

แผนบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน (RM-Plan) 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	ประเภทความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยเสี่ยง	ผลกระทบของความเสี่ยง	การควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน	ระดับความเสี่ยงปัจจุบัน (โอกาสxผลกระทบ)	วิธีการ/มาตรการจัดการความเสี่ยง	ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)	กำหนดเสร็จ/ผู้รับผิดชอบ
-ไม่มี-	หมวด (1) การอนุมัติ อนุญาตตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 “หน่วยงานไม่มีความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นการรับสินบนในกระบวนการงานอนุมัติ อนุญาตเนื่องจากหน่วยงานไม่มีการกิจการอนุมัติ อนุญาตตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558”.....	ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรและธรรมาภิบาล (Reputation and Good Governance Risks : G) หมวด (1) การอนุมัติ อนุญาตตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558	ปัจจัยภายใน -ไม่มี- ปัจจัยภายนอก -ไม่มี-	-ไม่มี-	-ไม่มี-	-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

แผนบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน (RM-Plan) 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

คำเป้าหมาย

ระบบบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายในมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์

พัฒนาโลกกำกับ ติดตาม และประเมินผลด้านการบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน และการป้องกันการทุจริตอย่างต่อเนื่อง

ลำดับ	ความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยเสี่ยง	ผลกระทบของความเสี่ยง	การควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน	ระดับความเสี่ยงปัจจุบัน (โอกาสxผลกระทบ)	วิธีการ/มาตรการจัดการความเสี่ยง	ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)	กำหนดเสร็จ/ผู้รับผิดชอบ
	หมวด (2) การใช้อำนาจตามกฎหมายหรือการให้บริการตามภารกิจ การเรียกรับหรือยอมจะรับทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อันอาจกระทบต่อความเป็นกลาง ความโปร่งใส และความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติหน้าที่	ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรและธรรมาภิบาล (Reputation and Good Governance Risks : G) หมวด (2) การใช้อำนาจตามกฎหมายหรือการให้บริการตามภารกิจ	ปัจจัยภายใน 1. บุคลากรบางส่วนอาจยังขาดความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับแนวปฏิบัติตามนโยบาย No Gift Policy และมาตรฐานทางจริยธรรม 2. กระบวนการให้บริการบางรายการอาจยังมีการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ทำให้เกิดช่องว่างในการตีความหรือปฏิบัติ	1. ส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือภาพลักษณ์ และชื่อเสียงของคณะและมหาวิทยาลัย 2. ทำให้เกิดข้อร้องเรียนหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับความโปร่งใสและความเป็นธรรม	1. มีการประกาศและสื่อสารนโยบาย No Gift Policy ของมหาวิทยาลัยและคณะ 2. มีแนวปฏิบัติด้านจริยธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส และการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน 3. มีการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรตามโครงสร้างการบริหารงาน 4. มีระบบการเสนอเรื่องตามลำดับขั้นและการพิจารณาโดยผู้บังคับบัญชา เพื่อลดการใช้ดุลพินิจของบุคคลเพียงคนเดียว	2 x 2 = 4 ความรุนแรงปานกลาง (สีเหลือง)	1. กำหนดและสื่อสารนโยบายป้องกันการทุจริตอย่างชัดเจน โดยเฉพาะนโยบาย No Gift Policy และแนวปฏิบัติกรณีได้รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใด 2. บูรณาการการป้องกันการทุจริตและการส่งเสริมคุณธรรม ความโปร่งใสไว้ในแผนการดำเนินงานของคณะ	1. จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการเรียกรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด = 0 เรื่อง 2. จำนวนกรณีการกระทำผิดวินัยหรือข้อร้องเรียนด้านการทุจริตจากการให้บริการตามภารกิจ = 0 เรื่อง 3. ร้อยละของบุคลากรที่รับทราบนโยบาย No Gift	

