับผิดชอบ
1	หมวด (1) การอนุมัติ อนุญาตตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 “หน่วยงานไม่มีความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นการรับสินบนในกระบวนการอนุมัติ อนุญาต เนื่องจากหน่วยงานไม่มีภารกิจ การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558”	ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรและธรรมาภิบาล (Reputation and Good Governance Risks : G) หมวด (1) การอนุมัติ อนุญาตตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558	ปัจจัยภายใน - ปัจจัยภายนอก -	-	-	-	-	-	-

แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ)

ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต

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

“หน่วยงานไม่มีความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นการรับสินบนในกระบวนการอนุมัติ อนุญาต เนื่องจากหน่วยงานไม่มี
ภารกิจการอนุมัติ 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 7-12 = ความรุนแรงสูง (สีส้ม)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 3-6 = ความรุนแรงปานกลาง (สีเหลือง)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 13-25 = ความรุนแรงสูงมาก (สีแดง)

ลายมือชื่อ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กภ. พุทธิพงษ์ พลคำอັก)

ตำแหน่ง คณบดีคณะสหเวชศาสตร์

วันที่ 15 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2567

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

ชื่อหน่วยงาน คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

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) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย โปร่งใสและมีธรรมาภิบาล

ค่าเป้าหมาย

19. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการดำเนินงานของคณะฯ ไม่น้อยกว่า 3.61

กลยุทธ์

5.3 บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

ลำดับ	ความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยเสี่ยง	ผลกระทบของความเสี่ยง	การควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน	ระดับความเสี่ยงปัจจุบัน (โอกาสxผลกระทบ)	วิธีการ/มาตรการจัดการความเสี่ยง	ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)	กำหนดเสร็จ/ผู้รับผิดชอบ
1	หมวด (2) การใช้อำนาจตามกฎหมายหรือการให้บริการตามภารกิจ “การรู้เท่าทันกฎระเบียบ/ข้อบังคับเกี่ยวกับการใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อช่วยเหลือหรืออำนวยความสะดวกให้แก่บุคคลหนึ่งบุคคลใดในหน่วยงาน”	ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรและธรรมาภิบาล (Reputation and Good Governance Risks : G) หมวด (2) การใช้อำนาจตามกฎหมายหรือการให้บริการตามภารกิจ	ปัจจัยภายใน 1. การรับบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนใหม่ 2. การเปลี่ยนแปลงระบบงาน ปัจจัยภายนอก 1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล	1. ผลกระทบด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรและความโปร่งใส 2. ผลกระทบด้านการปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากร	1. การประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานของคณบดี 2. คณบดี มอบนโยบายการบริหารงานแบบโปร่งใสให้กับทีมผู้บริหารคณะฯ 3. การควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรโดยผู้บริหารคณะฯ	2(L) x 2(I) = 4 (ปานกลาง)	1. การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมให้ความรู้ด้านกฎระเบียบ/ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล และการกำหนดระดับตำแหน่งของพนักงาน 2. คณบดีและทีมผู้บริหารมีการเผยแพร่การบริหารแบบ	1. ไม่พบการทำผิดกฎระเบียบหรือมีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อช่วยเหลือหรืออำนวยความสะดวกให้แก่บุคคลหนึ่งบุคคลใดในหน่วยงาน	เดือนกันยายน 2567 / รองคณบดีฝ่ายบริหาร

			และการกำหนดระดับ ตำแหน่งของพนักงาน มหาวิทยาลัย				โปร่งใสให้กับบุคลากร และประชาสัมพันธ์ ช่องทางการร้องเรียน เกี่ยวกับการทุจริตใน หน่วยงาน		
--	--	--	--	--	--	--	---	--	--

แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ)

ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต
หมวด (2) การใช้อำนาจตามกฎหมาย
หรือการให้บริการตามภารกิจ :

การรู้เท่าทันกฎระเบียบ/ข้อบังคับเกี่ยวกับการใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อช่วยเหลือหรืออำนวยความสะดวกให้แก่บุคคลหนึ่งบุคคลใดในหน่วยงาน

