

วิเคราะห์ความเสี่ยง การบริหารงานบุคคล
ประจำปีงบประมาณ 2567

ชื่อประเด็นความเสี่ยง : การรับสินบนและการปฏิบัติมิชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยฯ

ประเภทความเสี่ยง : การทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน (ด้าน กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ
(Compliance Risk)

ผลกระทบของความเสี่ยงต่อหน่วยงาน :

1. การรั่วไหลของข้อสอบในการสอบคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน
2. การพิจารณาความดีความชอบบุคลากรโดยเอื้อประโยชน์ให้กับผู้ปฏิบัติงานรายใดรายหนึ่งโดยมิชอบ
3. การแต่งตั้ง โยกย้ายบุคลากรโดยไม่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้อง
4. การเรียกรับสินบน ของขวัญ เพื่อให้ได้เข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

ระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (ค่า L : Likelihood)

ระดับ	ความหมาย
5 (สูงมาก)	มีโอกาสเกิดขึ้นเป็นประจำ
4 (สูง)	มีโอกาสเกิดขึ้นบ่อยครั้ง
3 (ปานกลาง)	มีโอกาสเกิดขึ้นบางครั้ง
2 (ต่ำ)	มีโอกาสเกิดขึ้นน้อยมาก
1 (ต่ำมาก)	มีโอกาสเกิดขึ้นยาก

ระบุข้อมูล (Data) ที่ใช้ประกอบการประเมินระดับโอกาส (L) (ถ้ามี)

ระดับผลกระทบ/ความรุนแรงหากเกิดความเสี่ยง (ค่า I : Impact)

ระดับ	ความหมาย
5 (สูงมาก)	เกิดความเสียหายต่อพนักงานผู้ปฏิบัติถูกลงโทษชี้มูลความผิดเข้าสู่กระบวนการทางยุติธรรม
4 (สูง)	ภาพลักษณ์ของหน่วยงานติดลบเรื่องความโปร่งใส สื่อมวลชน สื่อสังคมออนไลน์ ลงข่าวอย่างต่อเนื่อง และสังคมให้ความสนใจ

3 (ปานกลาง)	หน่วยตรวจสอบของหน่วยงาน หรือหน่วยตรวจสอบจากภายนอกเข้าตรวจสอบ ข้อเท็จจริง
2 (ต่ำ)	ปรากฏข่าวลือที่อาจพาดพิงคนภายในหน่วยงาน มีคนร้องเรียน แจ้งเบาะแส
1 (ต่ำมาก)	แทบจะไม่มี

ระบุข้อมูล (Data) ที่ใช้ประกอบการประเมินระดับโอกาส (I) (ถ้ามี)

กาประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน

การบริหารงานบุคคล ได้ระบุประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการรับสินบน โดยการอธิบายรายละเอียดเหตุการณ์ที่มีโอกาสเกิดความเสี่ยงการรับสินบนในแต่ละขั้นตอนในการดำเนินงานของกระบวนการงาน “**การรับสินบนและการปฏิบัติมิชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยฯ**” เมื่อระบุประเด็นความเสี่ยงการรับสินบน ในแต่ละขั้นตอนแล้ว ให้พิจารณาและให้ค่าคะแนนความเสี่ยงการรับสินบน โดยพิจารณาจาก 2 ปัจจัย คือ โอกาสที่จะเกิดการทุจริต (Likelihood) ความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) เพื่อนำมาจัดลำดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต (Risk Score) ว่าอยู่ในระดับสูงมาก สูง ปานกลาง หรือต่ำ ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในขั้นตอนที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 สาเหตุหลักจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่นำไปสู่ความเสี่ยง

ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
1. การรั่วไหลของข้อสอบในการสอบคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน	1. มีผู้บุคคลภายนอกองค์กรเข้ามามีอิทธิพลต่อการคัดเลือก
2. การพิจารณาความดีความชอบบุคลากรโดยเอื้อประโยชน์ให้กับผู้ปฏิบัติงานรายใดรายหนึ่งโดยมิชอบ	2. ได้รับสินบนจากบุคคลภายนอกที่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ปฏิบัติรายใดรายหนึ่งได้รับผลประโยชน์ที่ไม่ยุติธรรม
3 การแต่งตั้ง โยกย้ายบุคลากรโดยไม่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้อง	3. บุคคลภายนอกเข้ามาแทรกแซงการแต่งตั้ง การโยกย้ายบุคลากรภายในองค์กร
4. การเรียกรับสินบน ของขวัญ เพื่อให้ได้เข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย	4. บุคคลภายนอกมีผลประโยชน์ต่อวิทยาลัยจึงนำสินบนมาเสนอผู้ปฏิบัติ

ตารางที่ 2 ผลกระทบของความเสี่ยงต่อหน่วยงาน

1. การรั่วไหลของข้อสอบในการสอบคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน

2. การพิจารณาความดีความชอบบุคลากรโดยเอื้อประโยชน์ให้กับผู้ปฏิบัติงานรายใดรายหนึ่งโดยมิชอบ
 3 การแต่งตั้ง โยกย้ายบุคลากรโดยไม่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้อง

4. การเรียกรับสินบน ของขวัญ เพื่อให้ได้เข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3 การกำหนดตัวชี้วัดความเสี่ยง/ตัวบ่งชี้ความเสี่ยง/สัญญาณเตือนภัย (KRI)

KRI 1: การรั่วไหลของข้อสอบในการสอบคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน

KRI 2: การพิจารณาความดีความชอบบุคลากรโดยเอื้อประโยชน์ให้กับผู้ปฏิบัติงานรายใดรายหนึ่งโดยมิชอบ

KRI 3: การแต่งตั้ง โยกย้ายบุคลากรโดยไม่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้อง

KRI 4: การเรียกรับสินบน ของขวัญ เพื่อให้ได้เข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

KRI	Risk Limit (เพดานความเสี่ยง)	
	Risk Appetite (ระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้)	Risk Tolerance (ช่วงเบี่ยงเบนจากระดับที่ยอมรับได้)
1	การรั่วไหลของข้อสอบในการสอบคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานไม่เกิน 0-1 ครั้ง	การรั่วไหลของข้อสอบในการสอบคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานไม่เกิน 1 ครั้ง
2	การพิจารณาความดีความชอบบุคลากรโดยเอื้อประโยชน์ให้กับผู้ปฏิบัติงานรายใดรายหนึ่งโดยมิชอบ ไม่เกิน 0-1 คน	การพิจารณาความดีความชอบบุคลากรโดยเอื้อประโยชน์ให้กับผู้ปฏิบัติงานรายใดรายหนึ่งโดยมิชอบ ไม่เกิน 1 คน
3	การแต่งตั้ง โยกย้ายบุคลากรโดยไม่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้อง ไม่เกิน 0-1 คน	การแต่งตั้ง โยกย้ายบุคลากรโดยไม่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้อง ไม่เกิน 1 คน
4	การเรียกรับสินบน ของขวัญ เพื่อให้ได้เข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ไม่เกิน 0-1 คน	การเรียกรับสินบน ของขวัญ เพื่อให้ได้เข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ไม่เกิน 1 คน

ตารางที่ 4 ระดับโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย (ค่า L : Likelihood)

