



รายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยง
เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

คำนำ

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทองโดยงานตรวจสอบและควบคุมภายในดำเนินการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนโดยวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนตามมาตรฐานCOSO (The Committee of Sponsoring Organization the Tread way Commission) เพื่อกำหนดมาตรการสำคัญเร่งด่วนเชิงรุกในการป้องกันการทุจริตการบริหารงานที่โปร่งใสตรวจสอบได้และการแก้ไขปัญหาคาการกระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่รัฐที่เป็นปัญหาสำคัญและพบบ่อยนอกจากนี้ยังนำความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนที่ได้นี้มากำหนดเป็นคู่มือป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทองอีกด้วย

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
บทที่ ๒ การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน	
๒.๑ การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน	๓ - ๔
(Risk Assessment for Conflict of Interest)	
๒.๒ การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อนสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง	
(Risk Assessment for Conflict of Interest)	๕ - ๖
๒.๓ มาตรการแนวทางเพื่อปรับปรุงขั้นตอนในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	
ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	๖ - ๑๐

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

การมีผลประโยชน์ทับซ้อนถือเป็นการทุจริตคอร์รัปชันประเภทหนึ่งเพราะเป็นการแสวงหาประโยชน์ส่วนบุคคลโดยการละเมิดต่อกฎหมายหรือจริยธรรมด้วยการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ไปแทรกแซงการใช้ดุลยพินิจในกระบวนการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐจนทำให้เกิดการละทิ้งคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่สาธารณะขาดความเป็นอิสระความเป็นกลางและความเป็นธรรมจนส่งผลกระทบต่อประโยชน์สาธารณะของส่วนรวมและทำให้ผลประโยชน์หลักขององค์กรหน่วยงานสถาบันและสังคมต้องสูญเสียไปโดยผลประโยชน์ที่สูญเสียไปอาจอยู่ในรูปของผลประโยชน์ทางการเงินคุณภาพการให้บริการความเป็นธรรมในสังคมรวมถึงคุณค่าอื่น ๆ ตลอดจนโอกาสในอนาคตตั้งแต่ระดับองค์กรจนถึงระดับสังคมอย่างไรก็ตามท่ามกลางผู้ที่ตั้งใจกระทำความผิดยังพบผู้กระทำความผิดโดยไม่เจตนาหรือไม่มีความรู้ในเรื่องดังกล่าวอีกเป็นจำนวนมากจนนำไปสู่การถูกกล่าวหาหรือเรียนเรื่องทุจริตหรือถูกลงโทษทางอาญาผลประโยชน์ทับซ้อนหรือความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of interest : COI) เป็นประเด็นปัญหาทางการบริหารภาค รัฐในปัจจุบันที่เริ่มบ่งชี้ของปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในระดับที่รุนแรงขึ้นและยังสะท้อนปัญหาการขาดหลักธรรมาภิบาลและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศอีกด้วย

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง โดยงานตรวจสอบและควบคุมภายในดำเนินการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนโดยวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนตามมาตรฐาน COSO (The Committee of Sponsoring Organizations of the Tread way Commission) เป็นกรอบการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนการวิเคราะห์ความเสี่ยงหมายถึงกระบวนการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เป็นระบบในการบริหารจัดการปัจจัยและควบคุมกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อลดมูลเหตุของโอกาสที่จะทำให้เกิดความเสียหายจากการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนผลประโยชน์ทับซ้อนหมายถึงสภาวะการณ์หรือข้อเท็จจริงที่บุคคลไม่ว่าจะเป็นนักการเมืองข้าราชการพนักงานบริษัทหรือผู้บริหารซึ่งมีอำนาจหน้าที่เจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่ที่บุคคลนั้นรับผิดชอบอยู่และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวมซึ่งการกระทำนั้นอาจเกิดขึ้นอย่างรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวทั้งเจตนาและไม่เจตนาและมีรูปแบบที่หลากหลายไม่จำกัดอยู่ในรูปของตัวเงินหรือทรัพย์สินเท่านั้นแต่รวมถึงผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ไม่ใช่ในรูปตัวเงินหรือทรัพย์สินก็ได้ อาทิ การแต่งตั้งพรรคพวกเข้าไปดำรงตำแหน่งในองค์กรต่าง ๆ ทั้งในหน่วยงานราชการรัฐวิสาหกิจและบริษัทจำกัดหรือการที่บุคคลผู้มีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจให้ญาติพี่น้องหรือบริษัทที่ตนมีส่วนได้ส่วนเสียได้รับสัมปทานหรือผลประโยชน์จากทางราชการโดยมิชอบส่งผลให้บุคคลนั้นขาดการตัดสินใจที่เที่ยงธรรมเนื่องจากยึดผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นหลักผลเสียจึงเกิดขึ้นกับประเทศชาติการกระทำแบบนี้เป็นการกระทำที่ผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณ

การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนจึงหมายถึงกระบวนการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เป็นระบบในการบริหารจัดการปัจจัยและควบคุมกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อลดมูลเหตุของโอกาสที่จะทำให้เกิดความเสียหายจากการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนหรือความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญอันเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับการทุจริตกล่าวคือยังมีสถานการณ์หรือสภาวะการณ์ของการขัดกันของผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวมมากเท่าใดก็ยังมีโอกาสก่อให้เกิดหรือนำไปสู่การทุจริตมากเท่านั้น

สามารถจำแนกความเสี่ยงออกเป็น ๔ ลักษณะดังนี้

๑. ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk : S) หมายถึงความเสี่ยงเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจในภาพรวมที่เกิดจากเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์และเหตุการณ์ภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อกลยุทธ์ที่กำหนดไว้และการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ไม่เหมาะสมถึงความไม่สอดคล้องกันระหว่างนโยบายเป้าหมายกลยุทธ์โครงสร้างองค์กรภาวะการแข่งขันทรัพยากรและสภาพแวดล้อมอันส่งผลกระทบต่อวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร

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

๓. ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk: F) เป็นความเสี่ยงเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณและการเงินเช่นการบริหารการเงินที่ไม่ถูกต้องไม่เหมาะสมทำให้ขาดประสิทธิภาพและไม่ทันต่อสถานการณ์หรือเป็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการเงินขององค์กรเช่นการประมาณการงบประมาณไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับขั้นตอนการดำเนินการเป็นต้นเนื่องจากขาดการจัดหาข้อมูลการวิเคราะห์การวางแผนการควบคุมและการจัดทำรายงานเพื่อนำมาใช้ในการบริหารงบประมาณและการเงินดังกล่าว

๔. ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ (Compliance Risk: C) เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆโดยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเป็นความเสี่ยงเนื่องจากความไม่ชัดเจนความไม่ทันสมัยหรือความไม่ครอบคลุมของกฎหมายกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆรวมถึงการทำนิติกรรมสัญญาการร่างสัญญาที่ไม่ครอบคลุมการดำเนินการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนในครั้งนี้นำเอาความเสี่ยงในด้านต่างๆมาดำเนินการวิเคราะห์ตามกรอบมาตรฐาน COSO (The Committee of Sponsoring Organizations of the Tread way Commission) และตามบริบทความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อนของสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุขการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนนี้จะช่วยให้สำนักงานปลัดกระทรวง-สาธารณสุขทราบถึงความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นสามารถกำหนดมาตรการสำคัญเร่งด่วนเชิงรุกในการป้องกันการทุจริตการบริหารงานที่โปร่งใสตรวจสอบได้และการแก้ไขปัญหาการกระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่รัฐที่เป็นปัญหาสำคัญและพบอยู่นอกจากนี้ยังบรรลุเป้าหมายตามนโยบายสำคัญเร่งด่วนหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (Agenda Based) อีกด้วย

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างสัปดาห์วัฒนธรรมสุจริตและแสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารราชการให้เกิดความคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม
๒. เพื่อแสดงความมุ่งมั่นในการบริหารราชการโดยใช้หลักธรรมาภิบาล
๓. เพื่อตรวจสอบการบริหารงานและการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่รัฐไม่ให้เกิดการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวในตำแหน่งหน้าที่อันมิควรได้โดยชอบตามกฎหมายให้ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดียืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมถูกกฎหมายโปร่งใสและตรวจสอบได้
๔. เพื่อสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาต่อการบริหารราชการแผ่นดินแก่ผู้รับบริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชน

บทที่ ๒

การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน

๒.๑ การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน (Risk Assessment for Conflict of Interest)

การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อนเป็นการวิเคราะห์ระดับโอกาสที่จะเกิดผลกระทบของความเสี่ยงต่างๆ เพื่อประเมินโอกาสและผลกระทบของความเสี่ยงและดำเนินการวิเคราะห์และจัดลำดับความเสี่ยงโดยกำหนดเกณฑ์การประเมินมาตรฐานที่จะใช้ในการประเมินความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อนได้แก่ระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) และความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) และระดับความเสี่ยงทั้งที่กำหนดเกณฑ์ในเชิงคุณภาพเนื่องจากเป็นข้อมูลเชิงพรรณนาที่ไม่สามารถระบุเป็นตัวเลขหรือจำนวนเงินที่ชัดเจนได้

