



## บันทึกข้อความ

หน่วยงาน กองการเจ้าหน้าที่ งานธุรการ โทร. ๑๐๔๓

ที่ อว.๓/๓๐๔/๒๐๑๓

วันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอลงการวิเคราะห์และกำหนดความเสี่ยง ระดับมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

เรียน รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและสารสนเทศ

ตามหนังสือ ที่ อว.๓๑๐/ว ๐๕๐๖ ลงวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๒ ขอให้จัดส่งข้อมูลวิเคราะห์และกำหนดความเสี่ยง ระดับมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อลดหรือควบคุมความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ และมุ่งเน้นส่งเสริมยกระดับความโปร่งใสในการดำเนินงาน ให้สามารถตรวจสอบและประเมินผลได้อย่างต่อเนื่องเป็นรูปธรรม นั้น

เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวบรรลุวัตถุประสงค์ กองการเจ้าหน้าที่ จึงขอลงการวิเคราะห์และกำหนดความเสี่ยง ระดับมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามเอกสารที่แนบพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางณิธิมา ผัดวงศ์)

หัวหน้างานส่งเสริมและพัฒนา รักษาการแทน

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

แผนบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน (RM-Plan) ประจำปีงบประมาณ 2563

ชื่อหน่วยงาน กองการเจ้าหน้าที่

การบริหารจัดการความเสี่ยงตามพันธกิจ

<input type="checkbox"/> 1. ผลิตรศนไทยศตวรรษที่ 21	<input type="checkbox"/> 2. วิจัยและนวัตกรรม สู่วิชาชีพเชิงพาณิชย์	<input type="checkbox"/> 3. บริการวิชาการ สร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนและสังคม
<input type="checkbox"/> 4. ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่นเพื่อความเป็นไทย		<input checked="" type="checkbox"/> 5. บริหารงานทันสมัยด้วยธรรมาภิบาล และเรียนรู้เปลี่ยนแปลงร่วมกัน

ยุทธศาสตร์

6. ด้านการบริหารที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส

ค่าเป้าหมาย

อัตรา Turnover rate ของบุคลากรลดลงจากปีที่ผ่านมา

กลยุทธ์

6.3 พัฒนาระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	ความเสี่ยง	ประเภท ความเสี่ยง (S-O-F-C-E-G)	สาเหตุ/ ปัจจัยเสี่ยง	ผลกระทบ ของความเสี่ยง	การควบคุมที่มีอยู่ ในปัจจุบัน	ระดับความเสี่ยง ปัจจุบัน (โอกาสผลกระทบ)	วิธีการ/ มาตรการจัดการ ความเสี่ยง	ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)	กำหนดเสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ
1	อัตรา Turnover rate ของบุคลากร	O (Operation) ความเสี่ยงด้าน การปฏิบัติงาน	<u>ปัจจัยภายใน</u> 1. ความก้าวหน้าในสายงาน 2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 3. ปัญหาด้านการปฏิบัติงาน/ สภาพแวดล้อม ภายใน หน่วยงาน <u>ปัจจัยภายนอก</u> 1. ค่าตอบแทนของหน่วยงาน ภายนอก 2. ภูมิสำเนาของบุคลากร/ ครอบครัว	ด้านการบริหาร บริหารงานบุคคล และการวางแผน งบประมาณ	1. มีสวัสดิการสำหรับ บุคลากร มหาวิทยาลัย ตั้งนี้ สวัสดิการค่า รักษาพยาบาลและค่า เล่าเรียนบุตร หอพัก สวัสดิการ กองทุน สำรองเลี้ยงชีพ เงิน ชดเชยเกษียณอายุงาน 2. ส่งเสริมให้บุคลากร มีความก้าวหน้าในสาย งานที่ปฏิบัติเพื่อเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการ	4 x 2 = 8 (สูง)	1. จัดโครงการ ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ 2. มีสวัสดิการสำหรับ บุคลากรมหาวิทยาลัย 3. ส่งเสริมการเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการ และความก้าวหน้าใน สายบริการ	บุคลากรที่ลาออกมี จำนวนลดลง	30 กันยายน 2563/ รองอธิการบดี ฝ่ายวิจัยและ นวัตกรรม

ลำดับ	ความเสี่ยง	ประเภท ความเสี่ยง (S-O-F-C-E-G)	สาเหตุ/ ปัจจัยเสี่ยง	ผลกระทบ ของความเสี่ยง	การควบคุมที่มีอยู่ ในปัจจุบัน	ระดับความเสี่ยง ปัจจุบัน (โอกาสxผลกระทบ)	วิธีการ/ มาตรการจัดการ ความเสี่ยง	ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)	กำหนดเสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ
					สำหรับพนักงานสาย วิชาการ และ ความก้าวหน้าทาง วิชาชีพ สำหรับ พนักงานสายบริการ				

ลายมือชื่อ .....



