



รายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการ ความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปี พ.ศ.2567



จัดทำโดย
งานแผนงาน

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน (RM-R12) ด้านการทุจริต รอบ 12 เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ชื่อหน่วยงาน วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

การบริหารจัดการความเสี่ยงตามพันธกิจ

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

ยุทธศาสตร์

5. บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

คำเป้าหมาย

จำนวนการทุจริตในประเด็นการรับสินบนในกระบวนการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ.2558

กลยุทธ์

การดำเนินงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลและความโปร่งใสในการบริหารงาน

ลำดับ	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือ หลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)	การดำเนินงานจัดการความเสี่ยง รอบ 12 เดือน	ผลการดำเนินงาน รอบ 12 เดือน	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือ หลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 12 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)
-ไม่มี-	หมวด (1) การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 “หน่วยงานไม่มีความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นการรับสินบนในกระบวนการอนุมัติ อนุญาต เนื่องจากหน่วยงานไม่มีการกิจการอนุมัติ อนุญาตตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558”	-ไม่มี-	-ไม่มี-	-ไม่มี-	-ไม่มี-

แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ)

ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต

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

..... “หน่วยงานไม่มีความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นการรับสินบนในกระบวนการอนุมัติ อนุญาต เนื่องจาก
หน่วยงานไม่มีการกิจการอนุมัติ 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 ของความเสี่ยงที่กำหนดไว้ โดยให้แนบบแบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยงของส่วนงาน 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 (สีแดง)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 13-25 = ความรุนแรงสูงมาก (สีแดง)

ลายมือชื่อ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รักชิต สุทธิพงษ์)

ตำแหน่ง รักษาการแทนคณบดีวิทยาลัยการจัดการ

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน (RM-R12) รอบ 12 เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ชื่อหน่วยงาน วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

การบริหารจัดการความเสี่ยงตามพันธกิจ

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

ยุทธศาสตร์

5. บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

คำเป้าหมาย

จำนวนการร้องเรียนและโอกาสเกิดการทุจริตในการรับสินบนของขั้วของกำนันที่มีค่าซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ไม่เกิดขึ้นเลย

กลยุทธ์

การดำเนินงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลและความโปร่งใสในการบริหารงาน

ลำดับ	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือหลังการจัดการความเสี่ยงรอบ 6 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)	การดำเนินงานจัดการความเสี่ยงรอบ 12 เดือน	ผลการดำเนินงานรอบ 12 เดือน	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือหลังการจัดการความเสี่ยงรอบ 12 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)
1	หมวด (2) การใช้อำนาจตามกฎหมายหรือการให้บริการตามภารกิจ การรับสินบนของขั้วหรือของกำนันที่มีค่าซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่	1X1 = 1 (น้อย)	การควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน 1. จัดทำแผนป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปีงบประมาณ 2. จัดทำมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสให้กับบุคลากรภายในหน่วยงานรับทราบและถือปฏิบัติ 3. ส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรปฏิบัติ	สรุปผลการดำเนินงานตามรายการมาตรการ รอบ 12 เดือน (สรุป) ผลการบริหารจัดการความเสี่ยงฯ พบว่า ➤ จุดอ่อน/อุปสรรค/ปัจจัยเสี่ยงที่ยังมีอยู่ในการบริหารจัดการความเสี่ยง ยังขาดการจัดกิจกรรมการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรมภายในวิทยาลัยการจัดการ ➤ แนวทางการปรับปรุงที่ต้องพัฒนาตามรายจุดอ่อน/อุปสรรค/ปัจจัยเสี่ยงที่ยังมีอยู่	สรุปสาเหตุการเปลี่ยนแปลงของคะแนนระดับโอกาสและคะแนนระดับผลกระทบ รอบ 12 เดือนเทียบกับรอบ 6 เดือน พร้อมเหตุผลประกอบ - ระดับโอกาส 1(คงเดิม) เนื่องจาก ยังมีมีการเกิดขึ้นของการรับสินบนของขั้วหรือของกำนันที่มีค่าซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติ

ลำดับ	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยงที่ คงเหลือหลังการจัดการ ความเสี่ยง รอบ 6 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)	การดำเนินงานจัดการความเสี่ยง รอบ 12 เดือน	ผลการดำเนินงาน รอบ 12 เดือน	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือ หลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 12 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)
			ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย ธรรมเนียมและระเบียบจรรยาบรรณ และคุณธรรมของบุคลากร การรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัยของพนักงานฯ วิธีการ/มาตรการจัดการความเสี่ยง - พัฒนาระบบการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในให้เชื่อมโยงกับการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส - ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่และเผยแพร่บนเว็บไซต์ - จัดทำ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตน	จัดกิจกรรมการขับเคลื่อนจริยธรรมเพื่อเป็นแนวทางการดำเนินนโยบายการไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ No Gift Policy และส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม ➤ แสดงสรุปข้อมูลประกอบความเสี่ยงที่สามารถชี้วัดถึงระดับความเสี่ยง ณ รอบ 12 เดือน ตามข้อมูลที่กำหนดไว้ในดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI) หรือสรุปข้อมูลประกอบความเสี่ยงอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง สถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบเรื่องการรับสินบนของขวัญของกำนัลที่มีค่าซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ไม่เกิดขึ้นเลย ➤ ความเสี่ยงดังกล่าวที่กำหนดไว้ จะพิจารณา (โดยทำเครื่องหมายหน้าวงกลมดังนี้) ○ บริหารจัดการต่อเนื่องในแผนปีต่อไป เนื่องจาก วิทยาลัยการจัดการยังคงเฝ้าระวังการรับสินบนของขวัญหรือของกำนัลที่มีค่าซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ประจำปีงบประมาณทุกปี ○ ลงสู่กระบวนการปฏิบัติงานตามแผนงานประจำของส่วนงาน	หน้าที่ของผู้บริหารและบุคลากรของวิทยาลัยการจัดการ -ระดับผลกระทบ 1 (คงเดิม) เนื่องจาก ยังไม่พบเหตุการณ์การรับสินบนของขวัญหรือของกำนัลที่มีค่าซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารและบุคลากรของวิทยาลัยการจัดการ

แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (ระดับคะแนนโอกาส x ระดับคะแนนผลกระทบ)

ความเสี่ยง : การรับสินบนของข้าวนหรือของกำนัลที่มีค่าซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่

หลักเกณฑ์การประเมินระดับคะแนนโอกาส x ระดับคะแนนผลกระทบของความเสี่ยง

ระดับคะแนนความรุนแรง (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood : L) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	ผลกระทบของความเสี่ยง (Impact : I) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)
5	เกิดการร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบด้านการใช้อำนาจหน้าที่ทุกเดือน	เกิดความเสียหายต่อหน่วยงานจัดการเจ้าหน้าที่ถูกลงโทษตามกฎหมายมีการฟ้องคดีต่อศาล
4	เกิดการร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบด้านการใช้อำนาจหน้าที่ทุก 3 เดือน	เกิดความเสียหายต่อภาพลักษณ์ของหน่วยงานเกี่ยวกับเรื่องความไม่โปร่งใสมีการนำเสนอข่าวต่อสื่อมวลชน
3	เกิดการร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบด้านการใช้อำนาจหน้าที่ทุก 6 เดือน	มีการร้องเรียนเจ้าหน้าที่เป็นหนังสือเกิดการตรวจสอบข้อเท็จจริงจากมหาวิทยาลัย
2	เกิดการร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบด้านการใช้อำนาจหน้าที่ทุก 12 เดือน	มีการร้องเรียนเจ้าหน้าที่เป็นหนังสือเกิดการตรวจสอบข้อเท็จจริงจากหน่วยงาน
1	ไม่เกิดขึ้นเลย	ไม่มีเหตุการณ์ใด

หมายเหตุ : ให้ทุกส่วนงานวิเคราะห์ประเมิน การเปลี่ยนแปลงของคะแนนระดับโอกาสและคะแนนระดับผลกระทบในแต่ละความเสี่ยง ทั้งรอบแผน รอบ 6 เดือน หรือรอบ 12 เดือนให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน รวมถึงให้เชื่อมโยงกับหลักเกณฑ์การประเมินระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ ของความเสี่ยงที่ได้กำหนดไว้ โดยให้แนบบแบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยงของส่วนงาน 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 (สีแดง)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 13-25 = ความรุนแรงสูงมาก (สีแดงเข้ม)



ลายมือชื่อ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รักชิต สุทธิพงษ์)

(RM-R12)

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน (RM-R12) รอบ 12 เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ชื่อหน่วยงาน วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

การบริหารจัดการความเสี่ยงตามพันธกิจ

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

ยุทธศาสตร์

5. บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

คำเป้าหมาย

จำนวนข้อร้องเรียนในการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของเจ้าหน้าที่

กลยุทธ์

การดำเนินงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลและความโปร่งใสในการบริหารงาน

ลำดับ	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยงที่ คงเหลือหลังการจัดการ ความเสี่ยง รอบ 6 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)	การดำเนินงานจัดการความเสี่ยง รอบ 12 เดือน	ผลการดำเนินงาน รอบ 12 เดือน	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือ หลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 12 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)
1	หมวด (3) การจัดซื้อจัด จ้าง การตรวจรับและการ เบิกจ่ายล่าช้า	2X1 = 2 (น้อย)	การควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน 1.ปฏิบัติตาม พรบ.การจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 2. จัดทำคู่มือขั้นตอนในการตรวจรับ พัสดุ 3. ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ภายในหน่วยงาน วิธีการ/มาตรการจัดการความเสี่ยง	สรุปผลการดำเนินงานตามรายการมาตรการ รอบ 12 เดือน (สรุป) ผลการบริหารจัดการความเสี่ยงฯ พบว่า มีงานจำนวน 2 งาน ที่เกิดการตรวจรับและการเบิกจ่ายล่าช้า คือ 1. การจัดซื้อจัดจ้างการเช่ารถมหาวิทยาลัยพะเยา ติดกระบวนกร เอกสาร ทำให้กระบวนการจัดทำเอกสารจากเจ้าหน้าที่พัสดุทำการ เบิกจ่ายล่าช้าไปยังกองคลัง	สรุปสาเหตุการเปลี่ยนแปลงของ คะแนนระดับโอกาสและคะแนนระดับ ผลกระทบ รอบ 12 เดือน เทียบกับ รอบ 6 เดือน พร้อมเหตุผลประกอบ -ระดับโอกาส 2 (คงเดิม) เนื่องจาก ปี 2567 มีการเกิดการตรวจรับและ เบิกจ่ายล่าช้าเกิดขึ้น 1 งาน -ระดับผลกระทบ 1

