



โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา  
UNIVERSITY OF PHAYAO HOSPITAL

# การประเมินความเสี่ยง (Risk assessment)

ที่อาจเกิดการให้/รับสินบนจากการดำเนินงาน  
ตามภารกิจของหน่วยงาน

ประจำปี พ.ศ. 2568



ดูรายละเอียดเพิ่มเติม

จัดทำโดย

งานแผนและพัสดุ  
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา

(RM-Plan)

แผนบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน (RM-Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ชื่อหน่วยงาน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา คณะแพทยศาสตร์

การบริหารจัดการความเสี่ยงตามพันธกิจ

<input type="checkbox"/> 1. พัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต	<input type="checkbox"/> 2. วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน	<input type="checkbox"/> 3. บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม
<input type="checkbox"/> 4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย	<input type="checkbox"/> 5. บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	

ยุทธศาสตร์

-

ค่าเป้าหมาย

-

กลยุทธ์

-

ลำดับ	ความเสี่ยง	ประเภท ความเสี่ยง	ผลกระทบ ของความเสี่ยง	การควบคุมที่มีอยู่ ในปัจจุบัน	ระดับความเสี่ยง ปัจจุบัน (โอกาสxผลกระทบ)	วิธีการ/ มาตรการจัดการ ความเสี่ยง	ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)	กำหนดเสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ
“ไม่มีความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นการรับสินบนในกระบวนการอนุมัติ อนุญาต เนื่องจากหน่วยงานไม่มีภารกิจการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการ อำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558”								

## แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ)

### ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต

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

“โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยาไม่มีความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นการรับสินบนในกระบวนการอนุมัติ อนุญาต เนื่องจาก  
หน่วยงานไม่มีภารกิจการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทาง  
ราชการ 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	-	-
4	-	-
3	-	-
2	-	-
1	-	-


**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 (สีส้ม)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 3-6 = ความรุนแรงปานกลาง (สีเหลือง)

ระดับความเสี่ยง คะแนน 13-25 = ความรุนแรงสูงมาก (สีแดง)



(นายแพทย์กฤติน นาราเวชกุล)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา

วันที่ 5 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568

แผนบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน (RM-Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ชื่อหน่วยงาน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา คณะแพทยศาสตร์

การบริหารจัดการความเสี่ยงตามพันธกิจ

<input type="checkbox"/> 1. พัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต	<input type="checkbox"/> 2. วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน	<input type="checkbox"/> 3. บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม
<input type="checkbox"/> 4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย		<input checked="" type="checkbox"/> 5. บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

ค่าเป้าหมาย

การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีความโปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

กลยุทธ์

พัฒนาระบบบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

ลำดับ	ความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง	ผลกระทบของความเสี่ยง	การควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน	ระดับความเสี่ยงปัจจุบัน (โอกาสxผลกระทบ)	วิธีการ/มาตรการจัดการความเสี่ยง	ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)	กำหนดเสร็จ/ผู้รับผิดชอบ
2	หมวด (2) การใช้อำนาจตามกฎหมายหรือการให้บริการตามภารกิจ	1. การรับสินบนเพื่อนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้ประโยชน์แก่บุคคลภายนอกและเพื่อน้อง เช่น การใช้รถยนต์ ส่วนกลาง และการยืมครุภัณฑ์ เป็นต้น	ความรุนแรงที่สร้าง ความเสียหายผ่านข่าวลือพาดพิงคนภายในโรงพยาบาล มีคนเรียกร้องแจ้งเบาะแสตลอดจนถึงความกังวลและสอบถามข้อมูล	1. กำชับให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตามขั้นตอนการขออนุญาตใช้ทรัพย์สินอย่างเคร่งครัด 2. แจ้งให้บุคลากรในหน่วยงานทราบถึงขั้นตอนการขออนุญาตใช้ทรัพย์สินที่ถูกต้อง 3. จัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สินของหน่วยงานให้ครบถ้วนทุกรายการ	2 x 1 = 2 (น้อย)	1. กำหนดให้การนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้นอกสถานที่จะต้องปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ พ.ศ. 2560 ข้อ 207 และ 208 2. กำหนดให้การใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานต้องห้ามนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว การใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานให้คำนึงถึงความคุ้มค่า ประหยัด และประโยชน์ของหน่วยงานเป็นหลัก และช่วยกันดูแลบำรุงรักษาทรัพย์สินของหน่วยงานด้วย	จำนวนเหตุการณ์การนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้เรื่องส่วส่วนตัวเท่ากับ 0	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา



## แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ)

ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต  
หมวด (2) การใช้อำนาจตามกฎหมาย  
หรือการให้บริการตามภารกิจ :

“การรับสินบนเพื่อนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้ประโยชน์แก่บุคคลภายนอกและเพื่อนพ้อง เช่น การใช้รถยนต์ส่วนกลางและ  
การยืมครุภัณฑ์ (2 คันเนน) อยู่ในเกณฑ์ ความรุนแรงน้อย”

### หลักเกณฑ์การประเมินระดับโอกาส x ระดับผลกระทบของความเสี่ยง

ระดับคะแนนความรุนแรง (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood : L) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	ผลกระทบของความเสี่ยง (Impact : I) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)
5	มีโอกาสเกิดขึ้นเป็นประจำ	มีผลกระทบต่อหน่วยงาน ทรัพย์สินของหน่วยงานเกิดความเสียหายมาก มีการตั้งคณะกรรมการสอบสวนความผิด และเข้าสู่กระบวนการสอบสวนทางวินัย
4	มีโอกาสเกิดขึ้นบ่อยครั้ง	มีผลกระทบต่อหน่วยงาน ทรัพย์สินของหน่วยงานเกิดความเสียหายมาก และมีการตั้งคณะกรรมการสอบสวนความผิด
3	มีโอกาสเกิดขึ้นบางครั้ง	มีผลกระทบต่อหน่วยงาน และทรัพย์สินของหน่วยงานเกิดความเสียหายปานกลาง
2	มีโอกาสเกิดขึ้นน้อยครั้ง	ยังไม่มีผลกระทบต่อหน่วยงาน และทรัพย์สินของหน่วยงานเกิดความเสียหายเล็กน้อย
1	ไม่เกิดขึ้นเลย	ยังไม่มีผลกระทบต่อหน่วยงาน และทรัพย์สินของหน่วยงานยังไม่เกิดความเสียหาย

**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)



(นายแพทย์กฤติน นาราเวชสกุล)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา

วันที่ 5 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568

แผนบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน (RM-Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ชื่อหน่วยงาน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา คณะแพทยศาสตร์

การบริหารจัดการความเสี่ยงตามพันธกิจ

<input type="checkbox"/> 1. พัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต	<input type="checkbox"/> 2. วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน	<input type="checkbox"/> 3. บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม
<input type="checkbox"/> 4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย		<input checked="" type="checkbox"/> 5. บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

คำเป้าหมาย

การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีความโปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

