



รายงานผลการดำเนินการ เพื่อบริหารจัดการความเสี่ยง การทุจริตและประพฤติมิชอบ

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2567



คำนำ

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) ได้ขับเคลื่อนให้หน่วยงานภาครัฐ มีระบบ มาตรการ หรือแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงของการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนหน่วยงานภายในสังกัด/กำกับทั้งหน่วยงานระดับกรม/เทียบเท่า รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา เพื่อเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ โดยให้การประเมินความเสี่ยงการทุจริตเป็นเครื่องมือในการป้องกัน สกัดกั้น ลด และปิดโอกาสการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐ สำนักงาน ป.ป.ท. จึงได้จัดทำเครื่องมือการประเมินความเสี่ยงการทุจริตเชิงคุณภาพ (Corruption Risk Assessment) เพื่อประเมินประสิทธิภาพของแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริตของหน่วยงานภาครัฐ และเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐสามารถนำมาตรการในการป้องกันการทุจริต (Corruption Risk Control) ไปสู่การปฏิบัติให้เห็นผลเป็นรูปธรรม อันจะส่งผลให้ปัญหาการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐลดลง ประชาชน และชาวต่างชาติมีความเชื่อมั่นต่อการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ และส่งผลให้ค่าคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทยสูงขึ้นต่อไป

มหาวิทยาลัยพะเยา จึงได้จัดทำรายงานการประเมินความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของมหาวิทยาลัย เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้องค์กรในระดับหนึ่งว่าการดำเนินการขององค์กรจะไม่มีโอกาสเกิดการทุจริต หรือหากมีโอกาสที่จะเกิดการทุจริตองค์กรก็จะสามารถบริหารจัดการ ยับยั้งความเสียหายที่จะเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว เพราะมีมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริตที่เหมาะสม และสมเหตุสมผล หรือหากเกิดความเสียหายก็จะเป็นความเสียหายที่น้อยกว่าองค์กรที่ไม่มีแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต หวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานฉบับนี้ จะเป็นส่วนสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงการทุจริตของหน่วยงานภาครัฐได้อย่างแท้จริง

กองแผนงาน

งานสนับสนุนการบริหารความเสี่ยงและความโปร่งใส

มหาวิทยาลัยพะเยา

คณะผู้รวบรวมและเรียบเรียง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
♦ ความเป็นมา	3
♦ วัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด นิยาม	5
♦ (สรุป) การประเมินความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน ระดับมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	17
♦ <u>การประเมินความเสี่ยงการทุจริตฯ</u> ด้านการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาต ของทางราชการ พ.ศ. 2558	18
♦ <u>การประเมินความเสี่ยงการทุจริตฯ</u> ด้านการใช้อำนาจตามกฎหมายหรือการให้บริการตามภารกิจของมหาวิทยาลัย	19
♦ <u>การประเมินความเสี่ยงการทุจริตฯ</u> ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง	31
♦ <u>การประเมินความเสี่ยงการทุจริตฯ</u> ด้านการบริหารงานบุคคล	36
♦ เอกสารอ้างอิง	46

ความเป็นมา

การทุจริตเป็นพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่รัฐที่เบี่ยงเบนไปจากปทัสฐานอันเป็นที่ยอมรับของสังคม เพื่อตอบสนองเป้าหมายส่วนตัวเป็นสำคัญ การทุจริตในภาครัฐเป็นปัญหาร้ายแรงที่สุดปัญหาหนึ่งของสังคมไทย ที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมอย่างมาก รูปแบบการทุจริต ในภาครัฐมีการกระจายตัว และมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้นอยู่ในทุกระดับ ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย จนถึงการขับเคลื่อนสู่ระดับปฏิบัติ ประกอบกับองค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International) ได้ประกาศผลคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต(CPI) ประจำปี พ.ศ. 2567 โดยประเทศไทยได้คะแนน 34 คะแนนจาก 100 คะแนนเต็ม อยู่ในอันดับที่ 107 ของโลกจาก 180 ประเทศ เมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2566 ที่ประเทศไทยได้คะแนน 35 คะแนนและอยู่อันดับที่ 108 ของโลก , ประเทศไทยมีการปรับตัวดีขึ้นเล็กน้อยในปีนี้อย่างไรก็ตาม คะแนนยังคงอยู่ในระดับที่ต่ำ ซึ่งสะท้อนถึงความท้าทายในการปรับปรุงธรรมาภิบาลและการต่อต้านการทุจริตในประเทศ ในระดับภูมิภาคอาเซียน ประเทศที่มีคะแนนสูงสุดคือสิงคโปร์ ได้คะแนน 84 คะแนน และอยู่อันดับที่ 3 ของโลก ส่วนประเทศไทยอยู่อันดับที่ 5 ของอาเซียน เนื่องจากภาครัฐได้มีการแก้ไขปัญหาการติดสินบน โดยมีการลงโทษเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับสินบนอย่างจริงจัง รวมทั้งการพัฒนากระบวนการอนุมัติอนุญาตให้มีความโปร่งใส การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ ตลอดจนมีการเปิดเผยข้อมูลลงในระบบดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ทำให้ภาคประชาชนมีความตื่นตัวในการจับตามองการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ จึงเกิดการมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐและภาคประชาชนในตรวจการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จึงส่งผลต่อมุมมองของผู้ตอบแบบสอบถามที่มองว่าปัญหาการติดสินบนและการคอร์รัปชัน ถูกแก้ไขเป็นไปในทางที่ดีขึ้น เจ้าหน้าที่ของรัฐยังรับรู้และถือปฏิบัติตามนโยบายของรัฐเกี่ยวกับการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลและผลประโยชน์ส่วนรวมไม่มากเท่าที่ควร รวมถึงยังคงมีการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ของรัฐใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนขาดการผลักดันกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง ซึ่งหน่วยงานรัฐยังต้องมีนโยบายและแนวทางที่ชัดเจนและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้างต้น จึงเป็นเครื่องสะท้อนว่าในสายตานานาชาติ ยังไม่เกิดความเชื่อมั่นในความโปร่งใสของการดำเนินการธุรกิจในประเทศไทย เนื่องจากยังมีการเรียกรับสินบนเพื่อการอนุมัติอนุญาตเพื่ออำนวยความสะดวกในการประกอบธุรกิจ จากนักลงทุนและชาวต่างชาติ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ มุ่งเน้นให้ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ” โดยมีตัวชี้วัดสำคัญ คือ ค่าคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทยจะต้องอยู่ในอันดับ 1 ใน 21 หรือมีคะแนนประมาณ 73 คะแนน ภายในช่วงปี พ.ศ. 2576–2580 โดยในแผนย่อยที่ 1 การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มุ่งเน้นการปรับ “ระบบ” เพื่อลดจำนวนคดีทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงานภาครัฐ โดยการพัฒนาเครื่องมือ เพื่อสร้างความโปร่งใส มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมและมาตรการในการต่อต้านการทุจริตที่มีประสิทธิภาพและเท่าทันต่อพลวัตของการทุจริต รวมถึงการประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริต เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐ มีมาตรการ ระบบหรือแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงของการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต สำนักงานป.ป.ท.จึงได้พัฒนาเครื่องมือ

การประเมินความเสี่ยงการทุจริต เพื่อขับเคลื่อนให้หน่วยงานภาครัฐมีการจัดทำ การประเมินความเสี่ยงการทุจริต และการจัดทำมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 มาอย่างต่อเนื่อง

รัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อการสกัดกั้นการทุจริต โดยถือเป็นวาระแห่งชาติ โดยเมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2560 นายกรัฐมนตรี ได้เห็นชอบตามข้อเสนอของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) รัฐบาลประกาศให้ปี พ.ศ. 2560 เป็นปีแห่งการอำนวยความสะดวกทางธุรกิจต่อการรับสินบนทุกรูปแบบ อีกทั้งแผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2561-2565) ประเด็นปฏิรูปที่ 2 ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (สปท.) ดำเนินการวางระบบการประเมินความเสี่ยงต่อการทุจริตและประพฤติมิชอบในส่วนราชการเป็นประจำทุกปี และรายงานผลการปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา หรือตามระยะเวลาที่กำหนด

ดังนั้น เพื่อเป็นการยกระดับการประเมินความเสี่ยงการทุจริตให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินการ เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นเครื่องมือหนึ่งในการยกระดับค่าคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต(Corruption Perceptions Index : CPI) ได้อย่างเป็นรูปธรรม สำนักงาน ป.ป.ท. ในฐานะเลขานุการศูนย์อำนวยการต่อต้านการทุจริตแห่งชาติ (ศอตช.) จึงได้พัฒนาแนวทางการดำเนินการเพื่อวางระบบการประเมินความเสี่ยงต่อการทุจริตประพฤติมิชอบในส่วนราชการ โดยขับเคลื่อนการดำเนินการผ่านศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (สปท.) เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐใช้เป็นเครื่องมือในการป้องกันและลดโอกาสการทุจริต ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำ พ้องค์กรไปสู่การเป็นองค์กรใสสะอาด คือ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี(Good Governance) ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และน่าเชื่อถือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักการควบคุมการทุจริตคอร์รัปชัน (Corruption Control) ซึ่งหมายถึงการไม่กระทำและไม่สนับสนุนการทุจริต พร้อมทั้งร่วมมือกันควบคุมไม่ให้เกิดการทุจริตในองค์กร ซึ่งเป็นตัวชี้วัดหนึ่งในการวัดสถานะธรรมาภิบาล (The Worldwide Governance Indicators (WGI) ของธนาคารโลก (World Bank) การประเมินความเสี่ยงการทุจริต จึงเป็นเรื่องที่ทุกองค์กรจำเป็นต้องทำ เพราะหากองค์กรได้ทำการประเมินความเสี่ยงการทุจริตจะเป็นหลักประกันความเชื่อมั่นให้องค์กรในระดับหนึ่งว่าการดำเนินการขององค์กรจะไม่มีโอกาสเกิดการทุจริต หรือหากมีโอกาสที่จะเกิดการทุจริตองค์กรก็จะสามารถบริหารจัดการ ยับยั้งความเสียหายที่จะเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว เพราะมีมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริตที่เหมาะสม และสมเหตุสมผล หรือหากเกิดความเสียหายก็จะเป็นความเสียหายที่น้อยกว่าองค์กรที่ไม่มีแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต

นอกจากนี้ สำนักงาน ป.ป.ท. ในฐานะเป็นกลไกของฝ่ายบริหารและในฐานะฝ่ายเลขานุการศูนย์อำนวยการต่อต้านการทุจริตแห่งชาติ (ศอตช.) ยังได้มีการพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือดังกล่าวโดยได้พัฒนาเกณฑ์การประเมินเชิงคุณภาพ “ระบบการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต” (Corruption Risk Management Systems: CRMS และประยุกต์ใช้ ISO 37001 (Anti-Bribery Management Systems (ABMS) ระบบการจัดการต่อต้านการให้และรับสินบน ในการประเมินความเสี่ยงการทุจริต เพื่อขับเคลื่อนให้หน่วยงานภาครัฐ มีการประเมินความเสี่ยงการทุจริต การจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตเพื่อป้องกันและลดโอกาสการทุจริต ได้อย่างแท้จริง อันจะเป็นการสร้างภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นให้กับประชาชน นักลงทุนและชาวต่างชาติ ซึ่งจะส่งผลให้ค่าคะแนนดัชนีรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) ของประเทศไทยสูงขึ้น

วัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด นิยาม

มาตรการป้องกันการทุจริต สามารถช่วยลดความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตในองค์กรได้ ดังนั้น การประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริต การออกแบบ และการปฏิบัติงาน ตามมาตรการควบคุมภายในที่เหมาะสมจะช่วยลดความเสี่ยงการทุจริตได้ ทั้งนี้ การนำเครื่องมือประเมินความเสี่ยงมาใช้ในองค์กรจะช่วยเป็นหลักประกันองค์กรในระดับหนึ่งว่าการดำเนินการขององค์กรจะไม่มีทุจริต หรือในกรณีที่พบกับการทุจริตที่ไม่คาดคิด โอกาสที่จะประสบกับปัญหาน้อยกว่าองค์กรอื่น หรือหากเกิดความเสียหายขึ้นก็จะเป็นความเสียหายที่น้อยกว่าองค์กรที่ไม่มีการนำเครื่องมือประเมินความเสี่ยงมาใช้เพราะได้มีการเตรียมการป้องกันล่วงหน้าไว้ การประเมินความเสี่ยงการทุจริตจึงเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการค้นหา หรือระบุจุดอ่อน (Weakness) ของระบบต่าง ๆ ภายในองค์กร ที่อาจเป็นช่องให้เกิดการทุจริต และเป็นการมุ่งหาความเป็นไปได้ (Potential) ที่จะเกิดการกระทำการทุจริตในอนาคต ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารองค์กรอย่างมีธรรมาภิบาล

● วัตถุประสงค์หลักของการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต

- 1) เพื่อสร้างมาตรการในป้องกัน สกัดกั้น ลด และปิดโอกาสการทุจริต
- 2) เพื่อให้ประชาชนเกิดความมั่นใจต่อการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับต่าง ๆ
- 3) เพื่อเพิ่มมูลค่าขององค์กรต่อผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมั่นใจในระบบธรรมาภิบาล และความซื่อตรงขององค์กร
- 4) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐ

● กรอบแนวคิด นิยามตามเกณฑ์ชี้วัดความเสี่ยงการทุจริตของหน่วยงานภาครัฐ

กรอบแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสาเหตุการทุจริต

องค์ประกอบหรือปัจจัยที่นำไปสู่การทุจริต ประกอบด้วย Pressure/Incentive หรือแรงกดดัน หรือแรงจูงใจ Opportunity หรือ โอกาสซึ่งเกิดจากช่องโหว่ของระบบต่าง ๆ คุณภาพการควบคุมกำกับ การควบคุมภายในขององค์กรมีจุดอ่อน และ Rationalization หรือการหาเหตุผลสนับสนุนการกระทำตาม ทฤษฎีสามเหลี่ยมการทุจริต (Fraud Triangle) ตามหลักการและทฤษฎี Triangle Fraud ของ Dr. Ronald R. Cressey (1940) ซึ่งเป็นนักสังคมวิทยาและอาชญาวิทยา ชาวอเมริกัน ได้ให้สมมติฐานไว้ในหนังสือ ชื่อ Other's People Money