ลำดับ	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยงที่ คงเหลือหลังการจัดการ ความเสี่ยง รอบ 6 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)	การดำเนินงานจัดการความเสี่ยง รอบ 12 เดือน	ผลการดำเนินงาน รอบ 12 เดือน	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือ หลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 12 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)
			1. จัดทำคู่มือขั้นตอนในการตรวจรับ พัสดุ 2. ส่งเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านจัดซื้อ จัดจ้างไปอบรม 3. แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจรับ ตรวจสอบเตรียมการ ศึกษาข้อมูลให้ ถูกต้องก่อนตรวจรับ 4. กำหนดวันเวลาตรวจรับพัสดุให้ ครบถ้วนและชัดเจนเป็นไปตามสัญญา หลักฐานที่กำหนดไว้	2. การตรวจรับการการปรับปรุงห้องประชุม L806 เนื่องจากการส่ง งานไม่ตรงสเปกตามที่มหาวิทยาลัยต้องการทำให้บริษัทต้องปรับปรุง และขอเลื่อนการส่งงาน ➤ จุดอ่อน/อุปสรรค/ปัจจัยเสี่ยงที่ยังมีอยู่ในการบริหารจัดการ ความเสี่ยง 1. เจ้าหน้าที่ขาดการทบทวนคู่มือการตรวจรับพัสดุนงานจัดซื้อจ้าง 2. เจ้าหน้าที่ไม่มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ด้าน กระบวนการจัดทำเอกสารการตรวจรับงาน 3. เจ้าหน้าที่ขาดความใส่ใจกระตือรือร้นในงานที่ทำเพื่อให้บรรลุผลที่ จะไม่ส่งผลกระทบต่องานอื่น ๆ และหน่วยงานอื่น ๆ เช่น กองคลัง 4. ระดับหัวหน้างานขึ้นไปต้องตรวจสอบ และกระตุ้นให้งานสำเร็จ ➤ แนวทางการปรับปรุงที่ต้องพัฒนาตามรายจุดอ่อน/อุปสรรค/ ปัจจัยเสี่ยงที่ยังมีอยู่ 1. ทบทวนการคู่มือ ขั้นตอนในการตรวจรับพัสดุหรือตรวจรับงานจัดซื้อ จัดจ้างประจำทุกปีงบประมาณ 2. ส่งเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม รับทราบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ระเบียบ ประกาศ แนวทางการตรวจรับพัสดุตรวจรับงานจัดซื้อจัดจ้างประจำ ทุกปีงบประมาณ ➤ แสดงสรุปข้อมูลประกอบความเสี่ยงที่สามารถชี้วัดถึงระดับความ เสี่ยง ณ รอบ 12 เดือน ตามข้อมูลที่กำหนดไว้ในดัชนีชี้วัดความ เสี่ยง (KRI) หรือสรุปข้อมูลประกอบความเสี่ยงอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ➤ ความเสี่ยงดังกล่าวที่กำหนดไว้ จะพิจารณา (โดยทำเครื่องหมาย หน้าวงกลมดังนี้)	(คงเดิม) เนื่องจาก ไม่มีการร้องเรียน เจ้าหน้าที่เป็นหนังสือเกิดการ ตรวจสอบข้อเท็จจริงจากหน่วยงาน

ลำดับ	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยงที่ คงเหลือหลังการจัดการ ความเสี่ยง รอบ 6 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)	การดำเนินงานจัดการความเสี่ยง รอบ 12 เดือน	ผลการดำเนินงาน รอบ 12 เดือน	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือ หลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 12 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)
				☒ บริหารจัดการต่อเนื่องในแผนปีต่อไป เนื่องจาก วิทยาลัยการ จัดการยังคงดำเนินการงานตามภาระงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างทุก ปีงบประมาณ ☒ ลงสู่กระบวนการปฏิบัติงานตามแผนงานประจำของส่วนงาน	

แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (ระดับคะแนนโอกาส x ระดับคะแนนผลกระทบ)

ความเสี่ยง : การตรวจรับและการเบิกจ่ายล่าช้า

หลักเกณฑ์การประเมินระดับคะแนนโอกาส x ระดับคะแนนผลกระทบของความเสี่ยง

ระดับคะแนนความรุนแรง (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood : L) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	ผลกระทบของความเสี่ยง (Impact : I) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)
5	โอกาสเกิดการตรวจรับและเบิกจ่ายล่าช้าเกิดขึ้น 4-5 ครั้ง/ปี	เกิดความเสียหายต่อหน่วยงานเจ้าหน้าที่ถูกลงโทษตามกฎหมายมีการฟ้องคดีต่อศาล
4	โอกาสเกิดการตรวจรับและเบิกจ่ายล่าช้าเกิดขึ้น 3 ครั้ง/ปี	เกิดความเสียหายต่อภาพลักษณ์ของหน่วยงานเกี่ยวกับเรื่องความไม่โปร่งใสมีการนำเสนอข่าวต่อสื่อมวลชน
3	โอกาสเกิดการตรวจรับและเบิกจ่ายล่าช้าเกิดขึ้น 2 ครั้ง/ปี	มีการร้องเรียนเจ้าหน้าที่เป็นหนังสือเกิดการตรวจสอบข้อเท็จจริงจากมหาวิทยาลัย
2	โอกาสเกิดการตรวจรับและเบิกจ่ายล่าช้าเกิดขึ้น 1 ครั้ง/ปี	มีการร้องเรียนเจ้าหน้าที่เป็นหนังสือเกิดการตรวจสอบข้อเท็จจริงจากหน่วยงาน
1	ไม่เกิดขึ้นเลย	ไม่มีเหตุการณ์ใด

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 (สีแดง)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 3-6 = ความรุนแรงปานกลาง (สีเหลือง)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 13-25 = ความรุนแรงสูงมาก (สีแดง)



ลายมือชื่อ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รักษิต สุทธิพงษ์)

ตำแหน่ง รักษาการแทนคณบดีวิทยาลัยการจัดการ

วัน 20 เดือน กันยายน พ.ศ. 2567

(RM-R12)

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน (RM-R12) รอบ 12 เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ชื่อหน่วยงาน วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

การบริหารจัดการความเสี่ยงตามพันธกิจ

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

ยุทธศาสตร์

5. บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

คำเป้าหมาย

จำนวนการร้องเรียนการใช้อำนาจหน้าที่ในการเรียกรับสินบนจากผู้สมัครงานเพื่อแลกกับการได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน

กลยุทธ์

การดำเนินงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลและความโปร่งใสในการบริหารงาน