หลักเกณฑ์การประเมินระดับโอกาส x ระดับผลกระทบของความเสี่ยง

ระดับคะแนนความรุนแรง (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood : L) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	ผลกระทบของความเสี่ยง (Impact : I) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)
5	เกิดความผิดพลาดในการทำงานด้านกฎระเบียบ/ข้อบังคับทุก 1-2 ปีงบประมาณ	บุคลากรขาดความใส่ใจในกฎระเบียบ/ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเอง มีผลกระทบต่อการดำเนินพันธกิจของคณะสหเวชศาสตร์และมหาวิทยาลัยอย่างมาก ต้องมีการกำหนดกลยุทธ์และแนวปฏิบัติใหม่ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้ตระหนักและรู้เท่าทันกฎระเบียบ/ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างถ่องแท้
4	เกิดความผิดพลาดในการทำงานด้านกฎระเบียบ/ข้อบังคับทุก 3-4 ปีงบประมาณ	บุคลากรส่วนใหญ่รู้กฎระเบียบ/ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเอง แต่อย่างไรก็ตามอาจมีบางส่วนไม่รู้จักกฎระเบียบ/ข้อบังคับใหม่ ๆ ในบางข้อ ทำให้อาจเกิดความผิดพลาดในการทำงานได้ มีผลกระทบต่อการดำเนินพันธกิจของคณะสหเวชศาสตร์และมหาวิทยาลัย ต้องมีการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ให้ความรู้ด้านกฎระเบียบ/ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างต่อเนื่อง
3	เกิดความผิดพลาดในการทำงานด้านกฎระเบียบ/ข้อบังคับทุก 5 ปีงบประมาณ	บุคลากรทุกคนรู้กฎระเบียบ/ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเอง แต่อย่างไรก็ตามอาจไม่รู้จักกฎระเบียบ/ข้อบังคับใหม่ ๆ ในบางข้อ ทำให้อาจเกิดความผิดพลาดในการทำงานได้ ควรมีการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ให้ความรู้ด้านกฎระเบียบ/ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างต่อเนื่อง
2	อาจเกิดความผิดพลาดในความเข้าใจต่อกฎระเบียบ/ข้อบังคับขึ้น แต่สามารถเรียนรู้และแก้ไขปัญหาได้	บุคลากรทุกคนรู้เท่าทันกฎระเบียบ/ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเอง แต่อย่างไรก็ตามควรมีการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ให้ความรู้ด้านกฎระเบียบ/ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างต่อเนื่อง
1	ไม่พบความผิดพลาดในการทำงานด้านกฎระเบียบ/ข้อบังคับขึ้นแน่นอน	บุคลากรทุกคนรู้เท่าทันกฎระเบียบ/ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างถ่องแท้ การบริหารงานและการปฏิบัติงานมีความโปร่งใส

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



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กภ. พุทธิพงษ์ พลคำฮัก)

ตำแหน่ง คณบดีคณะสหเวชศาสตร์

วันที่ 15 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2567

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

ชื่อหน่วยงาน คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

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) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย โปร่งใสและมีธรรมาภิบาล

คำเป้าหมาย 19. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการดำเนินงานของคณะฯ ไม่น้อยกว่า 3.61

กลยุทธ์ 5.3 บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

ลำดับ	ความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง	สาเหตุ/ ปัจจัยเสี่ยง	ผลกระทบ ของความเสี่ยง	การควบคุมที่มีอยู่ ในปัจจุบัน	ระดับความเสี่ยง ปัจจุบัน (โอกาสxผลกระทบ)	วิธีการ/ มาตรการจัดการ ความเสี่ยง	ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)	กำหนดเสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ
1	หมวด (3) การจัดซื้อจัดจ้าง “การรู้เท่าทันกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุและครุภัณฑ์”	ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรและธรรมาภิบาล (Reputation and Good Governance Risks : G) หมวด (3) การจัดซื้อ	ปัจจัยภายใน 1. การรับบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนใหม่ 2. ความเข้าใจของบุคลากรในคณะฯ ปัจจัยภายนอก 1. กฎหมาย หรือ พ.ร.บ. ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัด	1. ผลกระทบด้านการบริหารงบประมาณการเงิน บัญชี และพัสดุ 2. ผลกระทบด้านความน่าเชื่อถือของ	1. การประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานของคณบดี 2. คณบดี มอบนโยบายการบริหารงานแบบโปร่งใสให้กับทีมผู้บริหารคณะฯ	2(L) x 2(I) = 4 (ปานกลาง)	1. การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมให้ความรู้ด้านกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างในงานพัสดุ 2. การจัดอบรมให้ความรู้คณะกรรมการที่ดำเนินการจัดซื้อจัด	1. ไม่พบการทำผิดกฎระเบียบเกี่ยวกับการทำงานของบุคลากรภายในคณะฯ	เดือนกันยายน 2567 / รองคณบดีฝ่ายบริหาร

