

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 (1) การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 “หน่วยงานไม่มีความเสี่ยงการทุจริต ในประเด็นการรับสินบนในกระบวนการงานอนุมัติ อนุญาต เนื่องจากหน่วยงานไม่มีการกิจการ อนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558” | ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรและธรรมาภิบาล (Reputation and Good Governance Risks : G) หมวด (1) การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ 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 3-6 = ความรุนแรงปานกลาง (สีเหลือง)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 7-12 = ความรุนแรงสูง (สีส้ม)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 13-25 = ความรุนแรงสูงมาก (สีแดง)

ลายมือชื่อ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กภ. พุทธิพงษ์ พลคำอัยก)

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 เพื่อป้องกันการประพฤติมิชอบและผลประโยชน์ทับซ้อนที่อาจเกิดขึ้นในหน่วยงาน” | 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. คณบดีมอบนโยบายการบริหารงานแบบโปร่งใสให้กับทีมผู้บริหารคณะฯ 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 เพื่อป้องกันการประพฤติมิชอบและผลประโยชน์ทับซ้อนที่อาจเกิดขึ้นในหน่วยงาน

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 แต่อย่างไรก็ตามอาจมีบางส่วนไม่รู้กฎระเบียบ/ข้อบังคับใหม่ ๆ ในบางข้อ ทำให้อาจเกิดความผิดพลาดในการทำงานได้ มีผลกระทบต่อการดำเนินพันธกิจของคณะสหเวชศาสตร์และมหาวิทยาลัย ต้องมีการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ให้ความรู้ด้านกฎระเบียบ/ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างต่อเนื่อง |
| 3 | เกิดความผิดพลาดในการทำงานด้านกฎระเบียบ/ข้อบังคับทุก 5 ปีงบประมาณ | บุคลากรทุกคนรู้กฎระเบียบ/ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเอง แต่อย่างไรก็ตามอาจไม่รู้กฎระเบียบ/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 โดยให้แนบบทการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยงของส่วนงาน 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 พลคำอัย)

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 (3) การจัดซื้อจัดจ้าง “การรู้เท่าทันกำ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง กับการจัดซื้อจัดจ้าง วัสดุและครุภัณฑ์ เพื่อ ป้องกันการรับผิดทาง วินัยและการละเมิด ทางหน้าที่ ของ คณะกรรมการจัดซื้อ จัดจ้าง พิจารณาผล และตรวจรับ” | ด้านความ น่าเชื่อถือ ขององค์กรและ ธรรมาภิบาล (Reputation and Good Governance Risks : G) หมวด (3) การจัดซื้อ จัดจ้าง | ปัจจัยภายใน 1. การรับบุคลากรทั้งสาย วิชาการและสายสนับสนุน ใหม่ 2. ความเข้าใจของบุคลากร ในคณะฯ ปัจจัยภายนอก 1. กฎหมาย หรือ พ.ร.บ.ที่ เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัด จ้างที่ออกมาใหม่ หรือ ประกาศกระทรวงการคลังที่ เกี่ยวข้องกับการเบิกจ่ายใน | 1. ผลกระทบ ด้านการบริหาร งบประมาณ การเงิน บัญชี และพัสดุ 2. ผลกระทบ ด้านความ น่าเชื่อถือของ องค์กรและ ความโปร่งใส | 1. การประกาศเจตจำนงสุจริตในการ บริหารงานของคณะบดี 2. คณะบดี มอบนโยบายการ บริหารงานแบบโปร่งใสให้กับทีม ผู้บริหารคณะฯ | 2(L) x 2(I) = 4 (ปานกลาง) | 1. การส่งเสริมให้ บุคลากรเข้าร่วม กิจกรรมให้ความรู้ด้าน กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง กับการจัดซื้อจัดจ้างใน งานพัสดุ 2. การจัดอบรมให้ ความรู้คณะกรรมการ ที่ดำเนินการจัดซื้อจัด จ้างสำหรับการจัดซื้อ จัดจ้าง วัสดุ และ ครุภัณฑ์ | 1. ไม่พบการทำผิด กฎ ระเบียบเกี่ยวกับ การทำงาน ของ บุคลากรภายใน คณะฯ | เดือนกันยายน 2567 / รอง คณะบดีฝ่าย บริหาร |

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|-----------------------------------|--|--|--|---|--|--|
| | | | การจัดซื้อจัดจ้างมีการเปลี่ยนแปลง | 3. ผลกระทบด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย 4. ผลกระทบด้านการปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากร | | | 3. คนบดี้ และ ทีมผู้บริหารมีการเผยแพร่การบริหารแบบโปร่งใสให้กับบุคลากรและประชาสัมพันธ์ช่องทางการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตในหน่วยงาน | | |
|--|--|--|-----------------------------------|--|--|--|---|--|--|

แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ)

ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต
หมวด (3) การจัดซื้อจัดจ้าง :

การรู้เท่าทันการเปรียบเทียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุและครุภัณฑ์ เพื่อป้องกันการรับผิดทางวินัยและการละเมิดทางหน้าที่ของคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง พิจารณาผล และตรวจรับ

หลักเกณฑ์การประเมินระดับโอกาส x ระดับผลกระทบของความเสี่ยง

| ระดับคะแนนความรุนแรง (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ) | 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 | บุคลากรส่วนใหญ่รู้กฎ ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเอง แต่อย่างไรก็ตามอาจมีบางส่วนไม่รู้กฎระเบียบหรือกฎหมายใหม่ ๆ ในบางข้อ ทำให้อาจเกิดความผิดพลาดในการทำงานได้ มีผลกระทบต่อการดำเนินพันธกิจของคณะสหเวชศาสตร์และมหาวิทยาลัย ต้องมีการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ให้ความรู้ด้านกฎระเบียบหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างต่อเนื่อง |
| 3 | เกิดความผิดพลาดในการทำงานด้านกฎระเบียบ หรือกฎหมายทุก 5 ปีงบประมาณ | บุคลากรทุกคนรู้กฎระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเอง แต่อย่างไรก็ตามอาจไม่รู้กฎระเบียบหรือกฎหมายใหม่ 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 | ผลกระทบของความเสี่ยง | การควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน | ระดับความเสี่ยงปัจจุบัน (โอกาสxผลกระทบ) | วิธีการ/มาตรการจัดการความเสี่ยง | ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI) | กำหนดเสร็จ/ผู้รับผิดชอบ |
|-------|--|--|--|--|--|--|--|---|--|
| 1 | หมวด (4) การบริหารงานบุคคล “การรู้เท่าทันหลักเกณฑ์ในการพิจารณาปรับบุคลากรใหม่ และการมอบหมายงาน เพื่อป้องกันการประพฤติมิชอบหรือความล่าช้าของบุคลากรที่สรรหา คัดเลือก และมอบหมายงาน” | ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรและธรรมาภิบาล (Reputation and Good Governance Risks : G) หมวด (3) การจัดซื้อจัดจ้าง | ปัจจัยภายใน 1. การรับบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนใหม่ 2. ความเข้าใจของบุคลากรในคณะฯ ปัจจัยภายนอก 1. สมรรถนะตามตำแหน่งงาน หรือคำบรรยายลักษณะงาน (JD) ของมหาวิทยาลัย 2. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน | 1. ผลกระทบด้านการบริหาร บริหารงานบุคคล 2. ผลกระทบด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรและความโปร่งใส 3. ผลกระทบด้านการปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากร | 1. คณะบดีมอบนโยบายการบริหารงานบุคคลให้ตรงตามสมรรถนะตามตำแหน่งงาน หรือคำบรรยายลักษณะงาน (JD) ของมหาวิทยาลัย | 2(L) x 2(I) = 4 (ปานกลาง) | 1. คณะบดี และ ทีมผู้บริหารมีการเผยแพร่การบริหารงานบุคคล รวมถึงหลักเกณฑ์ในการพิจารณาปรับบุคลากรใหม่ และการมอบหมายงานให้กับบุคลากรในคณะทุกคน | 1. ไม่พบการละเมิดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาปรับบุคลากรใหม่ และการมอบหมายงานของบุคลากรภายในคณะฯ | เดือนกันยายน 2567 / รองคณบดีฝ่ายบริหาร |

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

แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ)

ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต

หมวด (4) การบริหารงานบุคคล :

การรู้เท่าทันหลักเกณฑ์ในการพิจารณารับสมัครบุคลากรใหม่ และการมอบหมายงาน เพื่อป้องกันการประพฤติมิชอบหรือความลำเอียงของบุคลากรที่สรรหา คัดเลือก และมอบหมายงาน

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 เพื่อป้องกันการประพฤติมิชอบและผลประโยชน์ทับซ้อนที่อาจเกิดขึ้นในหน่วยงาน | - | ✓ | 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 เพื่อป้องกันการรับผิดทางวินัยและการละเมิดทางหน้าที่ของคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง พิจารณาผล และตรวจรับ | - | ✓ | 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 เพื่อป้องกันการประพฤติมิชอบหรือความลำเอียงของบุคลากรที่สรรหา คัดเลือก และมอบหมายงาน | - | ✓ | 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