ลำดับ	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยงที่ คงเหลือหลังการ จัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)	การดำเนินงานจัดการความเสี่ยง รอบ 12 เดือน	ผลการดำเนินงาน รอบ 12 เดือน	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือ หลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 12 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)
	หมวด (4) การ บริหารงานบุคคล การใช้อำนาจหน้าที่ ในการเรียกรับ สินบนจากผู้สมัคร งานเพื่อแลกกับการ ได้รับคัดเลือกเข้า ทำงาน	1X1 = 1 (น้อย)	การควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน 1. จัดทำแผนป้องกันการทุจริตและ ประพฤติมิชอบประจำปีงบประมาณ 2. จัดทำมาตรการส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสให้กับบุคลากร ภายในหน่วยงานรับทราบและถือ ปฏิบัติ 3. ส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากร ปฏิบัติตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย พะเยา ว่าด้วย ธรรมภิบาล ระเบียบจรรยาบรรณ และคุณธรรม ของบุคลากร การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยของ พนักงานฯ วิธีการ/มาตรการจัดการความเสี่ยง 1. พัฒนาระบบการบริหารความ เสี่ยงและควบคุมภายในให้เชื่อมโยง กับการดำเนินงานคุณธรรมและ ความโปร่งใส 2. ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ และเผยแพร่บนเว็บไซต์หน่วยงาน	สรุปผลการดำเนินงานตามรายการมาตรการ รอบ 12 เดือน (สรุป) ผลการบริหารจัดการความเสี่ยงฯ พบว่า ➤ จุดอ่อน/อุปสรรค/ปัจจัยเสี่ยงที่ยังมีอยู่ในการบริหารจัดการความเสี่ยง 1. ยังขาดการส่งเสริมมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสให้กับ บุคลากรภายในวิทยาลัยการจัดการ ➤ แนวทางการปรับปรุงที่ต้องพัฒนาตามรายจุดอ่อน/อุปสรรค/ปัจจัยเสี่ยง ที่ยังมีอยู่ จัดกิจกรรมหรือสอดแทรกการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายใน หน่วยงาน ผ่านการประชุมต่าง ๆ หรือโครงการ/กิจกรรมตามภารกิจของ วิทยาลัยการจัดการ ➤ แสดงสรุปข้อมูลประกอบความเสี่ยงที่สามารถชี้วัดถึงระดับความเสี่ยง ณ รอบ 12 เดือน ตามข้อมูลที่กำหนดไว้ในดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI) หรือสรุป ข้อมูลประกอบความเสี่ยงอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่พบ การร้องเรียนการใช้อำนาจหน้าที่ในการเรียกรับสินบนจากผู้สมัครงานเพื่อ แลกกับการได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน ➤ ความเสี่ยงดังกล่าวที่กำหนดไว้ จะพิจารณา (โดยทำเครื่องหมายหน้าวงกลม ดังนี้) ○ บริหารจัดการต่อเนื่องในแผนปีต่อไป เนื่องจาก ยังคงดำเนินการงาน ตามภาระงานด้านบุคลากรในใช้อำนาจหน้าที่ในการเรียกรับสินบนจากผู้สมัคร งานเพื่อแลกกับการได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน ○ ลงสู่กระบวนการปฏิบัติงานตามแผนงานประจำปีของส่วนงาน	สรุปสาเหตุการเปลี่ยนแปลงของคะแนน ระดับโอกาสและคะแนนระดับผลกระทบ รอบ 12 เดือน เทียบกับรอบ 6 เดือน พร้อมเหตุผลประกอบ -ระดับโอกาส 1 (คงเดิม) เนื่องจาก ปี 2567 ไม่พบการใช้ อำนาจหน้าที่ในการเรียกรับสินบนจาก ผู้สมัครงานเพื่อแลกกับการได้รับ คัดเลือกเข้าทำงาน -ระดับผลกระทบ 1 (คงเดิม) เนื่องจาก วิทยาลัยการจัดการยังไม่เกิด การรับการร้องเรียนจากการใช้อำนาจ หน้าที่ในการเรียกรับสินบนจากผู้สมัคร งานเพื่อแลกกับการได้รับคัดเลือกเข้า ทำงาน

ลำดับ	ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยงที่ คงเหลือหลังการ จัดการความเสี่ยง รอบ 6 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)	การดำเนินงานจัดการความเสี่ยง รอบ 12 เดือน	ผลการดำเนินงาน รอบ 12 เดือน	ระดับความเสี่ยงที่คงเหลือ หลังการจัดการความเสี่ยง รอบ 12 เดือน (โอกาสxผลกระทบ)
			3. จัดทำ Dos & Don'ts เพื่อลด ความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา และเป็นแนวทางในการประพฤติตน		

แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (ระดับคะแนนโอกาส x ระดับคะแนนผลกระทบ)

ความเสี่ยง : การใช้อำนาจหน้าที่ในการเรียกรับสินบนจากผู้สมัครงานเพื่อแลกกับการได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน

หลักเกณฑ์การประเมินระดับคะแนนโอกาส x ระดับคะแนนผลกระทบของความเสี่ยง

ระดับคะแนนความรุนแรง (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood : L) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	ผลกระทบของความเสี่ยง (Impact : I) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)
5	เกิดการร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบด้านการใช้อำนาจหน้าที่ทุกเดือน	เกิดความเสียหายต่อหน่วยงานเจ้าหน้าที่ถูกลงโทษตามกฎหมายมีการฟ้องคดีต่อศาล
4	เกิดการร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบด้านการใช้อำนาจหน้าที่ทุก 3 เดือน	เกิดความเสียหายต่อภาพลักษณ์ของวิทยาลัยการจัดการเกี่ยวกับเรื่องความไม่โปร่งใสมีการนำเสนอข่าวต่อสื่อมวลชน
3	เกิดการร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบด้านการใช้อำนาจหน้าที่ทุก 6 เดือน	มีการร้องเรียนเจ้าหน้าที่เป็นหนังสือเกิดการตรวจสอบข้อเท็จจริงจากมหาวิทยาลัย
2	เกิดการร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบด้านการใช้อำนาจหน้าที่ทุก 12 เดือน	มีการร้องเรียนเจ้าหน้าที่เป็นหนังสือเกิดการตรวจสอบข้อเท็จจริงจากหน่วยงาน
1	ไม่เกิดขึ้นเลย	ไม่มีเหตุการณ์ใด

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

(รองศาสตราจารย์ ดร.รักชิต สุทธิพงษ์)

ตำแหน่ง รักษาการแทนคณบดีวิทยาลัยการจัดการ

วัน 20 เดือน กันยายน พ.ศ. 2567

สรุปภาพรวมความเสี่ยงด้านทั่วไปและด้านป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

