



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ โทร.๐-๓๒๖๔-๖๙๒๐

ที่ ปข.๐๑๓๓/ว๕๔๕

วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน

เรียน สาธารณสุขอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์

ตามที่ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ส่งปฏิทินคุณธรรมและความโปร่งใส การดำเนินงานของหน่วยงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ และกำหนดให้มีการ จัดทำรายงานวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงานนั้น

ในการนี้ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ มีความประสงค์ขอรายงาน วิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน ดังรายละเอียดที่ได้แนบเรียนมาพร้อมหนังสือ ฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายเอกรินทร์ กิจสมัย)

เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน

ทราบ

(นายพลสิต เวที)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ(ด้านบริการทางวิชาการ)

รักษาราชการแทนสาธารณสุขอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์



การวิเคราะห์ความเสี่ยง ด้านผลประโยชน์ทับซ้อน

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์

คำนำ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนโดยวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ตามมาตรฐาน COSO (The Committee of Sponsoring Organizations of the Tread way Commission) เพื่อกำหนดมาตรการสำคัญเร่งด่วนเชิงรุกในการป้องกันการทุจริตการบริหารงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้และการแก้ไขปัญหาการกระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล ที่เป็นปัญหาสำคัญและพบ บ่อยนอกจากนี้ยังนำความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนที่ได้นี้มากำหนดเป็นคู่มือ ป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนโรงพยาบาลอีกด้วย เพื่อบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๗)

กลุ่มงานนิติการ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์

สารบัญ

คำนำ	หน้า
สารบัญ	
บทนำ	
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน	
๑. การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน (Risk Assessment for Conflict of Interest)	๔
๔.การวิเคราะห์ความเสี่ยงการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน	๖
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	
๕.วิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน (Risk Assessment for Conflict of Interest) สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์	๘
๖.มาตรการและกรอบแนวทางแก้ไข	๑๓

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

การมีผลประโยชน์ทับซ้อนถือเป็นการทุจริตคอร์รัปชันประเภทหนึ่ง เพราะเป็นการแสวงหาประโยชน์ส่วนบุคคลโดยการละเมิดต่อกฎหมายหรือจริยธรรมด้วยการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ไปแทรกแซง การใช้ดุลยพินิจในกระบวนการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จนทำให้เกิดการละทิ้งคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่สาธารณะ ขาดความเป็นอิสระ ความเป็นกลาง และความเป็นธรรม จนส่งผลกระทบต่อประโยชน์สาธารณะของส่วนรวม และทำให้ผลประโยชน์หลักขององค์กร หน่วยงาน สถาบันและสังคมต้องสูญเสียไป โดยผลประโยชน์ที่สูงสูญเสียไปอาจอยู่ในรูปของผลประโยชน์ทางการเงิน คุณภาพการให้บริการ ความเป็นธรรมในสังคม รวมถึงคุณค่าอื่น ๆ ตลอดจนจนโอกาสในอนาคตตั้งแต่ระดับองค์กรจนถึงระดับสังคม อย่างไรก็ตามท่ามกลางผู้ที่จงใจกระทำความผิด ยังพบผู้กระทำความผิดโดยไม่เจตนาหรือไม่มีความรู้ในเรื่องดังกล่าวอีกเป็นจำนวนมาก จนนำไปสู่การถูกกล่าวหาหรือเรียนเรื่องทุจริตหรือถูกลงโทษทางอาญา ผลประโยชน์ทับซ้อน หรือความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interest : COI) เป็นประเด็นปัญหาทางการบริหารภาครัฐในปัจจุบันที่เป็นบ่อเกิดของปัญหาการทุจริตประทุติมิชอบในระดับที่รุนแรงขึ้น และยังสะท้อนปัญหาการขาดหลักธรรมาภิบาลและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ อีกด้วย

คณะทำงานรายงานวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน และจัดทำแผนป้องกันและการปราบปรามการทุจริต การสร้างเสริมวัฒนธรรมสุจริต และการขับเคลื่อนค่านิยมMOPH โรงพยาบาลชนบท จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนโดยวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนตามมาตรฐาน COSO (The Committee of Sponsoring Organizations of the Tread way Commission) และกำหนดกรอบแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนดังกล่าวขึ้นดังกล่าว

การวิเคราะห์ความเสี่ยง หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เป็นระบบในการบริหารปัจจัย และควบคุมกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อลดมูลเหตุของโอกาสที่จะทำให้เกิดความเสียหายจากการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

