การประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา

คำนำ

การบริหารความเสี่ยงการทุจริตและการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม และประพฤติมิชอบ โดยให้การประเมินความเสี่ยงการทุจริตเป็นเครื่องมือในการป้องกัน สกัดกั้น ลด และปิดโอกาสการทุจริตในหน่วยงาน ซึ่งกองการเจ้าหน้าที่ ได้จัดทำเครื่องมือการประเมินความเสี่ยงการทุจริต เพื่อประเมินประสิทธิภาพของแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริตของหน่วยงาน และเพื่อให้หน่วยงานสามารถนำมาตรการในการป้องกันการทุจริต (Corruption Risk Control) ไปสู่การปฏิบัติให้เห็นผลเป็นรูปธรรม อันจะส่งผลให้ปัญหาการทุจริตในหน่วยงานลดลง ประชาชนมีความเชื่อมั่นต่อการทำงานของหน่วยงาน

คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แนวทางการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องที่จะนำคู่มือไปใช้อันจะช่วยขับเคลื่อนการประเมินความเสี่ยงการทุจริต โดยมุ่งการวางระบบ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต ลด และปิดโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงการทุจริตให้ได้มากที่สุด

กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา

สารบัญ

		หน้า
ส่วนที่ 1	**ความเป็นมา**	**4**
	ความหมายของความเสี่ยงการทุจริต	5
	ข้อมูลพื้นฐานการประเมินความเสี่ยงการทุจริต	6
	ประเภทและองค์ประกอบของความเสี่ยง	6
	ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารความเสี่ยง	11
	ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารความเสี่ยง	12
	แผนบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน (RM-Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	13
ส่วนที่ 2	**มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง สำหรับเจ้าหน้าที่กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567**	**22**
	หลักการ	22
	วัตถุประสงค์	22
	กลุ่มเป้าหมาย	22
	การพัฒนาเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา	23
	ขอบเขตเนื้อหา	23
	ประมวลจริยธรรมที่กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา ใช้ดำเนินการภายในกองการเจ้าหน้าที่	25
	จริยธรรมของบุคลากรกรสายสนับสนุนที่บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ ยึดเป็นแนวปฏิบัติในการปฏิบัติงาน	28
	การขับเคลื่อนองค์กรมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส ยึดมั่นคุณธรรม 4 ประการ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา”กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา	32
	การดำเนินงานทางคุณธรรมและจริยธรรมโครงการ/กิจกรรม ของกองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	33
ภาคผนวก		**43**

ส่วนที่ 1
ความเป็นมา

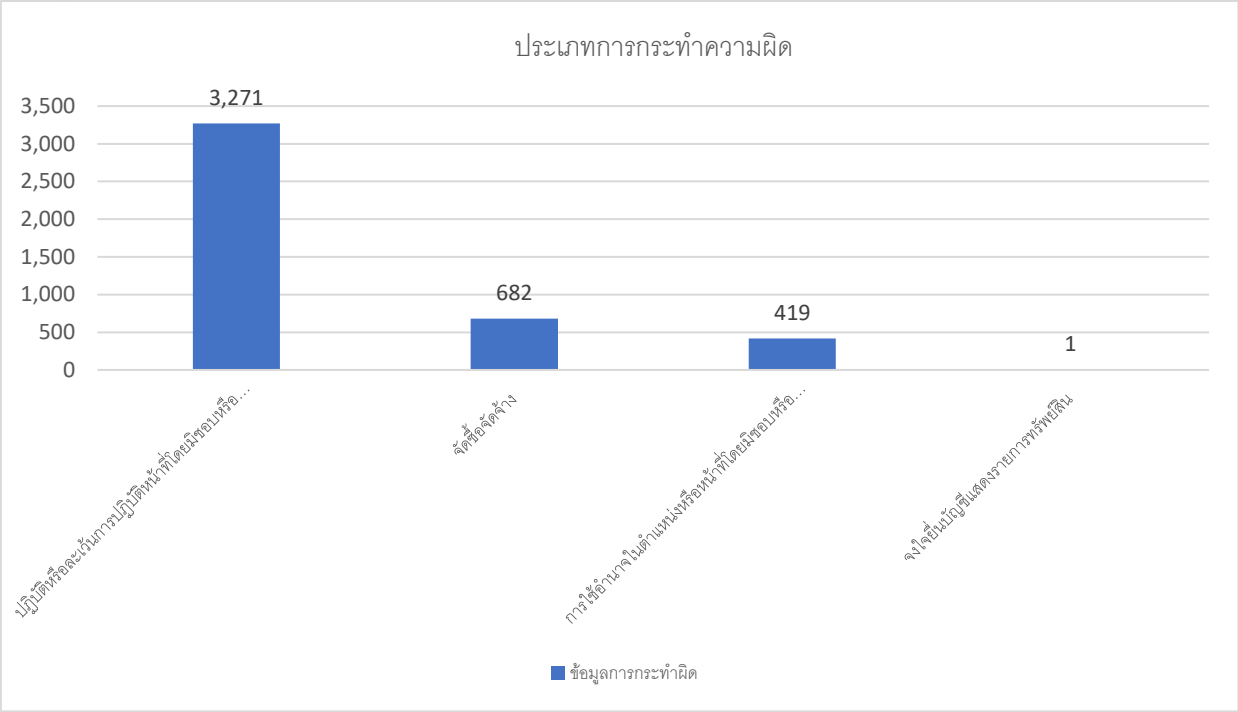
การทุจริตเป็นพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่รัฐที่เบี่ยงเบนไปจากปทัสฐานนอันเป็นที่ยอมรับของสังคม เพื่อตอบสนองเป้าหมายส่วนตัวเป็นสำคัญ การทุจริตในภาครัฐเป็นปัญหาร้ายแรงที่สุดปัญหาหนึ่งของสังคมไทยที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคอย่างมาก รูปแบบการทุจริต ในภาครัฐมีการกระจายตัว และมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้นอยู่ในทุกระดับ ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย จนถึงการขับเคลื่อนสู่ระดับปฏิบัติ ประกอบกับองค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International) ได้ประกาศผลคะแนนดัชนีชี้วัดการรับรู้การทุจริต ประจำปี พ.ศ. 2565 เมื่อวันที่ 31 มกราคม 2566 โดยในครั้งนี้มีประกาศที่เข้าร่วมการประเมินทั้งหมด 180 ประเทศ โดยจากจำนวนประเทศ 180 ประเทศทั่วโลก ประเทศที่ได้คะแนนสูงที่สุดคือ 90 คะแนน จัดเป็นอันดับ 1 ของโลก คือ ประเทศเดนมาร์ก อันดับ 2 ของโลกได้คะแนน 87 คะแนน คือ ประเทศฟินแลนด์ และประเทศนิวซีแลนด์ ในขณะที่ประเทศไทย ได้คะแนนเพิ่มขึ้นเป็น 36 คะแนน จัดอยู่ในอันดับที่ 101 ของโลก และอยู่ในอับดับที่ 4 ของกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน เนื่องจากภาครัฐได้มีการแก้ไขปัญหาการติดสินบน โดยมีการลงโทษเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับสินบนอย่างจริงจัง รวมทั้ง การพัฒนาระบบการอนุมัติ อนุญาตให้มีความโปร่งใส การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ ตลอดจนมีการเปิดเผยข้อมูลลงในระบบดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ทำให้ภาคประชาชนมีความตื่นตัวในการจับตามองการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ จึงส่งผลต่อมุมมองของผู้ตอบแบบสอบถามที่มองว่าปัญหาการติดสินบนและการคอร์รัปชั่นถูกแก้ไขเป็นไปในทางที่ดีขึ้น

ซึ่งผลจากการวเคราะห์ข้างต้น จึงเป็นเครื่องมือสะท้อนว่าในสายตานานาชาติ ยังไม่เกิดความเชื่อมั่นในความโปร่งใสของการดำเนินการธุรกิจในประเทศไทย เนื่องจากยังมีการเรียกรับสินบนเพื่อการอนุมัติอนุญาตเพื่ออำนวยความสะดวกในการประกอบธุรกิจ จากนักลงทุนและชาวต่างชาติ

ข้อมูลสภาพปัญหาด้านจริยธรรมในภาครัฐที่มีความสำคัญ

ข้อมูลเรื่องการกระทำความผิด ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2565 – 30 เมษายน 2566) ซึ่งคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ได้พิจารณาดำเนินการแล้วเสร็จและมีมติชี้มูลความผิด ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง เจ้าหน้าที่ของรัฐและเอกชน จำนวน 4,894 เรื่อง โดยจำแนกตามประเภทการกระทำความผิด ดังนี้

แผนภูมิภาพที่ 1 แสดงประเภทการกระทำความผิด



คำกล่าวหาในลักษณะความผิด เรื่องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบหรือโดยทุจริต เช่น ละเลย เพิกเฉย ต่อการปฏิบัติตามหน้าที่ กระทำการเกินอำนาจหน้าที่โดยทุจริต และอนุมัติ/ไม่อนุมัติใบอนุญาตโดยมิชอบ เป็นต้น จำนวน 3,271 เรื่อง (ร้อยละ 66.84) รองลงมาเป็นเรื่องจัดซื้อจัดจ้าง จำนวน 682 เรื่อง (ร้อยละ 13.94) และเรื่องการใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่โดยมิชอบหรือโดยทุจริต จำนวน 419 เรื่อง (ร้อยละ 8.56) ตามลำดับ ส่วนลักษณะความผิดที่พบน้อยที่สุด คือ จงใจไม่ยื่นทรัพย์สินและหนี้สิน/จงใจยื่นบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินหรือหนี้สินอันเป็นเท็จ จำนวน 1 เรื่อง (ร้อยละ 0.02)

ข้อมูลจากเวปไซต์: https://www.nacc.go.th/categorydetail สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.)