เกณฑ์ระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) เชิงคุณภาพ

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

เกณฑ์ระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) เชิงคุณภาพที่ส่งผลกระทบด้านการดำเนินงาน(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 ระดับดังนี้

ระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk)

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

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

ระดับความเสี่ยง = โอกาสในการเกิดเหตุการณ์ต่างๆ x ความรุนแรงของเหตุการณ์ต่างๆ
(Likelihood x Impact)

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

ระดับความเสี่ยง	คะแนนระดับความเสี่ยง	มาตรการกำหนด	การแสดงผลสัญลักษณ์
ต่ำ (Low)	๑-๓ คะแนน	ยอมรับความเสี่ยง	สีเขียว
ปานกลาง (Medium)	๔-๘ คะแนน	ยอมรับความเสี่ยงแต่มี มาตรการควบคุมความเสี่ยง	สีเหลือง
เสี่ยงสูง (High)	๙-๑๔ คะแนน	มีมาตรการลดความเสี่ยง	สีส้ม
เสี่ยงสูงมาก (Extreme)	๑๕-๒๕ คะแนน	มีมาตรการลดและระงับ ซ้ำหรือถ่ายโอนความเสี่ยง	สีแดง

ตารางระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk)

ความรุนแรงของผลกระทบ (Impact)	5	5	10	15	20	25
	4	4	8	12	16	20
	3	3	6	9	12	15
	2	2	4	6	8	10
	1	1	2	3	4	5
		1	2	3	4	5

๒.๒ การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน (Risk Assessment for Conflict of Interest) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง

เมื่อพิจารณาโอกาส/ความถี่ที่จะเกิดเหตุการณ์ (Likelihood) และความรุนแรงของผลกระทบ (impact) ของแต่ละปัจจัยเสี่ยงแล้วให้นำผลที่ได้มาพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงและผลกระทบของความเสี่ยงต่อกิจกรรมหรือภารกิจของหน่วยงานว่าก่อให้เกิดระดับของความเสี่ยงในระดับใด ในตารางความเสี่ยงซึ่งจะทำให้ทราบว่ามีความเสี่ยงใดเป็นความเสี่ยงสูงสุดที่จะต้องบริหารจัดการก่อน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขจึงกำหนดความเสี่ยงที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนจำนวน ๑ ประเด็นหลักที่พบการกระทำผิด ๖ ภัยข้าราชการพลเรือนที่ได้จากการร้องเรียนกล่าวโทษและพบเป็นสาเหตุของการกระทำผิดวินัยมากที่สุดของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง ในปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๑ คือทุจริตทางการเงิน จำนวน ๒ คน และในปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๕๙ คือละทิ้ง ทอดทิ้งหน้าที่ราชการ จำนวน ๑ คน

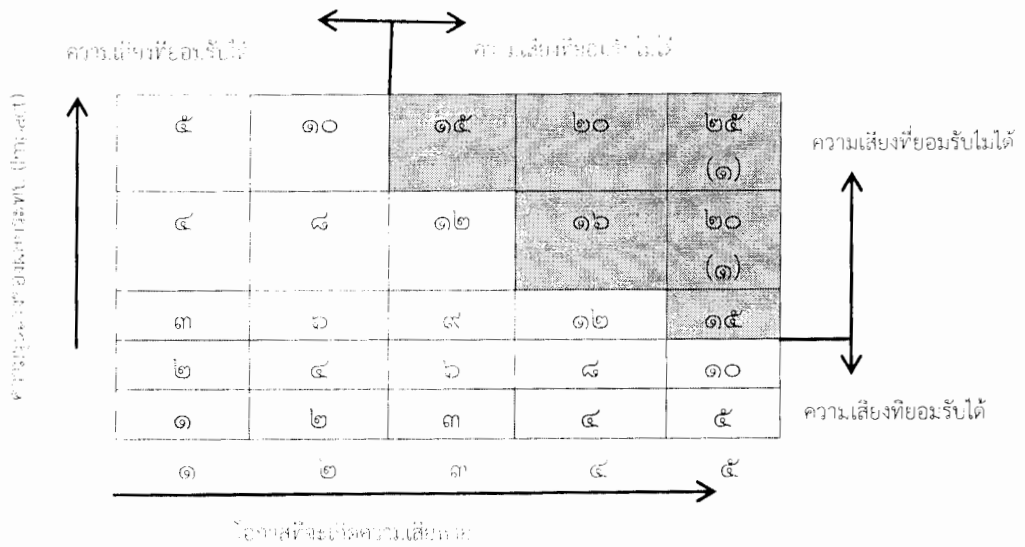
ตารางที่ ๑ แสดงจำนวนการกระทำผิดฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมาย/ระเบียบ