ประเภทของความเสี่ยงแบ่งออกเป็น๔ด้านดังนี้

๑. **ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk: S)** หมายถึง ความเสี่ยงเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมาย และพันธกิจในภาพรวมที่เกิดจากเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์และเหตุการณ์ภายนอกที่ส่งผลต่อกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ และการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ไม่เหมาะสมรวมถึงความไม่สอดคล้องกันระหว่างนโยบายเป้าหมายกลยุทธ์โครงสร้างองค์กรภาวะการแข่งขันทรัพยากรและสภาพแวดล้อมอันส่งผลกระทบต่อวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร

๒. **ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน (Operational Risk: O)** เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติงานโดยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเป็นความเสี่ยงเนื่องจากระบบงานภายในขององค์กร/กระบวนการเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมที่ใช้/บุคลากร/ความเพียงพอของข้อมูลส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลในการดำเนินโครงการ

๓. **ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk: F)** เป็นความเสี่ยงเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ และการเงินเช่นการบริหารการเงินที่ไม่ถูกต้องไม่เหมาะสมทำให้ขาดประสิทธิภาพและไม่ทันต่อสถานการณ์หรือเป็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการเงินขององค์กรเช่นการประมาณการงบประมาณไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับขั้นตอนการดำเนินการเป็นต้น เนื่องจากขาดการจัดหาข้อมูลการวิเคราะห์การวางแผนการควบคุมและการจัดทำรายงานเพื่อนำมาใช้ในการบริหารงบประมาณและการเงินดังกล่าว

๔. ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ (Compliance Risk: C) เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆ โดยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเป็นความเสี่ยงเนื่องจากความไม่ชัดเจนความไม่ทันสมัยหรือความไม่ครอบคลุมของกฎหมายกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ รวมถึงการทำนิติกรรมสัญญาการร่างสัญญาที่ไม่ครอบคลุมการดำเนินงาน

สาเหตุของการเกิดความเสี่ยงอาจเกิดจากปัจจัยหลัก ๒ ปัจจัยคือ

๑) ปัจจัยภายใน เช่น นโยบายของผู้บริหารความเชื่อสัจจริยธรรมคุณภาพของบุคลากรและการเปลี่ยนแปลงระบบงานความเชื่อถือได้ของระบบสารสนเทศการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารและเจ้าหน้าที่บ่อยครั้ง การควบคุมกำกับดูแลไม่ทั่วถึงและการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบหรือข้อบังคับของหน่วยงานเป็นต้น

๒) ปัจจัยภายนอก เช่น กฎหมายระเบียบข้อบังคับของทางราชการการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีหรือสภาพการแข่งขันสภาวะแวดล้อมทั้งทางเศรษฐกิจและการเมืองเป็นต้น

ผลประโยชน์ทับซ้อน หมายถึง สภาวะการณ์หรือข้อเท็จจริงที่บุคคลไม่ว่าจะเป็นนักการเมืองข้าราชการพนักงานบริษัทหรือผู้บริหารซึ่งมีอำนาจหน้าที่เจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่ที่บุคคลนั้นรับผิดชอบอยู่และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวมซึ่งการกระทำนั้นอาจเกิดขึ้นอย่างรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ทั้งเจตนาและไม่เจตนาและมีรูปแบบที่หลากหลายไม่จำกัดอยู่ในรูปของตัวเงินหรือทรัพย์สินเท่านั้นแต่รวมถึงผลประโยชน์อื่นๆที่ไม่ใช่ในรูปตัวเงินหรือทรัพย์สินก็ได้ อาทิ การแต่งตั้งพรรคพวกเข้าไปดำรงตำแหน่งในองค์กรต่างๆ ทั้งในหน่วยงานราชการรัฐวิสาหกิจและบริษัทจำกัดหรือการที่บุคคลผู้มีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจให้ญาติพี่น้องหรือบริษัทที่ตนมีส่วนได้ส่วนเสียได้รับสัมปทานหรือผลประโยชน์จากทางราชการโดยมิชอบส่งผลให้บุคคลนั้นขาดการตัดสินใจที่เที่ยงธรรมเนื่องจากยึดผลประโยชน์ส่วนตนเป็นหลักผลเสียจึงเกิดขึ้นกับประเทศชาติการกระทำแบบนี้เป็นการกระทำที่ผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณ

การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน จึงหมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เป็นระบบในการบริหารปัจจัยและควบคุมกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อลดมูลเหตุของโอกาส ที่จะทำให้เกิดความเสียหายจากการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน หรือความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ อันเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับการทุจริต กล่าวคือ ยึดมีสถานการณ์หรือสภาวะการณ์ของการขัดกันของผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม มากเท่าใด ก็ยิ่งมีโอกาสก่อให้เกิดหรือนำไปสู่การทุจริตมากเท่านั้น

การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนในครั้งนี้นำเอาความเสี่ยงในด้านต่างๆ มาดำเนินการวิเคราะห์ตามกรอบมาตรฐาน COSO (The Committee of Sponsoring Organizations of the Tread way Commission) และตามบริบทความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อนของโรงพยาบาลชนบท การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนนี้จะช่วยให้บุคลากรในสังกัดโรงพยาบาล ทราบถึงความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นและปัจจัยเสี่ยงที่อาจเป็นเหตุ ทำให้

๑. การปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ของข้าราชการเป็นไปในลักษณะที่ขาดหรือมีความรับผิดชอบไม่เพียงพอ

๒. การปฏิบัติหน้าที่ไปในทางที่ทำให้ประชาชนขาดความเชื่อถือในควมมีคุณธรรมความมีจริยธรรม

๓. การปฏิบัติหน้าที่โดยการขาดการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และการยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล

พร้อมกันนี้ ยังสามารถกำหนดมาตรการแนวทางการป้องกัน ยับยั้งการทุจริต ปิดโอกาสการทุจริต และเพื่อกำหนด มาตรการหรือแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤตมิชอบ การกระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่รัฐที่เป็น ปัญหาสำคัญและพบบ่อยอีกด้วย

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตและแสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารราชการให้เกิดความคิด แยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม
๒. เพื่อแสดงความมุ่งมั่นในการบริหารราชการโดยใช้หลักธรรมาภิบาล
๓. เพื่อตรวจสอบการบริหารงานและการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่รัฐไม่ให้เกิดการแสวงหา ผลประโยชน์ส่วนตัวในตำแหน่งหน้าที่อันมิควรได้โดยชอบตามกฎหมายให้ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี ยินยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม ถูกกฎหมาย โปร่งใสและตรวจสอบได้
๔. เพื่อสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาต่อการบริหารราชการแผ่นดินแก่ผู้รับบริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและ ประชาชน

การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน

๑. การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน (Risk Assessment for Conflict of Interest)

การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน เป็นการวิเคราะห์ระดับโอกาสที่จะเกิดผลกระทบของความเสี่ยงต่างๆ เพื่อประเมินโอกาสและผลกระทบของความเสี่ยง และดำเนินการวิเคราะห์ และจัดลำดับความเสี่ยง โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินมาตรฐานที่จะใช้ในการประเมินความเสี่ยง ด้านผลประโยชน์ทับซ้อน ได้แก่ ระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) และความรุนแรงของ ผลกระทบ (Impact) และระดับความเสี่ยง ทั้งนี้ กำหนดเกณฑ์ในเชิงคุณภาพเนื่องจากเป็นข้อมูลเชิงพรรณนา ที่ไม่สามารถระบุเป็นตัวเลข หรือจำนวนเงินที่ชัดเจนได้

เกณฑ์ระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) เชิงคุณภาพ

ระดับ	โอกาสที่เกิด	คำอธิบาย
๕	สูงมาก	มีโอกาสเกิดขึ้นเป็นประจำ
๔	สูง	มีโอกาสเกิดขึ้นบ่อยครั้ง
๓	ปานกลาง	มีโอกาสเกิดขึ้นบางครั้ง
๒	น้อย	มีโอกาสเกิดขึ้นน้อยครั้ง
๑	น้อยมาก	มีโอกาสเกิดขึ้นยาก

เกณฑ์ระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) เชิงคุณภาพ ที่ส่งผลกระทบด้านการดำเนินงาน (บุคลากร)

ระดับ	โอกาสที่เกิด	คำอธิบาย
๕	สูงมาก	ถูกลงโทษทางวินัยร้ายแรง
๔	สูง	ถูกลงโทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง
๓	ปานกลาง	สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ไม่เหมาะสม
๒	น้อย	สร้างความไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงานบ่อยครั้ง
๑	น้อยมาก	สร้างความไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงานนานๆครั้ง

ระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk) แสดงถึงระดับความสำคัญในการบริหารความเสี่ยง โดยพิจารณาจากผลคูณของระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) กับระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ของความเสี่ยงแต่ละสาเหตุ (โอกาส x ผลกระทบ) กำหนดเกณฑ์ไว้ ๔ ระดับ ดังนี้

ระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk)

ลำดับ	ระดับความเสี่ยง	ช่วงคะแนน
๑	ความเสี่ยงระดับสูงมาก (Extreme Risk : E)	๓๕-๒๕ คะแนน
๒	ความเสี่ยงระดับสูง (High Risk : H)	๑๙-๓๔ คะแนน
๓	ความเสี่ยงระดับปานกลาง (Moderate Risk : M)	๑๔-๑๘ คะแนน
๔	ความเสี่ยงระดับต่ำ (Low Risk : L)	๑-๑๓ คะแนน