กลยุทธ์

พัฒนาระบบบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

ลำดับ	ความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง	ผลกระทบ ของความเสี่ยง	การควบคุมที่มีอยู่ ในปัจจุบัน	ระดับความเสี่ยง ปัจจุบัน (โอกาสxผลกระทบ)	วิธีการ/ มาตรการจัดการ ความเสี่ยง	ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)	กำหนดเสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ
3	หมวด (3) การจัดซื้อจัด จ้าง	1. การเอื้อประโยชน์ให้กับผู้มีส่วนได้ เสียในการจัดซื้อจัดจ้าง เช่น การ กำหนดรายละเอียดของงานที่ เฉพาะเจาะจงสำหรับผู้รับจ้างฯ การ กำหนดคุณลักษณะเฉพาะคุณสมบัติ ด้านเทคนิคไม่เหมาะสม และการ ตรวจรับงานโดยไม่ตรงตาม ข้อกำหนด (TOR) 2. การคัดเลือกเพื่อให้ได้มาซึ่ง คณะกรรมการไม่เหมาะสม เช่น การ ขาดความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้อง การ จำกัดลักษณะเฉพาะในบุคคลที่เป็น คณะกรรมการ เป็นต้น	ความรุนแรงที่ สร้างความ เสียหายผ่าน ข่าวลือพาดพิง คนภายใน โรงพยาบาล มี คนเรียกร้อง แจ้งเบาะแส ตลอดจนถึง ความกังวลและ สอบถามข้อมูล	1. ควบคุมและกำกับดูแลให้ เจ้าหน้าที่พัสดุปฏิบัติตามหลัก และแนวทางการจัดซื้อจัดจ้าง อย่างเคร่งครัด 2. ทบทวนแผนการจัดซื้อจัดจ้าง อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ผู้บริหาร ทราบถึงความก้าวหน้าในการ จัดซื้อตามแผนการจัดซื้อจัดจ้าง ที่ได้รับอนุมัติ 3. บุคลากรของหน่วยงานต้องพึง ปฏิบัติงานด้วยจรรยาบรรณและ มีคุณธรรมของบุคลากร	1 X 2 = 2 (น้อย)	1. กำหนดกฎ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติที่ เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อ จัดจ้างครอบคลุม และเป็นที่ยอมรับของ ทุกภาคส่วนจะต้องเปิด ให้ มี ก า ร ป ร ะ มู ล ส า ร ณะ มี ค ว า ม เ ป็ น ธ ร ร ม ป ร ะ ก า ศ หลักเกณฑ์ และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อ จัดจ้างให้ชัดเจนและเป็น ที่รับรู้โดยทั่วกัน	1. จำนวนเหตุการณ์ การร้องเรียนใน ประเด็นเกี่ยวกับ ผลประโยชน์ทับซ้อน เท่ากับ 0 2. จำนวนเหตุการณ์ รายงานการเรียกรับ ผลประโยชน์จาก บุคคลภายในหรือ บุคคลภายนอก เท่ากับ 0	ผู้อำนวยการ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัย พะเยา

## แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ)

ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต  
หมวด (3) การจัดซื้อจัดจ้าง :

“การเอื้อประโยชน์ให้กับผู้มีส่วนได้เสียในการจัดซื้อจัดจ้าง เช่น การกำหนดรายละเอียดของงานที่เฉพาะเจาะจงสำหรับผู้รับจ้างฯ การกำหนดคุณลักษณะเฉพาะคุณสมบัติด้านเทคนิคไม่เหมาะสม และการตรวจรับงานโดยไม่ตรงตามข้อกำหนด (TOR) และ การคัดเลือกเพื่อให้ได้มาซึ่งคณะกรรมการไม่เหมาะสม เช่น การขาดความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้อง การจำกัดลักษณะเฉพาะในบุคคลที่เป็นคณะกรรมการ เป็นต้น (2 คะแนน) อยู่ในเกณฑ์ ความรุนแรงน้อย”

### หลักเกณฑ์การประเมินระดับโอกาส x ระดับผลกระทบของความเสี่ยง

ระดับคะแนนความรุนแรง (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood : L) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	ผลกระทบของความเสี่ยง (Impact : I) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)
5	มีโอกาสเกิดขึ้นเป็นประจำ	โดนร้องเรียน มหาวิทยาลัยเสื่อมเสียชื่อเสียง ถูกลงโทษทางวินัยร้ายแรง
4	มีโอกาสเกิดขึ้นบ่อยครั้ง	โดนร้องเรียน มหาวิทยาลัยเสื่อมเสียชื่อเสียง ถูกลงโทษทางวินัย
3	มีโอกาสเกิดขึ้นบางครั้ง	สร้างความไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงานโดนร้องเรียน
2	มีโอกาสเกิดขึ้นน้อยครั้ง	สร้างความไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงานบ่อยครั้ง
1	มีโอกาสเกิดขึ้นยาก	สร้างความไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงานนานๆครั้ง

**หมายเหตุ :** ให้ทุกส่วนงานวิเคราะห์ประเมิน การเปลี่ยนแปลงของคะแนนระดับโอกาสและคะแนนระดับผลกระทบในแต่ละความเสี่ยง ทั้งรอบแผน รอบ 6 เดือน หรือรอบ 12 เดือนให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน รวมถึงให้เชื่อมโยงกับหลักเกณฑ์การประเมินระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ ของความเสี่ยงที่ได้กำหนดไว้ โดยให้แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยงของส่วนงาน 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)



(นายแพทย์กฤติน นาราเวชสกุล)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา

วันที่ 5 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568

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

ชื่อหน่วยงาน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา คณะแพทยศาสตร์

การบริหารจัดการความเสี่ยงตามพันธกิจ	<input type="checkbox"/> 1. พัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต	<input type="checkbox"/> 2. วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน	<input type="checkbox"/> 3. บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม
	<input type="checkbox"/> 4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย		<input checked="" type="checkbox"/> 5. บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

ค่าเป้าหมาย การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีความโปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ พัฒนาระบบบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

ลำดับ	ความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง	ผลกระทบ ของความเสี่ยง	การควบคุมที่มีอยู่ ในปัจจุบัน	ระดับความเสี่ยง ปัจจุบัน (โอกาสxผลกระทบ)	วิธีการ/ มาตรการจัดการ ความเสี่ยง	ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (KRI)	กำหนดเสร็จ/ ผู้รับผิดชอบ
4	หมวด (4) การบริหารงาน บุคคล	1. การเกิด ผลประโยชน์ทับซ้อน และทุจริตในการสรร หาบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากรของ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยพะเยา 2. การประเมินผล เลื่อนเงินเดือนและ ดำเนินการทางวินัย ของบุคลากรไม่ โปร่งใสและไม่เป็น ธรรม	ความรุนแรงที่ สร้าง ความ เสียหายผ่านข่าว ลือพาดพิงคน ภายใน โรงพยาบาล มีคน เรียกร้อง แจ้ง เบาะแส ตลอด จนถึงความกังวล และสอบถาม ข้อมูล	1. กำชับให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องปฏิบัติงาน ตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆอย่าง เคร่งครัด ไม่ละเลยการปฏิบัติหน้าที่ 2. จัดทำและทบทวนขั้นตอนการปฏิบัติงาน ให้ชัดเจนและเมื่อพบปัญหาเกี่ยวกับการ สรรหา บรรจุแต่งตั้งให้รายงานให้ผู้บริหาร ทราบทุกครั้ง 3. จัดทำประกาศรับสมัคร และกำหนด เกณฑ์คุณสมบัติ และวิธีการคัดเลือกที่ ชัดเจนเพื่อให้ได้บุคลากรที่ตรงตาม คุณสมบัติและมีความสามารถเข้ามา ปฏิบัติงาน 4. ผู้บริหารมีการควบคุมและติดตามการ ทำงานอย่างใกล้ชิดและกำชับให้เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด	1 X 2 = 2 (น้อย)	1. ห้ามการรับหรือให้เงิน ทรัพย์สิน สิ่งของ หรือ ประโยชน์อื่นใดกับผู้หนึ่ง ผู้ใด เพื่อเจตนาชักนำให้ กระทำหรือละเว้นการ กระทำที่ไม่ถูกต้องเที่ยงธรรม 2. ห้ามเรียกหรือรับเงิน ทรัพย์สิน สิ่งของหรือ ประโยชน์อื่นใด เพื่อสัญญา ว่าจะให้ความก้าวหน้าใน หน้าที่ 3. ห้ามรับคำแนะนำหรือให้ คำแนะนำในการปฏิบัติที่ ต้องใช้ความสัมพันธ์พิเศษกับ บุคลากรตนเองหรือบุคคลใด	1. จำนวนเหตุการณ์ การร้องเรียนใน ประเด็นเกี่ยวกับการ สรรหาบรรจุ และ แต่งตั้งบุคลากร เท่ากับ 0 2. จำนวนเหตุการณ์ รายงานการเรียกรับ ผลประโยชน์ จากบุคคลภายใน หรือบุคคลภายนอก เท่ากับ 0	ผู้อำนวยการ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัย พะเยา



## แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง (ระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ)

ความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต  
หมวด (4) การบริหารงานบุคคล :

“การเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนและทุจริตในการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา และ การประเมินผลเลื่อนเงินเดือน และดำเนินการทางวินัยของบุคลากรไม่โปร่งใสและไม่เป็นธรรม (2 คะแนน) อยู่ในเกณฑ์ ความรุนแรงน้อย”

### หลักเกณฑ์การประเมินระดับโอกาส x ระดับผลกระทบของความเสี่ยง

ระดับคะแนนความรุนแรง (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood : L) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)	ผลกระทบของความเสี่ยง (Impact : I) (ระดับ 1-5 จากน้อยไปมากตามลำดับ)
5	มีโอกาสเกิดขึ้นเป็นประจำ	โดนร้องเรียน มหาวิทยาลัยเสื่อมเสียชื่อเสียง ถูกลงโทษทางวินัยร้ายแรง
4	มีโอกาสเกิดขึ้นบ่อยครั้ง	โดนร้องเรียน มหาวิทยาลัยเสื่อมเสียชื่อเสียง ถูกลงโทษทางวินัย
3	มีโอกาสเกิดขึ้นบางครั้ง	สร้างความไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงานโดนร้องเรียน
2	มีโอกาสเกิดขึ้นน้อยครั้ง	สร้างความไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงานบ่อยครั้ง
1	มีโอกาสเกิดขึ้นยาก	สร้างความไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงานนานๆครั้ง

**หมายเหตุ :** ให้ทุกส่วนงานวิเคราะห์ประเมิน การเปลี่ยนแปลงของคะแนนระดับโอกาสและคะแนนระดับผลกระทบในแต่ละความเสี่ยง ทั้งรอบแผน รอบ 6 เดือน หรือรอบ 12 เดือนให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน รวมถึงให้เชื่อมโยงกับหลักเกณฑ์การประเมินระดับโอกาส x ระดับผลกระทบ ของความเสี่ยงที่ได้กำหนดไว้ โดยให้แบบการวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยงของส่วนงาน 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)



(นายแพทย์กฤติน นาราเวชสกุล)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา

วันที่ 5 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568

สรุปภาพรวมความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

รอบแผน  รอบ 6 เดือน  รอบ 12 เดือน

ชื่อหน่วยงาน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา

ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา	ลำดับ	ชื่อความเสี่ยงด้านป้องกันการทุจริต	ความต่อเนื่องในการบริหารจัดการความเสี่ยง		ประเภทความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง (โอกาสxผลกระทบ)
			ความเสี่ยง ต่อเนื่อง จากปีก่อน	ความเสี่ยง ใหม่		
-	1	หมวด (1) การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558	“หน่วยงานไม่มีความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นการรับสินบนในกระบวนการอนุมัติ อนุญาต เนื่องจากหน่วยงานไม่มีการกิจการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558”			
ยุทธศาสตร์ที่ 5	2	หมวด (2) การใช้อำนาจตามกฎหมายหรือการให้บริการตามภารกิจ	-	✓	1. การรับสินบนเพื่อนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้ประโยชน์แก่บุคคลภายนอกและเพื่อนพ้อง เช่น การใช้รถยนต์ส่วนบุคคล และการยืมครุภัณฑ์ เป็นต้น	1 X 2 = 2 (น้อย)
ยุทธศาสตร์ที่ 5	3	หมวด (3) การจัดซื้อจัดจ้าง	-	✓	1. การเอื้อประโยชน์ให้กับผู้มีส่วนได้เสียในการจัดซื้อจัดจ้าง เช่น การกำหนดรายละเอียดของงานที่เฉพาะเจาะจงสำหรับผู้รับจ้างฯ การกำหนดคุณลักษณะเฉพาะคุณสมบัติด้านเทคนิคไม่เหมาะสม และการตรวจรับงานโดยไม่ตรงตามข้อกำหนด (TOR) 2. การคัดเลือกเพื่อให้ได้มาซึ่งคณะกรรมการไม่เหมาะสม เช่น การขาดความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้อง การจำกัดลักษณะเฉพาะในบุคคลที่เป็นคณะกรรมการ เป็นต้น	1 X 2 = 2 (น้อย)
ยุทธศาสตร์ที่ 5	4	หมวด (4) การบริหารงานบุคคล	-	✓	1. การเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนและทุจริตในการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา 2. การประเมินผลเลื่อนเงินเดือนและดำเนินการทางวินัยของบุคลากรไม่โปร่งใสและไม่เป็นธรรม	1 X 2 = 2 (น้อย)
รวมจำนวนความเสี่ยง 3 ประเด็น			ค่าเฉลี่ย = 2 (น้อย)			



(นายแพทย์กฤติน นาราเวชสกุล)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา

วันที่ 5 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568