☐ รอบแผน ☐ รอบ 6 เดือน ☒ รอบ 12 เดือน

ชื่อหน่วยงาน วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา	ลำดับ	ชื่อความเสี่ยง (ด้านทั่วไปและด้านป้องกันการทุจริต)	ความต่อเนื่องในการบริหารจัดการ ความเสี่ยง		ประเภทความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาสxผลกระทบ)		
			ความเสี่ยงต่อเนื่อง จากปีก่อน	ความเสี่ยง ใหม่		แผน	6 เดือน	12 เดือน
ยุทธศาสตร์ที่ 5								
ยุทธศาสตร์ที่ 5	1	หมวด (1) การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการ อำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทาง ราชการ พ.ศ. 2558 เรื่อง “หน่วยงานไม่มีความเสี่ยงการ ทุจริตในประเด็นการรับสินบนในกระบวนการอนุมัติ อนุญาต เนื่องจากหน่วยงานไม่มีการกักการอนุมัติ อนุญาต ตาม พระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณา อนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558”	-ไม่มี-	-ไม่มี-	-ไม่มี-	-ไม่มี-	-ไม่มี-	-ไม่มี-
ยุทธศาสตร์ที่ 5	2	หมวด (2) การใช้อำนาจตามกฎหมายหรือการให้บริการ ตามภารกิจ เรื่อง การรับสินบนของขวัญหรือของกำนัลที่มีค่า ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่	-	✓	ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร และธรรมาภิบาล (Reputation and Good Governance Risk : G)	1X1=1	1X1=1	1X1=1
ยุทธศาสตร์ที่ 5	3	หมวด (3) การจัดซื้อจัดจ้าง เรื่อง การตรวจรับและการเบิกจ่ายล่าช้า	-	✓	ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร และธรรมาภิบาล (Reputation and Good Governance Risk : G)	2X1=1	2X1=2	2X1=2
ยุทธศาสตร์ที่ .5	4	หมวด (4) การบริหารงานบุคคล เรื่อง การใช้อำนาจหน้าที่ในการเรียกรับสินบนจากผู้สมัครงาน เพื่อแลกกับการได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน	-	✓	ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร และธรรมาภิบาล (Reputation and Good Governance Risk : G)	1X1=1	1X1=1	1X1=1
	รวมจำนวนความเสี่ยง 4 ประเด็น							



ลายมือชื่อ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รักษิต สุทธิพงษ์)

ตำแหน่ง รักษาการแทนคณบดีวิทยาลัยการจัดการ

วัน 20 เดือนกันยายน พ.ศ. 2567

ปัญหาอุปสรรค

ขาดการกระตุ้นเชิงรุกด้านการส่งเสริมแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีความเข้าใจและปฏิบัติงานด้าน Dos & Don't เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา

แนวทางแก้ปัญหา

ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญอย่างจริงจัง ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคน เข้าร่วมอบรม Dos & Don't เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา และเข้าร่วมการฝึกอบรมโครงการ/กิจกรรมที่เสริมสร้างและส่งเสริมด้านจริยธรรม

ข้อเสนอแนะ

ควรพิจารณากำหนดให้มีการให้ความรู้เกี่ยวกับมาตรการป้องกันการทุจริตในรูปแบบต่างๆ เช่น คลิปวิดีโอ infographic ทดแทนในกรณีที่ไม่สามารถจัดกิจกรรม/อบรม/สัมมนาได้

รายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ
โครงการ/กิจกรรม ประจำปี พ.ศ.2567

โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส วิทยาลัยการจัดการ (ITA)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

ในวันที่ 27 มกราคม พ.ศ. 2567 นำโดยรองศาสตราจารย์ ดร.รักษิต สุทธิพงษ์ รักษาการแทนคณบดี วิทยาลัยการจัดการ จัดประชุมบุคลากรภายในหน่วยงาน ณ ห้องประชุม L807 วิทยาลัยการจัดการ เพื่อร่วมสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการแสดงเจตนาธรรมตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ พร้อมทั้งร่วมกันวางแผนการจัดทำข้อมูลของหน่วยงานด้านการประเมิน UP Integrity and Transparency Assessment (UP ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ผู้เข้าประชุมประกอบด้วย รองคณบดีวิทยาลัยการจัดการ, หัวหน้าสำนักงาน, หัวหน้างาน, คณาจารย์, พร้อมด้วยบุคลากรสายสนับสนุน บุคลากรสายวิชาการ

วัตถุประสงค์ในการประชุม

1. รองศาสตราจารย์ ดร.รักษิต สุทธิพงษ์ รักษาการแทนคณบดีวิทยาลัยการจัดการ ได้ประกาศแนวปฏิบัติของวิทยาลัยการจัดการแก่บุคลากรทุกคน โดยให้ยึดถือปฏิบัติตาม ประกาศเจตนาธรรม ไม่ให้ ไม่รับ ของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ของวิทยาลัยการจัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ลงวันที่ 27 มกราคม 2567 อย่างเคร่งครัด พร้อมทั้งได้ร่วมกันถ่ายภาพเชิงสัญลักษณ์แสดงเจตนาธรรมยึดถือต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ ทั้งนี้ กิจกรรมดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมของวิทยาลัยการจัดการในการปฏิบัติหน้าที่ โดยปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) และมอบหมายให้เผยแพร่ประกาศเจตนาธรรม ไม่ให้ ไม่รับ ของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) บนเว็บไซต์วิทยาลัยการจัดการ เพื่อแสดงออกถึงเจตนาธรรม No Gift Policy

2. นำผลวิเคราะห์ข้อมูลจากการดำเนินงานด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ของวิทยาลัยการจัดการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มาทบทวนและวางแผนปรับปรุงพัฒนาวิทยาลัยการจัดการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยมอบหมายผู้รับผิดชอบที่เกี่ยวข้องดำเนินการปรับปรุงพัฒนา ทบทวนข้อมูล OIT ที่ได้รับมอบหมายให้แก้ไขและปรับให้สอดคล้องตามข้อเสนอแนะของที่ประชุมและเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ เพื่อผ่านเกณฑ์ประเมินแต่ละตัวชี้วัด ทั้ง IIT EIT OIT ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 คะแนนขึ้นไป

3. มอบหมาย รองคณบดี หัวหน้าสำนักงาน และหัวหน้างาน กำกับติดตามการจัดทำข้อมูลของหน่วยงานด้านการประเมิน UP Integrity and Transparency Assessment (UP ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ให้สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ 2567



รองศาสตราจารย์ ดร.รักษิต สุทธิพงษ์
รักษาการแทนคณบดีวิทยาลัยการจัดการ



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพร แพรศรี
รักษาการแทนรองคณบดีวิทยาลัยการจัดการ