ความหมายของความเสี่ยงการทุจริต

ความเสี่ยง หมายถึง โอกาสที่จะเกิดความผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล ความสูญเปล่า หรือเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งอาจเกิดขึ้นในอนาคต และมีผลกระทบ หรือทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน ทั้งในด้านยุทธศาสตร์ การปฏิบัติงาน การเงิน และการบริหาร ซึ่งอาจเป็นผลกระทบทางบวกด้วยก็ได้ โดยวัดจากผลกระทบ (Consequence) ที่ได้รับ และโอกาสที่เกิด (Likelihood) ของเหตุการณ์ โดยจำแนกความเสี่ยงได้เป็น 5 ลักษณะ คือ

1. ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องในระดับยุทธศาสตร์
2. ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องในระดับปฏิบัติการ
3. ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับด้านการเงิน
4. ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องในด้านความปลอดภัยจากอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สิน

5. ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับชื่อเสียง หรือความนาเชื่อถือ

ความเสี่ยงการทุจริต หมายถึง ความเสี่ยงของการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม หรือการรับสินบน

สินบน หมายถึง ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่เสนอว่าจะให้ สัญญาว่าจะให้ มอบให้ การยอมรับการให้ หรือการร้องขอสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันส่งผลต่อการตัดสินอย่างใดอย่างหนึ่งในลักษณะจูงใจให้กระทำการหรือไม่กระทำการที่ขัดต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ

ผลประโยชน์ทับซ้อน การขัดกันแห่งผลประโยชน์ส่วนบุคคลและผลประโยชน์ส่วนรวม หรือ การขัดกันระหว่างส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม หรือ การขัดกันระหว่างผลประโยชน์สารธารณะและผลประโยชน์ส่วนบุคคล หรือ ประโยชน์ทับซ้อน หรือ ประโยชน์ขัดกัน หรือ ผลประโยชน์ขัดแย้ง หรือ การขัดแย้งทางผลประโยชน์

ข้อมูลพื้นฐานการประเมินความเสี่ยงการทุจริต

การประเมินความเสี่ยงการทุจริตประจำปี แสดงผลการประเมินความเสี่ยงของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตหรือก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน โดยการประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต การวิเคราะห์ความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 วิเคราะห์และค้นหาความเสี่ยงการทุจริต และการจัดการความเสี่ยงเพื่อป้องกันการเกิดการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อพัฒนาไปสู่การกำหนดมาตราการป้องกันความเสี่ยงและป้องกันการเกิดการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน พร้อมกำหนดกลไกการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง

ประเภทและองค์ประกอบของความเสี่ยง

ประเภทของความเสี่ยง แบ่งเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk : S) เกี่ยวข้องกับการบรรลุเป้าหมาย และพันธกิจในภาพรวม โดยความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นเป็นความเสี่ยงเนื่องจาก

1.1 การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์และเหตุการณภายนอก ส่งผลให้กลยุทธ์ที่กำหนดไว้ไม่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์

1.2 เกิดจากการกำหนดกลยุทธ์ที่ขาการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียที่ให้ไม่ได้นำไปสู่การแก้ไขปัญหาหรือการตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างแท้จริง

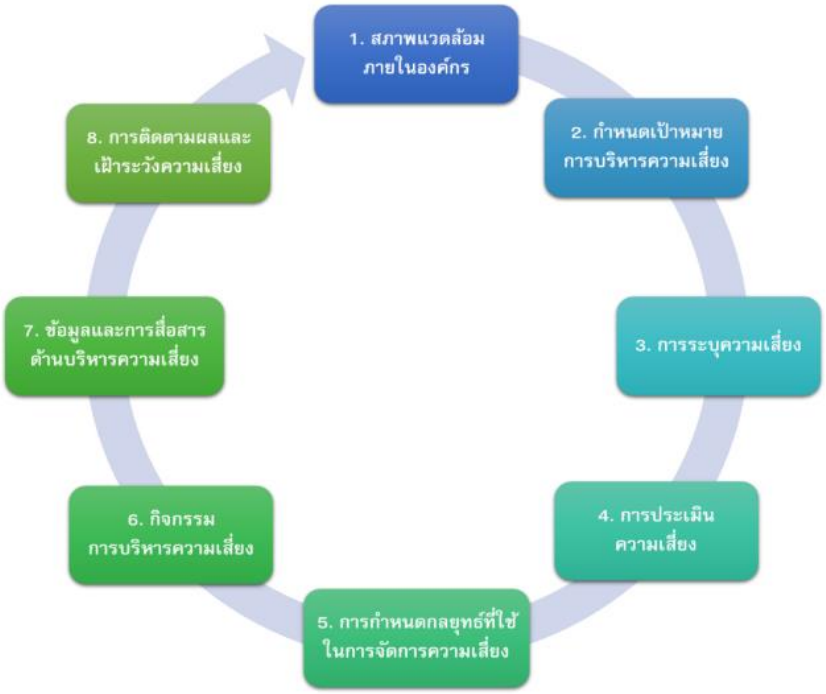
2. ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน (Operational Risk : O) เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติงาน โดยความเสี่ยงอาจเกิดขึ้นเป็นความเสี่ยงเนื่องจากระบบงานภายในหน่วยงาน/กระบวนการ/เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมที่ใช้/บุคลากร/ความเพียงพอของข้อมูล

3. ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk : F) เกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณและการเงินของหน่วยงาน เช่น การบริหารเงินไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสมทำให้ขาดประสิทธิภาพและไม่ทันตามระยะเวลาการใช้จ่ายงบประมาณ เนื่องจากขาดการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณ

4. ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ (Compliance Risk : C) เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบต่าง ๆ โดยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเป็นความเสี่ยงเนื่องจากความไม่ชัดเจน ความไม่ครอบคลุมของกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ

องค์ประกอบกระบวนการบริหารความเสี่ยงตามมาตรฐาน COSO ERM

องค์ประกอบของความเสี่ยง แบ่งเป็น 8 องค์ประกอบ ดังนี้



1. สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Environment)

เป็งองค์ประกอบที่สำคัญในการกำหนดกรอบทิศทางบริหารความเสี่ยงขององค์กร การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กรจะสะท้อนการดำเนินงานชัดเจนขึ้น เมื่อพิจารณาให้ครอบคลุมถึงปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่อาจมีผลกระทบต่อองค์กร

1.1 ปัจจัยภายใน เช่น โครงสร้างองค์กร กระบวนการ และวิธีการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กร ปรัชญา การบริหารความเสี่ยง และระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ของผู้บริหาร

1.2 ปัจจัยภายนอก เช่น ภาวะเศรษฐกิจ การเมือง ทั้งในและต่างประเทศ โรคระบาด ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี กฎเกณฑ์การกำกับดูแลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

2. การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการบริหารความเสี่ยง (Objective Setting)

การกำหนดวัตถุประสงค์การบริหารจัดการความเสี่ยง การพิจารณาคัดเลือกกระบวนการ/แผนงาน/โครงการ ซึ่งคัดเลือกมาดำเนินการบริหารจัดการความเสี่ยงจะมุ่งเน้นไปที่ความสำคัญและมีนัยสำคัญต่อการบรรลุความสำเร็จตามประเด็นยุทธศาสตร์ให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

3.การระบุความเสี่ยง (Risk Identification)

