

**บันทึกข้อความ**

ส่วนราชการ ฝ่ายบริหารทั่วไป โรงพยาบาลแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี
ที่ พบ ๐๐๓๒.๓๐๑/พิเศษ วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔
เรื่อง รายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๔

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแก่งกระจาน (ผ่านหัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป)

เรื่องเดิม

ตามที่ชมรม STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริต โรงพยาบาลแก่งกระจาน ได้ประชุมเมื่อ
วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ และได้วิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนของ
โรงพยาบาลแก่งกระจาน ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ จึงได้จัดทำรายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยง
เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เสนอผู้บังคับบัญชา
เพื่อทราบ

ข้อพิจารณา

ชมรม STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริต โรงพยาบาลแก่งกระจาน พิจารณาแล้ว
เพื่อให้การดำเนินการปฏิบัติการต่อต้านทุจริตของโรงพยาบาลแก่งกระจาน เป็นไปอย่างเรียบร้อย
มีประสิทธิภาพ เห็นควรพิจารณานำผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิด
ผลประโยชน์ทับซ้อน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ และบันทึกรายงานการประชุม เผยแพร่บนเว็บไซต์
โรงพยาบาลแก่งกระจาน

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและขออนุญาตนำประกาศเผยแพร่บนเว็บไซต์ โรงพยาบาล
แก่งกระจานต่อไป

(นางมูทิตา เคื้อีอะละ)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
รักษาการหัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป

-ทราบ

-อนุญาต

(นางสาวอนุชิตา ประทุม)

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแก่งกระจาน

รายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน

โรงพยาบาลแก่งกระจาน อำเภอแก่งกระจาน

จังหวัดเพชรบุรี

ความเป็นมา

๑. ดัชนีภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (Corruption Perceptions Index : CPI) ในช่วงปีพ.ศ. ๒๕๖๐ ประเทศไทยได้ ๓๗ คะแนน อยู่ในอันดับที่ ๙๖ จาก ๑๘๐ ประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ได้กำหนดเป้าประสงค์หลักในการเพิ่มระดับของค่าดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (CPI) ของประเทศไทยสูงกว่าร้อยละ ๕๐ และเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) ได้นำเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) มาใช้ในการประเมินการดำเนินงานของส่วนราชการ เพื่อยกระดับความโปร่งใสซึ่งจะสนับสนุนให้ค่า CPI ของประเทศสูงขึ้น ซึ่งเป็นเกณฑ์ประเมินผลที่ต้องการให้หน่วยงานภาครัฐยกระดับการดำเนินงานให้โปร่งใสและต่อต้านการทุจริตในองค์กร โดยสนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐดำเนินการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน การให้ความรู้ตามคู่มือประมวลจริยธรรมเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

๒. เกณฑ์การประเมินความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) มีการประเมินในด้านการต่อต้านการทุจริตในองค์กร เกี่ยวกับการดำเนินงาน เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน โดยมีการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ให้มีการดำเนินการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อกำหนดมาตรการสำคัญในการป้องกันการทุจริต การบริหารงานโปร่งใสและตรวจสอบได้ การแก้ไขปัญหาการกระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่รัฐ ปัญหาสำคัญและพบบ่อย นอกจากนี้ยังนำความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ที่ได้มากำหนดเป็นมาตรการในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน

คำนิยาม ความหมายของผลประโยชน์ทับซ้อน

ผลประโยชน์ทับซ้อน หรือ ความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of interest : COI) เป็นประเด็นปัญหาทางการบริหารภาครัฐในปัจจุบันที่เป็นบ่อเกิดของปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในระดับที่รุนแรงขึ้น และยังสะท้อนปัญหาการขาดหลักธรรมาภิบาลและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน ว่าหมายถึง สถานการณ์หรือ การกระทำของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นนักการเมือง ข้าราชการ พนักงานบริษัท ผู้บริหาร มีผลประโยชน์ส่วนตน เข้ามาเกี่ยวข้องจนส่งผลกระทบต่อความตั้งใจ หรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้น การกระทำดังกล่าว อาจเกิดขึ้นตัวหรือไม่รู้ตัว ทั้งเจตนาหรือไม่เจตนา หรือบางเรื่องเป็นการปฏิบัติสืบทอดกันมาจนไม่เห็นผิดปกติแต่อย่างใด พฤติกรรมเหล่านี้เป็นการกระทำความผิดทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ต้อง คำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะ (ประโยชน์ส่วนรวม) แต่กลับตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ของ ตนเองหรือพวกพ้อง