(รองศาสตราจารย์ ดร.เสมอ ถาน้อย)

ตำแหน่ง รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม

วัน 19 เดือน กันยายน พ.ศ. 2562

## แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (โอกาสxผลกระทบ)

ความเสี่ยง : พัฒนาระบบบริหารและพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคล

ระดับความเสี่ยงปัจจุบัน (ค่าของโอกาส x ค่าของผลกระทบ) มีค่าเท่ากับ

ระดับความเสี่ยง		โอกาส (Likelihood)		ผลกระทบ (Impact)
8 (สูง)	=	4	x	2

หลักเกณฑ์การประเมินระดับความเสี่ยง

ระดับคะแนน	โอกาส (L)	ผลกระทบ (I)
5	จำนวนบุคลากรที่ลาออกลดลง ร้อยละ 10	งานด้านการบริหารงานบุคคล ขาดความต่อเนื่อง หรือชะงัก สูญเสียทรัพยากรมนุษย์ เพิ่มภาระกิจ และงบประมาณด้านการสรรหา มีความเสี่ยงสูง โดยมีผลกระทบต่อ การดำเนินงานตามภาระกิจของมหาวิทยาลัย มากที่สุด
4	จำนวนบุคลากรที่ลาออกลดลง ร้อยละ 8	งานด้านการบริหารงานบุคคล ขาดความต่อเนื่อง หรือชะงัก สูญเสียทรัพยากรมนุษย์ เพิ่มภาระกิจ และงบประมาณด้านการสรรหา มีความเสี่ยงลดลง โดยมีผลกระทบต่อ การดำเนินงานตามภาระกิจของมหาวิทยาลัย มาก
3	จำนวนบุคลากรที่ลาออกลดลง ร้อยละ 6	งานด้านการบริหารงานบุคคล ขาดความต่อเนื่อง หรือชะงัก สูญเสียทรัพยากรมนุษย์ เพิ่มภาระกิจ และงบประมาณด้านการสรรหา มีความเสี่ยงลดลง โดยไม่กระทบต่อ การดำเนินงานตามภาระกิจของมหาวิทยาลัย
2	จำนวนบุคลากรที่ลาออกลดลง ร้อยละ 4	งานด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย มีความเสี่ยงลดลง โดยไม่กระทบต่อ การดำเนินงานตามภาระกิจของมหาวิทยาลัย
1	จำนวนบุคลากรที่ลาออกลดลง ร้อยละ 2	งานด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย มีความเสี่ยงลดลง โดยไม่กระทบต่อ การดำเนินงานตามภาระกิจของมหาวิทยาลัย

**หมายเหตุ :** ให้ทุกหน่วยงานกำหนดหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (โอกาสxผลกระทบ) ของแต่ละประเด็นความเสี่ยงตามบริบท รายงานผลฯ แก่มหาวิทยาลัยทุกครั้ง (ระดับความเสี่ยง = โอกาส x ผลกระทบ) โดยระดับความเสี่ยง 1-2 = ความรุนแรงน้อย (สีเขียว) , ระดับความเสี่ยง 3-6 = ความรุนแรงปานกลาง (สีเหลือง) , ระดับความเสี่ยง 7-12 = ความรุนแรงสูง (สีแดง) , ระดับความเสี่ยง 13-25 = ความรุนแรงสูงมาก (สีแดงเข้ม)

แผนบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน (RM-Plan) ประจำปีงบประมาณ 2563

ชื่อหน่วยงาน มหาวิทยาลัยพะเยา

การบริหารจัดการความเสี่ยงตามพันธกิจ

<input type="checkbox"/> 1. ผลិតคนไทยศตวรรษที่ 21	<input type="checkbox"/> 2. วิจัยและนวัตกรรม สู่วิชาชีพเชิงพาณิชย์	<input type="checkbox"/> 3. บริการวิชาการ สร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนและสังคม
<input type="checkbox"/> 4. ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่นเพื่อความเป็นไทย		<input checked="" type="checkbox"/> 5. บริหารงานทันสมัยด้วยธรรมาภิบาล และเรียนรู้เปลี่ยนแปลงร่วมกัน