การระบุความเสี่ยงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานร่วมกันระบุความเสี่ยงและปัจจัยเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับโครงการ/กิจกรรม เพื่อให้ทราบถึงเหตุการณ์ที่เป็นความเสี่ยงที่อาจมีผลกระทบต่อการบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยต้องพิจารณาว่ามีเหตุการณ์ใดหรือกิจกรรมใดของกระบวนการปฏิบัติงานที่อาจเกิดความผิดพลาดความเสียหายและไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตัวอย่างประเด็นความเสี่ยงและเหตุแห่งความเสี่ยงที่สำคัญ เช่น

3.1 ความเสียหายหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจมีผลกระทบในเชิงลบต่อองค์กร

3.2 ความไม่แน่นอนที่อาจมีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร

3.3 เหตุการณ์ที่อาจทำให้องค์กรเสียโอกาส

4. การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)

การประเมินความเสี่ยง เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วย การวิเคราะห์ การประเมิน และการจัดระดับความเสี่ยง ที่มีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของกระบวนการทำงานของหน่วยงาน สอดคล้องกับประเภทความเสี่ยงการทุจริต ออกเป็น 4 ประเด็นดังต่อไปนี้

4.1 การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ.2558

4.2 การใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ

4.3 การจัดซื้อจัดจ้าง

4.4 การบริหารงานบุคคล

ภายหลักจากระบุความเสี่ยงได้แล้วจะต้องพิจารณาความเสี่ยงที่มีอยู่ก่อนที่เคยทำการควบคุมแล้วจึงทำการประเมินโอกาสที่จะเกิดขึ้นและระดับความรุนแรงของความเสี่ยงนั้น การประเมินความเสี่ยงสามารถทำการประเมินทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยการปรเมินจะพิจารณาให้ครอบคลุม 2 ประเด็น

4.5 โอกาสที่อาจเกิดขึ้น (Likelihood) ความถี่หรือโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยง

4.6 ผลกระทบ (Impact) ขนาดความรุนแรงของความเสียหายที่มีต่อองค์กร

หากเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นจริง ผลกระทบอาจพิจารณาความเสียหายทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงิน โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ

ระดับ 1 เท่ากับ น้อยมาก

ระดับ 2 เท่ากับ น้อย

ระดับ 3 เท่ากับ ปานกลาง

ระดับ 4 เท่ากับ สูง

ระดับ 5 เท่ากับ สูงมาก

เมื่อหน่วยงานพิจารณาโอกาสและผลกระทบแล้ว ให้จัดลำดับความรุนแรงของความเสี่ยงนั้น โดยพิจารณาจากความสัมพันธ์ของโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงและผลกระทบของความเสี่ยงที่ประเมินตามตารางการวิเคราะห์ ซึ่งทำให้หน่วยงานทราบว่ามีความเสี่ยงใดเป็นความเสี่ยงสูงสุดที่จะต้องบริหารจัดการก่อนโดยมีเกณฑ์มาตรฐานระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk/ Risk Matrix) ดังนี้

		โอกาส				
		น้อยมาก (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	สูง (4)	สูงมาก (5)
ผลกระทบ	สูงมาก (5)					
	สูง (4)					
	ปานกลาง (3)					
	น้อย (2)					
	น้อยมาก (1)					

เกณฑ์มาตรฐานระดับความเสี่ยง (Likelihood)

1. เกณฑ์มาตรฐานระดับโอกาสที่เกิดความเสี่ยง

ระดับ	โอกาสที่จะเกิด	คำอธิบาย
5	สูงมาก	โอกาสเกิดขึ้นมากกว่า 12 ครั้งต่อปี
4	สูง	โอกาสเกิดขึ้นไม่เกิน 12 ครั้งต่อปี
3	ปานกลาง	โอกาสเกิดขึ้นไม่เกิน 6 ครั้งต่อปี
2	น้อย	โอกาสเกิดขึ้นไม่เกิน 3 ครั้งต่อปี
1	น้อยมาก	โอกาสเกิดขึ้นไม่เกิน 1 ครั้งต่อปี หรืออาจไม่เกิดเลย

2. เกณฑ์มาตรฐานระดับผลกระทบของความเสี่ยง (Impact)

ระดับ	โอกาสที่จะเกิด	คำอธิบาย
5	รุนแรงสูงมาก	ก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงมาก
4	รุนแรงสูง	ก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง
3	รุนแรงปานกลาง	ก่อให้เกิดความเสียหายปานกลาง
2	รุนแรงน้อย	ก่อให้เกิดความเสียหายน้อย
1	รุนแรงน้อยมาก	ก่อให้เกิดความเสียหายน้อย หรืออาจจะไม่เสียหาย

5. การกำหนดกลยุทธ์ที่ใช้ในการจัดการความเสี่ยง (Risk Response)

เมื่อความเสี่ยงได้รับการประเมินและบ่งชี้ตามระดับความสำคัญแล้ว หน่วยงานต้องมีการจัดการความเสี่ยง โดยสามารถใช้วิธีใดวิธีหนึ่งตามหลัก 4 ประการ 4T คือ

5.1 การยอมรับ ความเสี่ยงที่เหลืออยู่ในปัจจุบันอยู่ภายในระดับที่ต้องการหรือยอมรับได้แล้วโดยไม่ต้องมีการดำเนินการเพิ่มเติมเพื่อลดโอกาสหรือความรุนแรงที่อาจเกิดขึ้น แต่ควรมีมาตรการติดตามอย่างใกล้ชิดเพื่อรองรับผลที่จะเกิดขึ้น

5.2 การลดหรือควบคุม การดำเนินการเพิ่มเติมเพื่อลดโอกาสที่อาจเกิดขึ้นหรือความรุนแรงของความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ โดยการเพิ่มเติมหรือเปลี่ยนแปลงขั้นตอนบางส่วนของกิจกรรมหรือโครงการที่นำไปสู่เหตุการณ์ที่เป็นความเสี่ยงหรือการวิเคราะห์หาวิธีการควบคุม/มาตรการหรือวิธีการใด ๆ ในการที่จะป้องกันความสูญเสีย รวมถึงลดความน่าจะเป็นที่เหตุการณ์ที่เป็นความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น

5.3 การโอนหรือกระจาย การโอนหรือกระจายความรับผิดชอบให้กับผู้อื่นในการจัดการความเสี่ยงเนื่องจากเป็นความเสี่ยงที่หลีกเลี่ยงไม่ได้และไม่สามารถรับเอาไว้ได้

5.4 การหยุดหรือหลีกเลี่ยง การหยุดหรือการดำเนินการเพื่อหลีกเลี่ยงเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเสี่ยง

6. กิจกรรมการบริหารความเสี่ยง (Control Activities)

ภายหลังจากการประเมินความเสี่ยงและกำหนดกลยุทธ์ที่ใช้ในการจัดกรความเสี่ยงแล้ว ต้องทำการกำหนดแนวทางหรือกิจกรรมการจัดการความเสี่ยงที่เหมาะสมเพื่อให้ความเสี่ยงลดลง และหากความเสี่ยงอยู่ในระดับสูงหรือสูงมากต้องนำความเสี่ยงนั้นมาดำเนินการจัดการความเสี่ยงในแผนบริหารความเสี่ยง ซึ่งประกอบด้วย

6.1 กิจกรรมตามแนวทางการจัดการความเสี่ยง เพื่อควบคุมหรือลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

6.2 เป้าหมาย/ผลสำเร็จของการดำเนินการโดยกำหนดกิจกรรมตามแนวทางการจัดการความเสี่ยงให้สอดคล้องกับผลผลิต ผลลัพธ์ หรือความคืบหน้าของโครงการ โดยคำนึงถึงตัวชี้วัดผลลัพธ์การดำเนินการ (ผลลัพธ์ของกระบวนการ) ตามค่าเกณฑ์วัดผลการดำเนินงาน

6.3 ระยะเวลาดำเนินการ เป็นการระบุช่วงเวลาที่จะดำเนินกิจกรรมตามแนวทางการจัดการความเสี่ยง

6.4 ผู้รับผิดชอบความเสี่ยง ซึ่งมีหน้าที่

6.4.1 ทบทวนประสิทธิภาพของแนวปฏิบัติการบริหารความเสี่ยงที่มีอยู่ในปัจจุบัน

6.4.2 กำหนดการควบคุมที่ต้องการเพิ่มเติมเพื่อจัดการความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้

6.4.3 ประเมินความเสี่ยงที่เหลืออยู่หลังจากได้รับการจัดการในปัจจุบันแล้ว

6.4.4 กำหนดเวลาที่แน่นอนในแต่ละขั้นตอนการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

7. ข้อมูลและการสื่อสารด้านบริหารความเสี่ยง (Information & Communication)

