

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน (RM-R6) รอบ 6 เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ชื่อหน่วยงาน คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ

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 -ไม่มี-

ค่าเป้าหมาย -ไม่มี-

กลยุทธ์ -ไม่มี-

ลำดับ	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง รอบแผน (โอกาสxผลกระทบ)	การดำเนินงานจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน	ผลการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือ หลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)
-ไม่มี-	หมวด (1) การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 ..... “หน่วยงานไม่มีความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นการรับสินบนในกระบวนการอนุมัติ อนุญาต เนื่องจากหน่วยงานไม่มีการกิจการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558”.....	-ไม่มี-	-ไม่มี-	-ไม่มี-	-ไม่มี-

## แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ)

ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต

หมวด (1) การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการ  
อำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ  
พ.ศ. 2558 :

..... “หน่วยงานไม่มีความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นการรับสินบนในกระบวนการอนุมัติ อนุญาต เนื่องจาก  
หน่วยงานไม่มีภารกิจการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาต  
ของทางราชการ พ.ศ. 2558”.....

### หลักเกณฑ์การประเมินระดับคะแนนโอกาส x ระดับคะแนนผลกระทบของความเสี่ยง

ระดับคะแนนความรุนแรง (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood : L) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	ผลกระทบของความเสี่ยง (Impact : I) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)
5	-ไม่มี-	-ไม่มี-
4	-ไม่มี-	-ไม่มี-
3	-ไม่มี-	-ไม่มี-
2	-ไม่มี-	-ไม่มี-
1	-ไม่มี-	-ไม่มี-

**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. วิพรพรรณ เนื่องเม็ก)

ตำแหน่ง คณบดีคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ

วันที่ 24 เดือน เมษายน พ.ศ. 2569

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน (RM-R6) รอบ 6 เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ....

ชื่อหน่วยงาน .....

การบริหารจัดการความเสี่ยงตามพันธกิจ	<input type="checkbox"/> 1. พัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต	<input type="checkbox"/> 2. วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน	<input type="checkbox"/> 3. บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม
	<input type="checkbox"/> 4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย	<input checked="" type="checkbox"/> 5. บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	

ยุทธศาสตร์	ด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล เพื่อความยั่งยืน
ค่าเป้าหมาย	ระบบบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายในมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
กลยุทธ์	พัฒนากลไกกำกับ ติดตาม และประเมินผลด้านการบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน และการป้องกันการทุจริตอย่างต่อเนื่อง

ลำดับ	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง รอบแผน (โอกาสxผลกระทบ)	การดำเนินงานจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน	ผลการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือ หลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)
	หมวด (2) การใช้อำนาจตามกฎหมายหรือการให้บริการตามภารกิจ การเรียกรับหรือย อ ม จ ะ ร ี บ ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อันอาจกระทบต่อความเป็นกลาง	2 × 2 = 4 ความรุนแรงปานกลาง (สีเหลือง)	<b>การควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน</b> 1. มีการประกาศและสื่อสารนโยบาย No Gift Policy ของมหาวิทยาลัยและคณะ 2. มีแนวปฏิบัติด้านจริยธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส และการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน 3. มีการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรตามโครงสร้างการบริหารงาน 4. มีระบบเสนอเรื่องตามลำดับชั้นและการพิจารณาโดยผู้บังคับบัญชา เพื่อ	<b>สรุปผลการดำเนินงานตามรายการมาตรการ</b> คณะได้ดำเนินการสื่อสารและขับเคลื่อนนโยบาย No Gift Policy และแนวปฏิบัติด้านคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผ่านช่องทาง การสื่อสารของคณะและกิจกรรมภายในหน่วยงาน มีการกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น ลดการใช้ดุลพินิจของบุคคลเพียงคนเดียว และส่งเสริมให้การให้บริการตามภารกิจเป็นไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ รวมทั้งยังคงเปิดช่องทางรับข้อร้องเรียน ข้อเสนอแนะ และการแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบ ผลการบริหารจัดการความเสี่ยงฯ พบว่า ยังไม่พบข้อร้องเรียนหรือกรณีการเรียกรับทรัพย์สิน ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อย่างไรก็ตาม ยังคงมีความจำเป็นต้องสื่อสารและสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรและผู้รับบริการอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากบริบททางสังคมและวัฒนธรรมการมอบของขวัญในโอกาสต่าง ๆ อาจยังเป็นปัจจัยเสี่ยงที่ทำให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนได้	<b>ระดับโอกาส:</b> ระดับ 2 เท่า เดิม เนื่องจากคณะมีการดำเนินการ มาตรการควบคุมความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การสื่อสารนโยบาย No Gift Policy การกำกับติดตาม การปฏิบัติงานตามลำดับชั้น การเปิดช่องทางรับข้อ ร้องเรียน และการส่งเสริม ความรู้ ความเข้าใจด้าน คุณธรรม จริยธรรม และการ ป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