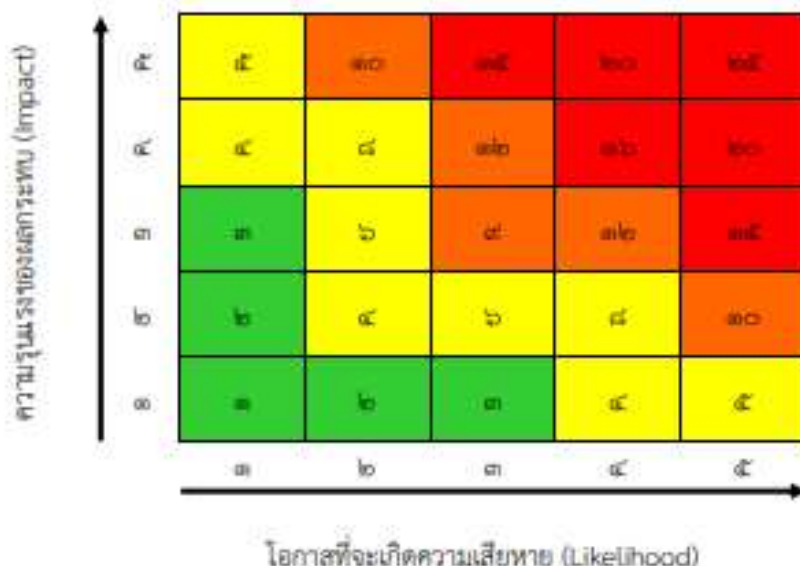
ในการวิเคราะห์ความเสี่ยงจะต้องมีการกำหนดแผนภูมิความเสี่ยง (Risk Profile) ที่ได้จากการพิจารณาจัดระดับความสำคัญของความเสี่ยงจากโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) และผลกระทบที่เกิดขึ้น (Impact) และขอบเขตของระดับความเสี่ยงที่สามารถยอมรับได้ (Risk Appetite Boundary) โดยที่

$$\text{ระดับความเสี่ยง} = \text{โอกาสในการเกิดเหตุการณ์ต่างๆ} \times \text{ความรุนแรงของเหตุการณ์ต่างๆ} \\ (\text{Likelihood} \times \text{Impact})$$

ซึ่งจัดแบ่งเป็น ๔ ระดับสามารถแสดงเป็น Risk Profile แบ่งพื้นที่เป็น ๔ ส่วน (๔ Quadrant) ใช้เกณฑ์ในการจัดแบ่งดังนี้

ระดับความเสี่ยง	คะแนนระดับความเสี่ยง	มาตรการกำหนด	การแสดงผลสัญลักษณ์
เสี่ยงสูงมาก (Extreme)	๓๕-๖๕ คะแนน	มีมาตรการลดและประเมินซ้ำหรือถ่ายโอนความเสี่ยง	สีแดง ■
เสี่ยงสูง (High)	๑๙-๓๔ คะแนน	มีมาตรการลดความเสี่ยง	สีส้ม ■
ปานกลาง (Medium)	๙-๑๘ คะแนน	ยอมรับความเสี่ยงแต่มีมาตรการควบคุมความเสี่ยง	สีเหลือง ■
ต่ำ (Low)	๑-๘ คะแนน	ยอมรับความเสี่ยง	สีเขียว ■

ตารางระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk)



การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน
การวิเคราะห์ความเสี่ยงการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ปีงบประมาณ ๒๕๖๓
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์

รูปแบบของผลประโยชน์ทับซ้อนโดยทั่วไป แบ่งออกเป็น 7 รูปแบบ ได้แก่

1. การรับผลประโยชน์ต่างๆ (Accepting benefits) คือการรับสินบน หรือรับของขวัญหรือผลประโยชน์ในรูปแบบอื่นๆ ที่ไม่เหมาะสมและมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เช่น หน่วยงานราชการรับเงินบริจาคสร้างสำนักงานจากนักธุรกิจหรือบริษัทธุรกิจที่เป็นคู่สัญญากับหน่วยงาน การใช้งบประมาณของรัฐเพื่อจัดซื้อจัดจ้างแล้วเจ้าหน้าที่ได้รับของแถมหรือผลประโยชน์อื่นตอบแทน

2. การทำธุรกิจกับตัวเอง (Self-dealing) หรือเป็นคู่สัญญา (Contracts) หมายถึง สถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานที่ตนสังกัด เช่น การใช้ตำแหน่งหน้าที่ที่ทำให้หน่วยงานทำสัญญาซื้อสินค้าจากบริษัทของตนเองหรือจ้างบริษัทของตนเองเป็นที่ปรึกษา หรือซื้อที่ดิน ของตนเองในการจัดสร้างสำนักงาน

3. การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งสาธารณะหรือหลังเกษียณ (Post-employment) หมายถึง การที่บุคลากรออกจากหน่วยงานของรัฐ และไปทำงานในบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกับ ที่ตนเองเคยมีอำนาจควบคุม กำกับ ดูแล

4. การทำงานพิเศษ (Outside employment or moonlighting) เช่น เจ้าหน้าที่ของรัฐตั้งบริษัท ดำเนินธุรกิจที่เป็นการแข่งขันกับหน่วยงานหรือองค์กรสาธารณะที่ตนสังกัด หรือการรับจ้างเป็นที่ปรึกษาโครงการโดยอาศัยตำแหน่งในราชการสร้างความน่าเชื่อถือว่าโครงการของผู้ว่าจ้างจะไม่มีปัญหาติดขัด ในการพิจารณาจากหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่

5. การรับรู้ข้อมูลภายใน (Inside information) หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้ดำรงตำแหน่งสาธารณะ ใช้ประโยชน์จากการรู้ข้อมูลภายในเพื่อประโยชน์ของตนเอง เช่น ทราบว่าจะมีการตัดถนนไปตรงไหนก็รีบไปซื้อที่ดินโดยใส่ชื่อภรรยา หรือทราบว่าจะมีการซื้อที่ดินเพื่อทำโครงการของรัฐก็รีบไปซื้อที่ดินเพื่อเก็งกำไร และขายให้กับรัฐ ในราคาที่สูงขึ้น

6. การใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ของธุรกิจส่วนตัว (Using your employer's property for private advantage) เช่น การนำเครื่องใช้สำนักงานต่างๆกลับไปใช้ที่บ้าน การนำรถยนต์ในราชการไปใช้เพื่องานส่วนตัว

7. การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ในทางการเมือง (Pork-bellling) เช่น การที่รัฐมนตรีอนุมัติโครงการของกระทรวงไปลงในพื้นที่หรือบ้านเกิดของตนเอง หรือการใช้งบประมาณสาธารณะ เพื่อการหาเสียงเลือกตั้ง

จากรูปแบบประเภทต่างๆของปัญหาความขัดแย้งกันในประโยชน์ส่วนตัวและประโยชน์ส่วนรวม จะเห็นว่าโอกาสความเป็นไปได้ที่จะเกิดปัญหามีสูงมากเพราะปัญหาดังกล่าวมีขอบเขตครอบคลุมพฤติกรรมที่เข้าข่ายความขัดแย้งอย่างกว้างขวาง ดังนั้นกลไกหรือเครื่องมือส่วนใหญ่ที่ใช้ในการจัดการกับปัญหาความขัดแย้ง ของผลประโยชน์ส่วนตัวกับผลประโยชน์ส่วนรวม คือ การมีหลักคุณธรรมและจริยธรรม ในการทำงานของบุคคลสาธารณะรวมถึงการมีกฎหมายที่สามารถครอบคลุมถึงการกระทำผิดเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนทุกรูปแบบ

สถานการณ์อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์

จากปีที่ผ่านมาการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งมีการปฏิบัติราชการที่อาจมีการปฏิบัติที่เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนขึ้นได้ ซึ่งการปฏิบัติงาน เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง การใช้รถของทางราชการในการปฏิบัติราชการ การจัดทำโครงการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ประชุม และสัมมนา โครงการเบิกค่าตอบแทน ดังนั้น ความเสี่ยงที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนขึ้นในขั้นตอนการปฏิบัติราชการ ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งต้องดำเนินการได้แก่

๑. การจัดซื้อจัดจ้าง
๒. การจัดทำโครงการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ประชุม และสัมมนา
๓. โครงการเบิกค่าตอบแทน
๔. การใช้รถของทางราชการในการปฏิบัติราชการ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีการดำเนินงานในการป้องกันและสร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากรเพื่อเป็นการป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนขึ้นในปี ๒๕๖๒ ซึ่งได้มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนกับบุคลากร มีเรื่องที่สำคัญ ดังนี้

๑. การจัดซื้อจัดจ้าง
๒. การจัดทำโครงการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ประชุม และสัมมนา
๓. โครงการเบิกค่าตอบแทน
๔. การใช้รถของทางราชการในการปฏิบัติราชการ

วิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน (Risk Assessment for Conflict of Interest)