หน่วยงานจะต้องมีระบบสารสนเทศและการสื่อสารที่ใช้ติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสามารถสร้างความมั่นใจได้ว่าผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ว่าได้รับข้อมูลเกี่ยวกับความเสี่ยงที่ถูกต้อง สามารถจัดการกับความเสี่ยงตามลำดับความสำคัญ และมีการติดตามแผนการจัดการความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง จัดให้มีช่องทางการสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ ที่เพียงพอและเหมาะสมเพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับความเข้าใจที่ตรงกันอย่างทั่วถึง โดยเข้าใจและมีข้อมูลความเสี่ยงในลักษณะต่าง ๆ และทำการตัดสินใจได้ดีที่สุดภายใต้ข้องจำกัดของแต่ละกระบวนการของงานนั้น ๆ

8. การติดตามผลและเฝ้าระวังความเสี่ยง (Monitoring)

ตลอดเวลาการดำเนินงานบริหารความเสี่ยงจะต้องติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ระบุปัจจัยเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเพิ่มเติม และดำเนินการประเมินความเสี่ยงใหม่ เพื่อให้สามารถกำหนดแผนรองรับความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารความเสี่ยง

1. การสนับสนุนจากผู้บริหาร ต้องให้ความสำคัญและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเข้าใจความสำคัญในคุณค่าของการบริหารความเสี่ยงต่อองค์กร มิฉะนั้นแล้วการบริหารความเสี่ยงไม่สามารถเกิดขึ้นได้

การบริหารความเสี่ยงต้องเริ่มจากผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน โดยกำหนดนโยบายให้มีการปฏิบัติรวมถึงการกำหนดให้ผู้บริหารต้องใช้ข้อมูลเกี่ยวกับความเสี่ยงในการตัดสินใจและบริหารงาน

2. การใช้คำเพื่อให้เข้าใจแบบเดียวกัน การใช้คำนิยามเกี่ยวกับความเสี่ยงและการบริหารความเสี่ยงแบบเดียวกัน จะทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย กระบวนการเพื่อใช้ในการระบุและประเมินความเสี่ยงและกำหนดวิธีการจัดการความเสี่ยง

3. การปฏิบัติตามกระบวนการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง องค์กรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติตามกระบวนการบริหารความเสี่ยง คือ องค์กรที่สามารถนำกระบวนการบริหารความเสี่ยงมาปฏิบัติอย่างทั่วถึงทั้งองค์กรและกระทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

4. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การชี้แจงทำความเข้าใจต่อเจ้าหน้าที่ทุกคนในหน่วยงานให้เข้าใจความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลต่อกระบวนการบริหารความเสี่ยง จะช่วยให้เกิดการยอมรับและเข้าใจกระบวนการและนำมาซึ่งความสำเร็จในการพัฒนาการบริหารความเสี่ยง

ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารความเสี่ยง

1. เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยงเฉพาะผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการระบบบบริหารความเสี่ยง โดยไม่มีการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการจัดการระบบบริหารความเสี่ยงให้กับเจ้าหน้าที่ทุกระดับในหน่วยงาน ทำให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานไม่เข้าใจว่าการบริหารความเสี่ยงมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน จึงไม่ให้ความสำคัญและมีความคิดว่าการบริหารความเสี่ยงเป็นเรื่องน่าเบื่อหน่าย

2.ผู้มีหน้าที่ประเมินความเสี่ยงเลือกกลยุทธ์และแนวทางการจัดการความเสี่ยงไม่สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ความเสี่ยง ทำให้การบริหารความเสี่ยงไม่สำเร็จตามเป้าหมายของการดำเนินกิจกรรมตามแนวทางการจัดการความเสี่ยง

แผนบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน (RM-Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ชื่อหน่วยงาน กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา

การบริหารจัดการความเสี่ยงตามพันธกิจ

☐ 1. พัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต	☐ 2. วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน	☐ 3. บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม
☐ 4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย	☑ 5. บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	

ยุทธศาสตร์ **ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล**

ค่าเป้าหมาย **มหาวิทยาลัยมีการโปร่งใส ปลอดการทุจริตและการประพฤติมิชอบ**

กลยุทธ์ **จัดทำระบบการรับเรื่องร้องเรียนให้มีประสิทธิภาพ**

ลำดับ	ความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยเสี่ยง	ผลกระทบของความเสี่ยง	การควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน	ระดับความเสี่ยงปัจจุบัน (โอกาสx ผลกระทบ)	วิธีการ/มาตรการจัดการความเสี่ยง	ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง(KRI)	กำหนดเสร็จ/ผู้รับผิดชอบ
	หมวด (1) การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 การนำเงินยืมเงินทดรองจ่ายไปใช้ผิดวัตถุประสงค์	ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรและธรรมาภิบาล (Reputation and Good Governance Risks : G) หมวด (1) การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 **การทุจริตด้านการเงิน**	**ปัจจัยภายใน** - การประมาณการค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานสูงกว่าค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริง **ปัจจัยภายนอก** - ปัญหาด้านการเงินของผู้ปฏิบัติงาน	1. การอนุมัติค่าใช้จ่าย ไม่ถูกต้องและเหมาะสม 2. เอกสารการเบิกจ่ายเป็นเท็จเพื่อเบิกจ่ายในอัตราที่สูงเกินความเป็นจริง 3. มหาวิทยาลัยเสียชื่อเสียงและทรัพย์สิน	1. การติดตามลูกหนี้ประจำเดือน 2. ปรับปรุงประกาศที่เกี่ยวข้องให้ครอบคลุมความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น 3. ดำเนินการทางวินัยตามระเบียบกฎหมาย 4. ผู้บริหารเน้นย้ำสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ด้วยความสุจริต	2 x 1 = 2 (น้อย)	1. รายงานหัวหน้าส่วนงาน/หน่วยงานทราบ 2. แนวปฏิบัติในการจ่ายเงินยืมทดรองจ่าย อบรมให้ความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงบทลงโทษทางวินัยแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างวัฒนธรรม ซื่อสัตย์	ไม่พบการทุจริต	กองการเจ้าหน้าที่

ลำดับ	ความเสี่ยง	ประเภท ความเสี่ยง	สาเหตุ/ ปัจจัยเสี่ยง	ผลกระทบ ของความเสี่ยง	การควบคุมที่มีอยู่ ในปัจจุบัน	ระดับความ เสี่ยงปัจจุบัน (โอกาสx ผลกระทบ)	วิธีการ/ มาตรการจัดการ ความเสี่ยง	ดัชนีชี้วัดความ เสี่ยง(KRI)	กำหนด เสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ
							สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่		

แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ)

ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต หมวด (1) การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 :

.....กรณีหน่วยงานไม่มีภารกิจในหมวดนี้ ให้ระบุว่า “หน่วยงานไม่มีความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นการรับสินบนในกระบวนงานอนุมัติ อนุญาต เนื่องจากหน่วยงานไม่มีภารกิจการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558”.....

หลักเกณฑ์การประเมินระดับโอกาส x ระดับผลกระทบของความเสี่ยง

ระดับคะแนนความรุนแรง (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	**โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง** (Likelihood : L) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	**ผลกระทบของความเสี่ยง** (Impact : I) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)
5	**โอกาสเกิดขึ้นมากกว่า 12 ครั้งต่อปี**	**ก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงมาก**
4	**โอกาสเกิดขึ้นไม่เกิน 12 ครั้งต่อปี**	**ก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง**
3	**โอกาสเกิดขึ้นไม่เกิน 6 ครั้งต่อปี**	**ก่อให้เกิดความเสียหายปานกลาง**
2	**โอกาสเกิดขึ้นไม่เกิน 3 ครั้งต่อปี**	**ก่อให้เกิดความเสียหายน้อย**
1	**โอกาสเกิดขึ้นไม่เกิน 1 ครั้งต่อปี หรืออาจไม่เกิดเลย**	**ก่อให้เกิดความเสียหายน้อย หรืออาจจะไม่เสียหาย**

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)

แผนบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน (RM-Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
ชื่อหน่วยงาน กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา

การบริหารจัดการความเสี่ยงตามพันธกิจ

☐ 1. พัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต	☐ 2. วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน	☐ 3. บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม
☐ 4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย	☐ 5. บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	