ลำดับ	ความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยเสี่ยง	ผลกระทบของความเสี่ยง	การควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน	ระดับความเสี่ยงปัจจุบัน (โอกาสxผลกระทบ)	วิธีการ/มาตรการจัดการความเสี่ยง	ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)	กำหนดเสร็จ/ผู้รับผิดชอบ
			<p>ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน</p> <p>3. การสื่อสารแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอาจยังไม่ครอบคลุมบุคลากรทุกกลุ่มอย่างต่อเนื่อง</p> <p>ปัจจัยภายนอก</p> <p>1. ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบางรายอาจมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการให้ของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดแก่เจ้าหน้าที่</p> <p>2. บริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่นิยมมอบของขวัญหรือสิ่งตอบแทนในโอกาสต่าง ๆ อาจส่งผลให้เกิดความเสี่ยงต่อการรับทรัพย์สินหรือ</p>	<p>ในการให้บริการ</p> <p>3. อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อระบบธรรมาภิบาลขององค์กร</p> <p>4. อาจส่งผลกระทบต่อผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน</p> <p>5. หากเกิดกรณีร้ายแรง อาจนำไปสู่การดำเนินการทางวินัย กฎหมาย หรือความรับผิดชอบทางปกครอง</p>	<p>5. มีช่องทางรับข้อร้องเรียน ข้อเสนอแนะ หรือแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบ</p> <p>6. มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของคณะผ่านช่องทางสาธารณะ</p>		<p>3. กำหนดขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจการตัดสินใจของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ให้ชัดเจน เพื่อลดการใช้ดุลพินิจโดยบุคคลเพียงคนเดียวในกระบวนการสำคัญ</p> <p>4. จัดทำหรือทบทวนคู่มือและมาตรฐานการปฏิบัติงาน เช่น ขั้นตอนการให้บริการ Work Flow และแนวปฏิบัติการใช้อำนาจหน้าที่ให้โปร่งใส ตรวจสอบได้</p> <p>5. จัดกิจกรรมหรือสื่อสารสร้างการรับรู้เกี่ยวกับ No Gift Policy ผลประโยชน์ทับซ้อน คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง</p> <p>6. ส่งเสริมระบบตรวจสอบภายใน การ</p>	<p>Policy ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90</p> <p>4. มีการเผยแพร่หรือสื่อสารนโยบาย No Gift Policy อย่างน้อย 2 ช่องทาง</p> <p>5. มีการทบทวนหรือจัดทำแนวปฏิบัติ/ขั้นตอนการให้บริการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ อย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี</p> <p>6. มีรายงานผลการดำเนินงานด้านการป้องกันการทุจริตต่อผู้บริหารอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง</p>	

ลำดับ	ความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยเสี่ยง	ผลกระทบของความเสี่ยง	การควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน	ระดับความเสี่ยงปัจจุบัน (โอกาสxผลกระทบ)	วิธีการ/มาตรการจัดการความเสี่ยง	ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)	กำหนดเสร็จ/ผู้รับผิดชอบ
			ประโยชน์อื่นใดโดยไม่เหมาะสม 3. การติดต่อประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก อาจทำให้เกิดสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการถูกเสนอผลประโยชน์				รายงานผลต่อผู้บริหารและการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการสะท้อนความคิดเห็น 7. เผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของคณะผ่านเว็บไซต์หรือช่องทางสาธารณะ เช่น ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง ข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ และช่องทางร้องเรียน 8. กำหนดแนวทางการดำเนินการกรณีพบการฝ่าฝืนนโยบายหรือจริยธรรมอย่างชัดเจนเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ		

แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ)

ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต
หมวด (2) การใช้อำนาจตามกฎหมาย
หรือการให้บริการตามภารกิจ :

การเรียกรับหรือยอมจะรับทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อันอาจกระทบต่อความเป็น
กลาง ความโปร่งใส และความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติหน้าที่ ระดับความเสี่ยง $2 \times 2 = 4$ 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 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 หรือผู้รับบริการเกี่ยวกับการให้/รับของขวัญ 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 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

แผนบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน (RM-Plan) 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

คำเป้าหมาย

การจัดซื้อจัดจ้างของคณะมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นไปตามระเบียบ และไม่มีข้อร้องเรียนด้านการทุจริต