ผลประโยชน์ทับซ้อนกับการทุจริตคอร์รัปชัน

การคอร์รัปชัน คือการทุจริตในระดับที่สูงสุด ส่วนความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน กับผลประโยชน์ส่วนรวม (ผลประโยชน์ทับซ้อน) ถือว่าเป็นความผิดระดับต้น บางกรณียังไม่ใช่การ "คอร์รัปชัน" แต่เป็นพฤติกรรมที่อาจเป็นต้นเหตุของการคอร์รัปชันได้

รูปแบบของผลประโยชน์ทับซ้อน

1. การรับผลประโยชน์ต่างๆ (Acceptance of Benefit) เช่น รับของขวัญ เงินสนับสนุน เงินที่ลูกค้าของหน่วยงานบริจาคให้
2. การทำธุรกิจกับตนเอง (Self-Dealing) หรือเป็นผู้สัญญาทำกับหน่วยงานตนเอง เช่น มีส่วนได้ ส่วนเสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานต้นสังกัด
3. การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งหน้าที่สาธารณะ หรือหลังเกษียณไปแล้ว (Post-Employment) เช่น ลาออกจากหน่วยงานไปทำงานในหน่วยงานที่ดำเนินธุรกิจประเภทที่ตนเองเคยมีอำนาจควบคุมกำกับดูแล
4. การทำงานพิเศษ (Outside Employment or Moonlighting) เช่น ตั้งบริษัทดำเนินการธุรกิจที่แข่งขันหรือรับงานจากต้นสังกัด
5. การใช้สมบัติของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ส่วนตัว (Using Employer's Property for Private Usage) เช่น การนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้ส่วนตัว
6. การรับรู้ข้อมูลภายใน (Inside Information) เช่น ใช้ประโยชน์จากข้อมูลภายในเพื่อประโยชน์ตนเอง
7. การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้ง เพื่อประโยชน์ทางการเมือง (Pork Barreling) การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน เป็นการวิเคราะห์ระดับโอกาสที่จะเกิด ผลกระทบของความเสี่ยงต่างๆ เพื่อประเมินโอกาสและผลกระทบของความเสี่ยง และดำเนินการวิเคราะห์ จัดลำดับความเสี่ยง โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินมาตรฐานที่จะใช้ในการประเมินความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ ทับซ้อน ได้แก่ ระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) และความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) และ ระดับความเสี่ยง ทั้งนี้ กำหนดเกณฑ์ในเชิงคุณภาพเนื่องจากเป็นข้อมูลเชิงพรรณนาที่ไม่สามารถระบุเป็น ตัวเลขหรือจำนวนเงินที่ชัดเจนได้

เกณฑ์ระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood)

| ระดับ | โอกาส | คำอธิบาย |
|-------|------------|----------------------------------|
| ๕ | สูงมาก | มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นเป็นประจำ |
| ๔ | สูง | มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นบ่อยครั้ง |
| ๓ | ปานกลาง มี | โอกาสเกิดขึ้นบ้าง |
| ๒ | น้อย | มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นบ้าง |
| ๑ | น้อยมาก | มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นยาก |