ลำดับ	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง รอบแผน (โอกาสxผลกระทบ)	การดำเนินงานจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน	ผลการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือ หลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)
	ความโปร่งใส และ ความน่าเชื่อถือใน การปฏิบัติหน้าที่		<p>ลดการใช้ดุลพินิจของบุคคลเพียงคน เดียว</p> <p>5. มีช่องทางรับข้อร้องเรียน ข้อเสนอแนะ หรือแจ้งเบาะแส เกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบ</p> <p>6. มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของคณะ ผ่านช่องทางสาธารณะ</p> <p><b>วิธีการ/มาตรการจัดการความเสี่ยง</b></p> <p>1. สื่อสารนโยบาย No Gift Policy และแนวปฏิบัติกรณีได้รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดแก่ บุคลากร</p> <p>2. บูรณาการการป้องกันการทุจริต และการส่งเสริมคุณธรรมความโปร่งใส ไว้ในการทำงานของคุณคณะ</p> <p>3. กำหนดขอบเขตหน้าที่ ความ รับผิดชอบ และอำนาจการตัดสินใจให้ ชัดเจน</p> <p>4. ทบทวนขั้นตอนการให้บริการและ แนวปฏิบัติการใช้อำนาจหน้าที่ให้ โปร่งใส ตรวจสอบได้</p>	<p><b>จุดอ่อน/อุปสรรค/ปัจจัยเสี่ยงที่ยังมีอยู่</b></p> <p>1. บุคลากรบางส่วนอาจยังมีความเข้าใจไม่เท่ากันเกี่ยวกับแนวปฏิบัติกรณีได้รับของขวัญหรือ ประโยชน์อื่นใด</p> <p>2. ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบางรายอาจยังเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการมอบ ของขวัญหรือสิ่งตอบแทนแก่เจ้าหน้าที่</p> <p>3. การให้บริการบางขั้นตอนยังอาจเกี่ยวข้องกับการใช้ดุลพินิจของผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>4. การสื่อสารนโยบายจำเป็นต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมบุคลากรทุกกลุ่ม</p> <p><b>แนวทางการปรับปรุงที่ต้องพัฒนา</b></p> <p>1. เพิ่มความถี่ในการสื่อสารนโยบาย No Gift Policy และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องให้ครอบคลุม บุคลากรทุกกลุ่ม</p> <p>2. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ที่เข้าใจง่ายสำหรับบุคลากร ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p> <p>3. ทบทวนขั้นตอนการให้บริการให้มีความชัดเจน ลดการใช้ดุลพินิจ และสามารถตรวจสอบได้</p> <p>4. กำกับติดตามการปฏิบัติงานและรายงานผลต่อผู้บริหารเป็นระยะ</p> <p>5. ส่งเสริมให้บุคลากรรับทราบช่องทางร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสอย่างปลอดภัยและเป็น ความลับ</p> <p><b>สรุปข้อมูลประกอบความเสี่ยงตาม KRI รอบ 6 เดือน</b></p> <p>1. จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการเรียกรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด = 0 เรื่อง</p> <p>2. จำนวนกรณีการกระทำผิดวินัยหรือข้อร้องเรียนด้านการทุจริตจากการให้บริการตาม ภารกิจ = 0 เรื่อง</p> <p>3. มีการสื่อสารนโยบาย No Gift Policy ผ่านช่องทางของคณะอย่างต่อเนื่อง</p> <p>4. มีช่องทางรับข้อร้องเรียนและแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบ</p>	<p>แก่บุคลากร อย่างไรก็ตาม ยังอาจมีความเสี่ยงเฉพาะ กรณี จากความเข้าใจ คลาดเคลื่อนของบุคลากร ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียเกี่ยวกับการให้หรือ รับของขวัญ ของกำนัล หรือ ประโยชน์อื่นใด จึงคงระดับ โอกาสไว้ที่ระดับ 2</p> <p><b>ระดับผลกระทบ:</b> ระดับ 2 เท่าเดิม</p> <p>เนื่องจากในรอบ 6 เดือนยัง ไม่พบข้อร้องเรียนหรือกรณี การเรียกรับทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือ ประโยชน์ อื่นใด จาก ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย และยังไม่พบ เหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อ ภาพลักษณ์ ความน่าเชื่อถือ หรือธรรมาภิบาลของคณะ อย่างมีนัยสำคัญ องค์กร ตาม หากเกิดเหตุการณ์</p>

ลำดับ	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง รอบแผน (โอกาสxผลกระทบ)	การดำเนินงานจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน	ผลการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือ หลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)
			<p>5. จัดกิจกรรมหรือสื่อสารสร้างการรับรู้เกี่ยวกับ No Gift Policy ผลประโยชน์ทับซ้อน คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล</p> <p>6. ส่งเสริมระบบตรวจสอบภายใน การรายงานผลต่อผู้บริหาร และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสะท้อนความคิดเห็น</p> <p>7. เผยแพร่ข้อมูลการดำเนินงานของคณะผ่านเว็บไซต์หรือช่องทางสาธารณะ</p> <p>8. กำหนดแนวทางดำเนินการกรณีพบการฝ่าฝืนนโยบายหรือจริยธรรมอย่างชัดเจน เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ</p>	<p>5. มีการกำกับติดตามการดำเนินงานตามลำดับชั้นและรายงานต่อผู้บริหารตามระบบบริหารงานของคณะ</p>	<p>ดังกล่าว อาจกระทบต่อความโปร่งใส ความเป็นกลาง และความน่าเชื่อถือของหน่วยงานได้ จึงคงระดับผลกระทบไว้ที่ระดับ 2</p> <p><b>สรุป:</b> ระดับความเสี่ยงคงเหลือหลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน เท่ากับ <math>2 \times 2 = 4</math> ความรุนแรงปานกลาง (สีเหลือง) โดยคะแนนระดับโอกาสและระดับผลกระทบ เท่าเดิม เมื่อเทียบกับรอบแผน เนื่องจากยังคงมีปัจจัยเสี่ยงจากความเข้าใจคลาดเคลื่อนและบริบททางสังคม เกี่ยวกับการให้ของขวัญ แม้ยังไม่พบข้อร้องเรียนหรือเหตุการณ์ทุจริตในรอบ 6 เดือน.</p>

## แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ)

ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต  
หมวด (2) การใช้อำนาจตามกฎหมาย  
หรือการให้บริการตามภารกิจ :

การเรียกรับหรือยอมจะรับทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อันอาจกระทบ  
ต่อความเป็นกลาง ความโปร่งใส และความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติหน้าที่ ระดับความเสี่ยง 2 x 2 = 4 ความรุนแรงปานกลาง (สี  
เหลือง)