ผู้บริหารและบุคลากร แสดงถ่ายภาพเชิงสัญลักษณ์แสดงเจตนารมณียึดหยัดต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ

ประกาศเจตนารมณ์ No Gift Policy ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา นำโดยคณบดี รศ.ดร.รักษิต สุทธิพงษ์ รักษาการแทนคณบดีวิทยาลัยการจัดการ พร้อมด้วยผู้บริหาร และบุคลากร ประกาศเจตนารมณ์ No Gift Policy ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 เพื่อความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน โดยใจความสำคัญของเจตนารมณ์มีดังต่อไปนี้

1. ไม่แสวงหา รับสินบน และให้ของกำนัล เป็นการตอบแทนทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่เพื่อหลีกเลี่ยงการกระทำอันอาจมีผลต่อดุลยพินิจหรือการตัดสินใจ ซึ่งนำไปสู่การเลือกปฏิบัติหรือก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน หรือการทุจริตและการประพฤติมิชอบในการปฏิบัติงาน

2. ไม่ร่วมมือ สนับสนุนหรือรู้เห็นเป็นใจในการเรียกร้องหรือรับของขวัญ ของกำนัลทุกชนิดหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ที่มีความเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสียในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งนำไปสู่การเลือกปฏิบัติหรือก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน หรือการทุจริต และการประพฤติมิชอบในการปฏิบัติงาน

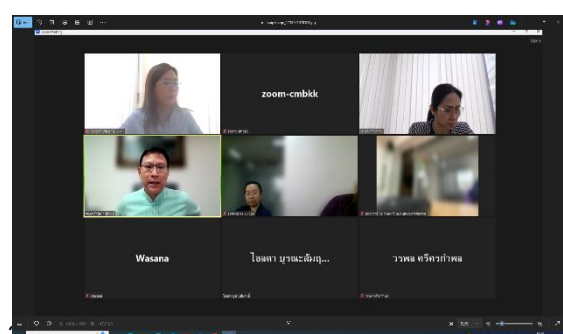
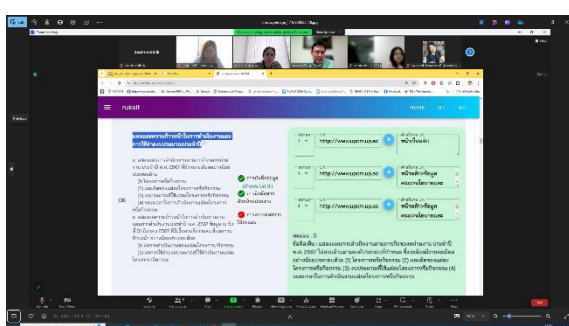
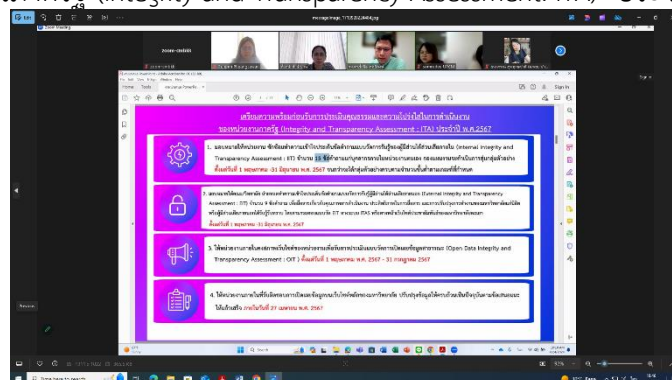
3. ผู้บริหารและบุคลากรมุ่งมั่นปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เป็นธรรม และเท่าเทียม และเผยแพร่นโยบายดังกล่าวให้บุคลากรภายนอกทราบอย่างทั่วถึง ตลอดจนประพฤติตนเป็นอบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ และประมวลจริยธรรมมหาวิทยาลัยพะเยา



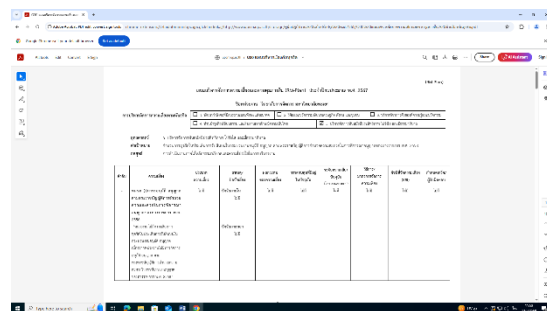
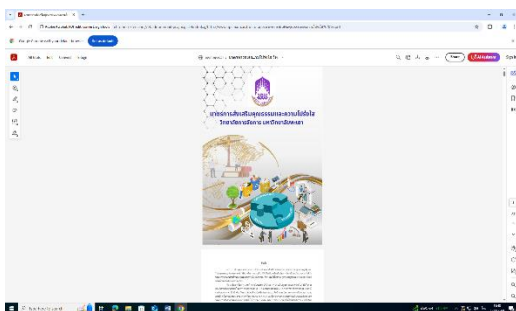
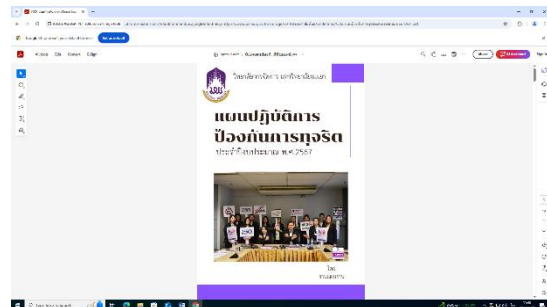
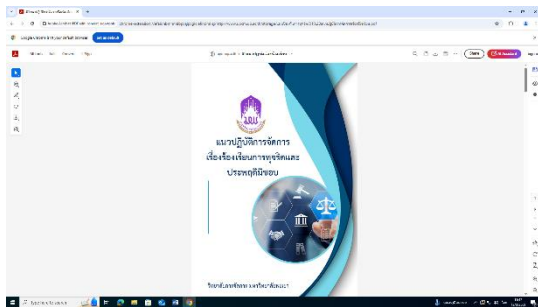
เมื่อวันที่ 3 เดือนธันวาคม 2566 วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา นำโดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพร แพรศรี รักษาการแทนรองคณบดีวิทยาลัยการจัดการ ได้จัดประชุมหัวหน้าสำนักงาน หัวหน้างาน ในการปรับปรุงเว็บไซต์วิทยาลัยการจัดการในการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความ สะดวกรวดเร็วและสามารถตรวจสอบการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสตรวจสอบได้ และรองรับการเก็บ ข้อมูลและการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (UP ITA)