เกณฑ์ระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact)

| ระดับ | ความรุนแรง | คำอธิบาย |
|-------|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๕ | สูงมาก | มีการสูญเสียทรัพย์สินอย่างมหันต์ ลงโทษทางวินัยร้ายแรง มีผลกระทบต่อภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือขององค์กรอย่างกว้างขวาง |
| ๔ | สูง | มีการสูญเสียทรัพย์สินมาลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรงมีผลกระทบต่อภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือขององค์กร |
| ๓ | ปานกลาง | มีการสูญเสียทรัพย์สินมาก มีบรรยากาศการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม |
| ๒ | น้อย | การสูญเสียทรัพย์สินพอสมควรไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงานบ่อยครั้ง |
| ๑ | น้อยมาก | มีการสูญเสียทรัพย์สินเล็กน้อยสร้างความไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน |

ระดับความเสี่ยง (Degree of risk) แสดงถึงความสำคัญในการบริหารความเสี่ยงโดยพิจารณาจากผลคูณของระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) กับระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ของความเสี่ยงแต่ละสาเหตุ (โอกาส x ผลกระทบ)

โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง X ระดับความรุนแรงของผลกระทบ = ระดับความเสี่ยง

| | | | | | | |
|---------------------------------------|---|---|----|----|----|----|
| 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 |
| โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) | | | | | | |

จากตารางระดับความเสี่ยง (Degree of risk) จะสามารถแสดงสถานะความเสี่ยงออกตามรายสี เขียว เหลือง ส้ม แดง จะทำให้สามารถกำหนดระดับสถานะความเสี่ยงแต่ละประเด็นได้

ตารางระดับสถานะความเสี่ยง (แยกตามรายสี)

| ระดับความเสี่ยง | ช่วงคะแนน | เขตสี | มาตรการควบคุม |
|------------------------|-----------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| ระดับความเสี่ยงสูงมาก | ๑๕-๒๕ | แดง | ต้องมีมาตรการควบคุมความเสี่ยงหรือ หลีกเลี่ยงความเสี่ยง โดยการหยุด ยกเลิก เปลี่ยนแปลงกิจกรรม |
| ระดับความเสี่ยงสูง | ๙-๑๔ | ส้ม | ต้องมีมาตรการควบคุมความเสี่ยงให้อยู่ ในระดับที่ยอมรับได้ |
| ระดับความเสี่ยงปานกลาง | ๔-๘ | เหลือง | ยอมรับความเสี่ยง แต่ควรมี มาตรการควบคุม |
| ระดับความเสี่ยงต่ำ | ๑-๓ | เขียว | ยอมรับความเสี่ยง |

ความหมายของสถานะความเสี่ยงตามสี มีรายละเอียดดังนี้

สถานะสีเขียว : ความเสี่ยงระดับต่ำ

สถานะสีเหลือง : ความเสี่ยงระดับปานกลาง และสามารถให้ความรอบคอบระมัดระวังใน ระหว่างการปฏิบัติงาน ตามปกติควบคุมได้

สถานะสีส้ม : ความเสี่ยงระดับสูง เป็นกระบวนการที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายคน หลายหน่วยงาน ภายในองค์กร มีหลายขั้นตอนจนยากต่อการควบคุม หรือไม่มีอำนาจควบคุมข้ามหน่วยงานตามหน้าที่ปกติ

สถานะสีแดง : ความเสี่ยงระดับสูงมาก เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอก คนที่ไม่รู้จัก ไม่สามารถตรวจสอบได้ชัดเจน ไม่สามารถกำกับติดตามได้อย่างใกล้ชิดหรืออย่างสม่ำเสมอ

โรงพยาบาลแก่กระงาน จึงได้นำความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิด ผลประโยชน์ทับซ้อน โดยการประเมินโอกาสและผลกระทบของความเสี่ยง ตามประเด็น ดังนี้

ตารางการวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน

| ประเด็นความเสี่ยง | ปัจจัยเสี่ยง | ประเมินความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน | | |
|---------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|---------|-----------------|
| | | โอกาส | ผลกระทบ | ระดับความเสี่ยง |
| ๑. การจัดซื้อจัดจ้าง และการจัดหาพัสดุ | ๑) มีระเบียบ กฎหมายเกี่ยวข้องค่อนข้างมาก และมีการปรับเปลี่ยนระเบียบอยู่ตลอด ๒) กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างมีหลายขั้นตอน โดยอาจมีผู้ปฏิบัติงานเพียงคนเดียวทำให้เกิดความผิดพลาดได้ ๓) ผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้ความเข้าใจ ไม่เพียงพอหรือมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย | ๔ | ๔ | ๑๖ |

| ประเด็นความเสี่ยง | ปัจจัยเสี่ยง | ประเมินความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|---------|-----------------|
| | | โอกาส | ผลกระทบ | ระดับความเสี่ยง |
| | ๔) ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานด้วยความประมาท เล็กน้อย ๕) ผู้ปฏิบัติงานจงใจทุจริต ประพฤติมิชอบ | | | |
| ๒. การเบิกจ่าย ค่าตอบแทน (การเบิก ค่าตอบแทน การปฏิบัติงานนอก เวลาราชการ การเดินทางไป ราชการ หรือการ ประชุม อบรม สัมมนา) | ๑) การควบคุม กำกับดูแล ตรวจสอบเรื่อง การ เบิกจ่ายค่าตอบแทนอาจเกิดข้อผิดพลาด ไม่เป็นไป ตามระเบียบ ข้อกฎหมายที่กำหนด ๒) ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจ ระเบียบ ข้อ กฎหมาย ไม่เพียงพอหรือมีประสบการณ์ ในการ ปฏิบัติงานน้อย ๓) ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานด้วยความประมาท เล็กน้อยผู้ปฏิบัติงานจงใจทุจริต ประพฤติมิชอบ | ๒ | ๓ | ๖ |
| ๓. การนำทรัพย์สิน ของทางราชการ ไป ใช้ประโยชน์ส่วนตัว (รถยนต์ ของทาง ราชการ วัสดุ สำนักงาน) | ๑) ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับ ระเบียบ ข้อกฎหมายไม่เพียงพอ เช่น ระเบียบ สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยรถราชการ ๒) ขาดการควบคุม การกำกับติดตาม หรือ ตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ | ๒ | ๒ | ๔ |
| ๔. การปฏิบัติหรือ ละเว้นการปฏิบัติ หน้าที่โดยมิชอบ ของเจ้าหน้าที่ | ๑) การปฏิบัติหน้าที่โดยเอื้อผลประโยชน์แก่ ตนเองหรือบุคคลอื่น ๒) การละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ก่อให้เกิด ความ เสียหายแก่ทางราชการ | ๒ | ๓ | ๖ |

การจัดลำดับความเสี่ยง

โรงพยาบาลแก่งกระเจาน ได้วิเคราะห์ความเสี่ยงและจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงด้าน
ผลประโยชน์ทับซ้อนสามารถสรุปการวิเคราะห์ความเสี่ยงและจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงด้าน
ผลประโยชน์ทับซ้อนได้ดังนี้

| ประเด็นความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน | ลำดับความสำคัญของความเสี่ยง |
|---------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| ๑. การจัดซื้อจัดจ้าง และการจัดหาพัสดุ | ลำดับ ๑ (ระดับความเสี่ยงสูงมาก = ๑๖) |
| ๒. การเบิกจ่ายค่าตอบแทน | ลำดับ ๒ (ระดับความเสี่ยงปานกลาง = ๖) |
| ๓. การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ของ เจ้าหน้าที่ | ลำดับ ๓ (ระดับความเสี่ยงปานกลาง = ๖) |
| ๔. การนำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ประโยชน์ ส่วนตัว | ลำดับ ๔ (ระดับความเสี่ยงปานกลาง = ๔) |

สรุปภาพรวมผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน

สรุปผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน และจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง อยู่ในระดับความเสี่ยงสูงมากและระดับความเสี่ยงปานกลาง และจะต้องดำเนินการแก้ไขหรือมีมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ดังนี้