กลยุทธ์

กำกับ ติดตาม และควบคุมกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างให้โปร่งใส เปิดเผยข้อมูล ลดการใช้ดุลพินิจ และตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน

ลำดับ	ความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยเสี่ยง	ผลกระทบของความเสี่ยง	การควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน	ระดับความเสี่ยงปัจจุบัน (โอกาสxผลกระทบ)	วิธีการ/มาตรการจัดการความเสี่ยง	ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)	กำหนดเสร็จ/ผู้รับผิดชอบ
	หมวด (3) การจัดซื้อจัดจ้าง การเรียกรับสินบนหรือผลประโยชน์อื่นใดจากผู้ประกอบการในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ทำให้เกิดการเอื้อประโยชน์แก่คู่สัญญาและส่งผลกระทบต่อความโปร่งใส ความเป็นธรรม และธรรมาภิบาลของหน่วยงาน	ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรและธรรมาภิบาล (Reputation and Good Governance Risks: G)	ปัจจัยภายใน 1. กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างบางรายการมีรายละเอียดทางเทคนิคสูง อาจเปิดช่องให้กำหนดคุณลักษณะเฉพาะที่เอื้อประโยชน์ต่อผู้ประกอบการบางราย 2. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างอาจมีความเข้าใจไม่ครบถ้วนเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย และแนวปฏิบัติด้านพัสดุภาครัฐ 3. การใช้ดุลพินิจของคณะกรรมการหรือผู้เกี่ยวข้องในบางขั้นตอน	1. ทำให้เกิดความเสียหายต่องบประมาณและทรัพย์สินของทางราชการ 2. กระทบต่อความโปร่งใสและความเป็นธรรม 3. อาจเกิดข้อร้องเรียน ข้อ	1. ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ รวมถึงระเบียบและประกาศที่เกี่ยวข้อง 2. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง เช่น คณะกรรมการกำหนดรายละเอียดคุณลักษณะเฉพาะ คณะกรรมการพิจารณาผล และ คณะกรรมการตรวจรับพัสดุ 3. มีการจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้าง และแผนการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนงานที่ได้รับอนุมัติ	2 x 2 = 4 ความรุนแรงปานกลาง (สีเหลือง)	1. จัดทำนโยบายและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ รวมถึงแผนการจัดซื้อจัดจ้างให้ชัดเจน โปร่งใส และสอดคล้องกับภารกิจของคณะ 2. กำหนดหลักเกณฑ์การใช้จ่ายงบประมาณ และการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ แผนงาน และวงเงินที่ได้รับอนุมัติ	1. จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการเรียกรับสินบนหรือผลประโยชน์ในการจัดซื้อจัดจ้าง = 0 เรื่อง 2. จำนวนกรณีการจัดซื้อจัดจ้างที่ถูกตรวจพบที่มีการเอื้อประโยชน์หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน = 0 เรื่อง 3. ร้อยละของรายการจัดซื้อจัดจ้างที่ดำเนินการถูกต้อง	

