

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน (RM-R6) รอบ 12 เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568.....

ชื่อหน่วยงานกองทรัพย์สิน.....

| | | | |
|-------------------------------------|---|--|---|
| 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 type="checkbox"/> 5. บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล | |

ยุทธศาสตร์ ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

คำเป้าหมาย การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานระดับหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยพะเยา

กลยุทธ์ การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

| ลำดับ | ความเสี่ยง | ระดับความเสี่ยง รอบแผน (โอกาสผลกระทบ) | การดำเนินงานจัดการความเสี่ยง รอบ 12 เดือน | ผลการดำเนินงาน รอบ 12 เดือน | ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือ หลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 12 เดือน (โอกาสผลกระทบ) |
|-------|---|---|--|--------------------------------|--|
| 1 | การอนุมัติ อนุญาต ตาม พระราชบัญญัติ การอำนวยความสะดวก ในการ พิจารณาอนุญาต ของทางราชการ พ.ศ. 2558 | | ไม่มี เนื่องจากหน่วยงานไม่มีภารกิจ การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 | | |

| ลำดับ | ความเสี่ยง | ระดับความเสี่ยง รอบแผน (โอกาสxผลกระทบ) | การดำเนินงานจัดการความเสี่ยง รอบ 12 เดือน | ผลการดำเนินงาน รอบ 12 เดือน | ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือ หลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 12 เดือน (โอกาสxผลกระทบ) |
|-------|--|--|--|--|--|
| 2 | การใช้อำนาจตาม กฎหมาย/การ ให้บริการตาม ภารกิจ (เจ้าหน้าที่เรียกรับ สินบนในการใช้ อำนาจตาม กฎหมาย/การ ให้บริการตาม ภารกิจ) | 2 x 1 = 2 (น้อย) | 1. กำหนดให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบที่ให้บริการตามภารกิจ ศึกษาประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง อัตราการให้บริการ ของขวัญสิน มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2565 2. กำหนดให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบที่ให้บริการตามภารกิจ ปฏิบัติตามประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง อัตราการ ให้บริการของขวัญสิน มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2565 อย่างเคร่งครัด 3. กำหนดให้มีช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตประพฤ ติมิชอบเจ้าหน้าที่ของขวัญสิน | 1. ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบที่ให้บริการตามภารกิจปฏิบัติตามประกาศ มหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง อัตราการให้บริการของขวัญสิน มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2565 อย่างเคร่งครัด 2. มีการรายงานรายได้จากการให้บริการของหน่วยงาน รายสัปดาห์ รายเดือน รายไตรมาส และรายปีงบประมาณ 3. ไม่มีข้อร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่กอง ขวัญสิน | 2 x 1 = 2 (น้อย) ระดับความเสี่ยง คงเดิม เนื่องจาก ไม่มีข้อร้องเรียน ในการจัดเก็บอัตรา ค่าบริการที่ไม่เป็นธรรม |
| 3 | การจัดซื้อจัดจ้าง (เจ้าหน้าที่พัสดุ เรียกรับสินบนใน การจัดซื้อจัดจ้าง) | 2 x 1 = 2 (น้อย) | 1. กำหนดให้เจ้าหน้าที่พัสดุศึกษาและปฏิบัติตามประกาศ มหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง แนวปฏิบัติและมาตรการป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อนของของขวัญสิน มหาวิทยาลัยพะเยา อย่างเคร่งครัด 2. กำหนดให้เจ้าหน้าที่พัสดุศึกษาและปฏิบัติตามประกาศ เจตนาธรรมของของขวัญสิน ในการบริหารงานของกอง ขวัญสิน (No Gift Policy) 3. เผยแพร่รายงานผลการดำเนินงานการจัดซื้อจัดจ้างบน เว็บไซต์ของขวัญสิน | 1. เจ้าหน้าที่พัสดุปฏิบัติงานให้เป็นไปตามข้อกำหนดเกี่ยวกับการ จัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุ อย่างเคร่งครัด 2. เจ้าหน้าที่พัสดุปฏิบัติตามแนวปฏิบัติและมาตรการป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อนของของขวัญสินมหาวิทยาลัยพะเยา อย่าง เคร่งครัด 3. รายงานผลการดำเนินงานการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นรายเดือน ราย ไตรมาส 4. เผยแพร่รายงานผลการดำเนินงานการจัดซื้อจัดจ้างบนเว็บไซต์ ของขวัญสิน จำนวน 6 รายการ 5. ไม่มีข้อร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่กอง ขวัญสิน | 2 x 1 = 2 (น้อย) ระดับความเสี่ยง คงเดิม เนื่องจาก ไม่มีข้อร้องเรียน การทุจริตและประพฤติมิ ชอบของเจ้าหน้าที่พัสดุ ของขวัญสิน และไม่มี รายงานการรับของขวัญและ ของกำนัลตามนโยบาย (No Gift Policy) จากการปฏิบัติ หน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา |

| ลำดับ | ความเสี่ยง | ระดับความเสี่ยง รอบแผน (โอกาสxผลกระทบ) | การดำเนินงานจัดการความเสี่ยง รอบ 12 เดือน | ผลการดำเนินงาน รอบ 12 เดือน | ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือ หลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 12 เดือน (โอกาสxผลกระทบ) |
|-------|---|--|--|---|--|
| 4 | การบริหารงาน บุคคล (เจ้าหน้าที่เรียกรับ สินบนในการ คัดเลือกจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว) | 2 x 1 = 2 (น้อย) | <ol style="list-style-type: none"> กำหนดให้เจ้าหน้าที่กองทรัพย์สินศึกษาและปฏิบัติตามประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง แนวปฏิบัติและมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของกองทรัพย์สินมหาวิทยาลัยพะเยา อย่างเคร่งครัด แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 2 ครั้ง/ปี นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวมาพิจารณาจ้างในปีถัดไป | <ol style="list-style-type: none"> เจ้าหน้าที่กองทรัพย์สินปฏิบัติตามแนวปฏิบัติและมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของกองทรัพย์สินมหาวิทยาลัยพะเยา อย่างเคร่งครัด แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 1 ชุด ดำเนินการจ้างลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 2 คน ตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มาพิจารณาในการต่อสัญญาจ้าง ดำเนินการจ้างลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 1 คน จากบัญชีการคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน โดยผ่านการคัดเลือกจากคณะกรรมการคัดเลือกบุคลากรเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน | 2 x 1 = 2 (น้อย) ระดับความเสี่ยง คงเดิม เนื่องจาก ไม่มีข้อร้องเรียน การทุจริตและประพฤติมิ ชอบของเจ้าหน้าที่กอง ทรัพย์สิน และผลการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ลูกจ้างชั่วคราวอยู่ในระดับ ผ่านดีขึ้นไป |

แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (ระดับคะแนนโอกาส x ระดับคะแนนผลกระทบ)

ความเสี่ยง : การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

หลักเกณฑ์การประเมินระดับคะแนนโอกาส x ระดับคะแนนผลกระทบของความเสี่ยง

| ระดับคะแนนความรุนแรง (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ) | โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood : L) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ) | ผลกระทบของความเสี่ยง (Impact : I) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ) |
|--|---|---|
| 5 | เจ้าหน้าที่เรียกรับสินบนในการปฏิบัติงาน มากที่สุด | มีเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบนในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ครั้ง/ปี |
| 4 | เจ้าหน้าที่เรียกรับสินบนในการปฏิบัติงาน มาก | มีเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบนในการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ครั้ง/ปี |
| 3 | เจ้าหน้าที่เรียกรับสินบนในการปฏิบัติงาน ปานกลาง | มีเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบนในการปฏิบัติงาน จำนวน 2 ครั้ง/ปี |
| 2 | เจ้าหน้าที่เรียกรับสินบนในการปฏิบัติงาน น้อย | มีเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบนในการปฏิบัติงาน จำนวน 1 ครั้ง/ปี |
| 1 | เจ้าหน้าที่เรียกรับสินบนในการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด | ไม่มีเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบนในการปฏิบัติงาน |

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

(นางกฤษณา แสงฉวีวงศ์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองทรัพย์สิน

วัน ...17... เดือนกันยายน..... พ.ศ.2568.....