๑. การจัดซื้อจัดจ้าง และการจัดหาพัสดุ อยู่ในระดับความเสี่ยงสูงมาก จากการวิเคราะห์พบว่า มีระเบียบ กฎหมายเกี่ยวข้องกับค่อนข้างมากและมีการปรับเปลี่ยนระเบียบอยู่ตลอด ก ะบวนการจัดซื้อจัดจ้าง มีหลายขั้นตอนบางกระบวนการมีผู้ปฏิบัติงานเพียงคนเดียวอาจทำให้เกิดความผิดพลาดได้ ประกอบกับ ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง หรือปฏิบัติงานด้วยความประมาทเลินเล่อ

๒. การเบิกจ่ายค่าตอบแทน อยู่ในระดับความเสี่ยงปานกลาง จากการวิเคราะห์พบว่า การควบคุมกำกับดูแล ตรวจสอบเรื่องการเบิกจ่ายค่าตอบแทนอาจเกิดข้อผิดพลาดไม่เป็นไปตามระเบียบ ข้อกฎหมาย ที่กำหนด และผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจระเบียบ ข้อกฎหมาย ไม่เพียงพอหรือมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย หรือปฏิบัติงานด้วยความประมาทเลินเล่อ

๓. การนำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว อยู่ในระดับความเสี่ยงปานกลาง จากการวิเคราะห์พบว่า ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ความเข้าใจระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และขาดการควบคุม กำกับติดตามหรือตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ

๔. การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับความเสี่ยงปานกลางจากการวิเคราะห์พบว่า การปฏิบัติหน้าที่โดยเอื้อผลประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น หรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่จนก่อให้เกิดความเสียหายของทางราชการ

มาตรการในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน

จากการวิเคราะห์ความเสี่ยงและการจัดลำดับของความเสี่ยง ความเสี่ยงที่อยู่ในระดับความเสี่ยงสูงมาก และระดับความเสี่ยงปานกลาง ทำให้เห็นว่าเป็นความเสี่ยงที่ต้องมีมาตรการป้องกันเพื่อควบคุมความเสี่ยง โรงพยาบาลแห่งกระงาน จึงได้กำหนดมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบในหน่วยงาน ดังนี้

๑. การจัดซื้อจัดจ้าง และการจัดหาพัสดุ

๑) จัดทำแผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้เข้าใจระเบียบ ข้อกฎหมาย เรื่องการจัดซื้อจัดจ้างและระเบียบ ข้อกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้

๒) กำหนดแผนอัตรากำลังให้มีผู้ปฏิบัติงานที่เพียงพอ

๓) หัวหน้าหน่วยงานต้องควบคุม กำกับดูแล ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๔) หากพบว่ามีกรณีกระทำผิดจะต้องดำเนินการทางวินัย ไล่ออก และอาญาอย่างเคร่งครัด

๕) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ให้บุคลากรในหน่วยงาน เพื่อไม่ให้เกิดการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนในตำแหน่งหน้าที่อันมิควรได้

โดยชอบด้วยกฎหมาย โดยการฝึกอบรม การมอบนโยบายของผู้บริหาร และการเผยแพร่กิจกรรมด้าน

การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม เพื่อสร้างจิตสำนึกสุจริต

๒. การเบิกจ่ายค่าตอบแทน

- ๑) สร้างความรู้ความเข้าใจให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ปฏิบัติงานถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้
- ๒) สร้างองค์ความรู้ รวบรวมและสรุประเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เผยแพร่ให้ผู้ปฏิบัติงานใช้เป็นคู่มือในการปฏิบัติงาน
- ๓) หัวหน้าหน่วยงานต้องควบคุม กำกับดูแล ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ๔) ส่งเสริมให้เกิดความคิดแยกแยะเรื่องผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

๓. การนำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว

- ๑) สร้างความเข้าใจให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- ๒) หัวหน้าหน่วยงานต้องควบคุม กำกับดูแล ตรวจสอบ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมายโดยเคร่งครัด
- ๓) ส่งเสริมให้เกิดความคิดแยกแยะเรื่องผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

๔. การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่

- ๑) จัดทำแผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้เข้าใจระเบียบ ข้อกฎหมาย เรื่องการจัดซื้อจัดจ้างและระเบียบ ข้อกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้
- ๒) กำหนดแผนอัตรากำลังให้มีผู้ปฏิบัติงานที่เพียงพอ
๔. การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่
- ๑) เผยแพร่ความรู้และสร้างความตระหนักรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนหรือบุคคลอื่น
- ๒) หัวหน้าหน่วยงานต้องควบคุม กำกับดูแล ตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ๓) หากพบว่ามีปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ต้องมีการดำเนินการทางวินัยและคดีอาญาแก่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นในทันที

การกำกับติดตาม

๑. หน่วยงานกำกับบุคลากรในสังกัดปฏิบัติตามมาตรการในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงานอย่างเคร่งครัด
๒. ให้หัวหน้าหน่วยงาน กำกับติดตาม ตรวจสอบ การปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ทุก ๆ ๑ เดือน กรณีเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนขึ้นในหน่วยงาน ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบทันที

บันทึกการประชุมชมรม STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต โรงพยาบาลแก่งกระจาน
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔
ณ ห้องประชุม โรงพยาบาลแก่งกระจาน

ผู้เข้าร่วมประชุม

| | | |
|------------------------------|----------------------------|---------------|
| ๑. นางมุกิตา เครือปะละ | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ | ประธานชมรม |
| ๒. นายเผด็จ เคหะรอด | พนักงานพัสดุ | สมาชิก |
| ๓. นางสาวจนา ฉิมพงษ์ | นักวิชาการพัสดุ | สมาชิกชมรม |
| ๔. นางสาวพัชราวรรณ มาลีเนตร | จพ.การเงินและบัญชี | สมาชิกชมรม |
| ๕. นางสาวนงเยาว์ แผงดี | จพ.พัสดุ | สมาชิกชมรม |
| ๖. นางสาวลักขิกาพร แต่งทอง | พนักงานบริการ | สมาชิกชมรม |
| ๗. นางสาวศุภมาศ ขวัญเมือง | จพ.บันทึกข้อมูล | สมาชิกชมรม |
| ๘. นางสาวปิยวรรณ ประยูรตารา | จพ.บันทึกข้อมูล | สมาชิกชมรม |
| ๙. นางสาวรัตนภรณ์ นุชนนตรี | จพ.ธุรการ | สมาชิกชมรม |
| ๑๐. นางสาววัชรภรณ์ รุ่งเจริญ | พนักงานบริการ | เลขานุการชมรม |

เริ่มประชุม เวลา ๑๔.๐๐ น.

วาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ทราบ

ตามกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) กำหนดให้ทุกหน่วยงานดำเนินการตามดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กรต้องมีการวิเคราะห์ความเสี่ยง รายงานผลการวิเคราะห์ความเสี่ยง และแผนบริหารความเสี่ยงเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน

วาระที่ ๒ เรื่องพิจารณา

วางแผนการดำเนินงานชมรม STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต โรงพยาบาลแก่งกระจาน เพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบเรื่องการประชุมชมรม STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต โรงพยาบาลแก่งกระจาน เพื่อการบริหารงานที่โปร่งใสและบทบาทหน้าที่ของชมรม

ร่วมกันสอดส่องดูแลและแจ้งข้อมูลข่าวสารในส่วนที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานที่โปร่งใสของหน่วยงาน

จัดกิจกรรมผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงาน/งาน และเจ้าหน้าที่ ประกาศเจตนารมณ์การต่อต้านการทุจริต "โรงพยาบาลแก่งกระจานใสสะอาด ร่วมต้านทุจริต (Zero Tolerance)" ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

วิเคราะห์ความเสี่ยงของหน่วยงาน และจัดทำรายงานวิเคราะห์ความเสี่ยงของโรงพยาบาลแก่งกระจานเสนอผู้บริหาร

มติสมาชิกชมรม

รับทราบ

ร่วมกันวิเคราะห์ความเสี่ยงของหน่วยงาน และจัดทำรายงานวิเคราะห์ความเสี่ยงของโรงพยาบาลแก่งกระจานเสนอผู้บริหารรับทราบ (เอกสารแนบท้าย)

ปิดประชุม ๑๔.๐๐ น.

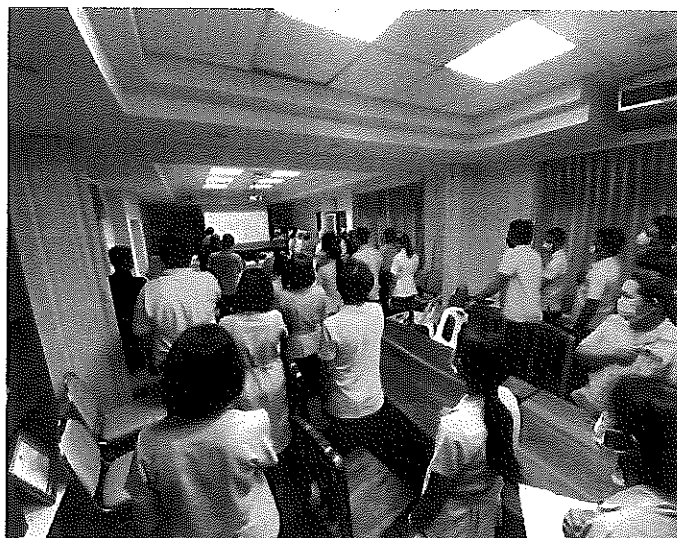
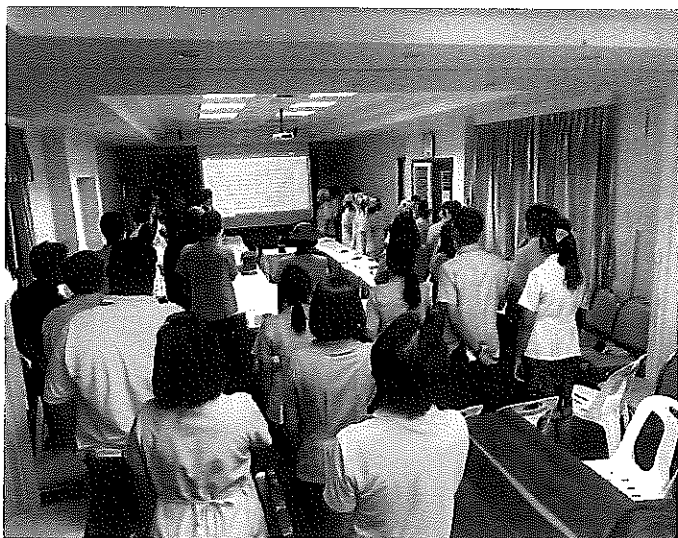
ลงชื่อ.....ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นางสาววัชรภรณ์ รุ่งเจริญ)
พนักงานบริการ

ลงชื่อ.....ประธานชมรม
(นางมัทิตา เครือปะละ)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญงาน

-ทราบ

(นางสาวอนูธิดา ประทุม)
นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแก่งกระเจาน

โรงพยาบาลแก่งกระเจาน
ประกาศเจตนารมณ์
วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓



แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในโรงพยาบาลแก่งกระเจาน
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี
ตามประกาศโรงพยาบาลแก่งกระเจาน
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์โรงพยาบาลแก่งกระเจาน
พ.ศ. ๒๕๖๓

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลแก่งกระเจาน

ชื่อหน่วยงาน : กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลแก่งกระเจาน

วัน/เดือน/ปี : ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

หัวข้อ : รายงานวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

๑. รายงานวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
๒. หลักฐานการประชุมเพื่อวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน

Link ภายนอก : ไม่มี

หมายเหตุ :

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

มูทิตา เครือปะละ

(นางมูทิตา เครือปะละ)

ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ รักษาการ

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป

วันที่...๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓.....

ผู้อนุมัติรับรอง

อนุธิตา ประทุม

(...นางสาวอนุธิตา ประทุม...)

ตำแหน่ง ..นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการใน

ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลแก่งกระเจาน

วันที่.....๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓.....

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

เผด็จ เคหะรอด

(...นายเผด็จ เคหะรอด...)

ตำแหน่ง ..พนักงานพัสดุ..

วันที่.....๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓.....