		จัดจ้าง	จ้างที่ออกมาใหม่ หรือ ประกาศกระทรวงการคลังที่ เกี่ยวข้องกับการเบิกจ่ายใน การจัดซื้อจัดจ้างมีการ เปลี่ยนแปลง	องค์กรและ ความโปร่งใส 3. ผลกระทบ ด้านการปฏิบัติ ตามกฎหมาย 4. ผลกระทบ ด้านการ ปฏิบัติงานและ การพัฒนา บุคลากร			จ้างสำหรับการจัดซื้อ จัดจ้างวัสดุ และ ครุภัณฑ์ 3. คน บ ตี และ ทีม ผู้บริหารมีการเผยแพร่ การบริหารแบบ โปร่งใสให้กับบุคลากร และประชาสัมพันธ์ ช่องทางการร้องเรียน เกี่ยวกับการทุจริตใน หน่วยงาน		
--	--	---------	---	--	--	--	--	--	--

แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ)

ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต

การรู้เท่าทันกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุและครุภัณฑ์

หมวด (3) การจัดซื้อจัดจ้าง :

หลักเกณฑ์การประเมินระดับโอกาส x ระดับผลกระทบของความเสี่ยง

ระดับคะแนนความรุนแรง (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมาก ตามลำดับ)	โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood : L) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	ผลกระทบของความเสี่ยง (Impact : I) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)
5	เกิดความผิดพลาดในการทำงานด้านกฎระเบียบ หรือกฎหมายทุก 1-2 ปีงบประมาณ	บุคลากรขาดความใส่ใจในกฎระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเอง มีผลกระทบต่อการดำเนินพันธกิจของคณะสหเวชศาสตร์และมหาวิทยาลัยอย่างมาก ต้องมีการกำหนดกลยุทธ์และแนวปฏิบัติใหม่ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้ตระหนักและรู้เท่าทันกฎระเบียบหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างถ่องแท้
4	เกิดความผิดพลาดในการทำงานด้านกฎระเบียบ หรือกฎหมายทุก 3-4 ปีงบประมาณ	บุคลากรส่วนใหญ่รูกรูกฎ ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเอง แต่อย่างไรก็ตามอาจมีบางส่วนไม่รูกรูกฎระเบียบหรือกฎหมายใหม่ ๆ ในบางข้อ ทำให้อาจเกิดความผิดพลาดในการทำงานได้ มีผลกระทบต่อการดำเนินพันธกิจของคณะสหเวชศาสตร์และมหาวิทยาลัย ต้องมีการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ให้ความรู้ด้านกฎระเบียบหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างต่อเนื่อง
3	เกิดความผิดพลาดในการทำงานด้านกฎระเบียบ หรือกฎหมายทุก 5 ปีงบประมาณ	บุคลากรทุกคนรูกรูกฎระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเอง แต่อย่างไรก็ตามอาจไม่รูกรูกฎระเบียบหรือกฎหมายใหม่ ๆ ในบางข้อ ทำให้อาจเกิดความผิดพลาดในการทำงานได้ ควรมีการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ให้ความรู้ด้านกฎระเบียบหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างต่อเนื่อง
2	อาจเกิดความผิดพลาดในความเข้าใจต่อกฎระเบียบหรือกฎหมายขึ้น แต่สามารถเรียนรู้และแก้ไขปัญหาได้	บุคลากรทุกคนรู้เท่าทันกฎระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเอง แต่อย่างไรก็ตามควรมีการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ให้ความรู้ด้านกฎระเบียบหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างต่อเนื่อง
1	ไม่พบความผิดพลาดในการทำงานด้านกฎระเบียบหรือกฎหมายขึ้นแน่นอน	บุคลากรทุกคนรู้เท่าทันกฎระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างถ่องแท้ การบริหารงานและการปฏิบัติงานมีความโปร่งใส