ลำดับ	ความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยเสี่ยง	ผลกระทบของความเสี่ยง	การควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน	ระดับความเสี่ยงปัจจุบัน (โอกาสxผลกระทบ)	วิธีการ/มาตรการจัดการความเสี่ยง	ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)	กำหนดเสร็จ/ผู้รับผิดชอบ
			<p>เช่น การกำหนด TOR การพิจารณาคุณสมบัติ หรือการตรวจรับพัสดุ อาจทำให้เกิดความเสี่ยงด้านความโปร่งใส</p> <p>4. การตรวจสอบเอกสารหลักฐานในบางขั้นตอนอาจยังไม่รัดกุมเพียงพอ หากมีปริมาณงานมากหรือมีข้อจำกัดด้านบุคลากร</p> <p>ปัจจัยภายนอก</p> <p>1. ผู้ประกอบการหรือคู่สัญญาบางรายอาจพยายามเสนอผลประโยชน์เพื่อให้ได้รับการคัดเลือกหรือได้รับความได้เปรียบในการจัดซื้อจัดจ้าง</p> <p>2. การแข่งขันทางการค้าหรือมูลค่างบประมาณที่สูง อาจเพิ่มแรงจูงใจให้เกิดการแทรกแซงหรือเสนอผลประโยชน์โดยมิชอบ</p> <p>3. สินค้าหรือบริการเฉพาะทางบางประเภทมีผู้จำหน่ายจำกัด ทำให้เกิดความเสี่ยงต่อการกำหนดเงื่อนไขที่ไม่</p>	<p>หักท้วง หรือ การตรวจสอบจากหน่วยงานภายในและภายนอก</p> <p>4. ส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์และชื่อเสียงของคณะและมหาวิทยาลัย</p> <p>5. อาจนำไปสู่ความรับผิดชอบทางวินัย ทางแพ่ง ทางอาญา หรือทางปกครองของผู้เกี่ยวข้อง</p> <p>6. อาจส่งผลกระทบต่อผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน</p>	<p>4. มีระบบเอกสาร หลักฐาน และขั้นตอนการอนุมัติที่สามารถตรวจสอบย้อนหลังได้</p> <p>5. มีการเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างผ่านช่องทางที่กำหนด เช่น เว็บไซต์หน่วยงานหรือระบบของภาครัฐ</p> <p>6. มีระบบตรวจสอบภายใน และการรายงานผลต่อผู้บริหารตามลำดับชั้น</p>		<p>3. ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ รวมถึงระเบียบประกาศ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด</p> <p>4. จัดทำหรือทบทวนคู่มือการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยกำหนดขั้นตอน ผู้รับผิดชอบเอกสารประกอบ และระยะเวลาดำเนินการให้ชัดเจน</p> <p>5. กำหนดขั้นตอนการอนุมัติและการตรวจสอบหลายระดับ เพื่อลดการใช้ดุลพินิจของบุคคลเพียงคนเดียว</p> <p>6. ทบทวนรายละเอียดคุณลักษณะเฉพาะหรือ TOR ให้เปิดกว้าง ไม่เอื้อประโยชน์ต่อผู้ประกอบการรายใด</p>	<p>ตามระเบียบและมีเอกสารครบถ้วน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95</p> <p>4. ร้อยละของรายการจัดซื้อจัดจ้างที่มีการเปิดเผยข้อมูลตามที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95</p> <p>5. จำนวนข้อทักท้วงจากการตรวจสอบภายในหรือภายนอกที่มีนัยสำคัญ = 0 เรื่อง</p> <p>6. มีการทบทวนคู่มือ/แนวปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง</p> <p>7. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างได้รับการสื่อสารหรืออบรมแนวปฏิบัติด้านพัสดุและการป้องกันการทุจริต ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90</p>	

ลำดับ	ความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยเสี่ยง	ผลกระทบของความเสี่ยง	การควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน	ระดับความเสี่ยงปัจจุบัน (โอกาสxผลกระทบ)	วิธีการ/มาตรการจัดการความเสี่ยง	ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)	กำหนดเสร็จ/ผู้รับผิดชอบ
			เปิดกว้างหรือไม่เอื้อต่อการแข่งขันอย่างเป็นธรรม				<p>รายหนึ่ง และสามารถตรวจสอบเหตุผลความจำเป็นได้</p> <p>7. เปิดเผยข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณและข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างบนเว็บไซต์ของหน่วยงานหรือช่องทางสาธารณะให้เข้าถึงได้ง่าย</p> <p>8. ส่งเสริมให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมหรือทบทวนความรู้ด้านกฎหมายระเบียบพัสดุ การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และ No Gift Policy</p> <p>9. จัดให้มีช่องทางรับข้อร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างที่ปลอดภัย เป็นความลับ และตรวจสอบได้</p>		

แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ)

ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต
หมวด (3) การจัดซื้อจัดจ้าง :

การเรียกรับสินบนหรือผลประโยชน์อื่นใดจากผู้ประกอบการในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ทำให้เกิดการเอื้อประโยชน์แก่คู่สัญญา และส่งผลกระทบต่อ
ความโปร่งใส 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 เดือน ให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน รวมถึงให้เชื่อมโยงกับหลักเกณฑ์การประเมินระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ ของความเสี่ยงที่ได้กำหนดไว้ โดยให้แนบแบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยงของส่วนงาน ทุกครั้งที่รายงานแก่มหาวิทยาลัย