นอกจากหลักการและทฤษฎี Triangle Fraud ของ Dr. Ronald R. Cressey (1940) ยังมีทฤษฎี Four-Sided Diamond Fraud ของ David T. Wolfe and Dana R. Hermanson (2004) และทฤษฎี GONE Theory ของ Leonard J. Brook (2004) โดยหลักทฤษฎีทั้งสามได้กล่าวถึงสาเหตุจูงใจของพฤติกรรมผู้กระทำผิดหรือสิ่งที่จะก่อให้เกิดการทุจริต ตามตารางดังนี้

Triangle Fraud	Four-sided Diamond	Gone Theory
1. Opportunity	1. Capability 2. Opportunity	1. G-Greed 2. O-Opportunity
2. Pressure	3. Incentive / Motive	3. N-Need
3. Rationalization	4. Rationalization	4. E-Expectation
คำอธิบายความหมายของคำศัพท์ ทฤษฎีเกี่ยวกับสาเหตุการทุจริต		
Opportunity	โอกาส เหตุการณ์ สถานการณ์ที่เอื้ออำนวย มีสิ่งล่อตาล่อใจเปิดโอกาสที่จะฉกฉวยผลประโยชน์ เนื่องจากความบกพร่องหรือจุดอ่อนของระบบงาน หรือช่องว่างของกฎระเบียบที่เปิดโอกาสให้ทำได้	
Pressure	ความกดดัน ความกดดัน และแรงกดดันเมื่อเกิดเหตุการณ์คับขัน จากสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ มีความจำเป็นต้องการใช้เงิน	
Incentive / Motive	แรงจูงใจ แรงบันดาลใจ มีสิ่งจูงใจ	
Capability	ความสามารถ มีความสามารถที่ทำได้ที่เกิดจากอุปนิสัย ความสามารถเฉพาะตัวของผู้ปฏิบัติงาน และลักษณะงานเอื้อประโยชน์ที่จะประพฤติมิชอบ และทำการทุจริตได้	
Rationalization	มีเหตุผล มีเหตุผลเข้าข้างตนเองว่าสามารถทำได้ คนอื่นยังสามารถทำได้โดยไม่คิดว่าผิดมีความสามารถ และโอกาสที่เกิดจากตำแหน่งหน้าที่	
G-Greed	ความโลภ เกิดความละโมภโลภมาก เห็นคนอื่นทำผิดแล้วไม่ได้รับการลงโทษ จับไม่ได้จึงหลงผิดอยากทำบ้าง ไม่พึงพอใจในสิ่งที่ตนมี	
Need	ความต้องการอยากได้ ความต้องการหรือความจำเป็นที่ต้องการใช้เงิน จึงเป็นแรงกดดันให้ทำทุกสิ่งทำได้เพื่อให้ได้เงินมา	
Expectation	ความคาดหวัง คาดหวังว่าสิ่งที่ตนกระทำไม่มีผู้อื่นล่วงรู้ และเอาผิดได้ หรือโอกาสที่จะถูกค้นพบการกระทำที่ผิด ถูกจับได้และรับการลงโทษน้อยมาก	

● กรอบแนวคิดและนิยามที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต

การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) โดยเฉพาะหลักการควบคุมการทุจริตคอร์รัปชัน (Corruption Control) ซึ่งหมายถึง การไม่กระทำและไม่สนับสนุนการทุจริต พร้อมทั้งร่วมมือกันควบคุมไม่ให้เกิดการทุจริตในองค์กร จึงเป็นหลักการบริหารจัดการที่มุ่งสู่การเป็นราชการใสสะอาดสามารถสกัดกั้น ลด และปิดโอกาสการทุจริตและประพฤติมิชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) จึงเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการดำเนินงานของส่วนราชการให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) ในฐานะกลไกของฝ่ายบริหารในการป้องกันและแก้ไขปัญหการทุจริตในภาครัฐ ได้ขับเคลื่อนการดำเนินการภายใต้บริบทใหม่ที่เน้นเรื่องการป้องกัน ป้องปรามที่เป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการสกัดกั้น ยับยั้งเพื่อไม่ให้เกิดการทุจริต โดย การประเมินความเสี่ยงการทุจริต คู่มือแนวทางการประเมินความเสี่ยงการทุจริต จึงเป็นเครื่องมือหลักที่สำนักงาน ป.ป.ท. ใช้เพื่อขับเคลื่อนให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการประเมินความเสี่ยงการทุจริตเพื่อป้องกันสกัดกั้น ลด และปิดโอกาสการทุจริต เพื่อยกระดับค่าคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต Corruption Perceptions Index: CPI) โดยได้จำแนกประเภทการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตเป็น 3 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ความเสี่ยงการทุจริตที่ด้านการอนุมัติ อนุญาต

ด้านที่ 2 ความเสี่ยงการทุจริตด้านการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่

ด้านที่ 3 ความเสี่ยงการทุจริตด้านการใช้จ่ายงบประมาณ

กรอบแนวคิดการพัฒนาการประเมินเชิงคุณภาพการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต

- ระบบการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต” (Corruption Risk Management Systems: CRMS)
- CRMS จะต้องสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาหน่วยงานในเชิงบวกมากกว่าทำให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานรู้สึกกังวล
- ผลการประเมิน CRMS ควรให้แนวทางการพัฒนาที่ชัดเจนให้กับหน่วยงานไปในตัว
- หน่วยงานราชการที่ได้รับการประเมิน CRMS ได้ประโยชน์จากการประเมิน สามารถนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และได้รับประโยชน์ในมุมของการสื่อสารภาพลักษณ์องค์กร โดยเฉพาะการแสดงให้เห็นสังคมและสาธารณชนรับรู้ว่าหน่วยงานให้ความสำคัญกับการยับยั้งการทุจริต

นิยามประเภทของการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต		
ด้านที่ 1	ด้านการอนุมัติอนุญาต	การให้บริการด้านการอนุมัติ อนุญาต ตาม พ.ร.บ.การอำนวยความสะดวกในการให้บริการภาครัฐ
ด้านที่ 2	การใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่	การอำนาจหน้าที่ (Authority) คือ อำนาจที่ได้มาจากการดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง โดยกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่มีการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติ หรือประพฤติมิชอบ
ด้านที่ 3	ด้านการใช้จ่ายงบประมาณ	โครงการที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณในปีที่ท่า การประเมินของทุกประเภทงบประมาณได้แก่ งบดำเนินงาน งบลงทุน งบรายจ่ายอื่น งบเงินอุดหนุนหรือเงินที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น งบกลาง เงินนอกงบประมาณ และ โครงการที่จ่ายขาดจากเงินสะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายเหตุ : 1. หน่วยงานสามารถใช้โครงการที่หน่วยงาน “ได้รับการจัดสรรงบประมาณ รายการในงบลงทุน วงเงินตั้งแต่ 500 ล้านบาทขึ้นไปที่มีการจัดซื้อจัดจ้าง มาทำการประเมินความเสี่ยงด้านการใช้จ่ายงบประมาณได้) 2. ในกรณีที่โครงการเป็นโครงการผูกพันหลายปี หน่วยงานต้องคัดเลือกขั้นตอนที่มีประเด็นความเสี่ยงการทุจริตตั้งแต่ระดับปานกลาง สูง สูงมาก มากำหนดมาตรการและดำเนินการได้ภายในปีงบประมาณนั้นๆ

นิยามที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต	
ศัพท์เฉพาะ	คำอธิบาย
ความเสี่ยงการทุจริต (Corruption Risk)	ความเสี่ยง : เหตุการณ์ที่มีความไม่แน่นอนและมีความเป็นไปได้ที่อาจเกิดขึ้น
	ทุจริต : การใช้อำนาจรัฐในทางที่ผิด : การดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบและการรับสินบน หรืออาจการก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานในอนาคต
	ปัญหา หรือความต้องการ : ของผู้รับบริการ หรือ ธุรกิจตัวกลาง” หรือ Third Party หรือ Customs Broke หรือที่เรียกชื่ออย่าอื่น สำหรับด้านการอนุมัติ อนุญาต ให้ถือว่าเป็นความเสี่ยงการทุจริตเนื่องจากความยุ่งยาก (Pain point) อุปสรรคของหรือความต้องการของผู้ขอรับบริการ ในแต่ละจุดสัมผัสของการให้บริการเป็นจุดเสี่ยงหรือเป็นสื่อการเรียกร้องผลประโยชน์ที่ไม่สมควร ไม่ว่าจะมิมูลค่าเท่าใด นำสู่การจ่ายเงินและค่าธรรมเนียมนอกกระบบ หรืออาจมีการเอื้อประโยชน์ หรือการตอบแทนบุญคุณในรูปแบบต่างๆอาจก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม

นิยามที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต	
ศัพท์เฉพาะ	คำอธิบาย
สินบน Bribery	สินบน Bribery ISO 37001 : ได้ให้ความหมายสินบน หมายถึง การเสนอ การสัญญา การให้ การรับ การเรียกร้องผลประโยชน์ที่ไม่สมควร ไม่ว่าจะมียุทธค่าเท่าใด (ผลประโยชน์นั้นเป็นได้ทั้งในรูปตัวเงินและไม่ใช่ว่าตัวเงิน) ทั้งทางตรงและทางอ้อม และไม่ว่าจะเป็นสถานที่ใดๆ ก็ตาม โดยเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นการโน้มน้าวหรือตอบแทนเพื่อให้บุคคลกระทำหรือละเว้นการกระทำอัน เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามหน้าที่ของบุคคลนั้น (ตามความหมายของ ISO 37001 “offering, promising, giving, accepting or soliciting of an undue advantage of any value (which could be financial or non-financial), directly or indirectly, and irrespective of location(s), in violation of applicable law, as an inducement or reward for a person acting or refraining from acting in relation to the performance of that person’s duties. (ที่มา : Bureau Veritas Certification Services The Implementation of ISO 37001 with Gift Giving and Receiving)
ของขวัญ (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้หรือรับของขวัญของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. 2565)	เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดที่ให้แก่กันเพื่ออวยยศยศไมตรี ให้เป็นรางวัลให้โดยเสน่หา ให้เพื่อการสงเคราะห์ หรือให้เป็นสินน้ำใจ และให้หมายความรวมถึงประโยชน์อื่นใด อันอาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การให้สิทธิพิเศษซึ่งมิใช่เป็นสิทธิที่จัดไว้สำหรับบุคคลทั่วไปในการได้รับการลดราคาทรัพย์สินหรือการได้รับการบริการ หรือการรับการฝึกอบรม หรือการรับความบันเทิง ตลอดจนการออกค่าใช้จ่ายในการเดินทาง หรือท่องเที่ยว ค่าที่พัก ค่าอาหาร หรือสิ่งอื่นใดในลักษณะเดียว และไม่ว่าจะให้เป็นบัตร ตัว หรือหลักฐานอื่นใด การชำระเงินให้ล่วงหน้า หรือการคืนเงินหรือสิ่งของให้ในภายหลัง
การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดตามธรรมจรรยา	มาตรา 128 พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 ประกอบประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่องหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. 2543 ข้อ 3 ให้นิยาม “การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดตามธรรมจรรยา” หมายความว่า การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากญาติหรือ บุคคลที่ให้แก่กันโอกาสต่างๆ โดยปกติตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกัน
ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	เป็นขั้นตอนในการค้นหาว่ามีรูปแบบ หรือเหตุการณ์ที่อาจจะความเสี่ยงการทุจริตในอนาคต
โอกาส (Likelihood)	โอกาสหรือความเป็นไปได้ที่เหตุการณ์อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต
ผลกระทบ (Impact)	ผลกระทบจากเหตุการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้น ทั้งที่เป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงิน

นิยามที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต	
ศัพท์เฉพาะ	คำอธิบาย
ระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต (Risk Score)	คะแนนรวมที่แสดงให้เห็นถึงระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต ที่เป็นผลจากการประเมินความเสี่ยงการทุจริต จาก 2 ปัจจัย คือ โอกาสเกิด (Likelihood) และผลกระทบ (Impact)
ผู้รับผิดชอบความเสี่ยงการทุจริต (Risk Owner)	ผู้ปฏิบัติงานหรือรับผิดชอบ กระบวนการหรือโครงการ

● แนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต

มาตรการป้องกันการทุจริต สามารถช่วยลดความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตในองค์กรได้ ดังนั้น การประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริต การออกแบบและการปฏิบัติงานตามมาตรการควบคุมภายในที่เหมาะสมจะช่วยลดความเสี่ยงการทุจริตได้ การประเมินความเสี่ยงการทุจริตจึงเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการค้นหาหรือระบุจุดอ่อน (Weakness) ของระบบต่างๆ ภายในองค์กร ที่อาจเป็นช่องให้เกิดการทุจริต และเป็นการมุ่งหาความเป็นไปได้ (Potential) ที่จะเกิดการกระทำการทุจริตในอนาคต ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารองค์กรอย่างมีธรรมาภิบาล จึงเป็นเรื่องที่ทุกองค์กรจำเป็นต้องทำ เพราะหากองค์กรได้ทำการประเมินความเสี่ยงการทุจริตจะเป็นหลักประกันความเชื่อมั่นให้องค์กรในระดับหนึ่งว่าการดำเนินการขององค์กรจะไม่มีโอกาสเกิดการทุจริต หรือหากมีโอกาสที่จะเกิดการทุจริต องค์กรก็จะสามารถบริหารจัดการ และหามาตรการมาป้องกันได้ หรือหากเกิดความเสียหายก็จะเป็นความเสียหายที่น้อยกว่าองค์กรที่ไม่ได้ทำการประเมินความเสี่ยงการทุจริต

● ปัจจัยสำเร็จในการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต

1) ความมุ่งมั่นของผู้นำองค์กร ในการวางระบบการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตขององค์กรที่ยอมรับว่าความเสี่ยงการทุจริตมีอยู่จริง หากมีประเด็นการทุจริตต้องยกระดับเป็นบทเรียนเพื่อเรียนรู้และหาแนวทางการบริหารจัดการป้องกันการเกิดซ้ำ กฎเกณฑ์สำคัญที่ช่วยผลักดันให้องค์กรเติบโตไม่ใช่ความสามารถในการหลีกเลี่ยงความเสี่ยงการทุจริต แต่คือการที่ ผู้นำองค์กรต้องทำให้ เรื่องของการบริหารความเสี่ยงการทุจริตเป็นนโยบายและแนวทางที่ทุกส่วนจะต้องนำไปปฏิบัติ

2) ความเข้าใจเรื่องความเสี่ยงการทุจริตในทิศทางเดียวกันของคนในองค์กร

3) กำหนดกระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตอย่างทั่วถึงทั้งองค์กรและกระทำการอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ มีตัวแทนผู้เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์ประเมินความเสี่ยงการทุจริตต้องมีความเที่ยงธรรม ด้วยการมองจากบุคคลภายนอกมองไปที่กระบวนการหรือโครงการที่ทำการประเมิน (Outside in) และอาจให้มีผู้แทนจากภายนอก เช่น ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ประเมินความเสี่ยงการทุจริตเพื่อให้มีมุมมองที่รอบด้าน

4) มีการเปิดเผยแผนและผลของการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตในเว็บไซต์ของหน่วยงาน และมีการสื่อสารภายในหน่วยงาน ติดตามประเมินผลเพื่อวัดประสิทธิผลของแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากรูปแบบความเสี่ยงการทุจริตอาจมีการเปลี่ยนแปลง มาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริตที่กำหนดไว้เพียงพอหรือไม่ และมาตรการที่กำหนดไว้ใช้ได้จริงหรือไม่ได้จริง แต่ไม่ได้ผล และสร้างความตระหนัก (Awareness) เรื่องความเสี่ยงการทุจริตในองค์กร

● แนวทางการเปิดเผยข้อมูลของภาครัฐ

การเปิดเผยข้อมูลของภาครัฐ โดยเฉพาะการเปิดเผยข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ ซึ่งถือเป็นข้อมูลที่มีความสำคัญต่อการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ ตลอดจนมาตรการต่าง ๆ ในการป้องกันและปราบปรามปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันที่ตรงจุดที่สุด

องค์การระดับนานาชาติในหลายประเทศ ต่างตระหนักถึงความสำคัญของแนวคิดเรื่องการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐและได้พยายามร่วมกันผลักดันแนวคิดของการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Government Data) ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม การเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานของภาครัฐถือเป็นเครื่องมือสำคัญในเพิ่มประสิทธิภาพของความโปร่งใสในการให้บริการของภาครัฐ ซึ่งสะท้อนถึงความรับผิดชอบและความโปร่งใสของภาครัฐที่มีต่อผู้ให้บริการทุกภาคส่วน โดยประชาชนสามารถค้นหาและเข้าถึงข้อมูลที่มีคุณภาพของภาครัฐได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทันทั่วถึง โดยประชาชนสามารถนำข้อมูลต่าง ๆ ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นการเพิ่มศักยภาพด้านการบริการของภาครัฐ ทั้งยังช่วยลดค่าใช้จ่ายและเพิ่มมูลค่าให้กับหน่วยงานราชการ ทำให้ประชาชนไว้วางใจและเชื่อถือมากขึ้นอันจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีของหน่วยงานภาครัฐ ตลอดจนเป็นช่องทางสำคัญในการให้ประชาชนได้เข้ามาตรวจสอบการทำงานและการใช้อำนาจของภาครัฐ ซึ่งจะลดโอกาสในการเกิดคอร์รัปชันอย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย และจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศและเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน และรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติสืบไป

องค์การสหประชาชาติ (2016) ได้นิยามข้อมูลเปิดของภาครัฐว่า “ข้อมูลของรัฐบาลที่ถูกเปิดเผยผ่านช่องทางออนไลน์เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึง นำไปใช้ต่อ หรือแจกจ่ายได้โดยปราศจากข้อจำกัดใดๆ”

องค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (Organization for Economic Cooperation and Development - OECD) (2017) ได้กำหนดนิยามของ “รัฐบาลเปิด” ว่าเป็น “วัฒนธรรมการกำกับดูแลที่ส่งเสริมหลักการของความโปร่งใส ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย ในอันที่จะสนับสนุนประชาธิปไตยและการเติบโตโดยรวม”

ขณะที่ World Wide Web Foundation (2015) ได้กำหนดคุณลักษณะของข้อมูลเปิดไว้ 5 ประการ คือ 1) สามารถเข้าถึงได้ผ่านช่องทางออนไลน์ (Available Online) เพื่อเข้าถึงผู้ใช้งานจำนวนมากและหลากหลาย 2) ทุกคนได้รับอนุญาตให้นำข้อมูลนั้นไปใช้ และใช้ซ้ำได้ (Open-licensed) 3) ประมวลผลด้วยเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ได้ (Machine-readable) เพื่อสามารถนำไปวิเคราะห์ต่อยอดได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) รวบรวมข้อมูลที่กระจัดกระจายให้อยู่ในชุดข้อมูล (Dataset) เดียวกัน และสามารถนำไปวิเคราะห์ด้วยเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ได้ง่าย (Available in bulk) 5) ไม่เสียค่าใช้จ่าย (Free of charge) เพื่อให้ประชาชนไม่ว่าจะมีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างไรสามารถเข้าถึงได้โดยเสมอภาคกัน

โครงการความโปร่งใสในการก่อสร้างภาครัฐ (Infrastructure Transparency Initiative : CoST) โครงการความโปร่งใสในการก่อสร้างภาครัฐ ได้กำหนดแนวทางการเปิดเผยข้อมูลโครงการก่อสร้าง ตั้งแต่กระบวนการจัดทำ และนำเสนอโครงการ การเตรียมความพร้อมของโครงการ การจัดซื้อจัดจ้างช่วงการดำเนินโครงการ และหลังจากสิ้นสุดโครงการ โดยมีรายละเอียดข้อมูลที่ต้องเปิดเผยต่อสาธารณะทั้งข้อมูลเชิงรุก และข้อมูลเชิงรับ เช่น ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม จำนวนบริษัทที่เข้าร่วมประกวดราคามูลค่าของสัญญา ขอบเขตงานตามสัญญา การเปลี่ยนแปลงมูลค่าของสัญญา การเปลี่ยนแปลงขอบเขตสัญญา เหตุผล การเปลี่ยนแปลง การตรวจสอบและการประเมินผลโครงการ การจัดการข้อร้องเรียน เป็นต้น



นิยามและกรอบแนวทางการประเมินความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต
ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่
ตามภารกิจของมหาวิทยาลัย

นิยามและกรอบแนวทางการประเมินความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสื่อบนของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของมหาวิทยาลัยพะเยา

- **วัตถุประสงค์** เพื่อขับเคลื่อนให้หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย มีการประเมินความเสี่ยงการทุจริต การจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยง และควบคุมภายใน เพื่อป้องกันการทุจริต และสามารถลดโอกาสการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม อันจะเป็นการสร้างภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นในการบริหารจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และน่าเชื่อถือ พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรภายในหน่วยงานร่วมมือกันควบคุมไม่ให้เกิดการทุจริต การไม่กระทำและไม่สนับสนุนการทุจริตในหน่วยงาน (Corruption Control)
- **การบริหารความเสี่ยง** กระบวนการที่ใช้ในการบริหารจัดการปัจจัยเสี่ยง การควบคุมกิจกรรม/กระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อลดมูลเหตุของโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง แก่องค์กรรวมทั้งผลกระทบของความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นให้ระดับความเสี่ยงอยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยการมีส่วนร่วมให้เกิดการบูรณาการในทุกระดับทั่วทั้งองค์กร
- **การควบคุมภายใน** กระบวนการปฏิบัติงานที่ผู้กำกับดูแล ผู้บริหาร และบุคลากรของส่วนงานจัดให้มีขึ้น เพื่อสร้างความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายว่า การดำเนินงานขององค์กรจะบรรลุวัตถุประสงค์ด้านการดำเนินงาน ด้านการรายงาน และด้านการปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ
- **กระบวนการบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายใน** ขั้นตอนหรือกระบวนการในการป้องกันหรือจัดการเหตุการณ์ความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบหรือก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร เพื่อช่วยลดอุปสรรคหรือขนาดความเสียหายให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ อีกทั้งยังช่วยสนับสนุนภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย โดยสามารถติดตาม ตรวจสอบ และประเมินได้อย่างเป็นระบบและเป็นไปตามมาตรฐาน

การบริหารความเสี่ยงถือเป็นส่วนหนึ่งของการควบคุมภายใน ส่วนงานอาจดำเนินการบริหารความเสี่ยงโดยเชื่อมโยงการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยงเข้าด้วยกัน ซึ่งการบริหารความเสี่ยงเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการเป็นวงจรต่อเนื่อง ประกอบด้วย การวิเคราะห์องค์กร การกำหนดนโยบายการบริหารความเสี่ยง การระบุความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง การตอบสนองความเสี่ยง การติดตามและทบทวน และการสื่อสารและการรายงานผล
- **กฎหมายหรือหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง**
 - Enterprise Risk Management - Integrating with Strategy and Performance (COSO 2017)
 - มาตรฐานการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561 (กระทรวงการคลัง)
 - พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561 (หมวด 4 การบัญชี การรายงาน และการตรวจสอบ , มาตรา 79)
 - มาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2562 (กระทรวงการคลัง)
 - พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 (หมวด 2 ส่วนที่ 6 หลักธรรมาภิบาล มาตรา 19)
 - แนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ เรื่อง หลักการบริหารจัดการความเสี่ยงระดับองค์กร 2564 (กระทรวงการคลัง)
 - คู่มือแนวทางการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (Corruption Risk Management Systems : CRMS) สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.)

นิยามและกรอบแนวทางการประเมินความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของมหาวิทยาลัยพะเยา

● แผนบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน (RM-Plan)	แผนการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงประจำปี เพื่อกำหนดมาตรการจัดการอย่างเพียงพอและเหมาะสมในการป้องกันหรือลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นตามบริบทภารกิจของส่วนงานภายใต้พันธกิจและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย (กรอบระยะเวลา : ทุกส่วนงานกำหนดแผน (RM-Plan) ประจำปีของส่วนงานรายงานแก่มหาวิทยาลัย ภายในเดือน ต.ค. ของทุกปีงบประมาณ)
● ผู้รับผิดชอบ	ชื่อส่วนงานที่เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดทำและดำเนินการตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายในที่กำหนด จำแนกออกเป็น 2 ระดับ - ระดับหน่วยงาน : ชื่อคณะ วิทยาลัย กอง ศูนย์ หน่วย หรือส่วนงานเทียบเท่า - ระดับมหาวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยพะเยา
● การบริหารจัดการความเสี่ยงตามพันธกิจ	พันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยในประเด็นที่ส่วนงานจะดำเนินการบริหารความเสี่ยงฯ ประจำปี
● ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์หลักของมหาวิทยาลัยในประเด็นที่ส่วนงานจะดำเนินการบริหารความเสี่ยงฯ ประจำปี
● กลยุทธ์	กลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยหรือกลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์ของส่วนงานตามบริบท
● เป้าประสงค์	สิ่งที่มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานต้องการบรรลุหรือเป้าหมายที่ต้องการบรรลุในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์
● ความเสี่ยง	ความเป็นไปได้ของเหตุการณ์ที่เป็นความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อ การบรรลุยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กร (อาจเกิดขึ้นหรือไม่ก็ได้)
● ความเสี่ยงด้านทั่วไป	ความเสี่ยงของหน่วยงานทุกประเภทความเสี่ยงซึ่งไม่รวมถึงความเสี่ยงในด้านป้องกันการทุจริต (ITA)
● ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต (ITA)	การประเมินความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริตเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับสินบนของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องตามตัวชี้วัดการประเมิน ITA ประจำปีที่เกี่ยวข้อง
● ประเภทความเสี่ยง	ประเภทของความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อภารกิจของส่วนงาน ซึ่งความเสี่ยงที่มีลักษณะเหมือนกันจะถูกจัดกลุ่มเป็นประเภทเดียวกัน ได้แก่ 7 ประเภทความเสี่ยง ดังนี้ 1. ความเสี่ยงด้านยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ (Strategy Risks : S) 2. ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน (Operation Risks : O) 3. ความเสี่ยงด้านการเงินและทรัพยากร (Financial and Resources Risks) 4. ความเสี่ยงด้านกฎหมายระเบียบ (Legal and Compliance Risks) 5. ความเสี่ยงด้านเหตุการณ์ ภัยพิบัติ หรืออันตราย (Event and Disaster Risks) 6. ความเสี่ยงด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรและธรรมาภิบาล (Reputation and Good Governance Risks) 7. ความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Technology Risks)

ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของมหาวิทยาลัยพะเยา

- **ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง**
(Key Risk Indicator : KRI)
- **ปัจจัยเสี่ยง**
- **มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง**
- **ระดับความเสี่ยง**
(ระดับความเสี่ยง = โอกาส x ผลกระทบ)

เครื่องมือที่ช่วยติดตามความเสี่ยงหรือตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้นเพื่อนำมาใช้เป็นสัญญาณเตือนภัยล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งต้องสามารถคาดการณ์ทิศทางความเสี่ยงในอนาคตได้ว่ามีแนวโน้มเพิ่มขึ้นหรือลดลง เพื่อจัดทำมาตรการเพิ่มเติมก่อนเกิดความเสียหาย นำไปสู่การค้นหสาเหตุและการปรับปรุงพัฒนา

สาเหตุหรือที่มาของความเสี่ยงที่อาจส่งผลให้การดำเนินงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด

กระบวนการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยหรือส่วนงานจัดให้มีขึ้นเป็นแผนงานประจำในแต่ละภารกิจ เพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง เช่น ขั้นตอน
วิธีปฏิบัติงาน กฎเกณฑ์ รวมไปถึงการกำหนดกิจกรรม/มาตรการที่ใช้ในการบริหารจัดการความเสี่ยง

การวิเคราะห์และจัดลำดับความเสี่ยง โดยประเมินจากระดับของโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงและระดับผลกระทบของความเสี่ยงก่อนการบริหารจัดการความเสี่ยง

- **โอกาส** (Likelihood : L) คือ ความถี่หรือโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยง แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับ 1 ถึง ระดับ 5
- **ผลกระทบ** (Impact : I) คือ ขนาดความรุนแรงของความเสียหายที่จะเกิดขึ้นหากเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยง แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับ 1 ถึง ระดับ 5
- **ระดับความเสี่ยง** คือ สถานะของความเสี่ยงที่ได้จากประเมินระดับโอกาสและระดับผลกระทบ แบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่ น้อย ปานกลาง สูง หรือสูงมาก

*ให้ทุกส่วนงานวิเคราะห์ประเมินระดับโอกาสและระดับผลกระทบของแต่ละความเสี่ยงในรอบแผน รอบ 6 เดือน หรือรอบ 12 เดือนให้สัมพันธ์กัน รวมถึงให้เชื่อมโยงกับหลักเกณฑ์การประเมินระดับความเสี่ยง (โอกาสxผลกระทบ) ที่ได้กำหนดไว้ โดยให้แนบหลักเกณฑ์การประเมินระดับความเสี่ยงฯ ของส่วนงานทุกครั้งที่รายงานการบริหารจัดการความเสี่ยงฯ แก่มหาวิทยาลัย * ตามแนวทางดังต่อไปนี้

- ❶ วิเคราะห์และกำหนดหลักเกณฑ์ของโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง ตั้งแต่ระดับ 1 ถึง ระดับ 5 ตามคะแนนความรุนแรงจากน้อยไปมาก (ระบุลงใน 22)
- ❷ วิเคราะห์และกำหนดหลักเกณฑ์ของผลกระทบของความเสี่ยง ตั้งแต่ระดับ 1 ถึง ระดับ 5 ตามคะแนนความรุนแรงจากน้อยไปมาก (ระบุลงใน 22)
- ❸ ประเมินโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (L) สามารถเลือกประเมินได้จากทั้งหมด 5 ระดับ ได้แก่ ระดับ 1 ถึง ระดับ 5 ตามคะแนนความรุนแรงจากน้อยไปมาก
- ❹ ประเมินผลกระทบของความเสี่ยง (I) สามารถเลือกประเมินได้จากทั้งหมด 5 ระดับ ได้แก่ ระดับ 1 ถึง ระดับ 5 ตามคะแนนความรุนแรงจากน้อยไปมาก
- ❺ ประเมินผลระดับความเสี่ยง ประกอบด้วย ผลคูณของระดับโอกาสและระดับผลกระทบ แบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่ น้อย ปานกลาง สูง หรือสูงมาก

ตัวอย่าง ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ = ระดับความเสี่ยง
 3 x 4 = 12 (สูง)

หมายความว่า ประเด็นความเสี่ยงนั้น ๆ มีโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงระดับคะแนนเป็น (3) และมีผลกระทบของความเสี่ยงระดับคะแนนเป็น (4) ดังนั้น ผลคูณของระดับโอกาสและระดับผลกระทบจึงมีค่าเท่ากับ 12 เมื่อพิจารณาตามแผนภูมิการประเมินระดับความเสี่ยงจึงจัดอยู่ในระดับความเสี่ยงสูง (สีส้ม) เป็นต้น

นิยามและกรอบแนวทางการประเมินความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสื่อบนของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของมหาวิทยาลัยพะเยา

แผนภูมิการประเมินระดับความเสี่ยง (โอกาส x ผลกระทบ) มหาวิทยาลัยพะเยา

ผลกระทบของความเสียหาย (Impact : I)	5	5	10	15	20	25
	4	4	8	12	16	20
	3	3	6	9	12	15
	2	2	4	6	8	10
	1	1	2	3	4	5
		1	2	3	4	5

โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (likelihood : L)

ระดับความเสี่ยง = ระดับโอกาส (Likelihood : L) x ระดับผลกระทบ (Impact : I)		
➤ ระดับความเสี่ยง คะแนน 13-25	ความรุนแรงความเสี่ยง สูงมาก (สีแดง)	ระดับความเสี่ยงที่ไม่สามารถยอมรับได้ ซึ่งจำเป็นต้องกำหนดมาตรการเพิ่มเติมในการจัดการความเสี่ยงโดยตรง เพื่อให้ระดับความเสี่ยงลดลงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้
➤ ระดับความเสี่ยง คะแนน 7-12	ความรุนแรงความเสี่ยง สูง (สีส้ม)	ระดับความเสี่ยงที่ไม่สามารถยอมรับได้ ซึ่งต้องดำเนินการมาตรการเพิ่มเติมในการจัดการความเสี่ยงโดยตรง เพื่อให้ระดับความเสี่ยงลดลงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้
➤ ระดับความเสี่ยง คะแนน 3-6	ความรุนแรงความเสี่ยง ปานกลาง (สีเหลือง)	ระดับความเสี่ยงที่สามารถยอมรับได้ แต่ควรมีมาตรการเพิ่มเติม เพื่อป้องกันไม่ให้อัตราความเสี่ยงเพิ่มมากขึ้นไปจนอยู่ในระดับที่ไม่สามารถยอมรับได้
➤ ระดับความเสี่ยง คะแนน 1-2	ความรุนแรงความเสี่ยง น้อย (สีเขียว)	ระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ โดยสามารถดำเนินการควบคุมภายในตามแผนงานประจำที่มีอยู่แล้ว เพื่อควบคุมระดับความเสี่ยงไม่ให้กลับเพิ่มสูงขึ้นหรือลดระดับความเสี่ยงให้หมดไป

- ระยะเวลาดำเนินการ**
 กำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของการดำเนินงานบริหารจัดการความเสี่ยงตามมาตรการที่กำหนดไว้
 (เช่น วันเดือนปีสิ้นสุดรอบระยะเวลาการดำเนินงานบริหารจัดการความเสี่ยงประจำปี 30 กันยายน)
- แบบการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยง (ระดับคะแนนโอกาส x ระดับคะแนนผลกระทบ)**
 แบบในการวิเคราะห์และระบุหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินระดับโอกาสและระดับผลกระทบของแต่ละความเสี่ยง โดยให้ส่วนงานแบบหลักเกณฑ์การประเมินระดับโอกาส x ระดับผลกระทบของความเสี่ยง ในแต่ละความเสี่ยง ทุกครั้งที่รายงานแก่มหาวิทยาลัย
- หลักเกณฑ์การประเมินระดับคะแนนโอกาส x ระดับคะแนนผลกระทบของความเสี่ยง (ของแต่ละความเสี่ยง)**
 การวิเคราะห์และกำหนดหลักเกณฑ์ของโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงและผลกระทบของความเสี่ยงที่กำหนดไว้ (กำหนดตั้งแต่ระดับ 1 ถึง ระดับ 5 ตามคะแนนความรุนแรงจากน้อยไปมาก) เพื่อใช้ในการประเมินค่าระดับโอกาส (Likelihood : L) และค่าระดับผลกระทบ (Impact : I) ของความเสี่ยง
 สามารถกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินระดับความเสี่ยงได้ทั้งในเชิงคุณภาพหรือเชิงปริมาณให้สอดคล้องเหมาะสมกับความเสี่ยงที่กำหนด รวมถึงสภาพแวดล้อมของส่วนงานหรือองค์กรตามบริบท



(สรุป)

การประเมินความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน
ระดับมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

กระบวนการที่ 1	ด้านการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558
ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	-ไม่มี-
กลยุทธ์มหาวิทยาลัย	-ไม่มี-
เป้าประสงค์	-ไม่มี-
ประเภทความเสี่ยง	-ไม่มี-
ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง	-ไม่มี-
ระยะเวลาดำเนินการ	-ไม่มี-

ที่	ผู้รับผิดชอบ	ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต	ระดับความเสี่ยง (รอบแผน)	ปัจจัยเสี่ยง	มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง
จากการพิจารณาภารกิจของมหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า “ไม่มีความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นการรับสินบนในกระบวนการอนุมัติ อนุญาต เนื่องจาก มหาวิทยาลัยพะเยา ไม่มีการกิจการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558”					

กระบวนงานที่ 2	ด้านการใช้อำนาจตามกฎหมายหรือการให้บริการตามภารกิจของมหาวิทยาลัย
ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	5. การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล
กลยุทธ์มหาวิทยาลัย	5.2.1 ส่งเสริมการสร้างธรรมาภิบาลภายในมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน
เป้าประสงค์	5.2 การบริหารงานมีธรรมาภิบาล และความโปร่งใอย่างยั่งยืน
ประเภทความเสี่ยง	ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรและธรรมาภิบาล (Reputation and Good Governance Risks : G)
ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง	- จำนวนเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับ การเรียก รับ สิ้นบนหรือผลประโยชน์ ในการใช้อำนาจหน้าที่ในการดำเนินงาน หรือการให้บริการตามภารกิจ รวมไปถึงการเลือกปฏิบัติในการใช้อำนาจหน้าที่หรือการให้บริการตามภารกิจโดยไม่สุจริตหรือไม่เป็นธรรม ในปีปัจจุบันเทียบกับปีก่อน - รายงานการรับของขวัญหรือของกำนัลตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ และรายงานการรับประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา ของมหาวิทยาลัยในปีปัจจุบัน - ผลการประเมินคะแนนรายเครื่องมือ IIT และ EIT ตามเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ไม่น้อยกว่า 95 คะแนน
ระยะเวลาดำเนินการ	1 ตุลาคม พ.ศ. 2566 – 30 กันยายน พ.ศ. 2567

ที่	ผู้รับผิดชอบ	ความเสี่ยงด้านป้องกัน การทุจริต	ระดับความเสี่ยง		ปัจจัยเสี่ยง	มาตรการในการบริหารจัดการ ความเสี่ยง	ผลการดำเนินงาน
			รอบแผน	รอบ 12 เดือน			
	ระดับมหาวิทยาลัย						
2.1	มหาวิทยาลัยพะเยา	การเรียกรับสินบนหรือผลประโยชน์จากการใช้อำนาจหน้าที่ในการจัดการทรัพย์สินและการใช้พื้นที่ของมหาวิทยาลัย	1X1=1 (ระดับน้อย) ●	1X1=1 (ระดับน้อย) ●	- บุคคลทั่วไปยังไม่ทราบหรือไม่เข้าใจขั้นตอนการใช้อำนาจหน้าที่ในการจัดการทรัพย์สินและการใช้พื้นที่มหาวิทยาลัยอย่างทั่วถึง - อาจยังมีช่องโหว่ของกฎระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ในการเรียก รับ ผลประโยชน์โดยไม่สุจริต ในการจัดการทรัพย์สินและการใช้พื้นที่ของมหาวิทยาลัย - พฤติกรรมความเคยชินในการรับ/ให้ผลประโยชน์ตอบแทน เพื่อความสะดวก รวดเร็ว ในการรับบริการ	กำหนดและปรับปรุง กฎ ระเบียบของมหาวิทยาลัย เพื่อควบคุมการบริหารจัดการทรัพย์สิน การทำสัญญา การใช้พื้นที่ของมหาวิทยาลัย และระบบการร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งกำกับติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงานให้สอดคล้องตามกฎหมายโดยคณะกรรมการ และฝ่ายบริหารหน่วยงานพร้อมทั้งเผยแพร่หลักเกณฑ์และระบบขั้นตอนแก่ผู้ประกอบการ	เวียนแจ้งข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และคำสั่งของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวกับการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่และการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมภายใต้หลักธรรมาภิบาล หลักคุณธรรม และพฤติกรรมมาตรฐานทางจริยธรรมแก่บุคลากรในหน่วยงานทราบ โดยฝ่ายบริหารของหน่วยงานกำกับให้บุคลากรในหน่วยงานยึดถือและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดอย่างเคร่งครัด รวมไปถึงสร้างการรับรู้แก่บุคลากรเกี่ยวกับการฝ่าฝืนและการดำเนินการทางวินัย

ที่	ผู้รับผิดชอบ	ความเสี่ยงด้านป้องกัน การทุจริต	ระดับความเสี่ยง		ปัจจัยเสี่ยง	มาตรการในการบริหารจัดการ ความเสี่ยง	ผลการดำเนินงาน
			รอบแผน	รอบ 12 เดือน			
						2. กำหนดแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต, มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส และมาตรการป้องกันการรับสินบน พร้อมทั้งให้ผู้บริหารของทุกหน่วยงานประกาศและรายงานนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ รายงานการรับประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา และรายงานเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ ของหน่วยงานต่ออธิการบดี 3. จัดกิจกรรมเสริมสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรด้านกฎหมาย และแผนงานด้านป้องกันการทุจริต การรับสินบนหรือผลประโยชน์โดยมิชอบจากการใช้อำนาจหน้าที่หรือการให้บริการตามภารกิจ การประพฤติตนทางจริยธรรมและการดำเนินการทางวินัย	2. บุคลากรของหน่วยงานรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานและให้บริการให้เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ ภายใต้ข้อบังคับระเบียบ ประกาศ และคำสั่งที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยยึดถือหลักธรรมาภิบาลและหลักความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และไม่ยึดถือความสัมพันธ์หรือผลประโยชน์ส่วนตัว โดยมีรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี ผู้อำนวยการ และหัวหน้างานตามโครงสร้างการบังคับบัญชา ร่วมกันสอดส่องและตรวจสอบการดำเนินงานของบุคลากรในหน่วยงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน 3. กองแผนงาน ได้ดำเนินโครงการแลกเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย เพื่อยส่งเสริมการปลูกฝังจิตสำนึกในการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ การปฏิบัติงาน และการให้บริการ ด้วยหลักธรรมาภิบาล “โครงการฯ เพื่อ

ที่	ผู้รับผิดชอบ	ความเสี่ยงด้านป้องกัน การทุจริต	ระดับความเสี่ยง		ปัจจัยเสี่ยง	มาตรการในการบริหารจัดการ ความเสี่ยง	ผลการดำเนินงาน
			รอบแผน	รอบ 12 เดือน			
							เสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายใต้หลักธรรมาภิบาลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567” เมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2567 ณ ห้องกฎหมาย 2 (PKY 2) อาคารเรียนรวม ชั้น 2 มหาวิทยาลัยพะเยา และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ภายใต้หัวข้อประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา, นโยบาย No Gift Policy จาก การปฏิบัติหน้าที่, การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด โดยธรรมจรรยา, แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา และการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัยของมหาวิทยาลัย” โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 142 คน

ที่	ผู้รับผิดชอบ	ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต	ระดับความเสี่ยง		ปัจจัยเสี่ยง	มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	ผลการดำเนินงาน
			รอบแผน	รอบ 12 เดือน			
	ระดับมหาวิทยาลัย						
2.2	มหาวิทยาลัยพะเยา	การเรียกรับผลประโยชน์โดยมิชอบในการใช้อำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานหรือการให้บริการตามภารกิจของหน่วยงาน	1X2=2 (ระดับน้อย) ●	1X2=2 (ระดับน้อย) ●	1. บุคคลภายนอกเสนอผลประโยชน์โดยมิชอบแก่ผู้มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานหรือการให้บริการตามภารกิจ 2. อาจยังมีช่องโหว่ของกฎระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ในการใช้อำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานหรือการให้บริการตามภารกิจ โดยไม่สุจริต 3. บุคคลทั่วไปยังไม่ทราบหรือไม่เข้าใจขั้นตอนการใช้อำนาจหน้าที่, การปฏิบัติงาน หรือการให้บริการของหน่วยงาน 4. พฤติกรรมความเคยชินในการรับ/ให้ผลประโยชน์ตอบแทน เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการรับบริการหรือการรับของขวัญ ของกำนัลตามเทศกาลต่าง ๆ	1. กำหนดและปรับปรุง กฎระเบียบ และคำสั่งของมหาวิทยาลัย รวมไปถึงคู่มือการปฏิบัติงาน และคู่มือการให้บริการ การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส แนวปฏิบัติด้านจริยธรรมจรรยาบรรณ และธรรมาภิบาล การดำเนิน การทางวินัย เพื่อกำกับและควบคุมการใช้อำนาจในการดำเนินงานหรือการให้บริการตามภารกิจด้านต่าง ๆ ของบุคลากรในมหาวิทยาลัย โดยกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงานให้สอดคล้องตามกฎหมาย โดยคณะ กรรมการและฝ่ายบริหารหน่วยงาน พร้อมทั้งเผยแพร่ หลักเกณฑ์ และระบบขั้นตอนต่าง ๆ แก่บุคลากร	<u>การควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน</u> 1. เวียนแจ้งข้อบังคับ ระเบียบประกาศ และคำสั่งของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวกับการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่และการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมภายใต้หลักธรรมาภิบาล หลักคุณธรรม และพฤติกรรมมาตรฐานทางจริยธรรมแก่บุคลากรในหน่วยงานทราบโดยฝ่ายบริหารของหน่วยงาน กำชับให้บุคลากรในหน่วยงานยึดถือและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดอย่างเคร่งครัด รวมไปถึงสร้างการรับรู้แก่บุคลากรเกี่ยวกับการฝ่าฝืนและการดำเนินการทางวินัย
	ระดับหน่วยงาน						
2.2.1	คณะพลังงานและสิ่งแวดล้อม	การใช้อำนาจหน้าที่ในการเรียกรับสินบนจากผู้มารับบริการ เพื่อแลกกับการอำนวยความสะดวกในการให้บริการ	ระดับน้อย ●	ระดับน้อย ●			
2.2.2	วิทยาลัยการจัดการ	การรับสินบน ของขวัญ หรือของกำนัลที่มีค่า เพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่	ระดับน้อย ●	ระดับน้อย ●			
2.2.3	คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์	การเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ หรือของกำนัล หรือผลประโยชน์เพื่อแลกกับการให้บริการตามภารกิจ	ระดับน้อย ●	ระดับน้อย ●			
2.2.4	วิทยาลัยการศึกษา	การใช้อำนาจหน้าที่ช่วยเหลือ/อำนวยความสะดวกให้บุคคลหนึ่งบุคคลใด หรือผู้รับบริการ โดยเรียกรับสินบน ของขวัญหรือของกำนัลที่มีค่า เพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่	ระดับน้อย ●	ระดับน้อย ●			
2.2.5	สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้	การเรียกรับ ผลประโยชน์หรือของกำนัล เพื่อช่วยเหลืออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้รับบริการ	ระดับน้อย ●	ระดับน้อย ●			
2.2.6	กองกลาง	การเรียกรับ ผลประโยชน์หรือของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการของหน่วยงาน	ระดับน้อย ●	ระดับน้อย ●			

ที่	ผู้รับผิดชอบ	ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต	ระดับความเสี่ยง		ปัจจัยเสี่ยง	มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	ผลการดำเนินงาน
			รอบแผน	รอบ 12 เดือน			
2.2.7	กองบริการการศึกษา	การเรียกรับสินบนหรือของขวัญเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการรับบริการ	ระดับปานกลาง ●	ระดับปานกลาง ●	5. ขาดบทลงโทษอย่างเข้มงวดต่อพฤติกรรมการเลือกปฏิบัติในการใช้อำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานหรือการให้บริการตามความสัมพันธ์, ฐานะตำแหน่งหรือผลประโยชน์ส่วนตัว	2. มีกระบวนการกำกับดูแลการใช้อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่, การปฏิบัติงาน หรือการให้บริการตามภารกิจของหน่วยงาน ตามคำสั่งของมหาวิทยาลัยและโครงสร้างการบริหารงาน	2. บุคลากรของหน่วยงานรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานและให้บริการให้เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ ภายใต้ข้อบังคับระเบียบ ประกาศ และคำสั่งที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยยึดถือหลักธรรมาภิบาลและหลักความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และไม่ยึดถือความสัมพันธ์หรือผลประโยชน์ส่วนตัว โดยมีรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี ผู้อำนวยการ และหัวหน้างานตามโครงสร้างการบังคับบัญชา ร่วมกันสอดส่องและตรวจสอบการดำเนินงานของบุคลากรในหน่วยงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน
	ระดับมหาวิทยาลัย						
2.3	มหาวิทยาลัยพะเยา	การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่หรือการให้บริการแก่ผู้รับบริการโดยไม่เสมอภาค ตามความสัมพันธ์ หรือผลประโยชน์ส่วนตัว หรือแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ	1X2=2 (ระดับน้อย) ●	1X2=2 (ระดับน้อย) ●			
	ระดับหน่วยงาน						
2.3.1	คณะทันตแพทยศาสตร์	การใช้อำนาจหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์ในการดำเนินงาน	ระดับน้อย ●	ระดับน้อย ●			
2.3.2	คณะวิศวกรรมศาสตร์	การเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้องในการดำเนินงานของหน่วยงาน	ระดับสูงมาก ●	ระดับปานกลาง ●			
2.3.3	คณะบริหารธุรกิจและนิติศาสตร์	การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่หรือการให้บริการแก่ผู้รับบริการโดยไม่เสมอภาค เนื่องจากความสัมพันธ์หรือผลประโยชน์ส่วนตัว	ระดับน้อย ●	ระดับน้อย ●		3. มีการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตและการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส และมาตรการป้องกันการรับสินบน ของหน่วยงาน รายงานต่อฝ่ายบริหารของมหาวิทยาลัย	3. ได้ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ทุกปีงบประมาณให้สอดคล้องตามเกณฑ์ตัวชี้วัดการประเมิน ITA ประจำปีของสำนักงาน ป.ป.ช. และเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย เพื่อส่งเสริมนโยบายด้านความโปร่งใสใน
2.3.4	สำนักงานสภามหาวิทยาลัยพะเยา						
2.3.5	กองแผนงาน						
2.3.6	โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา	การใช้อำนาจเพื่อนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้ในการส่วนตัว โดยไม่ได้ขออนุญาตตามระบบขั้นตอน	ระดับน้อย ●	ระดับน้อย ●			
2.3.7	คณะสหเวชศาสตร์	การใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อช่วยเหลือหรืออำนวยความสะดวกให้แก่บุคคลหนึ่งบุคคลใดในหน่วยงาน	ระดับปานกลาง ●	ระดับน้อย ●			

ที่	ผู้รับผิดชอบ	ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต	ระดับความเสี่ยง		ปัจจัยเสี่ยง	มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	ผลการดำเนินงาน
			รอบแผน	รอบ 12 เดือน			
2.3.8	กองกิจการนิสิต	บุคลากรบางรายปฏิบัติกับ ผู้รับบริการอย่างไม่เป็นธรรมและ เลือกปฏิบัติ เนื่องจากมีผลประโยชน์ ส่วนตัว	ระดับน้อย 	ระดับน้อย 			การดำเนินงานและการเปิดเผย ข้อมูลต่อสาธารณชนได้ รับทราบ เช่น ด้านข้อมูล พื้นฐาน, ด้านการปฏิบัติงาน และการให้บริการ, ด้านการ ส่งเสริมความโปร่งใส, ด้านการ ป้องกันการทุจริตและด้านอื่น ๆ 4. กำหนดให้ทุกหน่วยงาน ภายในมหาวิทยาลัย เข้า ร่วมการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงาน ภายในมหาวิทยาลัย (UP ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ซึ่งระบบ ดังกล่าวมีกระบวนการ ประเมินการรับรู้ของผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT), ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก และการเปิดเผยข้อมูล สาธารณะ(OIT) ของทุก หน่วยงานภายใน มหาวิทยาลัย ตามเกณฑ์การ ประเมิน ITA ของสำนักงาน ปป.ช.
2.3.9	กองคลัง	การใช้ช่องว่างของกฎ ระเบียบในการ กระทำการทุจริต	ระดับน้อย 	ระดับน้อย 			
2.3.10	กองพัฒนาคุณภาพนิสิต และนิสิตพิการ	มีการร้องเรียนบุคลากรในการ ให้บริการแก่ผู้รับบริการไม่เท่าเทียม เนื่องจากผลประโยชน์ส่วนตัว	ระดับน้อย 	ระดับน้อย 			
2.3.11	หน่วยตรวจสอบภายใน	บุคลากรใช้อำนาจแสวงหา ผลประโยชน์จากหน่วยรับตรวจ	ระดับน้อย 	ระดับน้อย 			
2.3.12	สภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา	ใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ	ระดับ ปานกลาง 	ระดับน้อย 			

ที่	ผู้รับผิดชอบ	ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต	ระดับความเสี่ยง		ปัจจัยเสี่ยง	มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	ผลการดำเนินงาน
			รอบแผน	รอบ 12 เดือน			
						5. จัดกิจกรรมเสริมสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรด้านกฎหมายและแผนงานด้านป้องกันการทุจริต การรับสินบนหรือผลประโยชน์โดยมิชอบจากการใช้อำนาจหน้าที่หรือการให้บริการตามภารกิจ การประพฤติตนทางจริยธรรมและการดำเนินการทางวินัย	5. ได้ดำเนินการปรับปรุงแนวปฏิบัติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงานให้สอดคล้องตามเกณฑ์ตัวชี้วัดการประเมิน ITA 2024 (OIT) : o22 – o24 เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์มหาวิทยาลัย พร้อมทั้งติดตามและรวบรวมเรื่องร้องเรียนของหน่วยงานประจำปีในแต่ละประเภทตามช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนทั่วไป และช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตฯ 6. ได้ดำเนินการประเมินการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินงานของหน่วยงานตามกระบวนการประเมินUP ITA ของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ดังนี้ 6.1 การประเมินเพื่อสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) จากบุคลากรกองแผนงาน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติหน้าที่, ด้านการใช้งบประมาณ, ด้านการใช้อำนาจ, ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ และด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต

ที่	ผู้รับผิดชอบ	ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต	ระดับความเสี่ยง		ปัจจัยเสี่ยง	มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	ผลการดำเนินงาน
			รอบแผน	รอบ 12 เดือน			
							6.2 การประเมินเพื่อสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) จากบุคลากรภายนอกหรือหน่วยงานภายนอก ได้แก่ ด้านคุณภาพการดำเนินงาน, ด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร และด้านการปรับปรุงระบบการทำงาน 7. กองแผนงาน ได้ดำเนินโครงการแลกเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อส่งเสริมการปลูกฝังจิตสำนึกในการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่, การปฏิบัติงาน และการให้บริการด้วยหลักธรรมาภิบาล “โครงการฯ เพื่อเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายใต้หลักธรรมาภิบาลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567” เมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2567 ณ ห้องภูกามยาว 2 (PKY 2) อาคารเรียนรวม ชั้น 2 มหาวิทยาลัยพะเยา และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ภายใต้หัวข้อ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบัน

ที่	ผู้รับผิดชอบ	ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต	ระดับความเสี่ยง		ปัจจัยเสี่ยง	มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	ผลการดำเนินงาน
			รอบแผน	รอบ 12 เดือน			
							อุดมศึกษา, นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่, การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา, แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา และการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัยของมหาวิทยาลัย” โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 142 คน (สรุป) ผลการบริหารจัดการความเสี่ยงฯ พบว่า ➤ จุดอ่อน/อุปสรรค/ปัจจัยเสี่ยงที่ยังมีอยู่ในการบริหารจัดการความเสี่ยง ◆ เครื่องมือการประเมินเพื่อวัดการรับรู้และความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในด้านประสิทธิภาพ คุณภาพ และกระบวนการในการดำเนินงานและการให้บริการของหน่วยงาน ยังไม่เหมาะสมหรือไม่ครอบคลุม โดยยังไม่สามารถสะท้อนประสิทธิภาพและคุณภาพในการดำเนินงาน/การให้บริการในแต่ละงานของหน่วยงานได้อย่างชัดเจน

ที่	ผู้รับผิดชอบ	ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต	ระดับความเสี่ยง		ปัจจัยเสี่ยง	มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	ผลการดำเนินงาน
			รอบแผน	รอบ 12 เดือน			
							➤ แนวทางการปรับปรุงที่ต้องพัฒนาตามรายจุดอ่อน/อุปสรรค/ปัจจัยเสี่ยงที่ยังมีอยู่ ◆ ส่งเสริมกิจกรรมการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแต่ละภารกิจของหน่วยงานมากขึ้น เพื่อร่วมกันปรับปรุงระบบการทำงาน และการให้บริการของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ)

ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต

หมวด (2) การใช้อำนาจตามกฎหมายหรือการให้บริการตามภารกิจ :

- ความเสี่ยงที่ (2.1) การเรียกรับสินบนหรือผลประโยชน์จากการใช้อำนาจหน้าที่ในการจัดการทรัพย์สินและการใช้พื้นที่ของมหาวิทยาลัย

