

การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในหน่วยงาน อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ขั้นตอนที่ 1 การคัดเลือกกระบวนการ หรือโครงการ / ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดประเด็นความเสี่ยงการทุจริต

1. ประเภทความเสี่ยง [1]: ด้านการพิจารณาอนุมัติ อนุญาตของทางราชการ
 ด้านการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่
 ด้านการใช้จ่ายงบประมาณ

2. ชื่อ กระบวนการ/โครงการ: งานบริหารงานบุคคลและสรรหาคัดเลือกพนักงาน

ลำดับที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต
1	การสรรหาเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้าเป็นพนักงาน	การเรียกรับผลประโยชน์ เงิน ของกำนัล หรือใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวและเครือข่ายเพื่อช่วยเหลือผู้สมัครงานบางรายให้ได้รับการคัดเลือก
2	การพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานและเลื่อนตำแหน่ง	การเรียกรับผลประโยชน์ หรือใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ มีความลำเอียงในการให้คะแนนประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

เกณฑ์โอกาสเกิดการทุจริต (Likelihood)

โอกาสเกิดการทุจริต (Likelihood)	
5	มีโอกาสเกิดการเรียกรับสินบน/เรียกรับประโยชน์ จำนวน 4 เรื่องต่อปี
4	มีโอกาสเกิดการเรียกรับสินบน/เรียกรับประโยชน์ จำนวน 3 เรื่องต่อปี
3	มีโอกาสเกิดการเรียกรับสินบน/เรียกรับประโยชน์ จำนวน 2 เรื่องต่อปี
2	มีโอกาสเกิดการเรียกรับสินบน/เรียกรับประโยชน์ จำนวน 1 เรื่องต่อปี
1	ไม่เกิดกรณีการเรียกรับสินบน/เรียกรับประโยชน์

ผลกระทบ (Impact)

ระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact)	
5	เกิดความเสียหายด้านชื่อเสียงในระดับบุคคล ทีม องค์กร และมหาวิทยาลัย
4	เกิดความเสียหายด้านชื่อเสียงในระดับบุคคล ทีมและองค์กร
3	เกิดความเสียหายด้านชื่อเสียงในระดับบุคคล และทีม
2	เกิดความเสียหายด้านชื่อเสียงในระดับบุคคล
1	ไม่มีการเสียชื่อเสียง

Risk Score					
โอกาส (Likelihood)	ผลกระทบ (Impact)				
	๑	๒	๓	๔	๕
๕	ปานกลาง (๕ x ๑ = ๕)	สูง (๕ x ๒ = ๑๐)	สูงมาก (๕ x ๓ = ๑๕)	สูงมาก (๕ x ๔ = ๒๐)	สูงมาก (๕ x ๕ = ๒๕)
๔	ต่ำ (๔ x ๑ = ๔)	ปานกลาง (๔ x ๒ = ๘)	สูง (๔ x ๓ = ๑๒)	สูงมาก (๔ x ๔ = ๑๖)	สูงมาก (๔ x ๕ = ๒๐)
๓	ต่ำ (๓ x ๑ = ๓)	ปานกลาง (๓ x ๒ = ๖)	ปานกลาง (๓ x ๓ = ๙)	สูง (๓ x ๔ = ๑๒)	สูงมาก (๓ x ๕ = ๑๕)
๒	ต่ำ (๒ x ๑ = ๒)	ต่ำ (๒ x ๒ = ๔)	ปานกลาง (๒ x ๓ = ๖)	ปานกลาง (๒ x ๔ = ๘)	สูง (๒ x ๕ = ๑๐)
๑	ต่ำ (๑ x ๑ = ๑)	ต่ำ (๑ x ๒ = ๒)	ต่ำ (๑ x ๓ = ๓)	ต่ำ (๑ x ๔ = ๔)	ปานกลาง (๑ x ๕ = ๕)

ระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต

- สีเขียว หมายถึง ความเสี่ยงระดับต่ำ (น้อยกว่า ๕ คะแนน)
- สีเหลือง หมายถึง ความเสี่ยงระดับปานกลาง (๕ - ๙ คะแนน)
- สีส้ม หมายถึง ความเสี่ยงระดับสูง (๑๐ - ๑๔ คะแนน)
- สีแดง หมายถึง ความเสี่ยงระดับสูงมาก (๑๕ คะแนน ขึ้นไป)

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินความระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต

ลำดับที่	ขั้นตอน การดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยง การทุจริต	Risk Score (L x I)			
			Likelihood	Impact	Risk Score	ระดับ ความเสี่ยง
1	การสรรหาเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้าเป็น พนักงาน	การเรียกรับผลประโยชน์ เงิน ของกำนัล หรือใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัว และเครือข่ายเพื่อช่วยเหลือผู้สมัครงานบางรายให้ได้รับการคัดเลือก	1	1	1	ต่ำ
2	การพิจารณาประเมินผลการ ปฏิบัติงานและเลื่อนตำแหน่ง	การเรียกรับผลประโยชน์ หรือใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ มีความลำเอียง ในการให้คะแนนประเมินเพื่อเอื้อประโยชน์เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งแก่ พนักงานบางราย	1	1	1	ต่ำ

ขั้นตอนที่ 5 การจัดทำมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต

ชื่อกระบวนการ/โครงการ: งานบริการวิเคราะห์ทดสอบ พัฒนาผลิตภัณฑ์ในห้องปฏิบัติการ								
ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินการ	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุมหรือป้องกันความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1	การสรรหาเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้าเป็นพนักงาน	การเรียกรับผลประโยชน์ เงินของกำนัล หรือใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวและเครือข่ายเพื่อช่วยเหลือผู้สมัครงาน บางรายให้ได้รับการคัดเลือก	ต่ำ	มาตรการควบคุมและการคัดเลือกในรูปแบบเกณฑ์คัดเลือก	1. มีขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนด และมีผู้บริหารในการคัดเลือกเพื่อถ่วงดุลอำนาจและป้องกันการใช้อิทธิพลช่วยเหลือพวกพ้อง 2. ปฏิบัติตามระเบียบวินัยและการลงโทษอย่างเข้มงวดตามประกาศอุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และสวัสดิการพนักงาน พ.ศ. 2566 และประมวลจริยธรรมผู้บริหารและปฏิบัติงาน มช. พ.ศ. 2566	ตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ไม่มี	1. ผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับกลาง 2. งานบริหารงานบุคคล

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินการ	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุมหรือป้องกันความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
2	การพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานและเลื่อนตำแหน่ง	การเรียกรับผลประโยชน์ หรือใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ มีความลำเอียงในการให้คะแนนประเมินเพื่อเอื้อประโยชน์เลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งแก่พนักงานบางราย	ต่ำ	มาตรการบังคับใช้เกณฑ์ชี้วัดผลงานประจักษ์และการกำกับดูแลโดยโปร่งใส	1. นำหลักเกณฑ์การวัดผลงานตามตัวชี้วัดผลงานหลัก หรือข้อตกลงภาระงานที่ชัดเจนและมีหลักฐานเชิงประจักษ์มาใช้เป็นเกณฑ์ตัดสินหลักแทนการใช้ความรู้สึกส่วนบุคคล 2. จัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts สื่อสารข้อมูลแนวทางปฏิบัติในสื่อภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ	ตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ไม่มี	1. ผู้บริหารระดับสูง 2. งานบริหารงานบุคคล 3. คณะทำงานการขับเคลื่อนจริยธรรม

ลงชื่อ *พริท*
 (*พริท บุปผิ*)
 ผู้รายงาน

ลงชื่อ *(ไม่มี)*
 (*นางสาว เมทินี เรืองโพธิ์*)
 ผู้รับรองการรายงาน

หมายเหตุ : ให้ผู้บริหารสูงสุดของส่วนงานหรือผู้รักษาราชการแทน หรือผู้ปฏิบัติราชการแทน เป็นผู้รับรองรายงานและเผยแพร่ลงเว็บไซต์