### หลักเกณฑ์การประเมินระดับคะแนนโอกาส x ระดับคะแนนผลกระทบของความเสี่ยง

ระดับคะแนนความรุนแรง (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood : L) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	ผลกระทบของความเสี่ยง (Impact : I) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)
5	มีโอกาสเกิดขึ้นสูงมาก หรือเคยเกิดเหตุการณ์ในลักษณะเดียวกันซ้ำหลายครั้ง ภายในหน่วยงาน/กระบวนการ หรือมีช่องว่างในการควบคุมอย่างชัดเจน	ส่งผลกระทบรุนแรงมากต่อชื่อเสียง ความน่าเชื่อถือ และธรรมาภิบาลของ หน่วยงาน อาจนำไปสู่การสอบสวนทางวินัย/กฎหมาย การเผยแพร่ต่อสาธารณะ หรือกระทบต่อภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในวงกว้าง
4	มีโอกาสเกิดขึ้นสูง เนื่องจากมีกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับผู้รับบริการหรือผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียหลายกลุ่ม และยังมีการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ในบางขั้นตอน	ส่งผลกระทบสูง อาจเกิดข้อร้องเรียนอย่างเป็นทางการ กระทบต่อความเชื่อมั่น ของผู้รับบริการ และส่งผลกระทบต่อผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ หน่วยงาน
3	มีโอกาสเกิดขึ้นปานกลาง โดยอาจเกิดจากความเข้าใจคลาดเคลื่อนของบุคลากร หรือผู้รับบริการเกี่ยวกับการให้รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใด แม้ หน่วยงานมีมาตรการควบคุมอยู่แล้ว	ส่งผลกระทบปานกลาง อาจเกิดข้อทักท้วง ข้อสงสัย หรือข้อร้องเรียนภายใน หน่วยงาน ทำให้ต้องชี้แจง ตรวจสอบ หรือปรับปรุงแนวปฏิบัติ
2	มีโอกาสเกิดขึ้นน้อย เนื่องจากมีการประกาศนโยบาย No Gift Policy มีแนว ปฏิบัติและช่องทางกำกับติดตาม แต่ยังคงเกิดเหตุการณ์เฉพาะกรณีจากความไม่ เข้าใจหรือความเคยชินทางวัฒนธรรม	ส่งผลกระทบน้อย อาจกระทบเฉพาะระดับบุคคลหรือกระบวนการย่อย สามารถ แก้ไข ชี้แจง หรือควบคุมไม่ให้ขยายผลได้
1	มีโอกาสเกิดขึ้นน้อยมาก เนื่องจากมีมาตรการควบคุมชัดเจน บุคลากรรับทราบ แนวปฏิบัติ และไม่เคยพบข้อร้องเรียนหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้อง	ส่งผลกระทบน้อยมาก ไม่มีข้อร้องเรียนหรือความเสียหายที่เป็นรูปธรรม และไม่ กระทบต่อภาพลักษณ์หรือความน่าเชื่อถือของหน่วยงาน


**หมายเหตุ :** ให้ทุกส่วนงานวิเคราะห์ประเมิน การเปลี่ยนแปลงของคะแนนระดับโอกาสและคะแนนระดับผลกระทบในแต่ละความเสี่ยง ทั้งรอบแผน รอบ 6 เดือน หรือรอบ 12 เดือนให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน  
รวมถึงให้เชื่อมโยงกับหลักเกณฑ์การประเมินระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ ของความเสี่ยงที่ได้กำหนดไว้ โดยให้แนบบทวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยงของส่วนงาน ทุกครั้งที่รายงานแก่มหาวิทยาลัย  
ระดับความเสี่ยง = ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ (คะแนน 1-25)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 1-2 = ความรุนแรงน้อย (สีเขียว)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 7-12 = ความรุนแรงสูง (สีส้ม)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 3-6 = ความรุนแรงปานกลาง (สีเหลือง)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 13-25 = ความรุนแรงสูงมาก (สีแดง)

ลายมือชื่อ ..... 

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิพรพรรณ เนื่องเม็ก)

ตำแหน่ง คณบดีคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ

วันที่ 24 เดือน เมษายน พ.ศ. 2569

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน (RM-R6) รอบ 6 เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ชื่อหน่วยงาน คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ

การบริหารจัดการความเสี่ยงตามพันธกิจ	<input type="checkbox"/> 1. พัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต	<input type="checkbox"/> 2. วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน	<input type="checkbox"/> 3. บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม
	<input type="checkbox"/> 4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย	<input checked="" type="checkbox"/> 5. บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	

ยุทธศาสตร์

ด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล เพื่อความยั่งยืน

ค่าเป้าหมาย

การจัดซื้อจัดจ้างของคณะมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นไปตามระเบียบ และไม่มีข้อร้องเรียนด้านการทุจริต

กลยุทธ์

กำกับ ติดตาม และควบคุมกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างให้โปร่งใส เปิดเผยข้อมูล ลดการใช้ดุลพินิจ และตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน

ลำดับ	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง รอบแผน (โอกาสxผลกระทบ)	การดำเนินงานจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน	ผลการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือ หลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)
	หมวด (3) การ จัดซื้อจัดจ้าง การเรียกรับสินบน หรือผลประโยชน์อื่น ใดจากผู้ประกอบการ ในกระบวนการจัดซื้อ จัดจ้าง ทำให้เกิดการ เอื้อประโยชน์แก่ คู่สัญญา และส่งผล กระทบต่อความ โปร่งใส ความเป็น ธรรม และธรรมาภิ บาลของหน่วยงาน	2 x 2 = 4 ความ รุนแรงปานกลาง (สี เหลือง)	<b>การควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน</b> 1. ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการ จัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ ภาครัฐ รวมถึงระเบียบและประกาศ ที่เกี่ยวข้อง 2. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่ เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดซื้อจัด จ้าง เช่น คณะกรรมการกำหนด รายละเอียดคุณลักษณะเฉพาะ คณะกรรมการพิจารณาผล และ คณะกรรมการตรวจรับพัสดุ	<b>สรุปผลการดำเนินงานตามรายการมาตรการ</b> คณะได้ดำเนินการควบคุมและกำกับติดตาม กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง โดย จัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างและแผนการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนงานที่ได้รับอนุมัติ มีการ แต่งตั้งคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องในแต่ละขั้นตอน เพื่อให้การกำหนดรายละเอียดคุณลักษณะ เฉพาะ การพิจารณาผล และการตรวจรับพัสดุเป็นไปอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และลดการ ใช้ดุลพินิจของบุคคลเพียงคนเดียว นอกจากนี้ มีการจัดทำเอกสารหลักฐานประกอบการ ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างตามช่องทางที่กำหนด และรายงาน ผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารตามลำดับขั้น  <b>ผลการบริหารจัดการความเสี่ยงฯ พบว่า</b> ในรอบ 6 เดือน ยังไม่พบข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการ เรียกรับสินบนหรือผลประโยชน์อื่นใดจากผู้ประกอบการในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง และยังไม่พบกรณีการจัดซื้อจัดจ้างที่ถูกตรวจพบว่ามีกรณีเอื้อประโยชน์หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน อย่างไรก็ตาม กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างยังคงมีปัจจัยเสี่ยงที่ต้องเฝ้าระวัง เนื่องจากบาง	2 x 2 = 4 ความรุนแรง ปานกลาง สีเหลือง <b>สรุปสาเหตุการ เปลี่ยนแปลงของคะแนน ระดับโอกาสและคะแนน ระดับผลกระทบ รอบ 6 เดือน เทียบกับรอบแผน พร้อมเหตุผลประกอบ ระดับโอกาส: ระดับ 2 เท่า เดิม</b> เนื่องจากคณะมี มาตรการควบคุม กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง อย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การ

ลำดับ	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง รอบแผน (โอกาสxผลกระทบ)	การดำเนินงานจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน	ผลการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือ หลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)
			<p>3. มีการจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้าง และแผนการใช้จ่ายงบประมาณตาม แผนงานที่ได้รับอนุมัติ</p> <p>4. มีระบบเอกสาร หลักฐาน และ ขั้นตอนการอนุมัติที่สามารถ ตรวจสอบย้อนหลังได้</p> <p>5. มีการเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัด จ้างผ่านช่องทางที่กำหนด เช่น เว็บไซต์หน่วยงานหรือระบบของ ภาครัฐ</p> <p>6. มีระบบตรวจสอบภายใน และ การรายงานผลต่อผู้บริหาร ตามลำดับชั้น</p> <p><b>วิธีการ/มาตรการจัดการความเสี่ยง</b></p> <p>1. จัดทำนโยบายและแผนการใ้ ใช้จ่ายงบประมาณ รวมถึงแผนการ จัดซื้อจัดจ้างให้ชัดเจน โปร่งใส และ สอดคล้องกับภารกิจของคณะ</p> <p>2. กำหนดหลักเกณฑ์การใ้จ่าย งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างใ้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ แผนงาน และวงเงินที่ได้รับอนุมัติ</p>	<p>รายการมีรายละเอียดทางเทคนิคสูง มีผู้ประกอบการจำกัด หรือมีขั้นตอนที่ต้องใช้ดุลพินิจ เช่น การจัดทำ TOR การพิจารณาคุณสมบัติ และการตรวจรับพัสดุ</p> <p><b>จุดอ่อน/อุปสรรค/ปัจจัยเสี่ยงที่ยังมีอยู่</b></p> <p>1. รายการจัดซื้อจัดจ้างบางประเภทมีรายละเอียดทางเทคนิคสูง อาจเกิดความเสี่ยงต่อการ กำหนดคุณลักษณะเฉพาะที่ไม่เปิดกว้างเพียงพอ 2. สินค้าหรือบริการเฉพาะทางบางรายการมี ผู้ประกอบการจำกัด ทำให้การแข่งขันไม่กว้างขวาง 3. กระบวนการบางขั้นตอนยังจำเป็นต้อง ใช้ดุลพินิจของคณะกรรมการหรือผู้เกี่ยวข้อง 4. บุคลากรที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องได้รับการ ทบทวนความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบพัสดุ ผลประโยชน์ทับซ้อน และแนวปฏิบัติการ จัดซื้อจัดจ้างอย่างต่อเนื่อง 5. ปริมาณงานและระยะเวลาดำเนินการบางช่วงอาจส่งผลต่อ ความรัดกุมในการตรวจสอบเอกสาร</p> <p><b>แนวทางการปรับปรุงที่ต้องพัฒนา</b></p> <p>1. ทบทวน TOR หรือรายละเอียดคุณลักษณะเฉพาะใ้เปิดกว้าง ไม่ระบุเงื่อนไขที่อาจเอื้อ โฆษน์ต่อผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง 2. จัดทำ Check list สำหรับตรวจสอบเอกสาร และขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างใ้ครบถ้วนก่อนเสนออนุมัติ 3. ส่งเสริมใ้บุคลากรและ คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องใ้รับการอบรมหรือทบทวนความรู้ด้านระเบียบพัสดุ การป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อน และ No Gift Policy อย่างต่อเนื่อง 4. เพิ่มการกำกับติดตามและสุ่ม ตรวจสอบรายการจัดซื้อจัดจ้างที่มีความเสี่ยง เช่น รายการที่มีมูลค่าสูง รายการเฉพาะทาง หรือ รายการที่มีผู้เสนอราคาจำนวนน้อย 5. เปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างใ้ครบถ้วน เข้าถึงง่าย และเป็นปัจจุบันผ่านช่องทางสาธารณะ 6. ส่งเสริมการรายงานข้อสังเกตหรือข้อร้องเรียนผ่าน ช่องทางที่ปลอดภัยและรักษาความลับ</p>	<p>ปฏิบัติตามกฎหมายและ ระเบียบพัสดุ การแต่งตั้ง คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องใ้ ใน แต่ละขั้นตอน การจัดทำ เอกสารหลักฐานที่ตรวจสอบ ย้อนหลังได้ การเปิดเผย ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง และ การรายงานผลต่อผู้บริหาร ตามลำดับชั้น ทำให้โอกาส เกิดความเสี่ยงอยู่ในระดับ น้อย อย่างไรก็ตาม ยังมีบาง รายการที่มีรายละเอียดทาง เทคนิคสูง มีผู้ประกอบการ จำกัด หรือมีขั้นตอนที่ต้อง ใช้ดุลพินิจ จึงยังคงระดับ โอกาสใ้ที่ระดับ 2 <b>ระดับ ผลกระทบ: ระดับ 2 เท่า เดิม</b> เนื่องจากใ้รอบ 6 เดือนยังไม่พบข้อร้องเรียน เกี่ยวกับการเรียกรับสินบน หรือผลประโยชน์ใ้ในการ จัดซื้อจัดจ้าง และยังไม่พบ กรณีการจัดซื้อจัดจ้างใ้ถูก ตรวจสอบว่ามีใ้การเอื้อ</p>