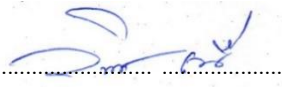
ระดับความเสี่ยง = ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ (คะแนน 1-25)

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

แผนบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน (RM-Plan) 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
คำเป้าหมาย	การบริหารงานบุคคลของคณะมีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และไม่มีข้อร้องเรียนด้านการทุจริตหรือการเรียกรับผลประโยชน์
กลยุทธ์	พัฒนาระบบกำกับ ติดตาม และควบคุมกระบวนการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดยลดการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล และส่งเสริมความโปร่งใสในทุกขั้นตอน

ลำดับ	ความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยเสี่ยง	ผลกระทบของความเสี่ยง	การควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน	ระดับความเสี่ยงปัจจุบัน (โอกาสxผลกระทบ)	วิธีการ/มาตรการจัดการความเสี่ยง	ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)	กำหนดเสร็จ/ผู้รับผิดชอบ
	หมวด (4) การบริหารงานบุคคล การใช้อำนาจหน้าที่เรียกรับสินบนหรือผลประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ส่งผลกระทบต่อความเป็นธรรม ความโปร่งใส และความน่าเชื่อถือของหน่วยงาน	ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรและธรรมาภิบาล (Reputation and Good Governance Risks: G)	ปัจจัยภายใน 1. กระบวนการบริหารงานบุคคลบางขั้นตอนอาจมีการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือคณะกรรมการ 2. หลักเกณฑ์หรือขั้นตอนบางเรื่องอาจยังสื่อสารไม่ทั่วถึงทำให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อน 3. บุคลากรอาจขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรม	1. กระทบต่อความโปร่งใสและความเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคล 2. ทำให้เกิดข้อร้องเรียน ความไม่ไว้วางใจ หรือความขัดแย้งภายในองค์กร 3. ส่งผลเสียต่อขวัญกำลังใจและแรงจูงใจของบุคลากร	1. มีการกำกับติดตามการบริหารงานบุคคลโดยผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 2. มีหลักเกณฑ์ ระเบียบ และแนวปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคลที่กำหนดไว้ 3. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาในกระบวนการสำคัญ แทนการตัดสินใจโดยบุคคลเดียว 4. มีการระบุผู้รับผิดชอบและขั้นตอนการปฏิบัติงานในแต่ละกระบวนการ 5. มีช่องทางรับข้อร้องเรียนหรือข้อเสนอแนะจากบุคลากร 6. มีการรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารตามลำดับ	2 x 1 = 2 ความรุนแรงน้อย (สีเขียว)	1. กำกับติดตามการบริหารงานบุคคลอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง 2. จัดทำหรือทบทวนคู่มือ ระเบียบ และแนวปฏิบัติการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม 3. ระบุผู้รับผิดชอบ ขั้นตอน เอกสาร หลักฐาน และระยะเวลาดำเนินการในแต่ละกระบวนการให้ชัดเจน	1. จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการเรียกรับสินบนหรือผลประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล = 0 เรื่อง 2. จำนวนข้อร้องเรียนด้านความไม่เป็นธรรมในการบริหารงานบุคคลที่มีมูล = 0 เรื่อง 3. กระบวนการบริหารงานบุคคลสำคัญมีคณะกรรมการ	

