

## การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเพียง จังหวัดน่าน

### ๑. ความเป็นมา

ด้วย สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเพียง ได้จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ เพื่อให้การปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยพิจารณาสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พ.ศ. ๒๕๕๗ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) กำหนดให้ปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการรักษาศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการและความซื่อสัตย์สุจริต ควบคุมกับการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมถึงคำสั่งคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๖๙/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๗ เรื่องมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ ได้มีคำสั่งให้ทุกส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ กำหนดมาตรการหรือแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในส่วนราชการของหน่วยงานของรัฐ โดยมุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาล ในการบริหารงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการตรวจสอบ เฝ้าระวัง เพื่อสกัดกั้นมิให้เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบ ตามนโยบายคณะรัฐมนตรีที่ พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗ ข้อ ๑๐ เรื่อง การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล

### ๒. หลักการและเหตุผล

การมีผลประโยชน์ทับซ้อน ถือเป็นทุจริตคอร์รัปชันประเภทหนึ่ง เพราะเป็นการแสวงหาประโยชน์ส่วนบุคคลโดยละเมิดต่อกฎหมายและหลักจริยธรรม โดยการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ไปแทรกแซงการใช้ดุลยพินิจในกระบวนการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จนทำให้เกิดการละทิ้งคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่สาธารณะ ขาดความเป็นอิสระ ความเป็นกลาง และความชอบธรรม ส่งผลกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวม ประกอบกับทำให้ผลประโยชน์ของหน่วยงาน องค์กร สถาบัน และสังคม ต้องสูญเสียไป โดยอาจอยู่ในรูปของผลประโยชน์ทางการเงิน คุณภาพการให้บริการ ความเป็นธรรมในสังคม ฯลฯ อย่างไรก็ตามท่ามกลางผู้ที่จงใจกระทำความผิดยังพบผู้กระทำความผิดโดยไม่เจตนาหรือกระทำโดยไม่รู้เป็นจำนวนมากนำไปสู่การถูกล่อลวงหรือถูกกลโกง ดังนั้น เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนหรือความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนรวม ( Conflict of interest : COI ) จึงเป็น

ประเด็นปัญหาทางการบริหารภาครัฐในปัจจุบันที่เป็นบ่อเกิดของปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบระดับรุนแรง และยังสะท้อนปัญหาการขาดหลักธรรมาภิบาลและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศอีกด้วย การวิเคราะห์ความเสี่ยง หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เป็นระบบในการบริหาร ปัจจัยและควบคุมกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อลดมูลเหตุของโอกาสที่จะทำให้เกิดความเสียหายจากการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

ผลประโยชน์ทับซ้อน หมายถึง สภาวการณ์หรือข้อเท็จจริงที่บุคคลไม่ว่าจะเป็นนักการเมือง ข้าราชการ พนักงานบริษัทหรือผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ของรัฐ ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ส่งผลกระทบต่อส่วนรวม ซึ่งอาจกระทำโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ทั้งเจตนาและไม่เจตนา และมีรูปแบบที่หลากหลายไม่จำกัดอยู่ที่ตัวเงินหรือทรัพย์สินเท่านั้น หมายความว่ารวมถึงผลประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงินหรือทรัพย์สินด้วย อาทิ การแต่งตั้งพรรคพวกให้ดำรงตำแหน่งในหน่วยงานหรือตัดสินใจให้ญาติพี่น้องเข้ามามีส่วนร่วมในผลประโยชน์สาธารณะโดยมิชอบ ส่งผลเสียต่อส่วนรวม

การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนจึงหมายถึงกระบวนการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เป็นระบบในการบริหารปัจจัย และควบคุมกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อลดเหตุ โอกาส ที่จะทำให้เกิดความเสียหายจากการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน หรือความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวกับผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ อันเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับการทุจริต กล่าวคือ ยังมีสถานการณ์หรือสภาวการณ์ขัดกันของผลประโยชน์มากเท่าใดก็ยังมีโอกาสก่อให้เกิดหรือนำไปสู่การทุจริตมากเท่านั้น

การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน ( Risk Assessment for Conflict of Interest)

การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อนเป็นการวิเคราะห์ระดับโอกาสที่จะเกิดผลกระทบของความเสี่ยงต่างๆเพื่อประเมินโอกาสและผลกระทบของความเสี่ยงดำเนินการวิเคราะห์ และจัดลำดับความเสี่ยง โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินมาตรฐานที่จะใช้ในการประเมินความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน ได้แก่ ระดับโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย (Likelihood) และความรุนแรงของผลกระทบ (Impact)และระดับความเสี่ยง ทั้งนี้ กำหนดเกณฑ์ในเชิงคุณภาพ เนื่องจากเป็นข้อมูลเชิงพรรณนาที่ไม่สามารถระบุตัวเลขหรือจำนวนเงินที่ชัดเจนได้

การกำหนดเกณฑ์การประเมินมาตรฐาน

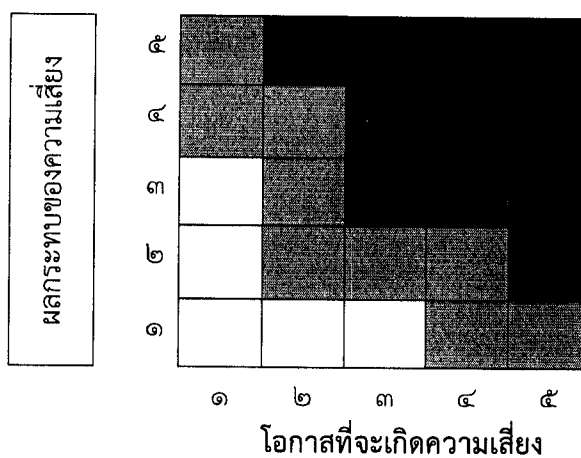
เกณฑ์มาตรฐานระดับโอกาสที่เกิดจากความเสี่ยง

| ระดับ | โอกาสที่จะเกิด | คำอธิบาย               |
|-------|----------------|------------------------|
| ๕     | สูงมาก         | โอกาสเกิดขึ้นเป็นประจำ |
| ๔     | สูง            | โอกาสเกิดขึ้นบ่อยครั้ง |
| ๓     | ปานกลาง        | โอกาสเกิดขึ้นบาง       |
| ๒     | น้อย           | โอกาสเกิดขึ้นน้อย      |
| ๑     | น้อยมาก        | โอกาสเกิดขึ้นยาก       |

เกณฑ์มาตรฐานระดับความรุนแรงของผลกระทบ

| ระดับ | ผลกระทบ | คำอธิบาย                         |
|-------|---------|----------------------------------|
| ๕     | สูงมาก  | งโทษทางวินัยร้ายแรง ไล่ออก       |
| ๔     | สูง     | งโทษทางวินัยร้ายแรง ปลดออก       |
| ๓     | ปานกลาง | งโทษทางวินัยร้ายแรง ตัดเงินเดือน |
| ๒     | น้อย    | งโทษทางวินัยร้ายแรง ตัดเงินเดือน |
| ๑     | น้อยมาก | งโทษทางวินัยร้ายแรง ภาคทัณฑ์     |




เกณฑ์มาตรฐานระดับความเสี่ยง ( Degree of Risk)



| ระดับความเสี่ยง |              |
|-----------------|--------------|
| ยอมรับได้       | ยอมรับไม่ได้ |
| ต่ำ             | สูงมาก       |

ระดับความเสี่ยง คือการแสดงถึงระดับความสำคัญในการบริหารความเสี่ยง โดยพิจารณาจากผลคูณของระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงกับระดับความรุนแรงของผลกระทบของแต่ละสาเหตุ (โอกาส X ผลกระทบ) และนำมาจัดระดับความสำคัญของความเสี่ยง โดยมีการกำหนดแผนภูมิความเสี่ยง ( Risk Profile) ดังนี้

**เกณฑ์ความสามารถในการยอมรับความเสี่ยง**

| ระดับ | ระดับความเสี่ยง | ช่วงคะแนนระดับความเสี่ยง | การแสดงผล   | มาตรการกำหนด  |
|-------|-----------------|--------------------------|---|---|
| ๔     | สูงมาก          | ๑๕-๒๕                    |    | จำเป็นต้องเร่งจัดการความเสี่ยงมีมาตรการลด และประเมินซ้ำหรือถ่ายโอนความเสี่ยง                      |
| ๓     | เสี่ยงสูง       | ๙-๑๔                     |    | จำเป็นต้องเร่งจัดการความเสี่ยง และมีมาตรการลดความเสี่ยง เพื่อให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้           |
| ๒     | ปานกลาง         | ๔-๘                      |  | ยอมรับความเสี่ยง ควรมีมาตรการควบคุมป้องกันไม่ให้ความเสี่ยงเคลื่อนย้ายไปอยู่ในระดับที่ยอมรับไม่ได้ |
| ๑     | ต่ำ             | ๑-๓                      |   | ยอมรับความเสี่ยง ควรมีมาตรการควบคุมเพื่อไม่ให้เกิดขึ้น  |

การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ พบว่า มีความเสี่ยงหรือโอกาสที่จะเกิดการทุจริตหรือผลประโยชน์ทับซ้อนที่จำเป็นต้องดำเนินการบริหารจัดการความเสี่ยง ดังนี้

**ผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการผลประโยชน์ทับซ้อน ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๐**

| ลำดับ<br>ความเสี่ยง | ประเด็นความเสี่ยง  | โอกาสและผลกระทบ |         |                     | มาตรการป้องกันความเสี่ยง<br>ผลประโยชน์ทับซ้อน  |
|---------------------|--|-----------------|---------|---------------------|--|
|                     |  | โอกาส           | ผลกระทบ | ระดับความ<br>เสี่ยง |  |
| ๑                   | การนำรถยนต์<br>ราชการไปใช้ในกิจ<br>ธุระส่วนตัว   | ๓               | ๒       | ๖                   | - มีการควบคุมการใช้งานและ<br>การเบิกจ่าย โดยกำกับ<br>เจ้าหน้าที่ให้ลงบันทึกการใช้<br>รถยนต์อย่างเคร่งครัดและ<br>รายงานต่อผู้บังคับบัญชาทุก<br>ครั้ง  |
| ๒                   | การนำทรัพย์สินของ<br>ทางราชการไปใช้เพื่อ<br>ประโยชน์ส่วนตัว<br>เช่น ปากกา น้ำยาลบ<br>คำผิด ปากกาเน้นคำ | ๕               | ๑       | ๕                   | - มีการทำทะเบียนควบคุม<br>การใช้งานและการเบิกจ่าย<br>อย่างเคร่งครัด  |
| ๓                   | บุคลากรในหน่วยงาน<br>ยังขาด ความรู้ ความ<br>เข้าใจที่ถูกต้อง<br>เกี่ยวกับผลประโยชน์<br>ทับซ้อน         | ๒               | ๑       | ๒                   | - จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับ<br>ซ้อน<br>- ปรับปรุงคู่มือผลประโยชน์<br>ทับซ้อนให้มีความรวบรัดและ<br>เข้าใจง่ายพร้อมเผยแพร่แก่<br>บุคลากรในสังกัด<br>- ให้ความรู้เรื่องผลประโยชน์<br>ทับซ้อนแก่บุคลากรในสังกัด |

## แนวทางการป้องกันและเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

- ๑) ให้ทุกคนรับทราบว่ามีผลประโยชน์ทับซ้อนแบบใดบ้างในองค์กร และร่วมกันเฝ้าระวังมิให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนในลักษณะเดิมอีก
- ๒) คอยสังเกต ประเมินพฤติกรรมความเสี่ยงต่อการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างเป็นระบบในกรณีที่มีเหตุการณ์เกิดขึ้น
- ๓) ปลุกฝังจิตสำนึกที่ดีข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน
- ๔) กำชับให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และยึดตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด
- ๕) มีส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรมในกิจกรรมต่างๆ อยู่เสมอ
- ๖) การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารในการสนับสนุนนโยบายและกระบวนการอย่างแข็งขัน สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อน และให้ความช่วยเหลือแก้ไข