ลำดับ	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง รอบแผน (โอกาสxผลกระทบ)	การดำเนินงานจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน	ผลการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือ หลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)
			<p>3. ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด</p> <p>4. จัดทำหรือทบทวนคู่มือการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยกำหนดขั้นตอน ผู้รับผิดชอบ เอกสารประกอบ และระยะเวลา ดำเนินการให้ชัดเจน</p> <p>5. กำหนดขั้นตอนการอนุมัติและการตรวจสอบหลายระดับ เพื่อลดการใช้ดุลพินิจของบุคคลเพียงคนเดียว</p> <p>6. ทบทวนรายละเอียดคุณลักษณะเฉพาะหรือ TOR ให้เปิดกว้าง ไม่เอื้อประโยชน์ต่อผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง และสามารถตรวจสอบเหตุผลความจำเป็นได้</p> <p>7. เปิดเผยข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณและข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างบนเว็บไซต์หรือช่องทางสาธารณะ</p> <p>8. ส่งเสริมให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมหรือทบทวนความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบพัสดุ การ</p>	<p><b>สรุปข้อมูลประกอบความเสี่ยงตาม KRI รอบ 6 เดือน</b></p> <p>1. จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการเรียกรับสินบนหรือผลประโยชน์ในการจัดซื้อจัดจ้าง = 0 เรื่อง 2. จำนวนกรณีการจัดซื้อจัดจ้างที่ถูกตรวจพบว่ามีกรณีเอื้อประโยชน์หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน = 0 เรื่อง 3. จำนวนข้อทักท้วงจากการตรวจสอบภายในหรือภายนอกที่มีนัยสำคัญ = 0 เรื่อง 4. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างตามขั้นตอนที่กำหนด 5. มีการจัดทำเอกสารหลักฐานประกอบการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อสามารถตรวจสอบย้อนหลังได้ 6. มีการเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างผ่านช่องทางที่หน่วยงานกำหนด</p>	<p>ประโยชน์หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน จึงยังไม่เกิดผลกระทบต่อภาพลักษณ์ ความน่าเชื่อถือหรือธรรมาภิบาลของคณะอย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม หากเกิดเหตุการณ์ดังกล่าวอาจกระทบต่อความโปร่งใส ความเป็นธรรม และความน่าเชื่อถือของกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างได้ จึงคงระดับผลกระทบไว้ที่ระดับ 2</p>

ลำดับ	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง รอบแผน (โอกาสxผลกระทบ)	การดำเนินงานจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน	ผลการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือ หลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)
			<p>ป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และ No Gift Policy</p> <p>9. จัดให้มีช่องทางรับข้อร้องเรียน หรือแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้างที่ปลอดภัย เป็นความลับ และตรวจสอบได้</p>		

## แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ)

ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต  
หมวด (3) การจัดซื้อจัดจ้าง :

การเรียกรับสินบนหรือผลประโยชน์อื่นใดจากผู้ประกอบการในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ทำให้เกิดการเอื้อประโยชน์แก่คู่สัญญา และส่งผลกระทบต่อความโปร่งใส ความเป็นธรรม และธรรมาภิบาลของหน่วยงาน ระดับความเสี่ยง 2 x 2 = 4 ความรุนแรงปานกลาง (สีเหลือง)

### หลักเกณฑ์การประเมินระดับคะแนนโอกาส x ระดับคะแนนผลกระทบของความเสี่ยง

ระดับคะแนนความรุนแรง (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood : L) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	ผลกระทบของความเสี่ยง (Impact : I) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)
5	มีโอกาสเกิดขึ้นสูงมาก เคยเกิดเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนในลักษณะเดียวกันหลายครั้ง หรือมีช่องว่างการควบคุมในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างอย่างชัดเจน	ส่งผลกระทบรุนแรงมาก เกิดความเสียหายต้องงบประมาณ มีการสอบสวนทางวินัย/กฎหมาย กระทบต่อชื่อเสียงของคณะและมหาวิทยาลัยในวงกว้าง
4	มีโอกาสเกิดขึ้นสูง เนื่องจากมีวงเงินจัดซื้อจัดจ้างสูง มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย หรือมีขั้นตอนที่ต้องใช้ดุลพินิจ เช่น การกำหนด TOR การพิจารณาผล หรือการตรวจรับ	ส่งผลกระทบสูง อาจเกิดข้อร้องเรียนหรือข้อทักท้วงอย่างเป็นทางการ กระทบต่อความโปร่งใส ความเป็นธรรม และผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน
3	มีโอกาสเกิดขึ้นปานกลาง เนื่องจากบางรายการมีลักษณะเฉพาะทาง มีผู้ประกอบการจำกัด หรือบุคลากรอาจมีความเข้าใจไม่ครบถ้วนเกี่ยวกับระเบียบพัสดุและผลประโยชน์ทับซ้อน	ส่งผลกระทบปานกลาง อาจทำให้ต้องชี้แจง ตรวจสอบ ทบทวนกระบวนการหรือปรับปรุงเอกสารและแนวปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้าง
2	มีโอกาสเกิดขึ้นน้อย เนื่องจากมีการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบพัสดุ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ มีเอกสารหลักฐาน และมีการตรวจสอบตามลำดับขั้น	ส่งผลกระทบน้อย อาจกระทบเฉพาะกระบวนการหรือรายการจัดซื้อจัดจ้างบางรายการ และสามารถแก้ไขหรือควบคุมไม่ให้ขยายผลได้
1	มีโอกาสเกิดขึ้นน้อยมาก เนื่องจากมีระบบควบคุมที่ชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้ เปิดเผยข้อมูล และไม่เคยพบข้อร้องเรียนหรือข้อทักท้วงที่เกี่ยวข้อง	ส่งผลกระทบน้อยมาก ไม่มีความเสียหายที่เป็นรูปธรรม ไม่กระทบต่อภาพลักษณ์ความน่าเชื่อถือ หรือการดำเนินงานของหน่วยงาน

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


**ระดับความเสี่ยง = ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ (คะแนน 1-25)**

ระดับความเสี่ยง คะแนน 1-2 = ความรุนแรงน้อย (สีเขียว)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 7-12 = ความรุนแรงสูง (สีส้ม)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 3-6 = ความรุนแรงปานกลาง (สีเหลือง)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 13-25 = ความรุนแรงสูงมาก (สีแดง)

ลายมือชื่อ ..... 

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิพรรณรัตน์ เนื่องเม็ก)

ตำแหน่ง คณบดีคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ

วันที่ 24 เดือน เมษายน พ.ศ. 2569

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน (RM-R6) รอบ 6 เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ชื่อหน่วยงาน คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ

การบริหารจัดการความเสี่ยงตามพันธกิจ	<input type="checkbox"/> 1. พัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต	<input type="checkbox"/> 2. วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน	<input type="checkbox"/> 3. บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม
	<input type="checkbox"/> 4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย	<input checked="" type="checkbox"/> 5. บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	

ยุทธศาสตร์	ด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล เพื่อความยั่งยืน
ค่าเป้าหมาย	การบริหารงานบุคคลของคณะมีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และไม่มีข้อร้องเรียนด้านการทุจริตหรือการเรียกรับผลประโยชน์
กลยุทธ์	พัฒนาระบบกำกับ ติดตาม และควบคุมกระบวนการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดยลดการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล และส่งเสริมความโปร่งใสในทุกขั้นตอน

ลำดับ	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง รอบแผน (โอกาสxผลกระทบ)	การดำเนินงานจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน	ผลการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือ หลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)
	หมวด (4) การบริหารงานบุคคล การใช้อำนาจหน้าที่ เรียกรับสินบนหรือ ผลประโยชน์ในการ บริหารงานบุคคล ส่งผลกระทบต่อ ความเป็นธรรม ความโปร่งใส และ ความน่าเชื่อถือของ หน่วยงาน	2 x 1 = 2 ความ รุนแรงน้อย (สีเขียว)	<b>การควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน</b> 1. มีการกำกับติดตามการบริหารงาน บุคคลโดยผู้บริหารและหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง 2. มีหลักเกณฑ์ ระเบียบ และแนว ปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคลที่ กำหนดไว้ 3. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ พิจารณาในกระบวนการสำคัญ แทน การตัดสินใจโดยบุคคลเดียว 4. มีการระบุผู้รับผิดชอบและขั้นตอน การปฏิบัติงานในแต่ละกระบวนการ	<b>สรุปผลการดำเนินงานตามรายการ</b> คณะได้กำกับติดตามกระบวนการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ระเบียบ และ แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง โดยมีการดำเนินงานผ่านคณะกรรมการหรือผู้รับผิดชอบตามขั้นตอน ที่กำหนด เพื่อลดการใช้ดุลพินิจของบุคคลเพียงคนเดียว มีการระบุขั้นตอน เอกสารหลักฐาน และผู้รับผิดชอบในกระบวนการสำคัญ รวมทั้งเปิดช่องทางรับข้อร้องเรียน ข้อเสนอแนะ หรือข้อสังเกตจากบุคลากร และมีการรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารตามลำดับ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้  <b>ผลการบริหารจัดการความเสี่ยงฯ พบว่า</b> ในรอบ 6 เดือน ยังไม่พบข้อร้องเรียนเกี่ยวกับ การเรียกรับสินบนหรือผลประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล และยังไม่พบข้อร้องเรียนด้าน ความไม่เป็นธรรมในการบริหารงานบุคคลที่มีมูล อย่างไรก็ตาม กระบวนการบริหารงาน บุคคลบางเรื่องยังเกี่ยวข้องกับการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือคณะกรรมการ เช่น การ	2 x 1 = 2 ความรุนแรง น้อย สีเขียว <b>สรุปสาเหตุการ เปลี่ยนแปลงของคะแนน ระดับโอกาสและคะแนน ระดับผลกระทบ รอบ 6 เดือน เทียบกับรอบแผน พร้อมเหตุผลประกอบ</b>  <b>ระดับโอกาส: ระดับ 2 เท่า เดิม</b> เนื่องจากคณะมีระบบ กำกับติดตามการบริหารงาน บุคคล มีหลักเกณฑ์ ระเบียบ และแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้

ลำดับ	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง รอบแผน (โอกาสxผลกระทบ)	การดำเนินงานจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน	ผลการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือ หลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)
			<p>5. มีช่องทางรับข้อร้องเรียนหรือข้อเสนอแนะจากบุคลากร</p> <p>6. มีการรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารตามลำดับ</p> <p><b>วิธีการ/มาตรการจัดการความเสี่ยง</b></p> <p>1. กำกับติดตามการบริหารงานบุคคลอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง</p> <p>2. จัดทำหรือทบทวนคู่มือ ระเบียบ และแนวปฏิบัติการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม</p> <p>3. ระบุผู้รับผิดชอบ ขั้นตอน เอกสารหลักฐาน และระยะเวลาดำเนินการในแต่ละกระบวนการให้ชัดเจน</p> <p>4. ใช้คณะกรรมการพิจารณาในกระบวนการสำคัญ เพื่อลดการตัดสินใจโดยบุคคลเดียว</p> <p>5. ตรวจสอบการดำเนินงานด้านบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p> <p>6. รายงานผลการตรวจสอบหรือข้อสังเกตต่อผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ</p>	<p>สรรหา การประเมินผล การพิจารณาความดีความชอบ หรือการมอบหมายงาน จึงจำเป็นต้องกำกับติดตามและสื่อสารหลักเกณฑ์ให้บุคลากรรับทราบอย่างต่อเนื่อง</p> <p><b>จุดอ่อน/อุปสรรค/ปัจจัยเสี่ยงที่ยังมีอยู่</b> 1. กระบวนการบริหารงานบุคคลบางขั้นตอนยังต้องอาศัยดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือคณะกรรมการ 2. บุคลากรบางส่วนอาจยังรับรู้หลักเกณฑ์ ขั้นตอน หรือแนวปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคลไม่เท่ากัน 3. วัฒนธรรมการฝากฝังหรือการใช้ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลยังอาจเป็นปัจจัยเสี่ยงต่อความเป็นธรรม 4. การสื่อสารเรื่องจริยธรรม ผลประโยชน์ทับซ้อน และการป้องกันการทุจริตจำเป็นต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง</p> <p><b>แนวทางการปรับปรุงที่ต้องพัฒนา</b> 1. ทบทวนและสื่อสารหลักเกณฑ์ ขั้นตอน และแนวปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจนและทั่วถึง 2. ใช้คณะกรรมการหรือกลไกพิจารณา ร่วมในกระบวนการสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดการตัดสินใจโดยบุคคลเดียว 3. จัดทำหรือปรับปรุงคู่มือ/แนวปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นปัจจุบัน 4. ส่งเสริมให้บุคลากรและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องได้รับการสื่อสารหรืออบรมด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล และการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน 5. กำกับติดตามข้อร้องเรียน ข้อเสนอแนะ หรือข้อสังเกตจากบุคลากร และรายงานต่อผู้บริหารอย่างเป็นระบบ</p> <p><b>สรุปข้อมูลประกอบความเสี่ยงตาม KRI รอบ 6 เดือน</b> 1. จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการเรียกรับสินบนหรือผลประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล = <b>0 เรื่อง</b> 2. จำนวนข้อร้องเรียนด้านความไม่เป็นธรรมในการบริหารงานบุคคลที่มีมูล = <b>0 เรื่อง</b> 3. กระบวนการบริหารงานบุคคลสำคัญมีการพิจารณาผ่านคณะกรรมการหรือผู้รับผิดชอบตามขั้นตอนที่กำหนด 4. มีช่องทางรับข้อร้องเรียนหรือข้อเสนอแนะจากบุคลากร 5. มีการกำกับติดตามและรายงานผลการดำเนินงานด้านบุคคลต่อผู้บริหารตามลำดับ</p>	<p>รวมทั้งมีการใช้คณะกรรมการพิจารณาในกระบวนการสำคัญ เพื่อลดการใช้ดุลพินิจของบุคคลเพียงคนเดียว อย่างไรก็ตาม กระบวนการบริหารงานบุคคลบางขั้นตอนยังเกี่ยวข้องกับ การใช้ดุลพินิจ เช่น การประเมินผล การพิจารณาความดีความชอบ การมอบหมายงาน หรือการสรรหา จึงยังคงระดับโอกาสไว้ที่ระดับ 2 ระดับ</p> <p><b>ผลกระทบ: ระดับ 1 เท่าเดิม</b> เนื่องจากในรอบ 6 เดือนยังไม่พบข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการเรียกรับสินบนหรือผลประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล และยังไม่พบข้อร้องเรียนด้านความไม่เป็นธรรมที่มีมูล จึงไม่เกิดความเสียหายที่เป็นรูปธรรมต่อภาพลักษณ์ ความเป็น</p>

ลำดับ	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง รอบแผน (โอกาสxผลกระทบ)	การดำเนินงานจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน	ผลการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือ หลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)
			7. ปลุกฝังค่านิยมองค์กรด้านความ ซื่อสัตย์ ความเป็นธรรม ความ รับผิดชอบ และธรรมาภิบาล 8. อบรมหรือสื่อสารให้เจ้าหน้าที่และ คณะกรรมการด้านบุคคลเข้าใจเรื่อง จริยธรรม ผลประโยชน์ทับซ้อน และ การป้องกันการทุจริต		ธรรม หรือความน่าเชื่อถือ ของคณะ อีกทั้งมีกลไก ควบคุมและช่องทางรับข้อ ร้องเรียนที่สามารถใช้ ตรวจสอบและแก้ไขได้ จึงคง ระดับผลกระทบไว้ที่ระดับ 1

## แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ)

ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต

หมวด (4) การบริหารงานบุคคล :

การใช้อำนาจหน้าที่เรียกรับสินบนหรือผลประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ส่งผลกระทบต่อความเป็นธรรม ความโปร่งใส และความน่าเชื่อถือของ  
หน่วยงาน 2 x 1 = 2 ความรุนแรงน้อย (สีเขียว)

### หลักเกณฑ์การประเมินระดับคะแนนโอกาส x ระดับคะแนนผลกระทบของความเสี่ยง

ระดับคะแนนความรุนแรง (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood : L) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	ผลกระทบของความเสี่ยง (Impact : I) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)
5	มีโอกาสเกิดขึ้นสูงมาก เคยเกิดเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนในลักษณะเดียวกันหลายครั้ง หรือมีช่องว่างในการควบคุมกระบวนการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน	ส่งผลกระทบรุนแรงมาก เกิดความเสียหายต่อระบบบริหารงานบุคคล มีการสอบสวนทางวินัยหรือกฎหมาย และกระทบต่อชื่อเสียงของคณะและมหาวิทยาลัยในวงกว้าง
4	มีโอกาสเกิดขึ้นสูง เนื่องจากกระบวนการบริหารงานบุคคลบางขั้นตอนเกี่ยวข้องกับการใช้ดุลพินิจ เช่น การสรรหา แต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง ประเมินผล หรือพิจารณาความดีความชอบ	ส่งผลกระทบสูง อาจเกิดข้อร้องเรียนอย่างเป็นทางการ กระทบต่อความเป็นธรรม ขวัญกำลังใจของบุคลากร และความน่าเชื่อถือของหน่วยงาน
3	มีโอกาสเกิดขึ้นปานกลาง เนื่องจากบุคลากรบางส่วนอาจยังเข้าใจไม่ครบถ้วนเกี่ยวกับจริยธรรม ผลประโยชน์ทับซ้อน หรือแนวปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคลที่โปร่งใส	ส่งผลกระทบปานกลาง อาจเกิดข้อสงสัย ข้อทักท้วง หรือความไม่ไว้วางใจภายในหน่วยงาน ทำให้ต้องชี้แจง ตรวจสอบ หรือปรับปรุงแนวปฏิบัติ
2	มีโอกาสเกิดขึ้นน้อย เนื่องจากมีหลักเกณฑ์ ระเบียบ และคณะกรรมการพิจารณาในกระบวนการสำคัญ เพื่อลดการตัดสินใจโดยบุคคลเดียว	ส่งผลกระทบน้อย อาจกระทบเฉพาะรายบุคคลหรือกระบวนการน้อย และสามารถชี้แจง แก้ไข หรือควบคุมไม่ให้ขยายผลได้
1	มีโอกาสเกิดขึ้นน้อยมาก เนื่องจากมีระบบควบคุม กำกับติดตาม และช่องทางร้องเรียนที่ชัดเจน อีกทั้งไม่เคยพบข้อร้องเรียนหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้อง	ส่งผลกระทบน้อยมาก ไม่มีความเสียหายที่เป็นรูปธรรม และไม่กระทบต่อภาพลักษณ์ ความเป็นธรรม หรือความน่าเชื่อถือของหน่วยงาน

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

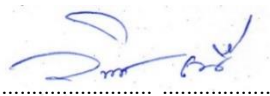
**ระดับความเสี่ยง = ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ (คะแนน 1-25)**

ระดับความเสี่ยง คะแนน 1-2 = ความรุนแรงน้อย (สีเขียว)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 7-12 = ความรุนแรงสูง (สีส้ม)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 3-6 = ความรุนแรงปานกลาง (สีเหลือง)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 13-25 = ความรุนแรงสูงมาก (สีแดง)

ลายมือชื่อ ..... 

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิพรพรรณ เนื่องเม็ก)

ตำแหน่ง คณบดีคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ

วันที่ 24 เดือน เมษายน พ.ศ. 2569

สรุปภาพรวมความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

รอบแผน  รอบ 6 เดือน  รอบ 12 เดือน

ชื่อหน่วยงาน คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา	ลำดับ	ชื่อความเสี่ยง	ความต่อเนื่องในการบริหารจัดการ ความเสี่ยง		ประเภท ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาสxผลกระทบ)		
			ความเสี่ยต่อเนื่อง จากปีก่อน	ความเสี่ยงใหม่		รอบแผน	รอบ 6 เดือน	รอบ 12 เดือน
ยุทธศาสตร์ที่ .....	xx							
ยุทธศาสตร์ที่ 5 บริหาร จัดการทันสมัย มี ประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	xx	หมวด (1) การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวก ในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 เรื่อง ..... “หน่วยงานไม่มีความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นการรับสินบน ในกระบวนการอนุมัติ อนุญาต เนื่องจากหน่วยงานไม่มีภารกิจการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของ ทางราชการ พ.ศ. 2558”.....	-ไม่มี-	-ไม่มี-	-ไม่มี-	-ไม่มี-	-ไม่มี-	-ไม่มี-
	1	หมวด (2) การใช้อำนาจตามกฎหมายหรือการให้บริการตามภารกิจ เรื่อง การ เรียกรับหรือยอมจะรับทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจาก ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อันอาจกระทบต่อความเป็นกลาง ความโปร่งใส และความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติหน้าที่	-	✓	G : หมวด (2)	2 × 2 = 4	_x_ = ( )	
	2	หมวด (3) การจัดซื้อจัดจ้าง เรื่อง การเรียกรับสินบนหรือผลประโยชน์อื่นใดจาก ผู้ประกอบการในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ทำให้เกิดการเอื้อประโยชน์แก่คู่สัญญา และส่งผลกระทบต่อความโปร่งใส ความเป็นธรรม และธรรมาภิบาลของหน่วยงาน	-	✓	G : หมวด (3)	2 × 2 = 4	_x_ = ( )	
	3	หมวด (4) การบริหารงานบุคคล เรื่อง การใช้อำนาจหน้าที่เรียกรับสินบนหรือ ผลประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ส่งผลกระทบต่อความเป็นธรรม ความโปร่งใส และความน่าเชื่อถือของหน่วยงาน	-	✓	G : หมวด (4)	2 × 1 = 2	_x_ = ( )	
รวมจำนวนความเสี่ยง .....8..... ประเด็น								

ลายมือชื่อ ..... 

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิพรรณณ์ เนื่องเม็ก)

ตำแหน่ง คณบดีคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ

วันที่ 24 เดือน เมษายน พ.ศ. 2569