

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

ชื่อหน่วยงาน คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มหาวิทยาลัยพะเยา

การบริหารจัดการความเสี่ยงตามพันธกิจ

<input type="checkbox"/> 1. พัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต	<input type="checkbox"/> 2. วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน	<input type="checkbox"/> 3. บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม
<input type="checkbox"/> 4. การทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม เพื่อความเป็นไทยและเอกลักษณ์ของชาติ	<input checked="" type="checkbox"/> 5. บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

คำเป้าหมาย

1. มั่นมีการบริหารงานบุคคลอย่างทั่วถึง ชัดเจนถูกต้องตามกฎหมายและเสมอภาค
2. หน่วยงานไม่มีการเรียกรับผลประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ เพื่อเป็นคุณแก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง โดยไม่เป็นธรรมในกระบวนการบริหารงานบุคคล

กลยุทธ์

การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

ลำดับ	ความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยเสี่ยง	ผลกระทบของความเสี่ยง	การควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน	ระดับความเสี่ยงปัจจุบัน (โอกาสxผลกระทบ)	วิธีการ/มาตรการจัดการความเสี่ยง	ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)	กำหนดเสร็จ/ผู้รับผิดชอบ
6	หมวด (4) การบริหารงานบุคคล การเรียกรับผลประโยชน์จากกระบวนการบริหารงานบุคคลเพื่อเป็นคุณแก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยไม่เป็นธรรม	ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรและธรรมาภิบาล (Reputation and Good Governance Risks : G) หมวด (4) การบริหารงานบุคคล	ปัจจัยภายใน 1. ขาดการติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสม ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความไม่เท่าเทียมในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจที่ไม่เป็นธรรม 2. การกำหนดนโยบาย ไปและแผนในการบริหารงานบุคคลในขณะยังไม่	ส่งผลกระทบต่อด้านความน่าเชื่อถือและความโปร่งใสของคณะ ในด้านการบริหารและพัฒนาบุคคล	1. ขณะกำหนดกรอบงานและกระบวนการในการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายระเบียบด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยพะเยาอย่างเคร่งครัด 2. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของคณะ ประจำปีตามนโยบายและทิศทางการบริหารและพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร 3. มีการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานประจำปีของแต่ละบุคคลในคณะฯ	1x2=2 (น้อย) สีเขียว	1. สร้างความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการบริหารงานบุคคลแก่บุคลากรพร้อมเชื่อมโยงการจัดเก็บข้อมูลรายบุคคลด้วยระบบออนไลน์ (HR SMART) 2. มอบหมายหัวหน้าสำนักงานคณะฯ กำกับติดตามให้บุคลากรแต่ละรายปรับปรุงคำอธิบายภาระงาน	1. จำนวนเรื่องร้องเรียนทั่วไปด้านการบริหารงานบุคคลของคณะฯ ปีปัจจุบันเทียบกับปีก่อน 2. เอา จำนวนเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบในกระบวนการบริหารงานบุคคลของคณะฯ ปีปัจจุบันเทียบกับปีก่อน	30 กันยายน 2569 คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์

ลำดับ	ความเสี่ยง	ประเภท ความเสี่ยง	สาเหตุ/ ปัจจัยเสี่ยง	ผลกระทบ ของความเสี่ยง	การควบคุมที่มีอยู่ ในปัจจุบัน	ระดับความเสี่ยง ปัจจุบัน (โอกาสxผลกระทบ)	วิธีการ/ มาตรการจัดการ ความเสี่ยง	ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)	กำหนดเสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ
			<p>ครบถ้วน ไม่ทั่วถึงหรือไม่เหมาะสม</p> <p>3. บุคลากรยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการบริหารงานบุคคล</p> <p>4. พฤติกรรมการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลหรือการไม่ได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมอาจส่งผลให้เกิดความไม่พอใจและความไม่เชื่อมั่นในคณะ อันเป็นแรงจูงใจที่อาจก่อให้เกิดความละเมิดกฎระเบียบ</p> <p>ปัจจัยภายนอก</p> <p>5. มีการเปลี่ยนแปลงของกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับด้านการบริหารงานบุคคล</p>		4. มีระบบในการจัดการ ขอร้องเรียน ร้องทุกข์ตามแนวปฏิบัติของมหาวิทยาลัยพะเยา		<p>(Job Description) ของตนเอง พร้อมระบุรายละเอียดระยะเวลาการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม</p> <p>3. มอบหมายหัวหน้าสำนักงานคณะฯ กำกับติดตามให้บุคลากรแต่ละราย จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของตนเอง เพื่อติดตามความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ</p> <p>4. ส่งเสริมให้เกิดความตระหนักรู้และเข้าใจแก่บุคลากรในคณะ เพื่อสร้างคุณธรรมจริยธรรมความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในการดำเนินงานของคณะตามเจตนารมณ์องค์กรปลอดจากการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน</p>	3. ความพึงพอใจของบุคลากรในคณะฯ ต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลของฝ่ายบริหารของคณะฯ	

แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ)

ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต
หมวด (4) การบริหารงานบุคคล :

(4) การเรียกรับผลประโยชน์จากกระบวนการบริหารงานบุคคลเพื่อเป็นคุณแก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยไม่เป็นธรรม

หลักเกณฑ์การประเมินระดับคะแนนโอกาส x ระดับคะแนนผลกระทบของความเสี่ยง

ระดับคะแนนความรุนแรง (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood : L) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	ผลกระทบของความเสี่ยง (Impact : I) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)
5	ผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรในคณะฯ ต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลของฝ่ายบริหาร น้อยร้อยละ 50	มีการร้องเรียนเรื่องทุจริตและประพฤติมิชอบในกระบวนการบริหารงานบุคคลระดับบุคคลหรือระดับคณะฯ
4	ผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรในคณะฯ ต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลของฝ่ายบริหาร ระหว่างร้อยละ 50.1-60	มีการร้องเรียนเรื่องทั่วไปด้านการบริหารงานบุคคลระดับบุคคลหรือระดับคณะฯ
3	ผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรในคณะฯ ต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลของฝ่ายบริหาร ระหว่างร้อยละ 60.1-70	มีเพียงข้อติชมหรือข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานบุคคลของคณะฯ มากกว่าร้อยละ 50
2	ผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรในคณะฯ ต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลของฝ่ายบริหาร ระหว่างร้อยละ 70.1-80	มีเพียงข้อติชมหรือข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานบุคคลของคณะฯ ระหว่างร้อยละ 25-50
1	ผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรในคณะฯ ต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลของฝ่ายบริหาร มากกว่าร้อยละ 80	มีเพียงข้อติชมหรือข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานบุคคลของคณะฯ น้อยกว่าร้อยละ 25

หมายเหตุ : ให้ทุกส่วนงานวิเคราะห์ประเมิน การเปลี่ยนแปลงของคะแนนระดับโอกาสและคะแนนระดับผลกระทบในแต่ละความเสี่ยง ทั้งรอบแผน รอบ 6 เดือน หรือรอบ 12 เดือนให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน รวมถึงให้เชื่อมโยงกับหลักเกณฑ์การประเมินระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ ของความเสี่ยงที่ได้กำหนดไว้ โดยให้แนบแบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยงของส่วนงาน ทุกครั้งที่รายงานแก่มหาวิทยาลัย

ระดับความเสี่ยง = ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ (คะแนน 1-25)

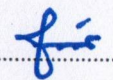
ระดับความเสี่ยง คะแนน 1-2 = ความรุนแรงน้อย (สีเขียว)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 3-6 = ความรุนแรงปานกลาง (สีเหลือง)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 7-12 = ความรุนแรงสูง (สีส้ม)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 13-25 = ความรุนแรงสูงมาก (สีแดง)

ลายมือชื่อ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริศักดิ์ ประสานพันธ์)
ตำแหน่ง คณบดีคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์
วัน 18 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2569