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



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กภ. พุทธิพงษ์ พลคำฮัก)

ตำแหน่ง คณบดีคณะสหเวชศาสตร์

วันที่ 15 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2567

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

ชื่อหน่วยงาน คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

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) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย โปร่งใสและมีธรรมาภิบาล

ค่าเป้าหมาย

19. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการดำเนินงานของคณะฯ ไม่น้อยกว่า 3.61

กลยุทธ์

5.3 บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

ลำดับ	ความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง	สาเหตุ/ ปัจจัยเสี่ยง	ผลกระทบ ของความเสี่ยง	การควบคุมที่มีอยู่ ในปัจจุบัน	ระดับความเสี่ยง ปัจจุบัน (โอกาสxผลกระทบ)	วิธีการ/ มาตรการจัดการ ความเสี่ยง	ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)	กำหนดเสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ
1	หมวด (4) การ บริหารงานบุคคล “การรู้เท่าทัน หลักเกณฑ์ในการ พิจารณารับบุคลากร ใหม่ และการ มอบหมายงาน”	ด้านความ น่าเชื่อถือ ขององค์กรและ ธรรมาภิบาล (Reputation and Good Governance Risks : G) หมวด (3) การจัดซื้อ จัดจ้าง	ปัจจัยภายใน 1. การรับบุคลากรทั้งสาย วิชาการและสายสนับสนุน ใหม่ 2. ความเข้าใจของบุคลากร ในคณะฯ ปัจจัยภายนอก 1. สมรรถนะตามตำแหน่ง งาน หรือคำบรรยายลักษณะ งาน (JD) ของมหาวิทยาลัย 2. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยที่ เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน	1. ผลกระทบด้าน การบริหาร บริหารงานบุคคล 2. ผลกระทบด้าน ความน่าเชื่อถือ ขององค์กรและ ความโปร่งใส 3. ผลกระทบด้าน การปฏิบัติงานและ การพัฒน บุคลากร	1. คณะบดีมอบนโยบายการ บริหารงานบุคคลให้ตรงตาม สมรรถนะตามตำแหน่งงาน หรือ คำบรรยายลักษณะงาน (JD) ของ มหาวิทยาลัย	2(L) x 2(I) = 4 (ปานกลาง)	1. คณะบดี และ ทีม ผู้บริหารมีการเผยแพร่ การบริหารงานบุคคล รวมถึงหลักเกณฑ์ใน การพิจารณา รับ บุคลากรใหม่ และการ มอบหมายงานให้กับ บุคลากรในคณะทุกคน	1. ไม่พบการละเมิด หลักเกณฑ์ในการ พิจารณา รับบุคลากร ใหม่ และการ มอบหมายงานของ บุคลากรภายใน คณะฯ	เดือนกันยายน 2567 / รอง คณบดีฝ่าย บริหาร

			บุคคล และการกำหนด ระดับตำแหน่งของพนักงาน มหาวิทยาลัย						
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ)

ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต

การรู้เท่าทันหลักเกณฑ์ในการพิจารณารับบุคลากรใหม่ และการมอบหมายงาน

หมวด (4) การบริหารงานบุคคล :

หลักเกณฑ์การประเมินระดับโอกาส x ระดับผลกระทบของความเสี่ยง

ระดับคะแนนความรุนแรง (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมาก ตามลำดับ)	โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood : L) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	ผลกระทบของความเสี่ยง (Impact : I) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)
5	เกิดความผิดพลาดในการทำงานทุก 1-2 ปีงบประมาณ	บุคลากรขาดความใส่ใจในหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเอง มีผลกระทบต่อการดำเนินพันธกิจของคณะสหเวชศาสตร์และมหาวิทยาลัยอย่างมาก ต้องมีการกำหนดกลยุทธ์และแนวปฏิบัติใหม่ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้ตระหนักและรู้เท่าทันหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างถ่องแท้
4	เกิดความผิดพลาดในการทำงานทุก 3-4 ปีงบประมาณ	บุคลากรส่วนใหญ่รู้หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเอง แต่อย่างไรก็ตามอาจมีบางส่วนไม่รู้ในหลักเกณฑ์ใหม่ ๆ ในบางข้อ ทำให้อาจเกิดความผิดพลาดในการทำงานได้ มีผลกระทบต่อการดำเนินพันธกิจของคณะสหเวชศาสตร์และมหาวิทยาลัย ต้องมีการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ให้ความรู้ด้านหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างต่อเนื่อง
3	เกิดความผิดพลาดในการทำงานทุก 5 ปีงบประมาณ	บุคลากรทุกคนรู้จัก ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเอง แต่อย่างไรก็ตามอาจไม่รู้หลักเกณฑ์ใหม่ ๆ ในบางข้อ ทำให้อาจเกิดความผิดพลาดในการทำงานได้ ควรมีการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ให้ความรู้ด้านหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างต่อเนื่อง
2	อาจเกิดความผิดพลาดในความเข้าใจต่อ หลักเกณฑ์ขึ้น แต่สามารถเรียนรู้และ แก้ไขปัญหาได้	บุคลากรทุกคนรู้เท่าทันหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเอง แต่อย่างไรก็ตามควรมีการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ให้ความรู้ด้านหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างต่อเนื่อง
1	ไม่พบความผิดพลาดในการทำงานขึ้น แน่นอน	บุคลากรทุกคนรู้เท่าทันหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างถ่องแท้ การบริหารงานและการปฏิบัติงานมีความโปร่งใส

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



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กภ. พุทธิพงษ์ พลคำฮัก)

ตำแหน่ง คณบดีคณะสหเวชศาสตร์

วันที่ 15 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2567

สรุปภาพรวมความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

รอบแผน รอบ 6 เดือน รอบ 12 เดือน

ชื่อหน่วยงาน คณะสหเวชศาสตร์

ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา	ลำดับ	ชื่อความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต	ความต่อเนื่องในการบริหารจัดการ ความเสี่ยง		ประเภท ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาสxผลกระทบ)		
			ความเสี่ยง ต่อเนื่องจากปีก่อน	ความเสี่ยงใหม่		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	1	หมวด (2) การใช้อำนาจตามกฎหมายหรือการให้บริการตามภารกิจ เรื่อง การรู้เท่าทันกฎระเบียบ/ข้อบังคับเกี่ยวกับการใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อช่วยเหลือหรืออำนวยความสะดวกให้แก่บุคคลหนึ่งบุคคลใดในหน่วยงาน	-	✓	G : หมวด (2)	2(L) x 2(I) = 4 (ปานกลาง)	2(L) x 1(I) = 2 (น้อย)	1(L) x 1(I) = 1 (น้อย)
ยุทธศาสตร์ที่ 5	1	หมวด (3) การจัดซื้อจัดจ้าง เรื่อง การรู้เท่าทันกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุและครุภัณฑ์	-	✓	G : หมวด (3)	2(L) x 2(I) = 4 (ปานกลาง)	2(L) x 1(I) = 2 (น้อย)	1(L) x 1(I) = 1 (น้อย)
ยุทธศาสตร์ที่ 5	1	หมวด (4) การบริหารงานบุคคล เรื่อง การรู้เท่าทันหลักเกณฑ์ในการพิจารณารับบุคลากรใหม่ และการมอบหมายงาน	-	✓	G : หมวด (4)	2(L) x 2(I) = 4 (ปานกลาง)	2(L) x 1(I) = 2 (น้อย)	1(L) x 1(I) = 1 (น้อย)
รวมจำนวนความเสี่ยง 3 ประเด็น								

ลายมือชื่อ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กภ. พุทธิพงษ์ พลคำฮัก)

ตำแหน่ง คณบดีคณะสหเวชศาสตร์

วันที่ 15 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2567