ยุทธศาสตร์ **การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล**

ค่าเป้าหมาย การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

ลำดับ	ความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยเสี่ยง	ผลกระทบของความเสี่ยง	การควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน	ระดับความเสี่ยงปัจจุบัน (โอกาสxผลกระทบ)	วิธีการ/มาตรการจัดการความเสี่ยง	ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)	กำหนดเสร็จ/ผู้รับผิดชอบ
	หมวด (2) การใช้อำนาจตามกฎหมายหรือการให้บริการตามภารกิจ การใช้ช่องว่างของกฎ ระเบียบในการกระทำทุจริต	ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรและธรรมาภิบาล (Reputation and Good Governance Risks : G) หมวด (1) การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวก ในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 **การทุจริตด้านการเงิน**	**ปัจจัยภายใน** 1. ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ความเข้าใจผิดหรือถูกใช้ให้กระทำผิด 2. กฎระเบียบขาดความสมบูรณ์และไม่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน **ปัจจัยภายนอก** - สภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง	1. การอนุมัติค่าใช้จ่ายไม่ถูกต้องและเหมาะสม 2. เอกสารการเบิกจ่ายเป็นเท็จเพื่อเบิกจ่ายในอัตราที่สูงเกินความเป็นจริง	1. ปรับปรุงประกาศที่เกี่ยวข้องให้ครอบคลุมความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น 2. ดำเนินการทางวินัยตามระเบียบกฎหมาย 3. ผู้บริหารเน้นสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ด้วยความสุจริต	2 x 1 = 2 (น้อย)	1.อบรมให้ความรู้ความเข้าใจ 2.มีบทลงโทษทางวินัย 3.สร้างวัฒนธรรม ซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่	ไม่พบการทุจริต	กองคลัง

แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ)

ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต หมวด (2) การใช้อำนาจตามกฎหมายหรือการให้บริการตามภารกิจ : **การใช้ช่องว่างของกฎ ระเบียบในการกระทำทุจริต**

หลักเกณฑ์การประเมินระดับโอกาส x ระดับผลกระทบของความเสี่ยง

ระดับคะแนนความรุนแรง (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood : L) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	ผลกระทบของความเสี่ยง (Impact : I) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)
5	โอกาสเกิดขึ้นมากกว่า 12 ครั้งต่อปี	ก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงมาก
4	โอกาสเกิดขึ้นไม่เกิน 12 ครั้งต่อปี	ก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง
3	โอกาสเกิดขึ้นไม่เกิน 6 ครั้งต่อปี	ก่อให้เกิดความเสียหายปานกลาง
2	โอกาสเกิดขึ้นไม่เกิน 3 ครั้งต่อปี	ก่อให้เกิดความเสียหายน้อย
1	โอกาสเกิดขึ้นไม่เกิน 1 ครั้งต่อปี หรืออาจไม่เกิดเลย	ก่อให้เกิดความเสียหายน้อย หรืออาจจะไม่เสียหาย

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)

แผนบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน (RM-Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. .....2567.....

ชื่อหน่วยงาน .....กองการเจ้าหน้าที่..มหาวิทยาลัยพะเยา.....

การบริหารจัดการความเสี่ยงตามพันธกิจ

☐ 1. พัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต	☐ 2. วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน	☐ 3. บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม
☐ 4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย	☐ 5. บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	

ยุทธศาสตร์ **ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล**

ค่าเป้าหมาย **มหาวิทยาลัยมีการโปร่งใส ปลอดการทุจริตและการประพฤติมิชอบ**

กลยุทธ์ **จัดทำระบบการรับเรื่องร้องเรียนให้มีประสิทธิภาพ**

ลำดับ	ความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยเสี่ยง	ผลกระทบของความเสี่ยง	การควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน	ระดับความเสี่ยงปัจจุบัน (โอกาสx ผลกระทบ)	วิธีการ/มาตรการจัดการความเสี่ยง	ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง(KRI)	กำหนดเสร็จ/ผู้รับผิดชอบ
	หมวด (3) การจัดซื้อจัดจ้าง	ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรและธรรมาภิบาล (Reputation and Good Governance Risks : G) หมวด (3) การจัดซื้อจัดจ้าง	**ปัจจัยภายใน** การจัดซื้อจัดจ้างแบบจำเป็นเร่งด่วน **ปัจจัยภายนอก** กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ มีจำนวนมาก บางครั้งถูกยกเลิกหรือมีการแก้ไขเพิ่มเติม	1.กรณีมีการจัดซื้อจัดจ้างแบบเร่งด่วน ระยะเวลาการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างมีจำกัดอาจทำให้เกิดข้อผิดพลาดด้านขั้นตอน กฎระเบียบ ได้	1. ควบคุม กำกับดูแลให้ผู้รับผิดชอบด้านพัสดุติดตามความเปลี่ยนแปลงด้านกฎหมาย ระเบียบ หนังสือเวียน เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง และประสานการดำเนินงานพัสดุกับส่วนกลางเพื่อป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น 2.การทำรายงานสรุปการจัดซื้อจัดจ้างทุกเดือนเสนอต่อผู้บังคับบัญชา	2*2	1. มีการวางแผนจัดซื้อจัดจ้าง 2. มีการควบคุมการเบิกจ่ายวัสดุคงคลังให้พอกับบุคลากรในหน่วยงาน 3. ตรวจสอบพัสดุที่ได้มาก่อนแจ้งให้คณะกรรมการตรวจรับ 4. ควรมีการสืบราคาจากผู้ประกอบการอย่างน้อย 3ราย	การดำเนินงานตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือเวียนที่เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง	งานธุรการ กองการเจ้าหน้าที่ 30 กย. 2567

แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ)

ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต หมวด (3) การจัดซื้อจัดจ้าง : **เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีการเรียกรับทรัพย์สินหรือผลประโยชน์อื่นใดจากผู้รับบริการเพื่อความสะดวกสบายรวดเร็วในการให้บริการการจัดซื้อจัดจ้าง ของมหาวิทยาลัย**

หลักเกณฑ์การประเมินระดับโอกาส x ระดับผลกระทบของความเสี่ยง

ระดับคะแนนความรุนแรง (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	**โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง** (Likelihood : L) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	**ผลกระทบของความเสี่ยง** (Impact : I) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)
5	มีโอกาสเกิดขึ้นในทุกเดือน	เกิดความล่าช้าต่อการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยมากที่สุด
4	มีโอกาสเกิดขึ้นในเดือนที่ 9-11	เกิดความล่าช้าต่อการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยมาก
3	มีโอกาสเกิดขึ้นในเดือนที่6-8	เกิดความล่าช้าต่อการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยปานกลาง
2	มีโอกาสเกิดขึ้นในเดือนที่ 3-5	เกิดความล่าช้าต่อการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยน้อย
1	มีโอกาสเกิดขึ้นในเดือนที่1-2 หรือไม่เกิดขึ้นเลย	เกิดความล่าช้าต่อการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยน้อยที่สุด

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)

แผนบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน (RM-Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. .....2567.....

ชื่อหน่วยงาน .....กองการเจ้าหน้าที่..มหาวิทยาลัยพะเยา.....

การบริหารจัดการความเสี่ยงตามพันธกิจ

☐ 1. พัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต	☐ 2. วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน	☐ 3. บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม
☐ 4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย	☐ 5. บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	

ยุทธศาสตร์ **ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล**

ค่าเป้าหมาย **มหาวิทยาลัยมีการโปร่งใส ปลอดการทุจริตและการประพฤติมิชอบ**

กลยุทธ์ **จัดทำระบบการรับเรื่องร้องเรียนให้มีประสิทธิภาพ**

ลำดับ	ความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยเสี่ยง	ผลกระทบของความเสี่ยง	การควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน	ระดับความเสี่ยงปัจจุบัน (โอกาสx ผลกระทบ)	วิธีการ/มาตรการจัดการความเสี่ยง	ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)	กำหนดเสร็จ/ผู้รับผิดชอบ
	หมวด (4) การบริหารงานบุคคล ความเสี่ยงด้านทรัพยากร (งบประมาณ)	ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรและธรรมาภิบาล (Reputation and Good Governance Risks : G) หมวด (4) การบริหารงานบุคคล	**ปัจจัยภายใน** 1.งบประมาณได้รับการจัดสรร ไม่เป็นไปตามแบบการบริหารงานบุคคล 2.โครงการ/กิจกรรมมีการเปลี่ยนแปลงตามสภาพการณ์ปัจจุบัน **ปัจจัยภายนอก** 1.นโยบายการบริหารงานบุคคลมีการเปลี่ยนแปลง	1.การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนที่ได้รับจัดสรร ทำให้มีช่องทางที่จะทุจริต เช่น มีการใช้งบประมาณตามความต้องการของตนเอง	1.ใช้งบประมาณในการดำเนินงานตรงตามแผนปฏิบัติงาน 2.รายงานผลการใช้งบประมาณตามแผนให้มหาวิทยาลัยทราบ 3.	2*2	1.ดำเนินการตามแผนการใช้งบประมาณที่ได้รับ 2.มีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับความเสี่ยงด้านทรัพยากร (งบประมาณ) 3.มีการประเมินผลการใช้งบประมาณตามตัวชี้วัดตามแผน	การใช้งบประมาณตรงตามที่ได้รับไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85	กองการเจ้าหน้าที่ 30 ก.ย.67

แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ)

ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต
หมวด (4) การบริหารงานบุคคล :

ความเสี่ยงของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านบุคคลที่อาจมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริต

หลักเกณฑ์การประเมินระดับโอกาส x ระดับผลกระทบของความเสี่ยง

ระดับคะแนนความรุนแรง (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	**โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง** (Likelihood : L) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	**ผลกระทบของความเสี่ยง** (Impact : I) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)
5	การเบิกจ่ายไม่เป็นไปตามงบประมาณที่กำหนดไว้ร้อยละ 81 - 100	การดำเนินงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ร้อยละ 81 - 100
4	การเบิกจ่ายไม่เป็นไปตามงบประมาณที่กำหนดไว้ร้อยละ 61 - 80	การดำเนินงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ร้อยละ 61 - 80
3	การเบิกจ่ายไม่เป็นไปตามงบประมาณที่กำหนดไว้ร้อยละ 41 - 60	การดำเนินงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ร้อยละ 41 - 60
2	การเบิกจ่ายไม่เป็นไปตามงบประมาณที่กำหนดไว้ร้อยละ 21 - 40	การดำเนินงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ร้อยละ 21 - 40
1	การเบิกจ่ายไม่เป็นไปตามงบประมาณที่กำหนดไว้ร้อยละ 1 - 20	การดำเนินงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ร้อยละ 1 - 20

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)

สรุปภาพรวมความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. .....2567.....

☑ **รอบแผน** ☐ **รอบ 6 เดือน** ☐ **รอบ 12 เดือน**

ชื่อหน่วยงาน .....กองคลัง.....

ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา	ลำดับ	ชื่อความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต	ความต่อเนื่องในการบริหารจัดการความเสี่ยง		ประเภทความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาสxผลกระทบ)		
			ความเสี่ยงต่อเนื่องจากปีก่อน	ความเสี่ยงใหม่		แผน	6 เดือน	12 เดือน
ยุทธศาสตร์ที่ 5	1	**หมวด (1) การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558** **เรื่อง** การนำเงินยืมเงินทดรองจ่ายไปใช้ผิดวัตถุประสงค์	ไม่มี	✓	O/G/N/E	2 x 1 = 2 (น้อย)	-	-
ยุทธศาสตร์ที่ 5	2	**หมวด (2) การใช้อำนาจตามกฎหมายหรือการให้บริการตามภารกิจ** **เรื่อง** การใช้ช่องว่างของกฎ ระเบียบในการกระทำทุจริต	ไม่มี	✓	G : หมวด (2)	DXE=F (...2*2...)		
ยุทธศาสตร์ที่ 5	-3	**หมวด (3) การจัดซื้อจัดจ้าง** เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีการเรียกรับทรัพย์สินหรือผลประโยชน์อื่นใดจากผู้รับบริการเพื่อความสะดวกสบายรวดเร็วในการให้บริการการจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัย	ไม่มี	✓	G : หมวด (3)	DXE=F (...2*2...)		
ยุทธศาสตร์ที่ 5	4-	**หมวด (4) การบริหารงานบุคคล** ความเสี่ยงของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านบุคคลที่อาจมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริต	ไม่มี	✓	G : หมวด (4)	GXH=4 (...2*2...)		
	รวมจำนวนความเสี่ยง .....4..... ประเด็น							

ส่วนที่ 2
มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง
สำหรับเจ้าหน้าที่กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

หลักการ

สร้างการรับรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่หน่วยงานกองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา สร้างวัฒนธรรม ค่านิยม และคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส กล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่หน่วยงานกองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา มีกรอบแนวคิดและค่านิยมของการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีแนวทางการตัดสินใจปัญหาจริยธรรมในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ถูกต้อง เกิดพฤติกรรมที่เหมาะสมเป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรมที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562
2. เพื่อสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของบทบาทของตนเองในการเป็นเจ้าหน้าที่หน่วยงานกองการเจ้าหน้าที่ ซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
3. เพื่อให้เจ้าหน้าที่หน่วยงานกองการเจ้าหน้าที่ สามารถแสดงออกถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีภาวะผู้นำทางจริยธรรม สร้างศรัทธาจูงใจให้หน่วยงานเกิดความร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานตามภารกิจให้เกิดผลสัมฤทธิ์
4. เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐและการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล
5. เพื่อสร้างสังคม-วัฒนธรรมประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมจากประชาชนในการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่กล้ายืนหยัดและแสดงความคิดเห็นที่ถูกต้อง รวมทั้ง เข้าถึงการแจ้งเบาะแสและพร้อมให้คำแนะนำที่ถูกต้องแก่ประชาชน ผลักดันกระบวนการคุ้มครองสำหรับผู้แจ้งเบาะแสและผู้เฝ้าระวังให้เกิดเป็นรูปธรรม เพื่อสนับสนุนการเฝ้าระวังพฤติกรรมทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ทุกระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายสำหรับกรอบการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่หน่วยงานกองการเจ้าหน้าที่ จะเป็นเจ้าหน้าที่กองการเจ้าหน้าที่ จำนวน 32 คน โดยจัดกลุ่มเป้าหมายตามบทบาทหน้าที่ ภาระงานของเจ้าหน้าที่ ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่หน่วยงานกองการเจ้าหน้าที่ ที่พึ่งเข้ารับการบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่
2. เจ้าหน้าที่หน่วยงานกองการเจ้าหน้าที่ ที่มีประสบการณ์ที่ผ่านการปฏิบัติงานมาแล้วเกิน 1 ปี
3. เจ้าหน้าที่หน่วยงานกองการเจ้าหน้าที่ ที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน
4. เจ้าหน้าที่หน่วยงานกองการเจ้าหน้าที่ ที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการ

การพัฒนาเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา

การพัฒนาเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับบุคลากรงานกองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา เกิดจากความคาดหวังและความต้องการให้บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ มีการแสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติตน เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ชื่นชมของประชาชนและสังคมให้การยอมรับและเชื่อมั่นในระบบราชการ ซึ่งได้กล่าวถึงและระบุไว้ในหลักการ แนวคิด และข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับเจ้าหน้าที่หน่วยงานการบริหารงานบุคคลในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้แก่

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช พ.ศ. 2560

ซึ่งบัญญัติเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานของรัฐอย่างอื่นให้เป็นไปตาหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาตรฐานทางจริยธรรมของตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ และผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระ ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน และหัวหน้างานตุลาการของศาลและองค์กรอิสระ ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2567 – 2571) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 ระบุให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ มุ่งเน้นให้ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม เพิ่มความยืดหยุ่นคล่องตัวให้กับหน่วยงานภาครัฐในการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอน ควบคู่ไปกับการเสริมสร้งประสิทธิภาพและคุณภาพภายใต้หลักระบบคุณธรรม

แผนแม่บดภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) ประเด็นการบริการประชาชนประสิทธิภาพภาครัฐ

แผนย่อยการสร้างและพัฒนาบคุลากรภาครัฐ มีแนวทางในการพัฒนาที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง โดยการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ โดยมีการประเมินผลและเลื่อนระดับตำแหน่งของบุคลากรภาครัฐตามผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยมีกลไกการป้องกันการแทรกแซงและการใช้ดุลพินิจโดยมิชอบ

ขอบเขตเนื้อหา

1. ประมวลจริยธรรมที่กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา ใช้ดำเนินการภายในกองการเจ้าหน้าที่ และความหมายและความสำคัญของมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยพะเยา
2. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา
3. กรอบแนวทางปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยพะเยา

ประมวลจริยธรรมที่กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา ใช้ดำเนินการภายในกองการเจ้าหน้าที่

ประมวลจริยธรรมมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564 และแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts การประพฤติตนทางจริยธรรม โดยคณะกรรมการคุ้มครองจริยธรรม มหาวิทยาลัยพะเยา โดยมีหลักเกณฑ์ที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรม ดังต่อไปนี้

1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563

2. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564

3. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง ค่านิยมองค์กรในการทำงานของมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2565

4. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาผลงาน เพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น พ.ศ. 2565

5. มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสกองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

6. มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

7. แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

URL ที่เผยแพร่ https://finance.up.ac.th/V2/

มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม

กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ยึดหลักตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ มาตรา ๕ ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย

1. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
3. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
4. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
6. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
7. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

มาตรฐานทางจริยธรรมทั้ง ๗ ข้อนี้ ให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือ สำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินความถูกผิด การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำความดีและละเว้นความชั่ว

พฤติกรรมที่ไม่ควรประพฤติปฏิบัติของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งได้แก่

1. แสดงออกในลักษณะที่ส่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย อันก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์
2. รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่เฉพาะที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้ตาม กฎ ระเบียบ

3. ปฏิบัติตามคำสั่ง คำขอร้อง คำขู่หรืออิทธิพลใด ๆ ในการชัดจูงให้กระทำความผิด

4. กระทำการอันส่อไปในทางที่ตีความได้ว่าเป็นการขัดระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

5. ปฏิเสธ ละเลย หรือเพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนเพื่อบรรเทาทุกข์ให้แก่บุคคลอื่น

6. เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความแตกต่างระหว่างเชื้อชาติ ศาสนา เพศ ฯลฯ

7. ประพฤติหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี

พฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละบุคคลตามตำแหน่งงาน สรุปเป็นรูปแบบพฤติกรรมตามที่คาดหวังของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ ได้ดังนี้

1. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ประกาศของมหาวิทยาลัยกำหนด

2. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องได้รับคำชี้แนะจากผู้บังคับบัญชา

3. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยสามารถหาวิธีการแก้ไขได้เองโดยไม่ต้องการคำชี้แนะ

4. การปฏิบัติเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติ

5. การให้คำปรึกษาชี้แนะทางได้

6. การมีนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ

7. การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้ยึดมั่นในจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

ข้อกำหนดจริยธรรมที่กองคลังใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ข้อกำหนดจริยธรรม แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts การประพฤติตนทางจริยธรรมโดยคณะกรรมการคุ้มครองจริยธรรม มหาวิทยาลัยพะเยา

URL ที่เผยแพร่ https://finance.up.ac.th/V2/Ethics.aspx

มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา

1. พึงดำรงตงให้มั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ดังนี้

1.1 การปฏิบัติตนยึดมั่นในความจริง ความถูกต้อง ความดีงาม ความเป็นเหตุเป็นผล ความสุจริตใจ

1.2 การปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างตรงไปตรงมา การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง ให้เชื่อมั่นว่าความซื่อสัตย์สุจริตจะนำพาให้ตนเองครองครัวและบ้านเมืองอยู่รอด

1.3 มีความรับผิดชอบต่องานในตำแหน่งหน้าที่ และเสียสละในการปฏิบัติงาน ด้วยการปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างเสียสละเวลา เสียสละความคิด และแรงกายเพื่อทำงาน เพื่อการสร้างสรรค์ และมีความรับผิดชอบต่องานนั้น ๆ เพื่อส่วนรวมและองค์กรอย่างจริงจัง

2. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบได้ โดยการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ดังนี้

2.1 มีขั้นตอนการปฏิบัติงานแผนการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน โดยสามารถแจ้งลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานและระยะเวลา ให้แก่ ผู้มาติดต่องานได้ทราบ เพื่อให้สามารถตรวจสอบและติดตามได้

2.2 มีเจ้าหน้าที่ทำการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานกองการเจ้าหน้าที่ ซึ่งได้แก่ ตรวจสอบภายใน เพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบการดำเนินงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่และหน่วยงาน ซึ่งจะมีการสรุปรายงานการตรวจสอบการปฏิบัติงานให้มหาวิทยาลัยทราบ

3. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของผู้มารับบริการเป็นหลัก ดังนี้

3.1 มีสติ ตั้งใจ หนักแน่น มั่นคง เพราะการใช้กำลังสติ คือ รู้ว่ากำลังทำอะไรให้กับใคร รู้ตัวว่าอยู่ที่ไหน อย่างไร หากใช้กำลังสติ หนักแน่น มั่นคงแล้ว จะทำให้เห็นช่องทาง วิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและรวดเร็ว เกิดความสำเร็จของงานและความเจริญแห่งตนเองได้

3.2 การให้บริการที่มีมาตรฐานเดียวกันอย่างเสมอภาค ทั่วถึงและเป็นธรรม

3.3 การให้บริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว และตรงเวลา

3.4 การให้บริการด้วยความเต็มใจยิ้มแย้ม แจ่มใส ประทับใจ และรักษาประโยชน์ ให้แก่ผู้รับบริการทุกคน

4. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า มุ่งให้เกิดผลลัพธ์ที่เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล อย่างคุ้มค่าซึ่งจะต้องมีหลักในการปฏิบัติ ดังนี้

4.1 ปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ความรู้ ความคิดที่ให้เกิดผลของงานที่ดีมีคุณค่าต่อผู้รับบริการ ต่อส่วนรวม ทั้งนี้ ต้องยึดถือว่า ความรู้วิชาการรู้ปฏิบัติและความรู้คิด จะทำให้เกิดผลดีต่อการทำหน้าที่

4.2 การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ คำนึงถึงผลลัพธ์และผู้มารับบริการ โดยยึดความถูกต้องของกฎ ระเบียบ กฎหมาย

4.3 การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและคุ้มค่า ทั้งในส่วนของการใช้เงิน และใช้เวลา

4.4 การปฏิบัติหน้าที่ให้แล้วเสร็จ ตามกำหนด และบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ และถูกต้องตรงตามนโยบาย

5. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ ดังนี้

5.1 การศึกษาหาความรู้ ที่เป็นการพัฒนาตนเอง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน และสร้างประสิทธิภาพให้กับตนเอง การพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยี การสื่อสาร การวางแผน และงานประจำที่ทำอยู่เสมอ

5.2 พัฒนาจิตใจตนเอง เพื่อให้มีสมาธิหนักแน่นมั่นคง สุขุมรอบคอบ ทำให้ภาวะจิตใจสามารถที่จะต่อสู้ และปฏิบัติงานในรูปแบบต่าง ๆ ได้

5.3 พัฒนาตนเอง และการปฏิบัติงาน ตลอดถึงการหาความรู้ และการพัฒนาจิตใจ จะกระทำได้โดยการเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนา และศึกษาด้วยตนเอง จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ก็ได้ทั้งนั้น การพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของตนเอง จะส่งผลให้เกิดการพัฒนางาน เกิดความมั่นคงต่อหน่วยงาน และความเจริญต่อมหาวิทยาลัยพะเยา และประเทศชาติ

จึงเป็นสาระสำคัญอย่างยิ่ง ที่บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา พึงได้ถือปฏิบัติให้ถูกต้อง เพราะจะส่งผลให้ตนเอง และหน่วยงาน ได้รับผลประโยชน์สร้างความภูมิใจให้เกิดกับกองคลัง นำความเจริญ ความมั่นคง เป็นที่ยอมรับ และกล่าวขวัญที่ดีตลอดไปการปฏิบัติตามมาตรฐานข้างต้นนั้นไม่ใช่เรื่องยากและซ่อนเร้นแต่อย่างใดเพียงแต่ให้มีศรัทธาบริหารจัดกาให้ถูกต้องอย่างสม่ำเสมอ ก็จะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลจากมาตรการส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม ดังนี้

มาตรการเชิงรุก

1. การฝึกอบรมเป็นการให้ความรู้ หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม
2. การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและการแก้ไขปัญหา
3. การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ
4. การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาใช้ในทางกฎหมายเพียงแต่ดำเนินการให้ความโปร่งใส
5. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม

มาตรการเชิงรับ

1. การฝึกอบรมเพื่อทำให้บุคลากรของกองการเจ้าหน้าที่ มีจิตสำนึกและตระหนักรู้ เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม
2. ทำให้ลดปัญหาการทุจริตและประพฤติชอบในหน่วยงานกองการเจ้าหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ทำให้บุคลากรของหน่วยงานกองการเจ้าหน้าที่มีความน่าเชื้อถือให้กับบุคคลภายในและบุคคลภายนอกและหน่วยงานต่าง ๆ ได้

ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

1. ปัญหาด้านเครื่องมือการประเมินคุณธรรมจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน มีการกำหนดแบบฟอร์มในการประเมินที่มีขั้นตอนที่ยุ่งยาก ซับซ้อน โดยแบบประเมินผลฯ ไม่สามารถที่จะวัดผลการประเมินได้อย่างแท้จริง
2. ปัญหาด้านผู้รับการประเมินขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. การให้ความร่วมมือหรือความสำคัญในเรื่องจริยธรรมของบุคลากรยังค่อนข้างน้อย