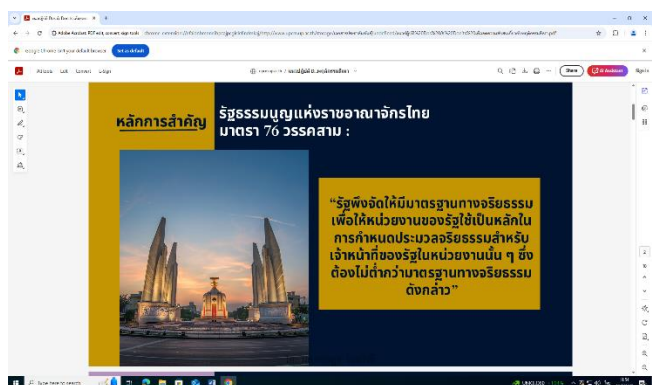
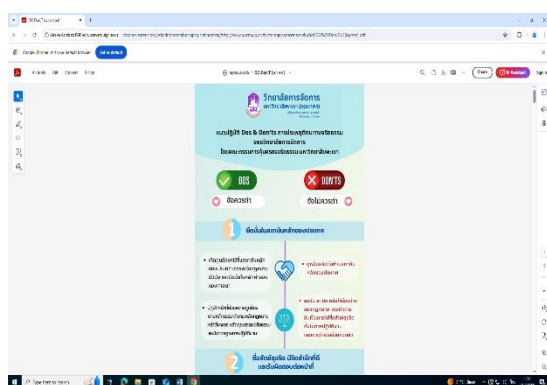
ในวันอังคารที่ 23 เมษายน 2567 วิทยาลัยการจัดการ โดยคณบดี หัวหน้าสำนักงาน หัวหน้างาน เข้าร่วม ประชุมออนไลน์ ในการเตรียมความพร้อมการดำเนินงานก่อนรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



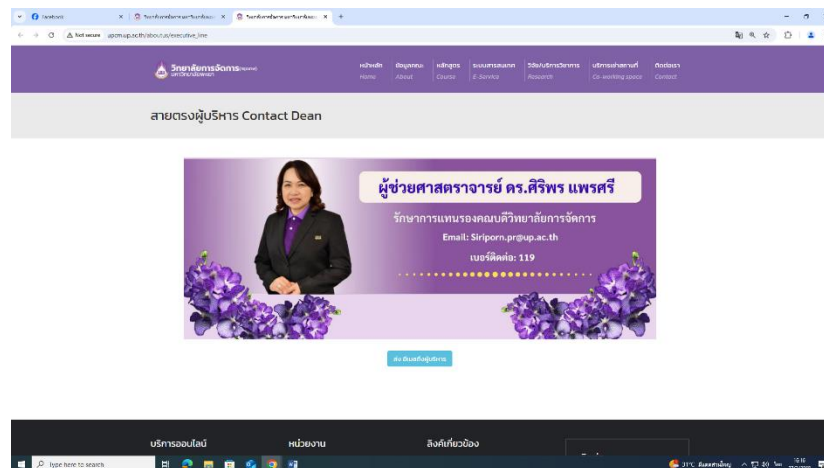
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรปฏิบัติงานตามข้อบังคับ มหาวิทยาลัยพะเยา เรื่องธรรมาภิบาลและระเบียบจรรยาบรรณ และคุณธรรมของบุคลากร การศึกษาวิจัยและการดำเนินการทางวินัยอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้วิทยาลัยการจัดการได้จัดทำแผนป้องกันทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 และจัดทำมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส โดยเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์วิทยาลัยการจัดการ และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในหน่วยรับทราบและถือปฏิบัติร่วมกัน



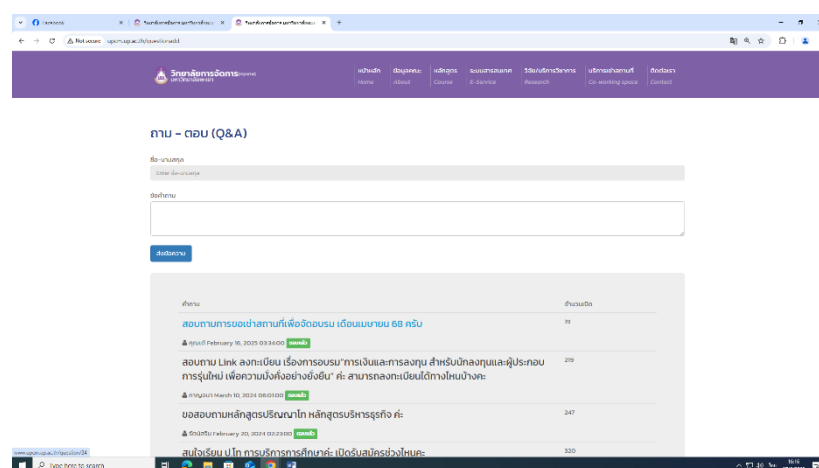
กิจกรรมการขับเคลื่อนจริยธรรม จัดทำ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนเผยแพร่บนเว็บไซต์และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบและปฏิบัติอย่างเคร่งครัด



วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อเป็นช่องทางให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถแจ้งข้อมูล ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวิทยาลัยการจัดการ โดยจัดให้มีช่องทางข้อสอบ-ถาม และช่องทางแจ้งเรื่องราวเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยสามารถร้องเรียนผ่านช่องทางออนไลน์ สายตรง/สายด่วนถึงผู้บริหาร ช่องทางติดต่อเรา ออนไลน์ Facebook ,Line, Q&A ช่องทางแสดงความคิดเห็น ช่องทางการแจ้งเรียนการทุจริต