ยุทธศาสตร์

ที่ 6 การบริหารที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส

คำเป้าหมาย

บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ร้อยละ 50

กลยุทธ์

พัฒนาระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	ความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง (S-O-F-C-E-G)	สาเหตุ/ปัจจัยเสี่ยง	ผลกระทบของความเสี่ยง	การควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน	ระดับความเสี่ยงปัจจุบัน (โอกาสxผลกระทบ)	วิธีการ/มาตรการจัดการความเสี่ยง	ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)	กำหนดเสร็จ/ผู้รับผิดชอบ
1.	พนักงานมหาวิทยาลัยผิดสัญญาขาดใช้ทุน	ความเสี่ยงด้านกฎหมาย/ระเบียบ Compliance	ปัจจัยภายใน 1. พนักงานที่ได้รับทุนศึกษาต่อมีจำนวนมาก 2. พนักงานคุณวุฒิปริญญาตรีและปริญญาโท มีจำนวนมาก ปัจจัยภายนอก 1. มหาวิทยาลัยอื่นมีเงินเดือนที่สูงกว่า และ/หรือสวัสดิการที่ดีกว่า 2. ผู้ลาศึกษาต่อมีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด 3. ย้ายที่ทำงานเนื่องจากติดตามคู่สมรส	1. ด้านคุณภาพนิสิต 2. ด้านการเงิน 3. ด้านกฎหมาย	1. ผู้รับทุนต้องมีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด 2. ผู้รับทุนต้องได้รับความเห็นชอบจากคณบดี หรือหัวหน้าหน่วยงาน 3. ผู้รับทุนต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพิจารณาให้ทุนของมหาวิทยาลัย 4. การจัดทำสัญญารับทุนสอดคล้องกับ	2X5=10 (สูง)	1. รับพนักงานที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก 2. สร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานโดยการเพิ่มสวัสดิการหรือสนับสนุนให้พนักงานเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการหรือสนับสนุนทุนวิจัยให้ทั่วถึง 3. สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างมหาวิทยาลัยกับผู้รับทุนและผู้ปกครองของผู้รับทุน 4. คณบดี หรือหัวหน้าหน่วยงานมีหน้าที่ต้อง	1. จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยที่ผิดสัญญาขาดใช้ทุนลดลง	30 ก.ย.63/รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม (รศ.ดร.เสมอถาน้อย)

ลำดับ	ความเสี่ยง	ประเภท ความเสี่ยง (S-O-F-C-E-G)	สาเหตุ/ ปัจจัยเสี่ยง	ผลกระทบ ของความเสี่ยง	การควบคุมที่มีอยู่ ในปัจจุบัน	ระดับความเสี่ยง ปัจจุบัน (โอกาสxผลกระทบ)	วิธีการ/ มาตรการจัดการ ความเสี่ยง	ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)	กำหนดเสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ
					สัญญาเงินทุนของ สกอ. อย่างรัดกุม และ ชัดเจน ตามรูปแบบ และระเบียบของ มหาวิทยาลัย (ระบุ ระยะเวลาชดใช้ทุนไม่ น้อยกว่าสองเท่าของ ระยะเวลารับทุน) 5. ทำสัญญาค้ำประกัน โดยบิดา มารดา หรือ พี่น้องร่วมบิดามารดา เดียวกัน 6. ชี้แจง ให้ความรู้ เกี่ยวกับการชดใช้ทุน หรือเรื่องอื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้อง		กำกับดูแล และติดตาม ความก้าวหน้าของผู้รับทุน		

ลายมือชื่อ .....



(รองศาสตราจารย์ ดร.เสมอ ถาน้อย)

รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม

วัน 19 เดือน กันยายน พ.ศ. 2562

## แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (โอกาสxผลกระทบ)

ความเสี่ยง : พนักงานมหาวิทยาลัยผิดสัญญาชดใช้ทุน

ระดับความเสี่ยงปัจจุบัน (ค่าของโอกาส x ค่าของผลกระทบ) มีค่าเท่ากับ

ระดับความเสี่ยง		โอกาส (Likelihood)		ผลกระทบ (Impact)
10 (สูง)	=	2	x	5

หลักเกณฑ์การประเมินระดับความเสี่ยง

ระดับคะแนน	โอกาส (L)	ผลกระทบ (I)
5	เกิดขึ้นปีละ 5 ราย	ด้านระบบบริหารงานบุคคล ด้านการบังคับใช้กฎหมาย ด้านคุณภาพนิสิต ด้านงบประมาณ
4	เกิดขึ้นปีละ 4 ราย	มหาวิทยาลัยต้องปรับแผนการพัฒนามูลสาร เกิดความยุ่งยากในการติดตามชดใช้ค่าปรับตามสัญญาลงทุน
3	เกิดขึ้นปีละ 3 ราย	มหาวิทยาลัยต้องปรับแผนการพัฒนามูลสาร และงบประมาณ ซึ่งต้องกำหนดมาตรการที่เข้มงวดในการปฏิบัติตามสัญญาลงทุน
2	เกิดขึ้นปีละ 2 ราย	เสี่ยงงบประมาณในการพัฒนามูลสาร กระทบแผนการพัฒนามูลสาร
1	เกิดขึ้นปีละ 1 ราย	เสี่ยงงบประมาณในการพัฒนามูลสาร และเสียโอกาสที่พนักงานอื่นจะได้รับทุน แต่ไม่กระทบแผนการพัฒนามูลสาร

**หมายเหตุ :** ให้ทุกหน่วยงานกำหนดหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (โอกาสxผลกระทบ) ของแต่ละประเด็นความเสี่ยงตามบริบท รายงานผลฯ แก่มหาวิทยาลัยทุกครั้ง  
 (ระดับความเสี่ยง = โอกาส x ผลกระทบ) โดยระดับความเสี่ยง 1-2 = ความรุนแรงน้อย (สีเขียว) , ระดับความเสี่ยง 3-6 = ความรุนแรงปานกลาง (สีเหลือง) , ระดับความเสี่ยง 7-12 = ความรุนแรงสูง (สีแดง) , ระดับความเสี่ยง 13-25 = ความรุนแรงสูงมาก (สีแดงเข้ม)