ปีงบประมาณ	ละทิ้ง ทอดทิ้งหน้าที่ราชการ	สถานะ	ถูกลงโทษทางวินัย
๒๕๕๙	๑	พนักงานกระทรวง	อย่างร้ายแรง

ปีงบประมาณ	ทุจริตทางการเงิน	สถานะ	ถูกลงโทษทางวินัย
๒๕๖๑	๒	ข้าราชการ	อย่างร้ายแรง

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

ประเด็นความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	วัตถุประสงค์	การประเมินความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน			
			โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง	ลำดับความเสี่ยง
๒) ละทิ้ง ทอดทิ้งหน้าที่ราชการ ปี ๒๕๕๙ พนักงานกระทรวง	-ขาดราชการโดยไม่มี การลาตามระเบียบของทางราชการ	-เพื่อให้เจ้าหน้าที่อุทิศเวลาของตนให้แก่ทางราชการ ไม่ขาดราชการหรือละทิ้งหน้าที่ราชการ	๕	๕	๒๕ (สูงมาก)	๑
๑) ทุจริตทางการเงิน ปี ๒๕๖๑ ข้าราชการ	-ผู้บังคับบัญชาขาดการตรวจสอบ -เจ้าหน้าที่มีปัญหาส่วนตัวทางการเงิน	เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตระหนักถึงโทษที่จะได้รับเมื่อกระทำผิด	๔	๕	๒๐ (สูงมาก)	๑



จากแผนภูมิความเสี่ยง (Risk Map) ที่ได้จากการวิเคราะห์ความเสี่ยงและจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง ผลประโยชน์ทับซ้อน สามารถสรุปวิเคราะห์ความเสี่ยงและจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อนตามตารางที่ ๓

ตารางที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงและจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน

ผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน	จัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง
ลงทะเบียน ทอดทิ้งหน้าที่ราชการพนักงานกระทรวง	ลำดับที่ ๑ (สูงมาก = ๒๕ คะแนน)
ทุจริตทางการเงิน ข้าราชการ	ลำดับที่ ๒ (สูงมาก = ๒๐ คะแนน)

จากตารางที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงและจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง จึงได้นำผลความเสี่ยงมากำหนดมาตรการ วิธีการเพื่อควบคุมป้องกันหรือลดความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน โดยออกประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพื่อปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานภายใต้สังกัดทุกแห่งได้แก่ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลอ่างทอง โรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง ถือปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดดังนี้

๒.๓ มาตรการ แนวทาง เพื่อปรับปรุงขั้นตอนในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ปี ๒๕๖๒

มาตรการ แนวทางแผนป้องกันการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนและคู่มือป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง เพื่อให้เป็นไปตามกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โดยได้มีการกำหนดแนวทางมาตรการเพื่อปรับปรุงขั้นตอนและได้ประกาศให้หน่วยงานปฏิบัติ ดังนี้

๑.ดัชนีความโปร่งใส

(๑) การให้ เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูล

๑.๑ มีการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณที่ผ่านมาและนำผลการวิเคราะห์มาใช้ในการปรับปรุงการจัดซื้อจัดจ้างและทำแผนจัดซื้อจัดจ้างในปีปัจจุบัน

๑.๒ การเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง บน Website ของหน่วยงาน

- * ให้มีการประกาศเผยแพร่แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างภายในระยะเวลา ๓๐ วันทำการ
- * หลังจากวันที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ โดยมีการเผยแพร่ข้อมูลอย่างเป็นระบบโดยมีองค์ประกอบ คือ ๑ ชื่อโครงการ ๒.งบประมาณ ๓.ผู้ซื้อของ ๔.ผู้ยื่นซอง ๕.ผู้ได้รับการคัดเลือก
- * ให้มีการประกาศเผยแพร่การจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการล่วงหน้าไม่น้อยกว่าระยะเวลาตามที่กฎหมายกำหนด
- * ให้มีการประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ในการพิจารณาการคัดเลือก/ตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ
- * ให้มีการประกาศเผยแพร่วิธีการคำนวณราคากลางแต่ละโครงการ
- * ให้มีการเผยแพร่รายชื่อผู้มีคุณสมบัติเบื้องต้นในการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ
- * ให้มีการประกาศเผยแพร่ผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการพร้อมระบุวิธีการจัดซื้อจัดจ้างและเหตุผลที่ใช้ในการตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้าง

(๒) การให้ เปิดเผยและการเข้าถึงหน่วยงาน

ให้ทุกหน่วยงานให้และเปิดเผยข้อมูล บทบาทภารกิจ ของหน่วยงาน โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงานได้หลากหลายช่องทางและข้อมูลนั้นต้องมีความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และเผยแพร่อย่างตรงไปตรงมาไม่มีการบิดเบือนข้อมูล ดังนี้

- * มีหน่วย ประชาสัมพันธ์ ณ.ที่ทำการของหน่วยงาน
- * มีสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่บทบาทอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานและแสดงข้อมูลผลการดำเนินงานตามบทบาทภารกิจที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงานหรือสื่ออื่นๆ
- * มีระบบการให้ข้อมูลการดำเนินงานของหน่วยงาน ผ่านหมายเลขโทรศัพท์เฉพาะหรือระบบ Call Center โดยที่ระบบตอบรับอัตโนมัติหรือมีเจ้าหน้าที่ให้บริการข้อมูล
- * หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างชัดเจน ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์และปรับปรุงข้อมูลเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ โดยเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล

(๓) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๓.๑ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

- * เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นจัดทำ และดำเนินการ เกี่ยวกับแผนงาน/โครงการ ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน
- * เปิดโอกาสให้ประชาชน ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือการดำเนินงานของหน่วยงานและติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน

๓.๒ การจัดการเรื่องร้องเรียน

- * มีการกำหนดช่องทางกรรณร้องเรียนและขั้นตอน/กระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน มีการกำหนดหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเรื่องร้องเรียนและกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนและประชาสัมพันธ์การรับเรื่องร้องเรียนให้ประชาชนได้ทราบอย่างชัดเจน

* มีระบบการตอบสนองหรือรายงานผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนทราบ พร้อมทั้งมีการรายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียนและปัญหาอุปสรรคแนวทางการแก้ไขและเผยแพร่ให้สาธารณชนรับทราบอย่างชัดเจน

๒.ดัชนีความพร้อมรับผิด

(๑) ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน

* ส่งเสริม กำกับ ติดตาม สร้างระบบคุณธรรมเพื่อให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น เดิมความสามารถโดยมุ่งผลสำเร็จของงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบมากกว่าทำธุระส่วนตัวในเวลาปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบเมื่อหน่วยงานเกิดความเสียหายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน

* หน่วยงานมีมาตรการที่เหมาะสมในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบ

(๒) ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน

* ผู้บริหารของหน่วยงานพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบหากงานนั้นส่งผลกระทบต่อและเกิดความเสียหายต่อสังคมโดยรวม

(๓) เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน

* ผู้บริหารของหน่วยงานมีการแสดงเจตจำนงว่าจะบริหารด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

* ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบาย มาตรการ แผนงาน หรือโครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐในแต่ละด้าน

ก.ด้านความโปร่งใส

ข.ด้านความพร้อมรับผิด

ค.ด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน

ง.ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร

จ.ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

ฉ.ด้านการสื่อสารภายในหน่วยงาน

* ผู้บริหารของหน่วยงานได้แสดงเจตจำนงสุจริตที่แน่วแน่ว่าจะมุ่งมั่นในการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

* ผู้บริหารของหน่วยงานมีการสนับสนุนงบประมาณหรือดำเนินการเพื่อให้เกิดความซื่อสัตย์สุจริตมากขึ้นในหน่วยงาน

* ผู้บริหารของหน่วยงานมีภาพลักษณ์ที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตในการบริหารงาน

๓.ดัชนีปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน

(๑) การรับสินบน

* ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานรับสิ่งของ อำนาจความสะดวก ความบันเทิง หรือสิทธิหรือประโยชน์อื่นใด จากผู้ต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต

* ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการเรียกรับเงินหรือประโยชน์จากผู้อื่น

(๒) การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์

- * ห้ามเจ้าหน้าที่ที่มีการใช้อำนาจหน้าที่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง
- * ห้ามเจ้าหน้าที่มีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาหรือสัมปทานใดๆของหน่วยงาน

(๓) ความปลอดจากทุจริตเชิงนโยบาย

- * ห้ามมิให้ผู้บริหารมีความเกี่ยวข้องเชิงอุปถัมภ์หรือมีผลประโยชน์กับคู่สัญญาโครงการหรือสัมปทานใดๆ ที่ทำกับหน่วยงาน
 - * ห้ามมิให้ผู้บริหาร กำหนดนโยบาย/ทิศทาง/การดำเนินการ/การอนุมัติต่าง ๆ หรือทำการแทรกแซง การดำเนินงานของหน่วยงานเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

๔.ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร**(๑) การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน**

- ๑.๑ การสืบหอดัชนีวัฒนธรรมและให้มีการถ่ายทอดพฤติกรรมในการทำงานที่ดีมีคุณธรรมและซื่อสัตย์สุจริตให้แก่กันอยู่เสมอ
- ๑.๒ การไม่ทนต่อการทุจริต ไม่เพิกเฉยและพร้อมที่จะดำเนินการเพื่อให้เกิดการตรวจสอบในการทุจริตหากเกิดขึ้นในหน่วยงาน
- ๑.๓ กวดขันทางสังคมต่อผู้ที่กระทำการทุจริตให้เกิดการอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต

(๒) การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

- * มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน
- * มีการจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
- * มีการประชุมหรือสัมมนาหรือแลกเปลี่ยนความรู้ภายในหน่วยงานเพื่อให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่เจ้าหน้าที่
 - * มีการรับบรรจุชั้นตอน/แนวทางการปฏิบัติงานหรือระเบียบเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

(๓) การป้องกันและปราบปรามการทุจริต**๓.๑ มีแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต**

- * มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานในปัจจุ ระยะเวลาที่ผ่านมาเพื่อนำมาปรับแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในปัจจุบัน
 - * มีผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในปัจจุบัน ระยะเวลาที่ผ่านมาเพื่อนำมาปรับแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในปัจจุบันที่นำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมและยับยั้งการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ การตรวจถ่วงดุลภายในหน่วยงาน

- * มีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส โดยมีกิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานที่มีความโปร่งใสยิ่งขึ้น
 - * หน่วยงานตรวจสอบภายในมีการดำเนินงานอย่างอิสระไม่ถูกแทรกแซงจากผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจ
 - * หน่วยงานตรวจสอบภายในสามารถตรวจสอบยับยั้งหรือป้องกันการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

(๑) มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน

๑.๑ มาตรฐานการปฏิบัติงาน

- * มีคู่มือหรือมาตรฐานปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก
- * มีการรายงานผลปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก
- * เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการปฏิบัติตามระเบียบขั้นตอนอย่างเคร่งครัด เป็นมาตรฐานและ

ยึดหลักความถูกต้อง

๑.๒ ความเป็นธรรมในการบริหารงาน

- * มีการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักและระยะเวลาในการดำเนินการให้ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบอย่างชัดเจน
- * มีระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นหน้าที่ตามภารกิจหลัก
- * เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานโดยยึดหลักความเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ

(๒) คุณธรรมในการบริหารงาน

๒.๑ การบริหารบุคคล

- * กระบวนการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ การพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ในหน่วยงาน ไม่มีการยึดโยงกับระบบอุปถัมภ์ เส้นสายหรือผลประโยชน์อื่น ๆ แอบแฝง

* หน่วยงานมีระบบการธำรงรักษาคนดี คนเก่งและเสริมสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานด้วยความจงรักภักดี

* หน่วยงานมีระบบการพัฒนาบุคลากร การคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษา การสัมมนา การศึกษาดูงาน การให้ทุนการศึกษา อย่างโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

๒.๒ การบริหารงบประมาณ

- * มีระบบใช้จ่ายงบประมาณอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้
- * ไม่มีการรายงานการใช้จ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเดินทาง ค่าวัสดุและอุปกรณ์

ต่างๆ

* หน่วยงานใช้จ่ายเงินงบประมาณตามความจำเป็นและเกิดความคุ้มค่าสูงสุด

(๓) คุณธรรมในการมอบหมายงาน

- * ผู้บริหารและหัวหน้างานไม่มีพฤติกรรมสั่งงานในเรื่องที่เกี่ยวกับธุระส่วนตัว
- * ผู้บริหารและหัวหน้างานมีการมอบหมายงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ และมีการอธิบายรายละเอียดของงาน กำหนดเป้าหมาย ติดตาม ให้คำแนะนำและร่วมแก้ไขปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ

(๔) การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- * หน่วยงานมีความพร้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงาน

.....