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์

ประเด็นเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	วัตถุประสงค์	การประเมินความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน			
			โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง	ลำดับความเสี่ยง
๑. การจัดหาพัสดุ	การจัดการพัสดุไม่เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีการแบ่งซื้อแบ่งจ้าง และแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวในตำแหน่งหน้าที่	เพื่อให้การจัดการพัสดุภาครัฐโดยการซื้อ จ้าง เช่า แลกเปลี่ยน หรือโดยวิธีอื่นใดให้สอดคล้องกับ ประกาศ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องรวมถึง ดำเนินการตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	๒	๒	๔ (ปานกลาง)	๔
๒. การจัดทำโครงการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ประชุม และสัมมนา	การจัดทำโครงการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ประชุม และสัมมนา เป็นเท็จ และไม่เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้การจัดทำโครงการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ประชุม และสัมมนา ถูกต้องไม่ให้เกิดการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวในตำแหน่งหน้าที่อันมิควรได้โดยชอบตามกฎหมาย	๒	๓	๖ (ปานกลาง)	๓

ประเด็นเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	วัตถุประสงค์	การประเมินความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ ทับซ้อน			
			โอกาส	ผลกระทบ	ระดับ ความ เสี่ยง	ลำดับ ความ เสี่ยง
๓. การเบิก ค่าตอบแทน	เบิกค่าตอบแทนการ ปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการและใน วันหยุดราชการ ค่าตอบแทน เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ให้กับหน่วยบริการใน สังกัดกระทรวง สาธารณสุข ค่าตอบแทนโดยไม่ ทำเวชปฏิบัติส่วนตัว และหรือปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลเอกชน ค่าเบี้ยเลี้ยงเหมาจ่าย และเงินเพิ่มสำหรับ ตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.) เป็นเท็จ ไม่เป็นไป ตามระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้เบิกค่าตอบแทน การปฏิบัติงานนอก เวลาราชการ ค่าตอบแทน เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ให้กับหน่วยบริการ ค่าตอบแทนโดยไม่ทำ เวชปฏิบัติส่วนตัวและ หรือปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลเอกชน ค่า เบี้ยเลี้ยงเหมา จ่ายและเงินเพิ่ม สำหรับตำแหน่งที่มีเหตุ พิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.)เป็นไปตาม ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ไม่ให้เกิดการ แสวงหาผลประโยชน์ ส่วนตัวในตำแหน่ง หน้าที่อันมิควรได้โดย ชอบตามกฎหมาย	๓	๓	๙ (เสี่ยงสูง)	๒

ประเด็นเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	วัตถุประสงค์	การประเมินความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน			
			โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง	ลำดับความเสี่ยง
	สาธารณสุขว่า ด้วยหลักเกณฑ์การใช้ การเก็บรักษา การ ซ่อมบำรุง รถส่วนบุคคล และรถรับรอง พ.ศ. ๒๕๒๖					
๔.การใช้ รถยนต์ของ ทางราชการ	๑. ใช้รถราชการไม่ ถูกต้องตาม ระเบียบ สำนักนายกรัฐมนตรี ว่า ด้วยรถราชการ พ.ศ. ๒๕๒๓ และ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ๒. ผู้ใช้รถราชการ ละเลย การปฏิบัติตาม ระเบียบ สำนัก นายกรัฐมนตรีว่าด้วย รถราชการ พ.ศ. ๒๕๒๓ และฉบับ แก้ไขเพิ่มเติม ๓. เบิกจ่ายค่าตอบแทน เหมาจ่ายแทนการ จัดหา รถประจำ ตำแหน่งสำหรับ ข้าราชการผู้มีสิทธิ ได้รับ รถประจำ ตำแหน่ง	เพื่อให้การใช้รถ ราชการ เป็นไปตามระเบียบที่ เกี่ยวข้องและป้องกัน การ เกิดผลประโยชน์ทับ ซ้อน	๓	๔	๑๒ เสี่ยงสูง	๑

ประเด็นเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	วัตถุประสงค์	การประเมินความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ ทับซ้อน			
			โอกาส	ผลกระทบ	ระดับ ความ เสี่ยง	ลำดับ ความ เสี่ยง
	๔. ใช้ เก็บรักษา ซ่อมบำรุง รถส่วนกลาง และ รถรับรอง ไม่เป็นไป ตามระเบียบสำนักงาน ปลัดกระทรวง สาธารณสุขว่า ด้วย หลักเกณฑ์การใช้ การ เก็บ รักษา การซ่อมบำรุง รถส่วนกลาง และรถรับรอง พ.ศ. ๒๕๒๖					

ผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงและจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน

ผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน	จัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง
การใช้รถราชการ	ลำดับ ๑ (สูง = ๑๒ คะแนน)
การเบิกค่าตอบแทน	ลำดับ ๒ (สูง = ๙ คะแนน)
การจัดทำโครงการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ประชุม และสัมมนา	ลำดับ ๓ (ปานกลาง = ๖ คะแนน)
การจัดหาพัสดุ	ลำดับ ๔ (ปานกลาง = ๔ คะแนน)

มาตรการและกรอบแนวทางแก้ไข
ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนจากการวิเคราะห์
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์

ทบทวนวิเคราะห์กิจกรรม	ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น	มาตรการและแนวทางแก้ไข
<p>๑.การใช้รถยนต์ของทางราชการ</p> <p>๒.การจัดซื้อจัดจ้าง</p>	<p>๑. ใช้รถราชการไม่ถูกต้องตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่า ด้วยรถราชการ พ.ศ. ๒๕๒๓ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>๒. ผู้ใช้รถราชการละเลย การปฏิบัติตามระเบียบ สำนักนายกรัฐมนตรีว่า ด้วย รถราชการ พ.ศ. ๒๕๒๓ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>๓. เบิกจ่ายค่าตอบแทน เหมาะจ่าย แทนการจัดหา รถประจำตำแหน่ง สำหรับ ข้าราชการผู้มีสิทธิได้รับ รถประจำตำแหน่ง</p> <p>๔. ใช้ เก็บรักษา ซ่อมบำรุง รถ ส่วนกลางและ รถรับรอง ไม่เป็นไปตามระเบียบสำนักงาน</p> <p>ปลัดกระทรวงสาธารณสุขว่า ด้วยหลักเกณฑ์การใช้ การเก็บ รักษา การซ่อมบำรุง รถส่วนกลางและรถรับรอง พ.ศ. ๒๕๒๖</p> <p>-การจัดหาพัสดุไม่เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีการแบ่ง ซื่อ แบ่งจ้าง และแสวงหา ผลประโยชน์ส่วนตัวใน ตำแหน่งหน้าที่</p>	<p>ปฏิบัติตามขั้นตอนการขออนุญาตใช้รถราชการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ยื่นใบขอใช้รถราชการให้กับงานยานพาหนะ 2. งานยานพาหนะตรวจสอบหนังสือมอบหมายให้ไปราชการหรือแผนการออกปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ขอ 3. เสนอผู้บังคับบัญชาอนุมัติ 4. พนักงานขับรถปฏิบัติตามใบขอใช้รถ โดยยึดหลักดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ตรวจสอบเช็ครถให้พร้อมใช้งาน - ศึกษาเส้นทางก่อนการเดินทาง - ปฏิบัติตามกฎหมายจราจรอย่างเคร่งครัด - ไม่ออกนอกเส้นทางที่ขอ - พนักงานขับรถบันทึกเลขไมล์ก่อนและหลังการใช้รถราชการ - ส่งใบใช้รถให้หัวหน้ายานพาหนะตรวจสอบทุกสัปดาห์ <p>๑. ควบคุม กำกับ ดูแลให้ ข้าราชการ และบุคลากร ให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และแนวทาง การจัดซื้อจัดจ้าง โดยอย่างเคร่งครัด</p> <p>๒. ควบคุม กำกับ ดูแลให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้านการจัดซื้อจัดจ้างจัดทำรายงานสรุปการจัดซื้อจัดจ้างรายไตรมาส และเสนอให้หัวหน้าส่วนราชการรับทราบทุกครั้ง</p>

ทบทวนวิเคราะห์กิจกรรม	ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น	มาตรการและแนวทางแก้ไข
		<p>๓. ควบคุม กำกับ ดูแลให้เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง รับรองถึงความไม่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผู้เสนองานในการจัดซื้อจัดจ้าง</p> <p>๔. ควบคุม กำกับ ดูแลให้ข้าราชการและบุคลากร ให้ปฏิบัติตาม พ.ร.บ. การจัดซื้อจัดจ้าง อย่างเคร่งครัด</p>
<p>๓.การจัดทำโครงการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ประชุม และ สัมมนา เป็นเท็จ และไม่เป็นไป ตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวข้อง เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง</p> <p>๑ จำนวนผู้เข้าร่วม สัมมนาไม่ครบตาม เป้าหมาย</p> <p>๒ การจัดสัมมนามีการ เปลี่ยนแปลงไม่เป็นไป ตามวัน เวลาและ สถานที่ที่กำหนดไว้เดิม</p> <p>๓ ผู้เข้าร่วมสัมมนา ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายที่ กำหนดไว้เดิม</p>		<p>- กำหนดคุณสมบัติผู้เข้าร่วมสัมมนา ให้ชัดเจน - กำหนดแบบตอบรับที่ชัดเจน - จัดช่องทางการตรวจสอบ โครงการ/การสื่อสารกับผู้เข้าร่วม อบรม</p> <p>- จัดทำขออนุมัติโครงการโดยระบุ วันเวลา และสถานที่ในการอบรม</p> <p>- จัดทำแผนสำรองในการรองรับ การเปลี่ยนแปลงโครงการ</p> <p>- แจ้งและประสานกับผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นระยะ ๆ</p> <p>- แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อกำหนด แนวทาง และรูปแบบในการป้องกัน ไม่ให้กลุ่มเป้าหมายมีการ เปลี่ยนแปลงและยกเลิก</p> <p>- จัดทำแผนและตารางการ ปฏิบัติงานการอบรมพร้อมแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องทราบเป็นระยะ ๆ</p>
	<p>๔. ผู้เข้าร่วมสัมมนา ขาดความรับผิดชอบใน การเข้าร่วมสัมมนา</p>	<p>- ควรกำหนดผลประโยชน์และ ผลเสียที่ชัดเจนหากไม่เข้าร่วม ประชุม</p>

ทบทวนวิเคราะห์กิจกรรม	ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น	มาตรการและแนวทางแก้ไข
๔.การเบิก ค่าตอบแทน	<p>-เบิกค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน นอกเวลาราชการและใน วันหยุดราชการ ค่าตอบแทน เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับ หน่วยบริการในสังกัด</p> <p>กระทรวง สาธารณสุข ค่าตอบแทน โดยไม่ ทำเวชปฏิบัติส่วนตัวและหรือปฏิบัติงานในโรงพยาบาล เอกชน ค่า เบี้ยเลี้ยงเหมาจ่าย และเงินเพิ่ม สำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของ ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.) เป็นเท็จ ไม่เป็นไปตาม ระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๑.บุคลากรส่งหลักฐานเบิก ค่าตอบแทนโดยวันนั้นไม่ได้ขึ้น ปฏิบัติงานนอกเวลาตามที่ได้รับ มอบหมายเป็นคำสั่งและมีการส่งเบิก ค่าตอบแทนและจ่ายให้</p> <p>๒. บุคลากรส่งหลักฐานการเบิก ค่าตอบแทน คือการขึ้นปฏิบัติงาน นอกเวลาโดยไม่ได้รับมอบหมายเป็น คำสั่ง แต่สามารถตรวจสอบหลักฐาน ได้ว่าขึ้นปฏิบัติงานจริงและมีการ จัดทำคำสั่งย้อนหลังโดยมีการเบิก ค่าตอบแทนให้</p> <p>๓.บุคลากรส่งหลักฐานการเบิก ค่าตอบแทน คือการลงนามขึ้น ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการโดยขึ้น ปฏิบัติแทนผู้ได้รับมอบหมายตาม คำสั่ง เมื่อมีการทักท้วงจึงมีการขอ อนุมัติแลกรย้อนหลัง แต่สามารถ ตรวจสอบหลักฐานได้ว่าขึ้นปฏิบัติงานจริง และมีการเบิกค่าตอบแทนให้</p>	<p>๑.แนบหลักฐานการสแกนลายนิ้วมือ</p> <p>๒.แนบสำเนาคำสั่งการขึ้นปฏิบัติงานนอก เวลาราชการ</p> <p>๓.หัวหน้าตรวจสอบความถูกต้อง ลงลายมือ</p> <p>๔.เจ้าหน้าที่การเงินสอบทานทั้งหมดให้ ถูกต้องตรงกับข้อมูลหลักฐานขออนุมัติเบิก เงิน ก่อนขออนุมัติจ่ายเงิน</p>

ทบทวนวิเคราะห์กิจกรรม	ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น	มาตรการและแนวทางแก้ไข
	<p>4.บุคลากรส่งหลักฐานการเบิกค่าตอบแทนโดยไม่มีการลงนามการขึ้นปฏิบัติงานนอกเวลา แต่ขึ้นปฏิบัติงานตามคำสั่งแต่สามารถตรวจหลักฐานได้ว่าขึ้นปฏิบัติงานจริงและมีการเบิกค่าตอบแทนให้</p> <p>5.เกิดความเสียหายผิดระเบียบพอรับได้ คือขึ้นปฏิบัติงานนอกเวลา โดยขึ้นปฏิบัติงานตามคำสั่งและมาลงนามย้อนหลังแต่สามารถตรวจหลักฐานได้ว่าขึ้นปฏิบัติงานจริงและมีการเบิกค่าตอบแทนให้</p> <p>6.บุคลากรส่งหลักฐานการเบิกค่าตอบแทนเต็มเวลา โดยขึ้นปฏิบัติงานนอกเวลาไม่ครบตามเวลาในคำสั่ง</p>	