ระดับ	การรั่วไหลของข้อสอบ ในการสอบคัดเลือก บุคคลเข้าทำงาน (ใช้ข้อมูลสะสมทั้งปี)	การพิจารณาความดี ความชอบบุคลากรโดยเอื้อ ประโยชน์ให้กับผู้ปฏิบัติงาน รายใดรายหนึ่งโดยมิชอบ (ใช้ข้อมูลสะสมทั้งปี)	การแต่งตั้ง โยกย้ายบุคลากร โดยไม่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน เพื่อเอื้อ ประโยชน์ให้แก่ตนเองและ พวกพ้อง (ใช้ข้อมูลสะสมทั้งปี)	การเรียกรับสินบน ของขวัญ เพื่อให้ได้เข้ามา มาปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัย (ใช้ข้อมูลสะสมทั้งปี)
5 (สูงมาก)	การรั่วไหลของข้อสอบ ในการสอบคัดเลือก บุคคลเข้าทำงานไม่เกิน 5 ครั้ง	การพิจารณาความดี ความชอบบุคลากรโดยเอื้อ ประโยชน์ให้กับผู้ปฏิบัติงาน รายใดรายหนึ่งโดยมิชอบ ไม่ เกิน 5 คน	การแต่งตั้ง โยกย้ายบุคลากร โดยไม่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน เพื่อเอื้อประโยชน์ ให้แก่ตนเองและพวกพ้อง ไม่ เกิน 5 คน	การเรียกรับสินบน ของขวัญ เพื่อให้ได้เข้ามา ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัย ไม่เกิน 5 คน
4 (สูง)	การรั่วไหลของข้อสอบ ในการสอบคัดเลือก บุคคลเข้าทำงานไม่เกิน 4 ครั้ง	การพิจารณาความดี ความชอบบุคลากรโดยเอื้อ ประโยชน์ให้กับผู้ปฏิบัติงาน รายใดรายหนึ่งโดยมิชอบ ไม่ เกิน 4 คน	การแต่งตั้ง โยกย้ายบุคลากร โดยไม่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน เพื่อเอื้อประโยชน์ ให้แก่ตนเองและพวกพ้อง ไม่ เกิน 4 คน	การเรียกรับสินบน ของขวัญ เพื่อให้ได้เข้ามา ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัย ไม่เกิน 4 คน
3 (ปานกลาง)	การรั่วไหลของข้อสอบ ในการสอบคัดเลือก บุคคลเข้าทำงานไม่เกิน 3 ครั้ง	การพิจารณาความดี ความชอบบุคลากรโดยเอื้อ ประโยชน์ให้กับผู้ปฏิบัติงาน รายใดรายหนึ่งโดยมิชอบ ไม่ เกิน 3 คน	การแต่งตั้ง โยกย้ายบุคลากร โดยไม่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน เพื่อเอื้อประโยชน์ ให้แก่ตนเองและพวกพ้อง ไม่ เกิน 3 คน	การเรียกรับสินบน ของขวัญ เพื่อให้ได้เข้ามา ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัย ไม่เกิน 3 คน
2 (ต่ำ)	การรั่วไหลของข้อสอบ ในการสอบคัดเลือก บุคคลเข้าทำงานไม่เกิน 2 ครั้ง	การพิจารณาความดี ความชอบบุคลากรโดยเอื้อ ประโยชน์ให้กับผู้ปฏิบัติงาน	การแต่งตั้ง โยกย้ายบุคลากร โดยไม่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน เพื่อเอื้อประโยชน์	การเรียกรับสินบน ของขวัญ เพื่อให้ได้เข้ามา ปฏิบัติงานใน