ข้อเสนอแนะ

1. ควรผลักดันให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมขององค์กร
2. วางระเบียบ ขั้นตอน การปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาล
3. ประชาสัมพันธ์ในเรื่องจริยธรรมให้ครอบคลุมทุกช่องทาง และทุกตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในกองการเจ้าหน้าที่เป็นประจำ เพื่อให้ทราบและนำไปปฏิบัติโดยทั่วกัน
4. หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ในเรื่องจริยธรรมไม่ครอบคลุมทุกช่องทาง ทำให้บุคลากรบางส่วนไม่ทราบถึงหลักจริยธรรมของกองการเจ้าหน้าที่ หรือประมวลจริยธรรมอื่นที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้

การขับเคลื่อนองค์กรมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส
ยึดมั่นคุณธรรม ๔ ประการ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา”
กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา

คุณธรรมเป้าหมาย

ปัญหาที่อยากแก้	ความดีที่อยากทำ
๑. ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่นทุกรูปแบบ ๑.๑ ประชาสัมพันธ์ และสร้างการรับรู้ต่อต้านการทุจริตให้กับบุคลากรในหน่วยงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องผ่านช่องทางต่าง ๆ ๑.๒ ร่วมกันแสดงสัญลักษณ์การต่อต้านการทุจริตเพื่อแสดงความมุ่งมั่น ตั้งใจ ปลูกจิตสำนึกและปลูกฝังค่านิยม	**๑. จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และสถาบันพระมหากษัตริย์** ๑.๑ ยึดมั่นในการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ๑.๒ สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมแสดงความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และเทิดทูนพระมหากษัตริย์ ๑.๓ ยึดมั่นและนำหลักธรรมคำสอนทางศาสนามาปฏิบัติใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน
๒. ใช้ทรัพยากรและวัสดุสำนักงานให้เกิดประโยชน์และมีความคุ้มค่าสูงสุด ๒.๑ นำกระดาษที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำ (Recycle) ๒.๒ เปิดเครื่องปรับอากาศเวลา ๐๙.๐๐ น. และปิดเวลา ๑๖.๐๐ น. ๒.๓ เปิดอุปกรณ์ไฟฟ้าเท่าที่จำเป็นในการใช้งานและปิดพร้อมถอดปลั๊กเครื่องใช้ไฟฟ้าหลังเลิกงาน ๒.๔ ตั้งเวลาพักหน้าจอคอมพิวเตอร์เมื่อไม่ใช้งาน ๒.๕ ขณะล้างมือ ล้างจาน ไม่ควรเปิดน้ำทิ้งไว้	**๒. ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้** ๒.๑ ปลูกจิตสำนึกบุคลากรให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ ๒.๒ สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม การประชุมและอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริต การส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรม
๓. ดูแลสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้สะอาดและปลอดภัย ๓.๑ จัดเก็บเอกสารให้เป็นระเบียบอย่างสม่ำเสมอ ๓.๒ ช่วยกันดูแลรักษาความสะอาด และส่งเสริมการทำ green office อย่างสม่ำเสมอ ๓.๓ มีมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ อย่างเคร่งครัด ดังนี้ ๓.๓.๑ สวมใส่หน้ากากอนามัยตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน ๓.๓.๒ จัดให้มีจุดบริการตรวจวัดอุณหภูมิและจุดบริการแอลกอฮอล์เจล	**๓. มีจิตสาธารณะ ช่วยเหลือเกื้อกูล และเสียสละ** ๓.๑ สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารวมกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบำเพ็ญตนและเป็นจิตอาสาทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวม ๓.๒ ปลูกจิตสำนึกและส่งเสริมพฤติกรรมให้บริการที่ดี การให้ข้อมูลอย่างถูกต้องและครบถ้วน ต่อผู้มาติดต่อหรือประสานงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

การดำเนินงานทางคุณธรรมและจริยธรรมโครงการ/กิจกรรม ของกองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

คุณธรรมและจริยธรรม	แนวทางปฏิบัติ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงาน
1. พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่	1. การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือตามกฎ ระเบียบ ประกาศที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้	**1.**การประชุมมอบนโยบายและแนวทางในการทำงานอย่างมีคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA)	จำนวนบุคลากรของกองการเจ้าหน้าที่เข้าร่วมประชุมรับมอบนโยบายครบทุกคน	เรียบร้อย	อยู่ระหว่างรอดำเนินการ
		2. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บุตลากรที่ปฏิบัติงานด้านบุคคล	ค่าเป้าหมายร้อยละ 80 ผลที่ได้รับ ร้อยละ 80	อยู่ระหว่างรอดำเนินการ	อยู่ระหว่างรอดำเนินการ
		4.โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่	จำนวนบุคลากรและผู้ที่ได้รับความรู้จากการเข้าร่วมโครงการ ค่าเป้าหมายร้อยละ 80	อยู่ระหว่างรอดำเนินการ	อยู่ระหว่างรอดำเนินการ
2. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ	1. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานแผนการทำงานและมอบหมายงานที่ชัดเจน โดยสามารถแจ้งลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน และระยะเวลาแล้วเสร็จ ให้แก่ ผู้มาติดต่อราชกาได้ทราบ เพื่อสามารถตรวจสอบและติดตามได้	1. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารโดยการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารทางหน้าเพจกองกองการเจ้าหน้าที่ และ Facebook 2. มีคู่มือการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ 3. ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกองการ	จำนวนคู่มือการปฏิบัติงานและติดต่องานที่ได้มีการจัดทำขึ้นนแต่ละงาน	ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร คู่มือการปฏิบัติงาน และขั้นตอนการปฏิบัติงานของบุคลากรของส่วนงานกองคลัง และระยะเวลาการให้บริการของส่วนงานกองการเจ้าหน้าที่	การติอต่อประสานงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเข้าไปตอบช้าเพราะเป็นนอกเวลาทำการและเกิดความล่าช้า เพราะเป็นช่วงเวลาที่มีผู้มาติดต่อจำนวนมาก

	2. มีการเปิดเผยข้อมูล ข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย	เจ้าหน้าที่ เผยแพร่ทางหน้าเพจกองการเจ้าหน้าที่ และ Facebook ของกองการเจ้าหน้าที่ ให้บุคคลภายในและภายนอก ทราบโดยทั่วกัน 4. มีขั้นตอนการปฏิบัติงาน แผนการทำงาน การมอบหมายหน้าที่ที่ชัดเจน 5 กำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน			
3. เสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี ตรงเวลา และเป็นธรรมต่อผู้รับบริการ	1. กำหนดหลักเกณฑ์และมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน 2. ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน 3. การให้บริการนอกสถานที่ด้วยความเสมอภาค 4. จัดระบบกรรับบริการก่อน - หลัง 5.จัดเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์และบริการหรือตรวจสอบเบื้องต้น 6. นำเทคโนโลยีมาใช้ในการให้บริการ 7. สร้างมาตรการจูงใจการตรงต่อเวลา	เปิดโอกาศให้บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ ได้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับด้านการให้บริการ การอบรมด้านพฤติกรรมด้านการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกในด้านการบริการ และเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของผู้รับบริการที่มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร คู่มือการปฏิบัติงาน และขั้นตอนการปฏิบัติงานของบุคลากรของส่วนงานกองการเจ้าหน้าที่ และระยะเวลาการให้บริการของส่วนงานกองการเจ้าหน้าที่	ในการสื่อสารบางครั้งติดต่อผ่านทางโทรศัพท์ซึ่งทำให้การสื่อสารบางครั้งอาจจะสื่อสารและตีความไม่ตรงกันจึงทำให้การสื่อสารบางครั้งเกิดความคราดเคลื่อนได้ จึงต้องปรับปรุงด้านการสื่อสารโดยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพิ่มเติม

คุณธรรมและจริยธรรม	แนวทางปฏิบัติ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงาน
4. การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วม ในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรมและจริยธรรมต่าง ๆ ของส่วนงาน/หน่วยงานภายในและภายนอก	1. การจัดโครงการเพื่อทำให้บุคลากรของกองการเจ้าหน้าที่ มีจิตสำนึกและตระหนักรู้ เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม 2. ทำให้บุคลากรของหน่วยงานกองการเจ้าหน้าที่มีความน่าเชื่อถือให้กับบุคคลภายในและบุคคลภายนอกและหน่วยงานต่าง ๆ ได้	1. กองคลังจัดโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในหน่วยงานกองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา 2. ส่งเสริมให้บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ เข้าร่วมโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในด้านต่าง ๆ	- บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ได้รับความรู้จากการเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในด้านต่าง ๆ	- อยู่ระหว่างการดำเนินโครงการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	อยู่ระหว่างรอดำเนินการ