หลักเกณฑ์การประเมินระดับโอกาส x ระดับผลกระทบของความเสี่ยง

ระดับคะแนนความรุนแรง (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood : L) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	ผลกระทบของความเสี่ยง (Impact : I) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)
5	ผลการประเมินคะแนนรายเครื่องมือ IIT และ EIT ตามเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 60 คะแนน	มีบุคลากรของมหาวิทยาลัย กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงหรือกระทำผิดวินัยร้ายแรง
4	ผลการประเมินคะแนนรายเครื่องมือ IIT และ EIT ตามเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ระหว่าง 60.1 – 70 คะแนน	มีเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ ด้านจากการใช้อำนาจหน้าที่ในการจัดการทรัพย์สินและการใช้พื้นที่ ระดับมหาวิทยาลัย
3	ผลการประเมินคะแนนรายเครื่องมือ IIT และ EIT ตามเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ระหว่าง 70.1 - 80 คะแนน	มีเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ ด้านจากการใช้อำนาจหน้าที่ในการจัดการทรัพย์สินและการใช้พื้นที่ ระดับหน่วยงาน
2	ผลการประเมินคะแนนรายเครื่องมือ IIT และ EIT ตามเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ระหว่าง 80.1 - 90 คะแนน	มีเรื่องร้องเรียนทั่วไป ด้านจากการใช้อำนาจหน้าที่ในการจัดการทรัพย์สินและการใช้พื้นที่ ระดับหน่วยงาน
1	ผลการประเมินคะแนนรายเครื่องมือ IIT และ EIT ตามเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มากกว่า 90 คะแนน	มีเพียงข้อติชมหรือข้อเสนอแนะ ด้านจากการใช้อำนาจหน้าที่ในการจัดการทรัพย์สินและการใช้พื้นที่ ระดับบุคคล

หมายเหตุ : 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)

แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ)

ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต

หมวด (2) การใช้อำนาจตามกฎหมายหรือการให้บริการตามภารกิจ :

- ความเสี่ยงที่ (2.2) การเรียกรับผลประโยชน์โดยมิชอบในการใช้อำนาจหน้าที่ในการดำเนินงาน หรือการให้บริการตามภารกิจของหน่วยงาน
- ความเสี่ยงที่ (2.3) การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่หรือการให้บริการแก่ผู้รับบริการโดยไม่เสมอภาค ตามความสัมพันธ์ หรือผลประโยชน์ส่วนตัว หรือแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

หลักเกณฑ์การประเมินระดับโอกาส x ระดับผลกระทบของความเสี่ยง

ระดับคะแนนความรุนแรง (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood : L) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	ผลกระทบของความเสี่ยง (Impact : I) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)
5	ผลการประเมินคะแนนรายการเครื่องมือ IIT และ EIT ตามเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 60 คะแนน	มีบุคลากรของมหาวิทยาลัย กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงหรือกระทำผิดวินัยร้ายแรง
4	ผลการประเมินคะแนนรายการเครื่องมือ IIT และ EIT ตามเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ระหว่าง 60.1 – 70 คะแนน	มีเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ ด้านการใช้อำนาจหน้าที่ ในการดำเนินงานหรือการให้บริการตามภารกิจ ระดับมหาวิทยาลัย
3	ผลการประเมินคะแนนรายการเครื่องมือ IIT และ EIT ตามเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ระหว่าง 70.1 - 80 คะแนน	มีเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ ด้านการใช้อำนาจหน้าที่ ในการดำเนินงานหรือการให้บริการตามภารกิจ ระดับหน่วยงาน
2	ผลการประเมินคะแนนรายการเครื่องมือ IIT และ EIT ตามเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ระหว่าง 80.1 - 90 คะแนน	มีเรื่องร้องเรียนทั่วไป ด้านการใช้อำนาจหน้าที่ในการดำเนินงาน หรือการให้บริการตามภารกิจ ระดับหน่วยงาน
1	ผลการประเมินคะแนนรายการเครื่องมือ IIT และ EIT ตามเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มากกว่า 90 คะแนน	มีเพียงข้อติชมหรือข้อเสนอแนะ ด้านการใช้อำนาจหน้าที่ในการดำเนินงาน หรือการให้บริการตามภารกิจ ระดับบุคคล

หมายเหตุ : 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)

กระบวนงานที่ 3	ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง
ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	5. การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล
กลยุทธ์มหาวิทยาลัย	5.2.1 ส่งเสริมการสร้างธรรมาภิบาลภายในมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน
เป้าประสงค์	5.2 การบริหารงานมีธรรมาภิบาล และความโปร่งใอย่างยั่งยืน
ประเภทความเสี่ยง	ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรและธรรมาภิบาล (Reputation and Good Governance Risks : G)
ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง	1. จำนวนเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัย ในปีปัจจุบันเทียบกับปีก่อน
ระยะเวลาดำเนินการ	1 ตุลาคม พ.ศ. 2566 – 30 กันยายน พ.ศ. 2567

ที่	ผู้รับผิดชอบ	ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต	ระดับความเสี่ยง		ปัจจัยเสี่ยง	มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	ผลการดำเนินงาน
			รอบแผน	รอบ 12 เดือน			
	ระดับมหาวิทยาลัย						การควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน
3.1	มหาวิทยาลัยพะเยา	การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุที่เอื้อประโยชน์ให้กับผู้ประกอบการหรือผู้เสนอราคา รายใดรายหนึ่ง เพื่อแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ	2X1=2 (ระดับน้อย) 	2X1=2 (ระดับน้อย) 	1. อาจมีการเรียกรับผลประโยชน์โดยไม่สุจริตหรือเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้องในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง 2. อาจยังมีช่องโหว่ของกฎระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ซึ่งเอื้อต่อการใช้อำนาจหน้าที่, การดำเนินงานในการจัดซื้อจัดจ้างโดยไม่สุจริต	1. กำหนดให้ผู้มีอำนาจและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องด้านการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุของหน่วยงานดำเนินงานตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 และระเบียบกระทรวง การคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 อย่างเคร่งครัด	1. งานธุรการและงานพัสดุ แจ้งแนวปฏิบัติของมหาวิทยาลัยที่ปรับปรุงใหม่ด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุแก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องดำเนินงานภายใต้พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 อย่างเคร่งครัด
	ระดับหน่วยงาน						
3.1.1	คณะทันตแพทยศาสตร์	มีการเอื้อประโยชน์ให้ญาติพี่น้องหรือบุคคลใกล้ชิดของบุคลากรในหน่วยงาน ในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง	ระดับน้อย 	ระดับน้อย 			
3.1.2	คณะวิศวกรรมศาสตร์	การเรียกรับผลประโยชน์จากการจัดซื้อจัดจ้าง	ระดับสูง 	ระดับน้อย 	3. คณะมีการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างจำนวนมาก ทำให้เสี่ยงต่อการเรียกรับผลประโยชน์จากผู้ที่เกี่ยวข้อง		
3.1.3	วิทยาลัยการจัดการ	การตรวจรับและการเบิกจ่ายล่าช้า	ระดับน้อย 	ระดับน้อย 	4. ผู้ควบคุมกำกับดูแลงานจัดซื้อจัดจ้างและพัสดุขาดทักษะและองค์ความรู้ในการใช้กฎ ระเบียบของมหาวิทยาลัยในการจัดซื้อจัดจ้าง		

ที่	ผู้รับผิดชอบ	ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต	ระดับความเสี่ยง		ปัจจัยเสี่ยง	มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	ผลการดำเนินงาน
			รอบแผน	รอบ 12 เดือน			
3.1.4	คณะนิติศาสตร์	การเรียกรับสินบน และแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองโดยมิชอบในการจัดซื้อจัดจ้าง	ระดับน้อย ●	ระดับน้อย ●	5. การกำหนดรายละเอียดคุณลักษณะเฉพาะ ซึ่งเป็นการกำหนดสเปคที่เอื้อประโยชน์ให้กับผู้เสนอราคา รายใดรายหนึ่ง	2. หัวหน้างานของแต่ละงานกำกับติดตามให้ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินงานในการเตรียมการจัดซื้อจัดจ้าง การกำหนดและจัดทำขอบเขตของงานให้รัดกุมและเหมาะสมกับการจัดหาพัสดุนั้น ๆ โดยมุ่งเลือกวิธีการที่ได้มาซึ่งพัสดุโดยเน้นประโยชน์ และความคุ้มค่า เป็นหลัก และไม่เอื้อประโยชน์แก่ผู้จัดหารายใดรายหนึ่ง	2. หัวหน้างานของแต่ละงานกำกับและกำกับติดตามให้ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละงานดำเนินการเตรียมการจัดซื้อจัดจ้าง การกำหนดและจัดทำขอบเขตของงานให้รัดกุมและเหมาะสมกับการจัดหาพัสดุนั้น ๆ โดยมุ่งเลือกวิธีการที่ได้มาซึ่งพัสดุโดยเน้นประโยชน์ และความคุ้มค่า เป็นหลัก และไม่เอื้อประโยชน์แก่ผู้จัดหารายใดรายหนึ่ง
3.1.5	คณะศิลปศาสตร์	ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ความเข้าใจด้านการเบิกจ่ายงบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งอาจนำไปสู่การทุจริตโดยไม่เจตนา	ระดับน้อย ●	ระดับน้อย ●	6. การจัดทำราคากลางสูงกว่าความเป็นจริง	3. แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจรับพัสดุให้เหมาะสมกับพัสดุที่ได้รับอนุมัติให้จัดหา	3. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจรับพัสดุให้เหมาะสมกับพัสดุที่ได้รับอนุมัติให้จัดหาภายใต้หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง
3.1.6	คณะเภสัชศาสตร์	การใช้อำนาจหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์/การให้และการรับของขวัญ สินน้ำใจ ในการตรวจรับงานจ้างและการตรวจรับพัสดุ	ระดับน้อย ●	ระดับน้อย ●	7. ความไม่เหมาะสมในการมอบหมายงาน การแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบ การตรวจสอบถ่วงดุล	4. การจัดทำบัญชีควบคุมการเบิกจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์, กำหนด การตรวจสอบรายละเอียดการจัดซื้อจัดจ้างโดยมีขั้นตอนการอนุมัติเป็นลำดับขั้น โดยเริ่มจากผู้ขอจัดหา ผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ หัวหน้างาน เพื่อป้องกันการทุจริตหรือการปฏิบัติงานอย่างไม่โปร่งใส	4. ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ โดยมีการอนุมัติเป็นลำดับขั้น เริ่มจากผู้ขอจัดหา ผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ หัวหน้างาน ภายใต้การตรวจสอบของงานธุรการและงานพัสดุ วิธีการ/มาตรการจัดการความเสี่ยง
3.1.7	คณะเภสัชศาสตร์	การสมยอมหรือเปิดโอกาสให้เกิดการทุจริตในขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุ	ระดับปานกลาง ●	ระดับปานกลาง ●	8. การแต่งตั้งคณะกรรมการไม่เหมาะสมหรือการตรวจรับพัสดุมีความซับซ้อนล่าช้า		
3.1.8	วิทยาลัยการศึกษา	การใช้งบประมาณตามโครงการ ผู้มีอำนาจอนุมัติ บุคลากรที่เกี่ยวข้อง เลือกซื้อ หรือเลือกวิธีการเจาะจงกับบริษัท ห้าง ร้าน ที่ตนเองรู้จักโดยไม่คำนึงถึงคุณภาพและ/หรือ มีผลประโยชน์ทับซ้อน	ระดับปานกลาง ●	ระดับน้อย ●	9. มีการดำเนินงานในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างไม่เป็นไปตามระเบียบของมหาวิทยาลัย		
3.1.9		ผู้ควบคุมงานไม่ ควบคุมงานให้เป็นไปตามแบบ หรือไม่ได้กำหนดรูปแบบ รายการและอาศัยช่องว่างกฎหมายเอื้อประโยชน์แก่บุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง	ระดับปานกลาง ●	ระดับน้อย ●			

ที่	ผู้รับผิดชอบ	ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต	ระดับความเสี่ยง		ปัจจัยเสี่ยง	มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	ผลการดำเนินงาน
			รอบแผน	รอบ 12 เดือน			
3.1.10	คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์	การได้รับประโยชน์การดำเนินการจัดซื้อ-จัดจ้าง จากผู้จัดหา	ระดับปานกลาง ●	ระดับปานกลาง ●		5. สร้างความรู้ ความเข้าใจในการกระบวนการดำเนินงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง	5. ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานเข้าร่วมอบรมด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ เพื่อดำเนินงานอย่างโปร่งใสและปลอดจากการทุจริต ดังนี้
3.1.11	คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์	ผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องใช้อำนาจในการจัดซื้อจัดจ้างกับผู้ประกอบการที่ตนเองสนิท เพื่อเอื้อผลประโยชน์ต่อตนเอง	ระดับปานกลาง ●	ระดับน้อย ●		6. หัวหน้าส่วนงาน มอบหมายหัวหน้างานแต่ละงาน กำชับให้ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องดำเนินงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด อย่างเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด อย่างเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด	6. หัวหน้างานแต่ละงาน กำชับและตรวจสอบให้ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องดำเนินงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ภายใต้การตรวจสอบของผู้อำนวยการ ผู้ช่วยอธิการบดี และรองอธิการบดีฯ
3.1.12	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์	การกำหนดคุณลักษณะของพัสดุตรงกับยี่ห้อใดยี่ห้อหนึ่ง	ระดับน้อย ●	ระดับน้อย ●		7. กำหนดแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต, มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส และมาตรการป้องกันการรับสินบน พร้อมทั้งให้ผู้บริหารของทุกหน่วยงานประกาศและรายงานผลนโยบาย No Gift Policy จาก	(สรุป) ผลการบริหารจัดการความเสี่ยงฯ พบว่า ➢ จุดอ่อน/อุปสรรค/ปัจจัยเสี่ยงที่ยังมีอยู่ในการบริหารจัดการความเสี่ยง
3.1.13	โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา	การเอื้อประโยชน์ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดซื้อจัดจ้าง	ระดับน้อย ●	ระดับน้อย ●		การปฏิบัติหน้าที่ รายงานการรับประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา และรายงานเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงานต่ออธิการบดี จัดกิจกรรมเสริมสร้างความ	- ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานยังมีความรู้ ความเข้าใจด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ ไม่เพียงพอหรือไม่'ครอบคลุมตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่กำหนด
3.1.14	สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้	ผู้มีอำนาจอนุมัติหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเลือกซื้อพัสดุเจาะจงกับผู้ประกอบการที่ตนเองสนิทหรือเป็นญาติ	ระดับปานกลาง ●	ระดับน้อย ●			
3.1.15	กองกิจการนิสิต	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานบางรายอาจมีการเรียกรับสินบนหรือผลประโยชน์จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อแลกกับการจัดซื้อจัดจ้างในอนาคต	ระดับน้อย ●	ระดับน้อย ●			
3.1.16	กองบริการการศึกษา	การจัดหาพัสดุและบริหารสัญญาที่เอื้อประโยชน์ให้กับผู้ประกอบการหรือผู้เสนอราคารายใดรายหนึ่ง	ระดับปานกลาง ●	ระดับปานกลาง ●			
3.1.17	กองกลาง	ผู้มีอำนาจอนุมัติหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุแบบเจาะจงกับผู้ประกอบการที่มีความสัมพันธ์กับตนเองมีความสนิทหรือเป็นเครือญาติกัน	ระดับน้อย ●	ระดับน้อย ●			

ที่	ผู้รับผิดชอบ	ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต	ระดับความเสี่ยง		ปัจจัยเสี่ยง	มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	ผลการดำเนินงาน
			รอบแผน	รอบ 12 เดือน			
3.1.18	กองคลัง	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีการเรียกรับทรัพย์สินหรือผลประโยชน์อื่นใดจากผู้รับบริการเพื่อความสะดวกสบายรวดเร็วในการให้บริการการจัดซื้อจัดจ้าง ของมหาวิทยาลัย	ระดับน้อย ●	ระดับน้อย ●		เข้าใจแก่บุคลากรด้านกฎหมาย และแผนงานด้านป้องกันการทุจริต การรับสินบนหรือผลประโยชน์โดยมิชอบจากการใช้อำนาจหน้าที่หรือการให้บริการตามภารกิจ การประพฤติตนทางจริยธรรม และการดำเนินการทางวินัย	➤ แนวทางการปรับปรุงที่ต้องพัฒนาตามรายจุดอ่อน/อุปสรรค/ปัจจัยเสี่ยงที่ยังมีอยู่ - ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานให้ครอบคลุมตามแนวปฏิบัติที่บังคับใช้ในปัจจุบัน และที่ปรับปรุงใหม่
3.1.19	กองแผนงาน	การประสานกำหนดคุณลักษณะของพัสดุที่จะจัดหาในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง โดยเอื้อประโยชน์แก่ผู้จัดหารายใดรายหนึ่ง	ระดับปานกลาง ●	ระดับน้อย ●			
3.1.20	กองพัฒนาคุณภาพนิสิตและนิสิตพิการ	มีการให้ รับสินบน และการเลี้ยงรับรอง ซึ่งนำไปสู่การเอื้อประโยชน์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ระดับน้อย ●	ระดับน้อย ●			
3.1.21	หน่วยตรวจสอบภายใน	ผู้รับผิดชอบด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างเรียกรับผลประโยชน์จากการจัดหาพัสดุ	ระดับน้อย ●	ระดับน้อย ●			
3.1.22	สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา	เจ้าหน้าที่ขาดจริยธรรม/ใช้อำนาจในทางมิชอบ เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อผู้ประกอบการบางรายในการจัดทำ TOR และราคากลาง	ระดับน้อย ●	ระดับน้อย ●			

แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ)

ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต
หมวด (3) การจัดซื้อจัดจ้าง :

- ความเสี่ยงที่ (3.1) การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุที่เอื้อประโยชน์ให้กับผู้ประกอบการหรือผู้เสนอราคารายใดรายหนึ่ง เพื่อแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

หลักเกณฑ์การประเมินระดับโอกาส x ระดับผลกระทบของความเสี่ยง

ระดับคะแนนความรุนแรง (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood : L) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	ผลกระทบของความเสี่ยง (Impact : I) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)
5	การจัดซื้อจัดจ้าง/จัดหาพัสดุที่ไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นไปตามแผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี มากกว่าร้อยละ 75	มีบุคลากรของมหาวิทยาลัย กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงหรือกระทำผิดวินัยร้ายแรง
4	การจัดซื้อจัดจ้าง/จัดหาพัสดุที่ไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นไปตามแผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี ระหว่างร้อยละ 50.1 - 75	มีเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ ด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง/จัดหาพัสดุ ระดับมหาวิทยาลัย
3	การจัดซื้อจัดจ้าง/จัดหาพัสดุที่ไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นไปตามแผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี ระหว่างร้อยละ 25.1 - 50	มีเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ ด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง/จัดหาพัสดุ ระดับหน่วยงาน
2	การจัดซื้อจัดจ้าง/จัดหาพัสดุที่ไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นไปตามแผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี น้อยกว่าร้อยละ 25	มีเรื่องร้องเรียนทั่วไป ด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง/จัดหาพัสดุ ระดับหน่วยงาน
1	ไม่มีการจัดซื้อจัดจ้าง/จัดหาพัสดุ ที่ไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นไปตามแผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี	มีเพียงข้อติชมหรือข้อเสนอแนะ ด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง/จัดหาพัสดุ ระดับบุคคล

หมายเหตุ : ระดับความเสี่ยง = ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ (คะแนน 1-25)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 1-2 = ความรุนแรงน้อย (สีเขียว)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 7-12 = ความรุนแรงสูง (สีแดง)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 3-6 = ความรุนแรงปานกลาง (สีเหลือง)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 13-25 = ความรุนแรงสูงมาก (สีแดง)

กระบวนการที่ 4	ด้านการบริหารงานบุคคล
ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	5. การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล
กลยุทธ์มหาวิทยาลัย	5.2.1 ส่งเสริมการสร้างธรรมาภิบาลภายในมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน
เป้าประสงค์	5.2 การบริหารงานมีธรรมาภิบาล และความโปร่งใสอย่างยั่งยืน
ประเภทความเสี่ยง	ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรและธรรมาภิบาล (Reputation and Good Governance Risks : G)
ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง	1. จำนวนเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาพนักงานหรือลูกจ้างมหาวิทยาลัย ในปีปัจจุบันเทียบกับปีก่อน 2. จำนวนเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ในปีปัจจุบันเทียบกับปีก่อน
ระยะเวลาดำเนินการ	1 ตุลาคม พ.ศ. 2566 – 30 กันยายน พ.ศ. 2567

ที่	ผู้รับผิดชอบ	ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต	ระดับความเสี่ยง		ปัจจัยเสี่ยง	มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	ผลการดำเนินการ
			รอบแผน	รอบ 12 เดือน			
	ระดับมหาวิทยาลัย						
4.1	มหาวิทยาลัยพะเยา	การเรียกรับสินบนหรือผลประโยชน์ การใช้ระบบเส้นสาย ระบบอุปถัมภ์ ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานใน หน่วยงาน	1X1=1 (ระดับน้อย) 	1X1=1 (ระดับน้อย) 	1. บุ คคล ภายนอก เสนอ ประโยชน์โดยมิชอบแก่ผู้มี อำนาจหน้าที่ในกระบวนการ สรรหาและคัดเลือก บุคลากร 2. อาจยังมีช่องโหว่ของกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของ มหาวิทยาลัยในกระบวนการ สรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยมิชอบ 3. ระบบพรรคพวกและระบบ อุปถัมภ์ในกระบวนการ คัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยใช้เหตุผลความสัมพันธ์ ส่วนตัวเป็นสำคัญโดยไม่ คำนึงถึงคุณสมบัติและความ เหมาะสมของผู้สมัครงาน	1. กำหนดและปรับปรุง กฎ ระเบียบ และข้อบังคับของ มหาวิทยาลัย เพื่อควบคุมการ ใช้อำนาจในกระบวนการ สรร หาพนักงานหรือลูกจ้าง มหาวิทยาลัย และการ บริหารงานบุคคล พร้อมทั้ง เผยแพร่หลักเกณฑ์และ ขั้นตอนวิธีการต่าง ๆ แก่ บุคลากรภายในและบุคคล ภายนอก	การควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน 1. เวียนแจ้งข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และคำสั่งของ มหาวิทยาลัยที่ เกี่ยว กับ การสรรหาบุคลากรของ มหาวิทยาลัย เช่น คู่มือการ ให้บริการสรรหาบุคลากร มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ประกาศ มหาวิทยาลัย เรื่องรับสมัคร คัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและ แต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ในตำแหน่งต่างๆ ตามที่กำหนดไว้ ในประกาศฯ นั้น
	ระดับหน่วยงาน						
4.1.1	วิทยาลัยการจัดการ	การเรียกรับสินบนจากผู้สมัครงาน เพื่อแลกกับการได้รับคัดเลือกเข้า ทำงาน	ระดับน้อย 	ระดับน้อย 			
4.1.2	คณะเภสัชศาสตร์	กระบวนการสรรหาพนักงานจ้าง อาจ มีการนำระบบอุปถัมภ์หรือการรับ บุคคลที่เป็นเครือญาติ หรือบุคคลที่ ตนเองได้รับผลประโยชน์เข้าทำงาน ในหน่วยงาน	ระดับน้อย 	ระดับน้อย 			
4.1.3	โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยพะเยา	เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนและทุจริตใน การสรรหาบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ของหน่วยงาน	ระดับน้อย 	ระดับน้อย 			

ที่	ผู้รับผิดชอบ	ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต	ระดับความเสี่ยง		ปัจจัยเสี่ยง	มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	ผลการดำเนินการ
			รอบแผน	รอบ 12 เดือน			
4.1.4	สำนักงานสภามหาวิทยาลัยพะเยา	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลอาจมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริตหรือการรับสินบน	ระดับน้อย ●	ระดับน้อย ●		2. มีระบบในการกำกับ ติดตาม กระบวนการสรรหาบุคลากร ได้แก่ การขออนุมัติกรอบอัตรากำลัง การประกาศรับสมัคร รวมไปถึงการควบคุมกรอบอัตรา/การขอเพิ่มอัตรา/การจ้างทดแทน/การขอเปลี่ยนตำแหน่ง ให้สอดคล้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการของมหาวิทยาลัย โดยคณะกรรมการ 3. กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนให้มีความชัดเจน เพื่อลดการใช้ดุลพินิจของคณะกรรมการสรรหา 4. กำหนดให้มีบุคลากรภายนอกหน่วยงานร่วมเป็นคณะกรรมการสรรหา 5. มีระบบในการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติในการรับและการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยรายงานงานผลต่อฝ่ายบริหารของหน่วยงานและคณะกรรมการอย่างต่อเนื่อง	2. ผู้บริหารและบุคลากรของทุกหน่วยงาน ดำเนินงานตามกระบวนการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างเป็นระบบภายใต้ข้อบังคับระเบียบประกาศ และคำสั่งที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยยึดถือหลักความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติหรือใช้ดุลพินิจอย่างไม่เป็นธรรม ไม่ยึดถือความสัมพันธ์หรือผลประโยชน์ส่วนตัว และปลอดจากการเรียกรับผลประโยชน์ โดยมีรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี ผู้อำนวยการ และหัวหน้างานตามโครงสร้างการบังคับบัญชา ร่วมกันสอดส่องและตรวจสอบกระบวนการให้เป็นไปตามกรอบแนวทางที่มหาวิทยาลัยกำหนด 3. กำหนดขั้นตอนและกระบวนการอุทธรณ์และร้องทุกข์เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยการอุทธรณ์และร้องทุกข์ของพนักงานมหาวิทยาลัย ภายใต้การดำเนินงานของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์
4.1.5	กองบริการการศึกษา	การเรียกรับสินบน ของขวัญ หรือของกำนัล ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน	ระดับน้อย ●	ระดับน้อย ●			
4.1.6	กองคลัง	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล อาจมีส่วนเกี่ยวข้องกับสินบนและการทุจริต	ระดับน้อย ●	ระดับน้อย ●			
4.1.7	หน่วยตรวจสอบภายใน	ผู้เกี่ยวข้องกับการสรรหาบุคลากรเรียกรับสินบนจากผู้สมัครงาน เพื่อพิจารณาการคัดเลือกเข้าทำงาน	ระดับน้อย ●	ระดับน้อย ●			

ที่	ผู้รับผิดชอบ	ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต	ระดับความเสี่ยง		ปัจจัยเสี่ยง	มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	ผลการดำเนินการ
			รอบแผน	รอบ 12 เดือน			
						6. จัดกิจกรรมเสริมสร้างความเข้าใจด้านการป้องกันการทุจริต, การรับสินบนหรือผลประโยชน์โดยมิชอบ การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส, จริยธรรม, จรรยาบรรณ, ธรรมภิบาล, การประพฤติตนทางจริยธรรม และการดำเนินการทางวินัย แก่บุคลากร	(สรุป) ผลการบริหารจัดการความเสี่ยงฯ พบว่า ➢ จุดอ่อน/อุปสรรค/ปัจจัยเสี่ยงที่ยังมีอยู่ในการบริหารจัดการความเสี่ยง แม้ว่าคนในองค์กรจะรับรู้ถึงการทุจริต แต่ก็ยังไม่สามารถจัดการหรือแก้ไขปัญหาการทุจริตให้หมดไปได้ เนื่องจากปัญหาการทุจริตเกิดขึ้นภายใต้บริบทสังคมวัฒนธรรม และความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่มีความแตกต่างหลากหลายและซับซ้อน การป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าวจำเป็นต้องสร้างมาตรการการดำเนินงานให้ครอบคลุมจากการมีส่วนร่วมของทุกระดับอย่างยั่งยืน ➢ แนวทางการปรับปรุงที่ต้องพัฒนาตามรายจุดอ่อน/อุปสรรค/ปัจจัยเสี่ยงที่ยังมีอยู่ สร้างความตระหนักและความตื่นรู้ในการประพฤติปฏิบัติตนเมื่อพบสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการทุจริต และมุ่งเสริมสร้างฐานความคิดแก่บุคลากรในหน่วยงานและในองค์กร เพื่อจูงใจให้ไม่เพิกเฉยและไม่ลังเลในการแจ้งเบาะแสเมื่อพบการทุจริต

ที่	ผู้รับผิดชอบ	ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต	ระดับความเสี่ยง		ปัจจัยเสี่ยง	มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	ผลการดำเนินการ
			รอบแผน	รอบ 12 เดือน			
	ระดับมหาวิทยาลัย						
4.2	มหาวิทยาลัยพะเยา	การแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การ เลื่อนเงินเดือน ที่เอื้อผลประโยชน์แก่ บุคคลหรือพวกพ้องอย่างไม่เป็นธรรม	2X1=2 (ระดับน้อย)	2X1=2 (ระดับน้อย)	1. อาจมี การรับ หรือ ให้ ของขวัญ ของกำนัล สินบน หรือผลประโยชน์โดยมิชอบ ในหน่วยงาน เพื่อให้ได้รับ การแต่งตั้ง,หรือเลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้น, การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน, และการเลื่อนเงินเดือน 2. อาจยังมีช่องโหว่ของกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของ มหาวิทยาลัยในกระบวนการ การแต่งตั้ง, เลื่อนตำแหน่งที่ สูงขึ้น, การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน, การเลื่อน เงินเดือน ซึ่งเอื้อต่อการใช้ ดุลพินิจในการพิจารณา อย่างไม่เป็นธรรม 3. ระบบเส้นสายและระบบ อุปถัมภ์ในกระบวนการ แต่งตั้ง, การเลื่อนตำแหน่งที่ สูงขึ้น, การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน, การเลื่อน เงินเดือนอย่างไม่เป็นธรรม	1. กำหนดและปรับปรุง กฎ ระเบียบของมหาวิทยาลัย และ กระบวนการเพื่อควบคุมการ การบริหารงานบุคคล เช่น การ สรรหาบุคลากร, การสอบ คัดเลือก, การบรรจุแต่งตั้ง บุคลากรตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง, การเลื่อนตำแหน่ง, การประเมินผลการปฏิบัติงาน, การพัฒนาศักยภาพบุคลากร, การพิจารณาเงินเดือน และการ จัดสวัสดิการ โดยกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงาน ให้สอดคล้องตามกฎหมายโดย คณะกรรมการและฝ่ายบริหาร หน่วยงาน พร้อมทั้งเผยแพร่ หลักเกณฑ์และระบบขั้นตอน ต่าง ๆ แก่บุคลากร 2. มีการจัดทำ แผนพัฒนา บุคลากรของแต่ละหน่วยงาน, Job Description แล ะ แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan), ตามนโยบายและทิศ ทางการบริหารและพัฒนา เส้นทางความก้าวหน้าในสาย	การควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน 1. เวียนแจ้งข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และคำสั่งของ มหาวิทยาลัยที่ เกี่ยว กับ การบริหารงานบุคคลของ มหาวิทยาลัย เช่น ประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ประกาศ มหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง กำหนด หลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณา ผลงาน เพื่อแต่งตั้งพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ให้ ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2564 ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง อัตราค่าตอบแทน ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินผล งาน และ จริยธรรม และ จรรยาบรรณทางวิชาชีพ ของ พนักงานมหาวิทยาลัยสาย สนับสนุน และ ประกาศ มหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมิน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่ จำเป็น สำหรับ ตำแหน่ง หรือสมรรถนะทางการ บริหาร
	ระดับหน่วยงาน						
4.2.1	กองกิจการนิสิต	การเลื่อนเงินเดือนประจำปีให้ เจ้าหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรม	ระดับน้อย	ระดับน้อย			
4.2.2	กองแผนงาน	การเรียกรับผลประโยชน์จาก กระบวนการบริหารงานบุคคล เพื่อ ส่งผลที่เป็นคุณแก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยไม่เป็นธรรม	ระดับน้อย	ระดับน้อย			
4.2.3	กองพัฒนาคุณภาพ นิสิตและนิสิตพิการ	มีการให้และรับผลประโยชน์ อัน นำไปสู่การแต่งตั้งหรือการพิจารณา ความดีความชอบอย่างไม่เป็นธรรม	ระดับน้อย	ระดับน้อย			
4.2.4	สภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา	การประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ไม่เป็นธรรม	ระดับน้อย	ระดับน้อย			

ที่	ผู้รับผิดชอบ	ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต	ระดับความเสี่ยง		ปัจจัยเสี่ยง	มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	ผลการดำเนินการ
			รอบแผน	รอบ 12 เดือน			
						งาน, การสนับสนุนทุน, การบริการสังคมกับการขอตำแหน่งทางวิชาการ, การส่งเสริมสุขภาพและสวัสดิการ พร้อมทั้งมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีตามมาตรฐานที่กำหนด 3. มีระบบในการอุทธรณ์และร้องทุกข์ตามแนวปฏิบัติของมหาวิทยาลัย 4. มีระบบการประเมิน/ร้องเรียน อาจารย์ในระบบบริการการศึกษา (Reg) พร้อมทั้งมีการวิพากษ์ผลการจัดการเรียนการสอน 5. จัดตั้งคณะกรรมการจรรยาบรรณและคุณธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเพื่อสอดส่องดูแลกลไกการบังคับใช้ระบบและการปฏิบัติฝ่าฝืนระเบียบที่กำหนด 6. จัดกิจกรรมเสริมสร้างความเข้าใจด้านการป้องกันการทุจริต, การรับสินบนหรือผลประโยชน์โดยมิชอบ การส่งเสริมคุณธรรมและความ	2. ผู้บริหารและบุคลากรดำเนินงานตามกระบวนการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างเป็นระบบ ภายใต้ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และคำสั่ง ที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยยึดถือหลักความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ หรือใช้ดุลยพินิจอย่างไม่เป็นธรรม ไม่ยึดถือความ สัมพันธ์หรือผลประโยชน์ส่วนตัว และปลอดจากการเรียกรับผลประโยชน์ โดยมีรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี ผู้อำนวยการ และหัวหน้างานตามโครงสร้างการบังคับบัญชา ร่วมกันสอดส่องและตรวจสอบกระบวนการให้เป็นไปตามกรอบแนวทางที่มหาวิทยาลัยกำหนด 3. ผู้บริหารและบุคลากร ร่วมกันกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ให้สอดคล้องตามทิศทางแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย รวมไปถึงนโยบายและทิศทางการบริหารและพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์

ที่	ผู้รับผิดชอบ	ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต	ระดับความเสี่ยง		ปัจจัยเสี่ยง	มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	ผลการดำเนินการ
			รอบแผน	รอบ 12 เดือน			
						โปร่งใส, จริยธรรม, จรรยาบรรณ, ธรรมาภิบาล, การประพฤติตนทางจริยธรรม และการดำเนินการทางวินัย แก่บุคลากร	4. มีระบบติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษา ดูงานของบุคลากรในหน่วยงานเป็นรายบุคคลตามแผนฯ ที่กำหนดไว้ทุกปีงบประมาณ โดยเผยแพร่รายงานผลตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปี ผ่านเว็บไซต์ของแต่ละหน่วยงาน 5. มีการดำเนินการติดตามรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี (ภาระงานสายสนับสนุน) ของบุคลากรในงานเสนอต่อผู้บริหารหน่วยงานและรายงานผลไปยังกองการเจ้าหน้าที่ทุกปีงบประมาณ (1ก.ค. – 30 มิ.ย.) 6. ดำเนินการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของบุคลากรโดยคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา 7. ดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของบุคลากรตามหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา 8. กำหนดขั้นตอนและกระบวนการอุทธรณ์และร้องทุกข์เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยการอุทธรณ์และร้องทุกข์

ที่	ผู้รับผิดชอบ	ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต	ระดับความเสี่ยง		ปัจจัยเสี่ยง	มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	ผลการดำเนินการ
			รอบแผน	รอบ 12 เดือน			
							ของพนักงานมหาวิทยาลัย ภายใต้การดำเนินงานของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ วิธีการ/มาตรการจัดการความเสี่ยง 9. มีการจัดประชุมชี้แจงการใช้ระบบการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เพื่อเชื่อมโยงการจัดเก็บข้อมูลรายบุคคลด้วยระบบออนไลน์ (HR SMART) 10. มีการดำเนินการกำกับติดตามให้บุคลากรแต่ละรายปรับปรุง Job Description โดยระบุรายละเอียดระยะเวลาการปฏิบัติงานตามภารกิจ พร้อมทั้งติดตามให้บุคลากรแต่ละรายดำเนินการรายงานผลตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ภายในกรอบระยะเวลาประจำปีที่กำหนด 11. ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ความโปร่งใส และธรรมาภิบาลในการดำเนินงานของหน่วยงาน ตามเจตนารมณ์องค์กรปลอดจากการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน

ที่	ผู้รับผิดชอบ	ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต	ระดับความเสี่ยง		ปัจจัยเสี่ยง	มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	ผลการดำเนินการ
			รอบแผน	รอบ 12 เดือน			
							(สรุป) ผลการบริหารจัดการความเสี่ยงฯ พบว่า ➢ จุดอ่อน/อุปสรรค/ปัจจัยเสี่ยงที่ยังมีอยู่ในการบริหารจัดการความเสี่ยง แม้ว่าคนในองค์กรจะรับรู้ถึงการทุจริต แต่ก็ยังไม่สามารถจัดการหรือแก้ไขปัญหาการทุจริตให้หมดไปได้ เนื่องจากปัญหาการทุจริตเกิดขึ้นภายใต้บริบทสังคมวัฒนธรรม และความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่มี ความแตกต่างหลากหลายและซับซ้อน การป้องกันและแก้ไขปัญหาลังจำเป็นต้องสร้างมาตรการการดำเนินงานให้ครอบคลุมจากการมีส่วนร่วมของทุกระดับอย่างยั่งยืน ➢ แนวทางการปรับปรุงที่ต้องพัฒนาตามรายจุดอ่อน/อุปสรรค/ปัจจัยเสี่ยงที่ยังมีอยู่ สร้างความตระหนักและความตื่นรู้ในการประพฤติปฏิบัติตนเมื่อพบสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการทุจริต และมุ่งเสริมสร้างฐานความคิดแก่บุคลากรในหน่วยงานและในองค์กร เพื่อจูงใจให้ไม่เพิกเฉยและไม่ลังเลในการแจ้งเบาะแสเมื่อพบการทุจริต

แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ)

ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต
หมวด (4) การบริหารงานบุคคล :

- ความเสี่ยงที่ (4.1) การเรียกรับสินบนหรือผลประโยชน์ การใช้ระบบเส้นสาย ระบบอุปถัมภ์
ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในหน่วยงาน

หลักเกณฑ์การประเมินระดับโอกาส x ระดับผลกระทบของความเสี่ยง

ระดับคะแนนความรุนแรง (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood : L) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	ผลกระทบของความเสี่ยง (Impact : I) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)
5	ผลสำรวจความพึงพอใจ ด้านกระบวนการบริหารงานบุคคล ของฝ่ายบริหาร/หน่วยงาน น้อยกว่าร้อยละ 50	มีบุคลากรของมหาวิทยาลัย กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงหรือกระทำผิดวินัยร้ายแรง
4	ผลสำรวจความพึงพอใจ ด้านกระบวนการบริหารงานบุคคล ของฝ่ายบริหาร/หน่วยงาน ระหว่างร้อยละ 50.1 - 60	มีเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ ด้านกระบวนการสรรหาพนักงานหรือลูกจ้าง ระดับมหาวิทยาลัย
3	ผลสำรวจความพึงพอใจ ด้านกระบวนการบริหารงานบุคคล ของฝ่ายบริหาร/หน่วยงาน ระหว่างร้อยละ 60.1 - 70	มีเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ ด้านกระบวนการสรรหาพนักงานหรือลูกจ้าง ระดับหน่วยงาน
2	ผลสำรวจความพึงพอใจ ด้านกระบวนการบริหารงานบุคคล ของฝ่ายบริหาร/หน่วยงาน ระหว่างร้อยละ 70.1 - 80	มีเรื่องร้องเรียนทั่วไป ด้านกระบวนการสรรหาพนักงานหรือลูกจ้าง ระดับหน่วยงาน
1	ผลสำรวจความพึงพอใจ ด้านกระบวนการบริหารงานบุคคล ของฝ่ายบริหาร/หน่วยงาน มากกว่าร้อยละ 80	มีเพียงข้อติชมหรือข้อเสนอแนะ ด้านกระบวนการสรรหาพนักงานหรือลูกจ้าง ระดับบุคคล

หมายเหตุ : 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)

แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ)

ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต
หมวด (4) การบริหารงานบุคคล :

- ความเสี่ยงที่ (4.2) การแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน
ที่เอื้อผลประโยชน์แก่บุคคลหรือพวกพ้องอย่างไม่เป็นธรรม

หลักเกณฑ์การประเมินระดับโอกาส x ระดับผลกระทบของความเสี่ยง

ระดับคะแนนความรุนแรง (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood : L) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	ผลกระทบของความเสี่ยง (Impact : I) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)
5	ผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร ด้านกระบวนการแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น, การประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการเลื่อนเงินเดือน น้อยกว่าร้อยละ 50	มีบุคลากรของมหาวิทยาลัย กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงหรือกระทำผิดวินัยร้ายแรง
4	ผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร ด้านกระบวนการแต่งตั้งหรือการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น, การประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการเลื่อนเงินเดือน ระหว่างร้อยละ 50.1 - 60	มีเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ ด้านกระบวนการแต่งตั้งหรือ การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น, การประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการเลื่อนเงินเดือน ระดับมหาวิทยาลัย
3	ผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร ด้านกระบวนการแต่งตั้งหรือการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น, การประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการเลื่อนเงินเดือน ระหว่างร้อยละ 60.1 - 70	มีเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ ด้านกระบวนการแต่งตั้งหรือ การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น, การประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการเลื่อนเงินเดือน ระดับหน่วยงาน
2	ผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร ด้านกระบวนการแต่งตั้งหรือการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น, การประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการเลื่อนเงินเดือน ระหว่างร้อยละ 70.1 - 80	มีเรื่องร้องเรียนทั่วไป ด้านกระบวนการแต่งตั้งหรือการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น, การประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการเลื่อนเงินเดือน ระดับหน่วยงาน
1	ผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร ด้านกระบวนการแต่งตั้งหรือการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น, การประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการเลื่อนเงินเดือน มากกว่าร้อยละ 80	มีเพียงข้อติชมหรือข้อเสนอแนะ ด้านกระบวนการแต่งตั้งหรือ การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น, การประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการเลื่อนเงินเดือน ระดับบุคคล

หมายเหตุ : 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)

เอกสารอ้างอิง

- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.),
คู่มือแนวทางการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
(Corruption Risk Management Systems : CRMS), ตุลาคม 2566, หน้า 1 - 34



มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO