



รายงานบทวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการทุจริตในหน่วยงาน
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสบปราบ จังหวัดลำปาง

คำนำ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสบปราบ จังหวัดลำปาง ได้ดำเนินการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนโดยวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนตามหลักของการควบคุมภายในองค์กร ตามมาตรฐาน COSO ๒๐๑๓ (Committee of Sponsoring Organizations ๒๐๑๓) ซึ่งมาตรฐาน COSO เป็นมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับมาตั้งแต่เริ่มออกประกาศใช้เมื่อปี ค.ศ.๑๙๙๒ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเพิ่มเติมเรื่องการสอดส่องการเฝ้าระวังและตรวจสอบการทุจริตภายในองค์กร และนำไปกำหนดมาตรการสำคัญเร่งด่วนเชิงรุกในการป้องกันการทุจริต การบริหารงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และการแก้ปัญหาการกระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่เป็นปัญหาสำคัญและพบบ่อย เพื่อบรรลุเป้าหมายตามนโยบายสำคัญเร่งด่วนหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (Agenda Based) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสบปราบ จังหวัดลำปาง

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสบปราบ

๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๙

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๔
๑.๒ วัตถุประสงค์	๖
บทที่ ๒ การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน	
๒.๑ การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน (Risk Assessment for Conflict of Interest)	๗
๒.๒ การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสบปราบ (RiskAssessment for Conflict of Interest)	๙
บทที่ ๓ มาตรการแนวทางเพื่อปรับปรุงขั้นตอนในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ปีงบประมาณ ๒๕๖๙	๑๒

บทที่ ๑ บทนำ

หลักการและเหตุผล

การมีผลประโยชน์ทับซ้อนถือเป็นการทุจริตคอร์รัปชันประเภทหนึ่ง เพราะเป็นการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนบุคคลโดยการละเมิดต่อกฎหมายหรือจริยธรรมด้วยการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ไปแทรกแซงการใช้ดุลยพินิจในกระบวนการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐ จนทำให้เกิดการละทิ้งคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่สาธารณะ ขาดความเป็นอิสระ ความเป็นกลางและความเป็นธรรม จนส่งผลกระทบต่อประโยชน์สาธารณะของส่วนรวม และทำให้ผลประโยชน์หลักขององค์กร หน่วยงาน สถาบันและสังคมต้องสูญเสียไป โดยผลประโยชน์ที่สูญเสียไปอาจอยู่ในรูปของผลประโยชน์ทางการเงิน คุณภาพการให้บริการ ความเป็นธรรมในสังคม รวมถึงคุณค่าอื่นๆ ตลอดจนโอกาสในอนาคตตั้งแต่ระดับองค์กรจนถึงระดับสังคม อย่างไรก็ตามท่ามกลางผู้ที่จงใจกระทำความผิด ยังพบผู้กระทำความผิดโดยไม่เจตนาหรือไม่มีความรู้ดังกล่าวอีก เป็นจำนวนมาก จนนำไปสู่การถูกกล่าวหาเรียนร้องเรื่องทุจริตหรือถูกลงโทษทางอาญา ผลประโยชน์ทับซ้อน หรือความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of interest : COI) เป็นประเด็นปัญหาทางการบริหารภาครัฐในปัจจุบันที่เป็นบ่อเกิดของปัญหาการทุจริตประพตมิชอบ ในระดับที่รุนแรงขึ้น และยังสะท้อนปัญหาการขาดหลักธรรมาภิบาลและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ อีกด้วย

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสบปราบ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน โดยวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนตามมาตรฐาน COSO (The Committee of Sponsoring Organizations of the Tread Way Commission) เป็นกรอบการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน การวิเคราะห์ความเสี่ยง หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เป็นระบบในการบริหารปัจจัยควบคุมกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อลดมูลเหตุของโอกาสที่จะทำให้เกิดความเสียหายจากการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน หมายถึง สภาวะการณ์ หรือข้อเท็จจริงที่บุคคลไม่ว่าจะเป็นนักการเมือง ข้าราชการ พนักงานบริษัท หรือผู้บริหารซึ่งมีอำนาจหน้าที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่ที่บุคคลนั้นรับผิดชอบอยู่ และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งการกระทำนั้นอาจจะเกิดขึ้นอย่างรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ทั้งเจตนา และไม่เจตนา และมีรูปแบบที่หลากหลายไม่จำกัดอยู่ในรูปของตัวเงินหรือทรัพย์สินเท่านั้น แต่รวมถึงผลประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ใช่ในรูปตัวเงินหรือทรัพย์สินก็ได้ อาทิ การแต่งตั้งพรรคพวกเข้าไปดำรงตำแหน่งในองค์กรต่างๆ ทั้งในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และบริษัทจำกัดหรือการที่บุคคลผู้มีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจให้ญาติพี่น้องหรือบริษัทที่ตนมีส่วนได้ส่วนเสียได้รับสัมปทานหรือผลประโยชน์ จากทางราชการโดยมิชอบ ส่งผลให้บุคคลนั้นขาดการตัดสินใจที่เที่ยงธรรม เนื่องจากยึดผลประโยชน์ส่วนตนเป็นหลัก ผลเสียจึงเกิดขึ้นกับประเทศชาติ การกระทำแบบนี้เป็นการกระทำที่ผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณ

การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน จึงหมายถึงกระบวนการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เป็นระบบในการบริหารปัจจัย และควบคุมกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อลดมูลเหตุของโอกาสที่จะทำให้เกิดความเสียหายจากการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนหรือความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ อันเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับการทุจริต กล่าวคือ ยังมีสถานการณ์หรือสภาวะการณ์ของการขัดกันของผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมมากเท่าใด ก็ยังมีโอกาสก่อให้เกิดหรือนำไปสู่การทุจริตมากเท่านั้น

สามารถจำแนกความเสี่ยงออกเป็น ๔ ลักษณะ ดังนี้

๑. ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk : S) หมายถึง ความเสี่ยงเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจในภาพรวมที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์และเหตุการณ์ภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อกลยุทธ์ที่กำหนดไว้และปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ไม่เหมาะสม รวมถึงความไม่สอดคล้องกันระหว่างนโยบายเป้าหมายกลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร ภาวะการแข่งขัน ทรัพยากรและสภาพแวดล้อม อันส่งผลกระทบต่อวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร

๒. ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน (Operational Risk : O) เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ ประสิทธิผล หรือผลการปฏิบัติงาน โดยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเป็นความเสี่ยงเนื่องจากกระบวนการภายในขององค์กร/กระบวนการเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมที่ใช้/บุคลากร/ความเพียงพอของข้อมูล ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลในการดำเนินโครงการ

๓. ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk : F) เป็นความเสี่ยงเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณและการเงิน เช่น การบริหารการเงินที่ไม่ถูกต้อง ทำให้ขาดประสิทธิภาพ และไม่ทันต่อสถานการณ์ หรือเป็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการเงินขององค์กร เช่น การประมาณการงบประมาณไม่เพียงพอ และไม่สอดคล้องกับขั้นตอนการดำเนินการ เป็นต้น เนื่องจากขาดการจัดหาข้อมูล การวิเคราะห์ การวางแผน การควบคุม และการจัดทำรายงานเพื่อนำมาใช้ในการบริหารงบประมาณ และการเงินดังกล่าว

๔. ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ (Compliance Risk : C) เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆ โดยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเป็นความเสี่ยง เนื่องจากความไม่ชัดเจน ความไม่ทันสมัย หรือความไม่ครอบคลุมของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ รวมถึงการทำนิติกรรมสัญญา การร่างสัญญาที่ไม่ครอบคลุมการดำเนินงาน

การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนในครั้งนี้นำเอาความเสี่ยงในด้านต่างๆ มาดำเนินการวิเคราะห์ตามกรอบมาตรฐาน ตามมาตรฐาน COSO ๒๐๑๓ (Committee of Sponsoring Organizations ๒๐๑๓) และตามบริบทความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อนของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนนี้ จะช่วยให้สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสุบปราบทราบถึงความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้น สามารถกำหนดมาตรการสำคัญเร่งด่วนเชิงรุกในการป้องกันการทุจริต การบริหารงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และการแก้ไขปัญหาการกระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่รัฐที่เป็นปัญหาสำคัญและพบบ่อย นอกจากนี้ยังบรรลุเป้าหมายตามนโยบายสำคัญเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (Agenda Based) อีกด้วย

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้าง สืบทอดวัฒนธรรมสุจริต และแสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารราชการให้เกิดความคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม

๒. เพื่อแสดงความมุ่งมั่นในการบริหารราชการโดยใช้หลักธรรมาภิบาล

๓. เพื่อตรวจสอบการบริหารงานและการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่รัฐ ไม่ให้เกิดการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวในตำแหน่งหน้าที่อันมิควรได้โดยชอบตามกฎหมาย ให้ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดียืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม ถูกกฎหมาย โปร่งใส และตรวจสอบได้

๔. เพื่อสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาต่อการบริหารราชการแผ่นดินแก่ผู้รับบริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชน

บทที่ ๒

การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน

๒.๑ การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน (Risk Assessment for Conflict of Interest)

การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ เป็นการวิเคราะห์ระดับโอกาสที่จะเกิดผลกระทบของความเสียหายต่างๆ เพื่อประเมินโอกาสและผลกระทบความเสี่ยง และดำเนินการวิเคราะห์และจัดลำดับความเสี่ยง โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินมาตรฐานที่จะใช้ในการประเมินความเสี่ยง ด้านผลประโยชน์ทับซ้อน ได้แก่ โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (likelihood) และความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) และระดับความเสี่ยง ทั้งนี้ กำหนดเกณฑ์ในเชิงคุณภาพเนื่องจากเป็นข้อมูลเชิงพรรณนา ที่ไม่สามารถระบุเป็นตัวเลขหรือจำนวนที่ชัดเจนได้

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	สร้างความไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงานนานๆ ครั้ง

ระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk) แสดงถึงระดับความสำคัญในการบริหารความเสี่ยง โดยพิจารณาผลคูณของระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (likelihood) กับระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ของความเสี่ยงแต่ละสาเหตุ (โอกาส X ผลกระทบ) กำหนดเกณฑ์ไว้ ๔ ระดับ ดังนี้

ระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk)

ลำดับ	ระดับความเสี่ยง	ช่วงคะแนน
๑	ความเสี่ยงระดับสูงมาก(Extreme Risk : E)	๑๕ – ๒๕ คะแนน
๒	ความเสี่ยงระดับสูง (High Risk : H)	๙ – ๑๔คะแนน
๓	ความเสี่ยงระดับปานกลาง (Moderate Risk : M)	๔ – ๘คะแนน
๔	ความเสี่ยงระดับต่ำ (Low Risk : L)	๑ – ๓คะแนน

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 ระดับ สามารถแสดงความเป็น Risk Profile แบ่งพื้นที่เป็น ๔ ส่วน (๔ Quadrant) ใช้เกณฑ์ในการจัดแบ่งดังนี้

ระดับความเสี่ยง	คะแนนระดับความเสี่ยง	มาตรการกำหนด	แสดงสีสัญลักษณ์
ต่ำ (Low Risk : L)	๑ - ๓ คะแนน	ยอมรับความเสี่ยง	สีเขียว ■
ปานกลาง (Moderate Risk : M)	๔ - ๘ คะแนน	ยอมรับความเสี่ยง แต่มีมาตรการควบคุมความเสี่ยง	สีเหลือง ■
เสี่ยงสูง (High Risk : H)	๙ - ๑๔ คะแนน	มีมาตรการลดความเสี่ยง	สีส้ม ■
เสี่ยงสูงมาก (Extreme Risk : E)	๑๕ - ๒๕ คะแนน	มีมาตรการลดและประเมินซ้ำหรือถ่ายโอนความเสี่ยง	สีแดง ■

ตารางระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk)

ความรุนแรงของผลกระทบ (Impact)	๕	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕
	๔	๔	๘	๑๒	๑๖	๒๐
	๓	๓	๖	๙	๑๒	๑๕
	๒	๒	๔	๖	๘	๑๐
	๑	๑	๒	๓	๔	๕
	๑	๒	๓	๔	๕	

การควบคุมภายใน COSO ๒๐๑๓ มีขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

๑. สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Environment)
๒. การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)
๓. กิจกรรมควบคุม (Control Activities)
๔. ข้อมูลและการติดต่อสื่อสาร (Information and Communication)
๕. การติดตาม (Monitoring)



๒.๒ การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน (Risk Assessment for Conflict of Interest)

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสบปราบ

เมื่อพิจารณาโอกาส/ความถี่ที่เหตุการณ์ (likelihood) และความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ของแต่ละปัจจัยเสี่ยงแล้วนำผลที่ได้พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง และผลกระทบของความเสี่ยงต่อกิจกรรม หรือ ภารกิจของหน่วยงานว่าก่อให้เกิดระดับความเสี่ยงในระดับใดในตารางความเสี่ยง ซึ่งจะทำให้ทราบว่ามีความเสี่ยงใด เป็นความเสี่ยงสูงสุดที่ต้องบริหารจัดการก่อน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขจึงกำหนดความเสี่ยงที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน จำนวน ๓ ประเด็นหลัก ที่พบการกระทำผิดวินัยข้าราชการพลเรือนที่ได้จากการร้องเรียน กล่าวโทษ ประกอบด้วย (๑) ละทิ้ง ทอดทิ้งหน้าที่ราชการ (๒) เบียดบังเงินหรือทรัพย์สินของทางราชการไปเป็นของตนเองโดยทุจริต (๓) การเบิกค่าตอบแทนเกินสิทธิ์ที่ควรจะได้รับ ซึ่งทั้ง ๓ ประเด็น ตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ถึง ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสบปราบไม่ปรากฏมีข้าราชการพลเรือนถูกร้องเรียนและกล่าวโทษใน ๓ ประเด็นดังกล่าว

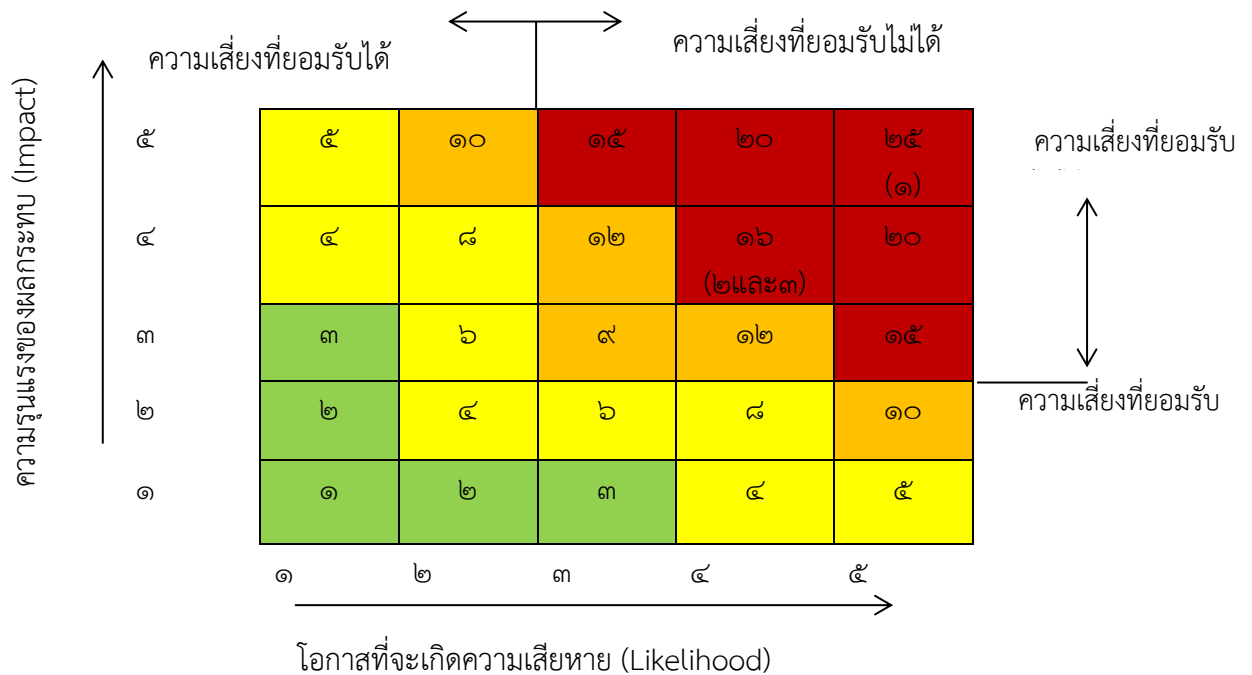
ตารางที่ ๑ แสดงจำนวนการกระทำผิดฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมาย/ระเบียบ

ปีงบประมาณ	ละทิ้ง ทอดทิ้งหน้าที่ราชการ	เบียดบังเงินหรือทรัพย์สินของทางราชการไปเป็นของตนเองโดยทุจริต	การเบิกค่าตอบแทนเกินสิทธิ์ที่ควรจะได้รับ
๒๕๖๔	๐	๐	๐
๒๕๖๕	๐	๐	๐
๒๕๖๖	๐	๐	๐
๒๕๖๗	๐	๐	๐
๒๕๖๘	๐	๐	๐
๒๕๖๙	๐	๐	๐
รวม	๐	๐	๐

ตาราง ที่ ๒ วิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสปราบ
(Risk Assessment for Conflict of Interest)

ประเด็น ความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	วัตถุประสงค์	การประเมินความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน			
			โอกาส	ผลกระทบ	ระดับ ความเสี่ยง	ลำดับ ความเสี่ยง
ละทิ้ง ทอดทิ้ง หน้าที่ ราชการ	-ขาดราชการโดยไม่ มีการลาตาม ระเบียบของทาง ราชการ -มาสาย กลับก่อน เวลาราชการ	-เพื่อให้เจ้าหน้าที่ อุทิศเวลาของตน ให้แก่ทางราชการ ไม่ขาดราชการหรือ ละทิ้งหน้าที่ราชการ	๕	๕	๒๕ (สูงมาก)	๑
เบียดบังเงิน หรือ ทรัพย์สิน ของทาง ราชการไป เป็นของ ตนเองโดย ทุจริต	-เจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่ ทำ จัดการหรือ รักษาทรัพย์สินของ ทางราชการเบียด บังทรัพย์สินเป็น ของตนเองโดย ทุจริต	-เพื่อป้องกันไม่ให้ เจ้าหน้าที่กระทำการ ทุจริตโดยอาศัย โอกาสที่ตนมีอำนาจ หน้าที่เบียดบัง ทรัพย์สินของทาง ราชการ	๔	๔	๑๖ (สูงมาก)	๑
การเบิก ค่าตอบแทน เกินสิทธิ์ที่ ควร จะได้รับ	-จ่ายค่าตอบแทนให้ เจ้าหน้าที่เกินสิทธิ์ที่ จะได้รับโดยไม่ เป็นไปตามระเบียบ ของทางราชการ	-เพื่อให้การเบิก ค่าตอบแทนการ ปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการและใน วันหยุดราชการและ ค่าตอบแทนอื่นๆ ถูกต้องตามระเบียบ ทางราชการ	๔	๔	๑๖ (สูงมาก)	๑

ตารางระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk)



จากแผนภูมิความเสี่ยง (Risk Map) ที่ได้รับการวิเคราะห์ความเสี่ยงและจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง ผลประโยชน์ทับซ้อน สามารถสรุปวิเคราะห์ความเสี่ยงและจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อนตามตารางที่ ๓

ตารางที่ ๓ การวิเคราะห์ความเสี่ยงและจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน

ผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน	จัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง
ละทิ้ง ทอดทิ้งหน้าที่ราชการ	ลำดับที่ ๑ (สูงมาก = ๒๕ คะแนน)
เบียดบังเงินหรือทรัพย์สินของทางราชการไปเป็นของตนเองโดยทุจริต	ลำดับที่ ๒ (สูงมาก = ๑๖ คะแนน)
การเบิกค่าตอบแทนเกินสิทธิ์ที่ควรจะได้รับ	ลำดับที่ ๒ (สูงมาก = ๑๖ คะแนน)

จากตารางที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงและจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อนสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสบปราบ ผลปรากฏว่ามีความเสี่ยงอันดับที่ ๑ คือเรื่องละทิ้ง ทอดทิ้งหน้าที่ราชการ อันดับที่ ๒ คือ เบียดบังเงินหรือทรัพย์สินของทางราชการไปเป็นของตนเองโดยทุจริต อันดับที่ ๓ คือ การเบิกค่าตอบแทนเกินสิทธิ์ที่ควรจะได้รับ จึงได้นำผลความเสี่ยงมากำหนดมาตรการ วิธีการเพื่อ ควบคุมป้องกันหรือลดความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน โดยออกประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสบปราบ เพื่อปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานในสังกัดทุกแห่งได้แก่ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่ง ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดดังนี้

๒.๓ มาตรการ แนวทาง เพื่อปรับปรุงขั้นตอนในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ปี๒๕๖๙

มาตรการ แนวทาง แผนป้องกันการเกิดประโยชน์ทับซ้อนและคู่มือป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสบปราบ เพื่อให้เป็นไปตามกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and transparency Assessment: ITA) โดยได้มีการกำหนดแนวทางมาตรการเพื่อปรับปรุงขั้นตอนและได้ประกาศให้หน่วยงานปฏิบัติ ดังนี้

๑.ดัชนีความโปร่งใส

(๑) การให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูล

๑.๑ มีการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณที่ผ่านมาและนำผลการวิเคราะห์มาใช้ในการปรับปรุงการจัดซื้อจัดจ้างและทำแผนจัดซื้อจัดจ้างในปีปัจจุบัน

๑.๒ การเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง บน website ของหน่วยงาน

-ให้มีการประกาศเผยแพร่แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างภายในระยะเวลา ๓๐ วันทำการหลังจากวันที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ โดยมีการเผยแพร่ข้อมูลอย่างเป็นระบบโดยมีองค์ประกอบ คือ ๑.ชื่อโครงการ ๒.งบประมาณ ๓.ผู้ซื้อของ ๔.ผู้ยื่นของ ๕.ผู้ได้รับการคัดเลือก

-ให้มีการประกาศเผยแพร่การจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการล่วงหน้าไม่น้อยกว่าระยะเวลาตามที่กฎหมายกำหนด

-ให้มีการประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ในการพิจารณาการคัดเลือก/ตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ

-ให้มีการประกาศเผยแพร่วิธีการคำนวณราคากลางแต่ละโครงการ

-ให้มีการเผยแพร่รายชื่อผู้มีความสนใจเบื้องต้นในการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ

-ให้มีการประกาศเผยแพร่การจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการพร้อมระเบียบวิธีการจัดซื้อจัดจ้างและเหตุผลที่ใช้ในการตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้าง

(๒)การให้ เปิดเผยและการเข้าถึงหน่วยงาน

ให้ทุกหน่วยงานให้และเปิดเผยข้อมูล บทบาทภารกิจ ของหน่วยงาน โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงานได้หลากหลายช่องทางและข้อมูลนั้นต้องมีความถูกต้อง ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน และเผยแพร่อย่างตรงไปตรงมาไม่มีการบิดเบือนข้อมูล ดังนี้

-มีหน่วยประชาสัมพันธ์ ณ ที่ทำการของหน่วยงาน

-มีสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่บทบาทอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานและแสดงข้อมูลผลการดำเนินงานตามบทบาทภารกิจที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงานหรือสื่ออื่นๆ

-มีระบบการให้ข้อมูลการดำเนินงานของหน่วยงาน ผ่านหมายเลขโทรศัพท์เฉพาะหรือระบบ call center โดยมีระบบตอบรับอัตโนมัติหรือมีเจ้าหน้าที่ให้บริการข้อมูล

-หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างชัดเจน ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์และปรับปรุงข้อมูลเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ โดยเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล

(๓)การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๓.๑การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

-เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นจัดทำและดำเนินการเกี่ยวกับแผนงาน/โครงการ ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน

-เปิดโอกาสให้ประชาชน ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือการดำเนินงานของหน่วยงานและติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน

๓.๒ การจัดการเรื่องร้องเรียน

-มีการกำหนดช่องทางการร้องเรียนและขั้นตอน/กระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนมีการกำหนดหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเรื่องร้องเรียนและกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนและประชาสัมพันธ์การรับเรื่องร้องเรียนให้ประชาชนได้ทราบอย่างชัดเจน

-มีระบบการตอบสนองหรือรายงานผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนทราบ พร้อมทั้งมีการรายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียนและปัญหาอุปสรรคแนวทางการแก้ไขและเผยแพร่ให้สาธารณชนทราบชัดเจน

๒. ดัชนีความพร้อมรับผิด

(๑) ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน

-ส่งเสริม กำกับ ติดตาม สร้างระบบคุณธรรมเพื่อให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น เต็มความสามารถโดยมุ่งผลสำเร็จของงานให้มีความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบมากกว่าทำธุระส่วนตัวในเวลาปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบเมื่อหน่วยงานเกิดความเสียหายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน

-หน่วยงานมีมาตรการที่เหมาะสมในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบ

(๒) ความพร้อมรับผิดขอในการบริหารงาน

-ผู้บริหารของหน่วยงานพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบต่อหางานนั้นส่งผลกระทบและเกิดความเสียหายต่อสังคมโดยรวม

(๓) เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน

-ผู้บริหารของหน่วยงานมีการแสดงเจตจำนงว่าจะบริหารด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

-ผู้บริหารกำหนดนโยบาย มาตรการ แผนงาน หรือโครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในแต่ละด้าน

ก.ด้านความโปร่งใส

ข.ด้านความพร้อมรับผิด

ค.ด้านความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน

ง.ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร

จ.ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

ฉ.ด้านการสื่อสารภายในหน่วยงาน

-ผู้บริหารของหน่วยงานได้แสดงเจตจำนงสุจริตที่แน่วแน่ว่าจะมุ่งมั่นในการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

-ผู้บริหารของหน่วยงานมีการสนับสนุนงบประมาณหรือดำเนินการเพื่อให้เกิดความซื่อสัตย์สุจริตมากขึ้นในหน่วยงาน

-ผู้บริหารของหน่วยงานมีภาพลักษณ์ที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตในการบริหารงาน

๓. ดัชนีปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน

(๑)การรับสินบน

-ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานรับสิ่งของ อำนาจความสะดวก ความบันเทิง หรือสิทธิหรือประโยชน์อื่นใด จากผู้ต้องการความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต

-ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการเรียกรับเงินหรือประโยชน์จากผู้อื่น

(๒)การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์

-ห้ามเจ้าหน้าที่ใช้อำนาจหน้าที่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง

-ห้ามเจ้าหน้าที่มีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาหรือสัมปทานใดๆของหน่วยงาน

(๓)ความปลอดภัยจากทุจริตเชิงนโยบาย

-ห้ามมิให้ผู้บริหารมีความเกี่ยวข้องเชิงอุปถัมภ์หรือมีผลประโยชน์กับคู่สัญญาโครงการหรือสัมปทานใดๆที่ทำกับหน่วยงาน

-ห้ามมิให้ผู้บริหาร กำหนดนโยบาย/ทิศทาง/การดำเนินการ/การอนุมัติต่างๆหรือทำการแทรกแซง การดำเนินงานของหน่วยงานเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

(๔)ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร

(๑)การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน

๑.๑การสืบทอดวัฒนธรรมและให้มีการถ่ายทอดพฤติกรรมในการทำงานที่ดีมีคุณธรรมและซื่อสัตย์สุจริตให้แก่กันอยู่เสมอ

๑.๒การไม่ทนต่อการทุจริต ไม่เพิกเฉยและพร้อมที่จะดำเนินการเพื่อให้เกิดการตรวจสอบในการทุจริตหากเกิดขึ้นในหน่วยงาน

๑.๓กวดขันทางสังคมต่อผู้ที่กระทำการทุจริตให้เกิดการอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต

(๒)การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

-มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

-มีการจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

-มีการประชุมหรือสัมมนาหรือแลกเปลี่ยนความรู้ภายในหน่วยงานเพื่อให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่เจ้าหน้าที่

-มีการปรับปรุงขั้นตอน/แนวทางการปฏิบัติงานหรือระเบียบเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

(๓)การป้องกันและปราบปรามการทุจริต

๓.๑มีแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

-มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานในปีงบประมาณที่ผ่านมาเพื่อนำมาปรับแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในปีงบประมาณปัจจุบัน

-มีผลดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในปีงบประมาณปัจจุบัน ที่นำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมและยับยั้งการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ การตรวจถ่วงดุลภายในหน่วยงาน

-มีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส โดยมีกิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานที่มีความโปร่งใสยิ่งขึ้น

-หน่วยงานตรวจสอบภายในมีการดำเนินงานอย่างอิสระไม่ถูกแทรกแซงจากผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจ

-หน่วยงานตรวจสอบภายในสามารถตรวจสอบยับยั้งหรือป้องกันการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

(๑)มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน

๑.๑มาตรฐานการปฏิบัติงาน

- มีคู่มือหรือมาตรฐานปฏิบัติตามภารกิจหลัก
- มีการรายงานผลปฏิบัติตามภารกิจหลัก
- เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการปฏิบัติตามระเบียบขั้นตอนอย่างเคร่งครัด เป็นมาตรฐานและยึดหลักความถูกต้อง

๑.๒ความเป็นธรรมในการบริหารงาน

มีการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักและระยะเวลาในการดำเนินการให้ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบอย่างชัดเจน

- มีระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นหน้าที่ตามภารกิจหลัก
- เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานโดยยึดหลักความเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ

(๒)คุณธรรมในการบริหารงาน

๒.๑การบริหารบุคคล

-กระบวนการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ การพิจารณาความดีความชอบหรือการให้สิทธิประโยชน์ต่างๆในหน่วยงาน ไม่มีการยึดโยงกับระบบอุปถัมภ์ เส้นสายหรือผลประโยชน์อื่นๆ แอบแฝง

-หน่วยงานมีระบบการธำรงรักษาความดี คนเก่งและเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับเจ้าหน้าที่ในหน่วยปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานด้วยความจงรักภักดี

-หน่วยงานมีระบบการพัฒนาศักยภาพ การคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การให้ทุนการศึกษา อย่างโปร่งใส เป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

๒.๒ การบริหารงบประมาณ

- มีระบบใช้จ่ายงบประมาณอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้
- ไม่มีการรายงานการใช้จ่ายที่เป็นเท็จ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเดินทาง ค่าวัสดุและอุปกรณ์ต่างๆ
- หน่วยงานใช้จ่ายเงินงบประมาณตามความจำเป็นและเกิดความคุ้มค่าสูงสุด

(๓)คุณธรรมในการมอบหมายงาน

- ผู้บริหารและหัวหน้างานไม่มีพฤติกรรมสั่งงานในเรื่องที่เกี่ยวกับธุระส่วนตัว
- ผู้บริหารและหัวหน้างานมีการมอบหมายงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และมีการอธิบายรายละเอียดของงาน กำหนดเป้าหมาย ติดตาม ให้คำแนะนำและร่วมแก้ไขปัญหในงานที่ได้รับมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ

(๔)การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- หน่วยงานมีความพร้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงาน

ปกหลัง -