ลำดับ	ความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยเสี่ยง	ผลกระทบของความเสี่ยง	การควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน	ระดับความเสี่ยงปัจจุบัน (โอกาสxผลกระทบ)	วิธีการ/มาตรการจัดการความเสี่ยง	ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)	กำหนดเสร็จ/ผู้รับผิดชอบ
			<p>ผลประโยชน์ทับซ้อนและการป้องกันการทุจริต</p> <p>ปัจจัยภายนอก</p> <p>1. ผู้เกี่ยวข้องอาจมีความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในการทำงาน และอาจนำไปสู่การเสนอผลประโยชน์โดยไม่เหมาะสม</p> <p>2. วัฒนธรรมการฝากฝังหรือการใช้ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอาจส่งผลกระทบต่อความเสี่ยงด้านความเป็นธรรม</p> <p>3. แรกกดดันจากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกอาจกระทบต่อการตัดสินใจด้านบุคคล</p>	<p>4. กระทบต่อภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือของคณะและมหาวิทยาลัย</p> <p>5. อาจนำไปสู่การตรวจสอบทางวินัย กฎหมาย หรือข้อทักท้วงจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p>			<p>4. ใช้คณะกรรมการพิจารณาในกระบวนการสำคัญเพื่อลดการตัดสินใจโดยบุคคลเดียว</p> <p>5. ตรวจสอบการดำเนินงานด้านบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p> <p>6. รายงานผลการตรวจสอบหรือข้อสังเกตต่อผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>7. ปลุกฝังค่านิยมองค์กรด้านความซื่อสัตย์ ความเป็นธรรม ความรับผิดชอบ และธรรมาภิบาล</p> <p>8. อบรมหรือสื่อสารให้เจ้าหน้าที่ และคณะกรรมการด้านบุคคลเข้าใจเรื่องจริยธรรม ผลประโยชน์ทับซ้อน และการป้องกันการทุจริต</p>	<p>พิจารณา ร้อยละ 100</p> <p>4. มีการทบทวนหรือสื่อสารหลักเกณฑ์ด้านการบริหารงานบุคคลอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง</p> <p>5. บุ ค ล า ก ร ที่เกี่ยวข้องได้รับการอบรมหรือสื่อสารด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90</p>	

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

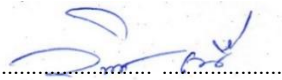
ระดับความเสี่ยง = ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ (คะแนน 1-25)

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. วิพรรณรัตน์ เนื่องเม็ก)

ตำแหน่ง คณบดีคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ

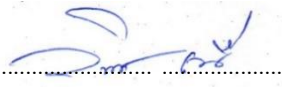
วันที่ 24 เดือน เมษายน พ.ศ. 2569

สรุปภาพรวมความเสี่ยงด้านทั่วไปและด้านป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

รอบแผน รอบ 6 เดือน รอบ 12 เดือน

ชื่อหน่วยงาน คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา	ลำดับ	ชื่อความเสี่ยง (ด้านทั่วไปและด้านป้องกันการทุจริต)	ความต่อเนื่องในการบริหารจัดการ ความเสี่ยง		ประเภท ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาสxผลกระทบ)		
			ความเสี่ยง ต่อเนื่องจากปีก่อน	ความเสี่ยงใหม่		แผน	6 เดือน	12 เดือน
ยุทธศาสตร์ที่ 5 บริหาร จัดการทันสมัย มี ประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล		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_ = ()	_x_ = ()
	2	หมวด (3) การจัดซื้อจัดจ้าง เรื่อง การเรียกรับสินบนหรือผลประโยชน์อื่นใดจาก ผู้ประกอบการในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ทำให้เกิดการเอื้อประโยชน์แก่คู่สัญญา และส่งผลกระทบต่อความโปร่งใส ความเป็นธรรม และธรรมาภิบาลของหน่วยงาน	-	✓	G : หมวด (3)	2 × 2 = 4	_x_ = ()	_x_ = ()
	3	หมวด (4) การบริหารงานบุคคล เรื่อง การใช้อำนาจหน้าที่เรียกรับสินบนหรือ ผลประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ส่งผลกระทบต่อความเป็นธรรม ความโปร่งใส และความน่าเชื่อถือของหน่วยงาน	-	✓	G : หมวด (4)	2 × 1 = 2	_x_ = ()	_x_ = ()
รวมจำนวนความเสี่ยง3..... ประเด็น								

ลายมือชื่อ 

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิพรรณรัตน์ เนื่องเม็ก)

ตำแหน่ง คณบดีคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ

วันที่ 24 เดือน เมษายน พ.ศ. 2569