ระดับ	การรั่วไหลของข้อสอบ ในการสอบคัดเลือก บุคคลเข้าทำงาน (ใช้ข้อมูลสะสมทั้งปี)	การพิจารณาความดี ความชอบบุคลากรโดยเอื้อ ประโยชน์ให้กับผู้ปฏิบัติงาน รายใดรายหนึ่งโดยมิชอบ (ใช้ข้อมูลสะสมทั้งปี)	การแต่งตั้ง โยกย้ายบุคลากร โดยไม่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน เพื่อเอื้อ ประโยชน์ให้แก่ตนเองและ พวกพ้อง (ใช้ข้อมูลสะสมทั้งปี)	การเรียกรับสินบน ของขวัญ เพื่อให้ได้เข้า มาปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัย (ใช้ข้อมูลสะสมทั้งปี)
		รายใดรายหนึ่งโดยมิชอบ ไม่ เกิน 2 คน	ให้แก่ตนเองและพวกพ้อง ไม่ เกิน 2 คน	มหาวิทยาลัย ไม่เกิน 2 คน
1 (ต่ำมาก)	การรั่วไหลของข้อสอบ ในการสอบคัดเลือก บุคคลเข้าทำงานไม่เกิน 0-1 ครั้ง	การพิจารณาความดี ความชอบบุคลากรโดยเอื้อ ประโยชน์ให้กับผู้ปฏิบัติงาน รายใดรายหนึ่งโดยมิชอบ ไม่ เกิน 0-1 คน	การแต่งตั้ง โยกย้ายบุคลากร โดยไม่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน เพื่อเอื้อประโยชน์ ให้แก่ตนเองและพวกพ้อง ไม่ เกิน 0-1 คน	การเรียกรับสินบน ของขวัญ เพื่อให้ได้เข้ามา ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัย ไม่เกิน 0-1 คน

ตารางที่ 5 ระดับผลกระทบ/ความรุนแรงหากเกิดความเสียหาย (ค่า I : Impact)

ระดับ	ความหมาย
5 (สูงมาก)	ส่งผลกระทบมากและต้องใช้เวลาในการปรับปรุงแก้ไข ไม่เกิน 6 เดือน
4 (สูง)	ส่งผลกระทบมากและต้องใช้เวลาในการปรับปรุงแก้ไข ไม่เกิน 3 เดือน
3 (ปานกลาง)	ส่งผลกระทบมากแต่และต้องใช้เวลาในการปรับปรุงแก้ไขไม่เกิน 1 เดือน
2 (ต่ำ)	ส่งผลกระทบและสามารถปฏิบัติตามนโยบายได้
1 (ต่ำมาก)	ไม่มีผลกระทบและสามารถปฏิบัติตามนโยบายได้

ตารางที่ 6 ประเมินระดับความเสี่ยงที่มีอยู่

คะแนน $L \times I : 1 \times 1 = 1$ (ระดับต่ำมาก)

ผลกระทบ	โอกาสเกิด				
	1	2	3	4	5
5	5	10	15	20	25

ตารางที่ 7 ประเมินระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้

คะแนน $L \times I : 1 \times 1 = 1$ (ระดับต่ำมาก)

ผลกระทบ	โอกาสเกิด				
	1	2	3	4	5
5	5	10	15	20	25

4	4	8	12	16	20
3	3	6	9	12	15
2	2	4	6	8	10
1	1	2	3	4	5

4	4	8	12	16	20
3	3	6	9	12	15
2	2	4	6	8	10
1	1	2	3	4	5

ตารางที่ 8 มาตรการควบคุมความเสี่ยง

กิจกรรม/มาตรการควบคุมความเสี่ยงปัจจุบัน (ก่อนเริ่มจัดทำแผน) :	ผู้รับผิดชอบ
แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำข้อสอบและไม่เปิดเผยต่อบุคคลภายนอก การเอาข้อมูลมาใช้งานบุคคลสามารถเบิกมาใช้ได้เพียงผู้เดียว	- งานทรัพยากรบุคคล
ประกาศหลักเกณฑ์ในการประเมินให้ชัดเจนและสามารถตรวจสอบ ผลงานได้	- งานทรัพยากรบุคคล
นำหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มาบังคับใช้และปฏิบัติตาม อย่างเคร่งครัด	- งานทรัพยากรบุคคล
ประกาศและรณรงค์เรื่องการไม่เรียกรับสินบน ของขวัญ หรือการรับ สินบนและของขวัญ	- งานทรัพยากรบุคคล

