

สรุปภาพรวมความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

รอบแผน รอบ 6 เดือน รอบ 12 เดือน

ชื่อหน่วยงาน วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา	ลำดับ	ชื่อความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต	ความต่อเนื่องในการบริหารจัดการ ความเสี่ยง		ประเภท ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาสxผลกระทบ)		
			ความเสี่ยงต่อเนื่อง จากปีก่อน	ความเสี่ยง ใหม่		แผน	6 เดือน	12 เดือน
ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต (ตัวชี้วัด ITA)								
ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา	ลำดับ	ชื่อความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต	ความต่อเนื่องในการบริหารจัดการ ความเสี่ยง		ประเภท ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาสxผลกระทบ)		
			ความเสี่ยงต่อเนื่อง จากปีก่อน	ความเสี่ยง ใหม่		แผน	6 เดือน	12 เดือน
ยุทธศาสตร์ที่ 5	1	ด้านที่ (2) การใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ <u>กระบวนการ/โครงการ</u> : กระบวนการงาน: กระบวนการสรรหา คัดเลือก และพิจารณาแต่งตั้ง บุคคลเข้าปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน เรื่อง การใช้อำนาจหน้าที่ในการเรียก รับสินบน จาก ผู้สมัครเพื่อแลกกับการได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน	-	✓	ด้าน ความน่าเชื่อถือ ขององค์กรและ ธรรมาภิบาล (Reputation and Good Governance Risks : G)	2 x 3 = 6 ความเสี่ยง ปานกลาง	-	-
รวมจำนวนความเสี่ยง 4 ประเด็น								

แผนบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน (RM-Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ชื่อหน่วยงาน วิทยาลัยการศึกษา 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

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัยและมีธรรมาภิบาลสู่องค์กรคุณภาพ

คำเป้าหมาย

บริหารงานด้วยธรรมาภิบาล มีความโปร่งใสอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์

การส่งเสริมการสร้างธรรมาภิบาลภายในวิทยาลัยการศึกษาอย่างยั่งยืน

ลำดับ	ความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยเสี่ยง	ผลกระทบของความเสี่ยง	การควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน	ระดับความเสี่ยงปัจจุบัน (โอกาส x ผลกระทบ)	วิธีการ/มาตรการจัดการความเสี่ยง	ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)	กำหนดเสร็จ/ผู้รับผิดชอบ
1	ด้านที่ (2) การใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ กระบวนการ/ โครงการ: กระบวนการสรรหา คัดเลือก และพิจารณา แต่งตั้งบุคคลเข้า ปฏิบัติงานเป็นลูกจ้าง ชั่วคราวสายสนับสนุน ชื่อความเสี่ยง: การใช้ อำนาจหน้าที่ในการ เรียก รับสินบน	ด้าน ความน่าเชื่อถือ ขององค์กรและ ธรรมาภิบาล (Reputation and Good Governance Risks : G)	ปัจจัยภายใน 1. การกำหนดคุณสมบัติ ไม่สอดคล้องกับ ตำแหน่งงาน 2. การใช้ดุลยพินิจ ส่วนบุคคลหรือ ความสัมพันธ์ส่วนตัว 3. การจำกัดช่องทาง การประชาสัมพันธ์ 4. การกำหนดค่าจ้าง ไม่สอดคล้องกับ ภาระงาน	ความน่าเชื่อถือ ด้านคุณธรรมและ ความโปร่งใส ขององค์กร	1. วิทยาลัยการศึกษา ดำเนินการตามข้อบังคับ มหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 2. วิทยาลัยการศึกษา ดำเนินการตามประกาศ มหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การกำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถและ ทักษะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2563	2 x 3 = 6 ความรุนแรง ปานกลาง (สีเหลือง)	1. วิทยาลัย การศึกษากำหนด ขั้นตอนการ คัดเลือกบุคคล เพื่อจ้างเป็น ลูกจ้างชั่วคราว สายสนับสนุน พร้อมทั้งประกาศ เผยแพร่ผ่านทาง เว็บไซต์ 2. วิทยาลัย การศึกษากำหนด เกณฑ์การสรรหา และการคัดเลือก	1. การคัดเลือก ผู้สมัครลูกจ้าง ชั่วคราว เป็นไปตาม ตามประกาศ มหาวิทยาลัยพะเยา 2. การร้องเรียนเรื่อง ผลการคัดเลือกของ ผู้สมัครลูกจ้าง ชั่วคราว	30 กันยายน 2569 / รองคณบดี ฝ่ายบริหาร และพัฒนา คุณภาพ องค์กร

ลำดับ	ความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยเสี่ยง	ผลกระทบของความเสี่ยง	การควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน	ระดับความเสี่ยงปัจจุบัน (โอกาสxผลกระทบ)	วิธีการ/มาตรการจัดการความเสี่ยง	ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)	กำหนดเสร็จ/ผู้รับผิดชอบ
	จากผู้สมัครเพื่อแลกกับการได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน		<p>ปัจจัยภายนอก</p> <p>1. ตลาดแรงงานมีการแข่งขันสูงทำให้คุณสมบัติของผู้สมัครตรงตามความต้องการมีน้อย</p> <p>2. การเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการจ้างลูกจ้างชั่วคราวของภาครัฐ เช่น กระบวนการสรรหาบุคลากร</p>		3. วิทยาลัยการศึกษามีแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยการศึกษา		<p>เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การกำหนดสมรรถนะความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2563</p> <p>3. จัดทำนโยบาย ไม่ยอมรับการทุจริต (Zero Tolerance) ด้านการบริหารงานบุคคล</p> <p>4. ผู้บริหารแสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลต่อสาธารณะ</p>		

แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ)

ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต : การใช้อำนาจหน้าที่ในการเรียก รับสินบน จากผู้สมัครเพื่อแลกกับการได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน
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	ผลการประเมินการปฏิบัติงาน ต่ำกว่าร้อยละ 50	ส่งผลกระทบต่อภารกิจหลักและภาพลักษณ์ขององค์กร
4	ผลการประเมินการปฏิบัติงาน อยู่ระหว่างร้อยละ 50-60	ส่งผลกระทบต่อการทำงานหลักทำให้องค์กรต้องปรับแผนการดำเนินงาน
3	ผลการประเมินการปฏิบัติงาน อยู่ระหว่างร้อยละ 60-70	ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม
2	ผลการประเมินการปฏิบัติงาน อยู่ระหว่างร้อยละ 70-85	ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในระดับที่สามารถจัดการและแก้ไขข้อบกพร่องได้
1	ผลการประเมินการปฏิบัติงาน มากกว่าร้อยละ 85	ไม่ส่งผลกระทบใด ๆ ต่อการดำเนินงานและไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร

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)