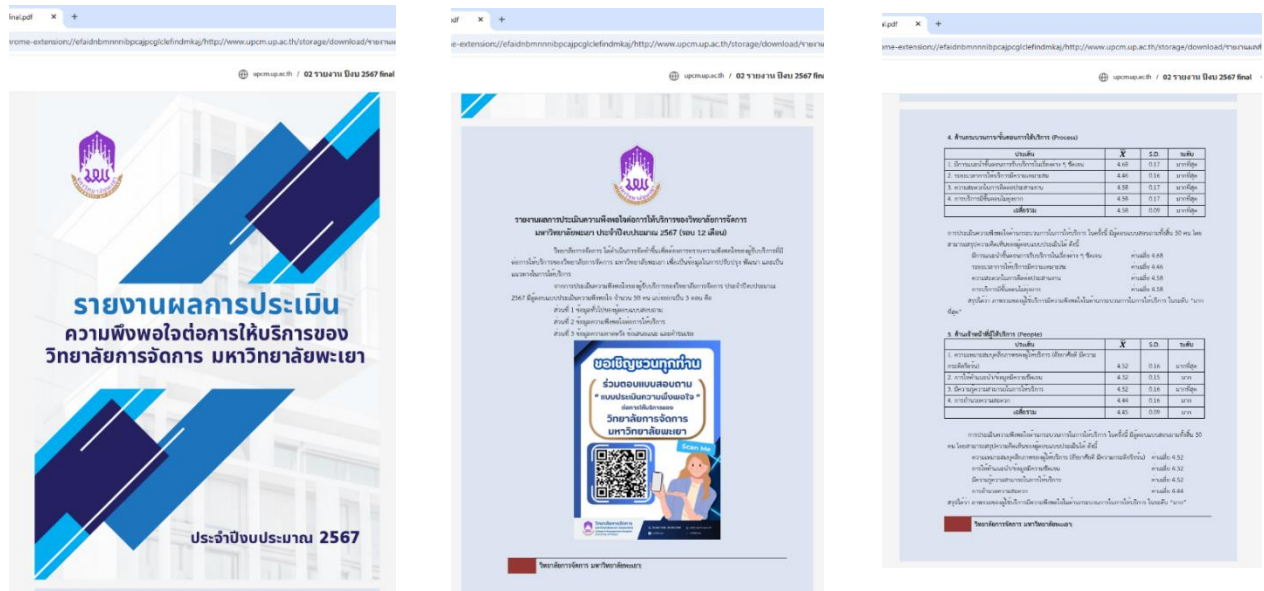


สายตรงถึงผู้บริหาร

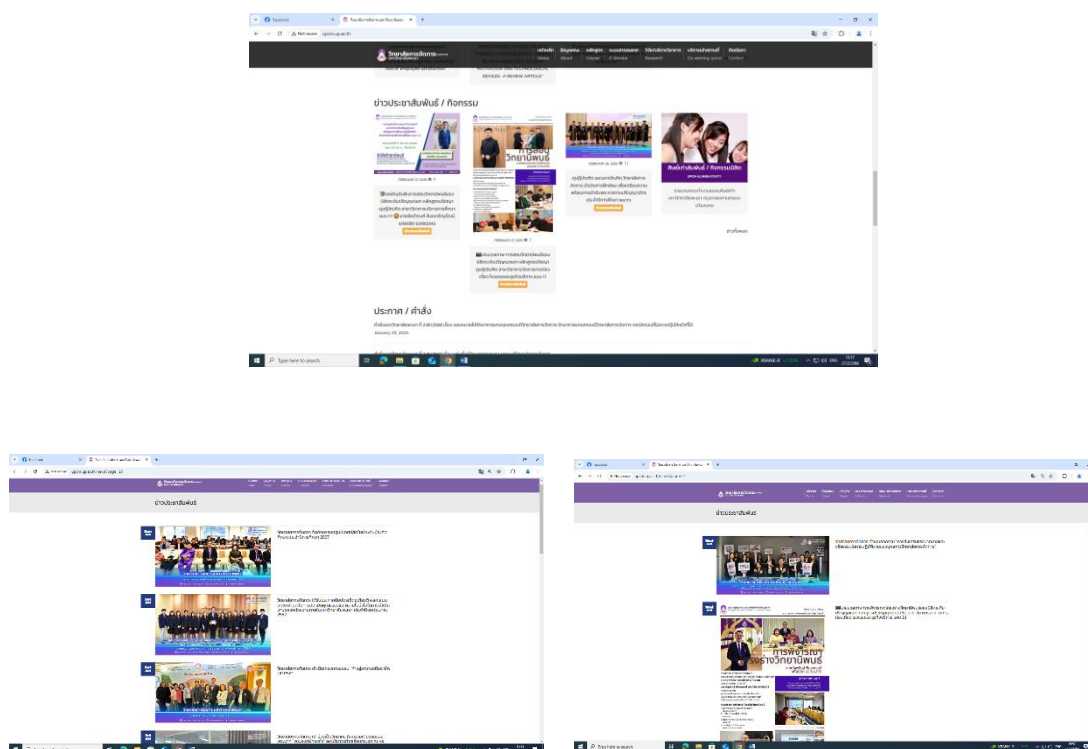


Q&A ถาม-ตอบ

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 ได้มีการรายงานผลสำรวจความพึงพอใจการให้บริการ มุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การดำเนินงานการให้บริการจากการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการจัดการ และเผยแพร่ข้อมูลเชิงสถิติการให้บริการผ่านเว็บไซต์ ในหัวข้อการให้บริการ รายงานผลสำรวจความพึงพอใจการให้บริการวิทยาลัยการจัดการ



วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา มีเว็บไซต์หลักเพื่อใช้ในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารกิจกรรมต่าง ๆ โดยเว็บไซต์วิทยาลัยการจัดการ เผยแพร่ข่าวสารสาธารณะ ที่เกี่ยวกับภารกิจของหน่วยงาน ในบุคลากรภายในและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชนรับทราบ และสามารถให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุงเว็บไซต์วิทยาลัยการจัดการได้



วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้รับประกาศนียบัตรเชิดชูเกียรติ เป็นหน่วยงานที่ได้รับการประเมิน
คุณธรรมและความโปร่งใส (UP ITA) ผลคะแนนระดับ ผ่านดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