ตารางที่ 2 การประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็น/เหตุการณ์ความเสี่ยง การรับสินบน	ระดับความเสี่ยง (L x I)		
			Likelihood	Impact	Risk Score
1	แต่งตั้งคณะกรรมการ ขับเคลื่อนระบบคุณธรรม ความโปร่งใส และขับเคลื่อนจริยธรรม ของวิทยาลัยการศึกษา และการจัดการทางทะเล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	-	1	1	1
2	แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำข้อสอบและไม่ผิด เผยต่อบุคคลภายนอก การเอาข้อมูลมาใช้งาน บุคคลสามารถเบิกมา ใช้ได้เพียงผู้เดียว	-			
3	ประกาศหลักเกณฑ์ใน การประเมินให้ชัดเจน และสามารถตรวจสอบ ผลงานได้	-			
4	นำหลักเกณฑ์ของ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มา บังคับใช้และปฏิบัติตาม อย่างเคร่งครัด	-			
5	ประกาศและรณรงค์เรื่อง การไม่เรียกรับสินบน ของขวัญ หรือการรับ สินบนและของขวัญ	-			

หมายเหตุ ในกรณีมีเกณฑ์การวัดค่า L และ ค่า I มากกว่า 1 ประเด็น ให้จัดทำทุกประเด็น

การจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน

บริหารงานบุคคล ดำเนินการจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน โดยการนำประเด็น/เหตุการณ์ ความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนแต่ละขั้นตอน ของกระบวนการ มาพิจารณาจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยง การทุจริตฯ เพื่อกำหนดมาตรการหรือแนวทางในการป้องกัน ควบคุม และลดโอกาสความเสี่ยงการทุจริต ดังนี้

ตารางที่ 3 การจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน

แผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน ประจำปีงบประมาณ 2567					
ที่	มาตรการควบคุมความเสี่ยง	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
3. ให้คำปรึกษาแนะนำในเรื่องทั่วไปเกี่ยวกับทุน (ความเสี่ยงระดับต่ำ)					
1)	เสริมสร้างวัฒนธรรมการไม่รับสินบนและไม่เรียกร้องผลประโยชน์	1) มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม 2) ประกาศนโยบายงดรับ ของขวัญ ของกำนัลทุกชนิด เพื่อตอบแทนการปฏิบัติหน้าที่	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	-	คณะกรรมการคุณธรรมและความโปร่งใสฯ
2)	เจ้าหน้าที่ทุกคนปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ถูกต้อง ตามระเบียบกฎหมาย	1) คณบดีควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ 2) ประชาสัมพันธ์ช่องทางกรรณไต่สวนเรื่องการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานให้ประชาชนทราบ เพื่อสร้างความเกรงกลัวสำหรับการเรียกรับสินบนของเจ้าหน้าที่	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	-	คณะกรรมการคุณธรรมและความโปร่งใสฯ

แผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน ประจำปีงบประมาณ 2567					
ที่	มาตรการควบคุมความเสี่ยง	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
4. รวบรวมหลักฐานในการ สัมครของผู้ขอรับทุน ประเภทต่างๆ (ความเสี่ยงระดับต่ำ)					
1)	เสริมสร้างวัฒนธรรมการไม่รับสินบนและไม่เรียกร้องผลประโยชน์	1) มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม 2) ประกาศนโยบายงดรับ ของขวัญของกำนัลทุกชนิด เพื่อตอบแทนการปฏิบัติหน้าที่	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	-	คณะกรรมการคุณธรรมและความโปร่งใสฯ
2)	เจ้าหน้าที่ทุกคนปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ถูกต้อง ตามระเบียบกฎหมาย	1) คณบดีควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ 2) ประชาสัมพันธ์ช่องทางกรรณร้องเรียนเรื่องการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานให้ประชาชนทราบ เพื่อสร้างความเกรงกลัวสำหรับการเรียกรับสินบนของเจ้าหน้าที่	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	-	คณะกรรมการคุณธรรมและความโปร่งใสฯ

ตารางที่ 9 กำหนดผู้รับผิดชอบ

ผู้รับผิดชอบความเสี่ยง	4. นางสาวพีพร เป็อนขุนทด
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	วิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล